



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Programas presupuestales y competencias de gestión en la
Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud
Pública del Ministerio de Salud, Lima-2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE

Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Flor Isabel García Grados

ASESOR:

Mgr. Guido Junior Bravo Huaynates

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del talento humano

PERÚ – 2018

Página de Jurado

Dr. Chantal Jara Aguirre
Presidente

Dra. Galia Susana Lescano López
Secretaria

Dr. Guido Bravo Huaynates
Vocal

Dedicatoria

A mis adorables padres, a mi esposo y a mis amadas hijas que me impulsan a seguir adelante siempre.

Agradecimiento

A Dios, a mi familia por su comprensión, a la Universidad César Vallejos, a cada uno de los profesores, a mi asesor Guido Bravo Huaynates, a la DIGIES, a mis compañeros de clase y a todas aquellas personas, por el permanente apoyo, ánimo y colaboración en la conclusión de esta tesis.

Declaración Jurada

Yo, Flor Isabel García Grados, alumna del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, declaro ser autora del Proyecto de Tesis: **Programas Presupuestales y Competencias de Gestión en la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del Ministerio de Salud-Lima 2017**, presentado en 124 folios, para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda la cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completo ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el proceso disciplinario.

En fe de lo cual firmo la presente declaración jurada.

Lima, 30 de Setiembre del 2017.

Flor Isabel García Grados

DNI: 25829604

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, presento la Tesis titulada: Programas Presupuestales y competencias de gestión en la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del Ministerio de Salud, Lima-2017 con el objeto de estudiar la relación de los programas presupuestales con las competencias de gestión a través de sus respectivas dimensiones, en cumplimiento del Reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejos, para obtener el grado Académico de Magister en Gestión Pública.

La presente tesis consta de seis capítulos: El primer capítulo Introducción, está referido al problema de investigación, trabajos previos, teorías relacionadas, formulación del problema, definición del problema, justificación, hipótesis y objetivos. El segundo capítulo aborda la metodología de la investigación, donde se detallan variables, metodologías, población, muestra, métodos, y diseño de la investigación, así como las técnicas y procedimientos de recolección de la información.

En el tercer capítulo se presentan los resultados de la parte descriptiva y correlacional del estudio. El cuarto capítulo está referido a la discusión de los resultados. El quinto capítulo está referido a las conclusiones a las que se llega en el estudio y el sexto capítulo se menciona las recomendaciones; finalmente se presentan las referencias y anexos.

Señores miembros del jurado, esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Autora

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	xiv
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	19
1.3 Teorías relacionas al tema	27
1.4 Formulación de problema	41
1.5 Justificación del estudio	42
1.6 Hipótesis	43
1.7 Objetivos	44
II. Método	46
2.1 Diseño de investigación	47
2.2 Operacionalización de Variables	48
2.3 Población y muestra	50
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección datos, validez y confiabilidad	52
2.5 Métodos de análisis de datos	57
2.6 Aspectos éticos	58
III. Resultados	59
3.1 Análisis Descriptivo	60
3.1.1 De la variable Programa Presupuestales	60

3.1.2	De la variable Competencias de Gestión	61
3.2	Prueba de Hipótesis	69
3.2.1	Prueba de hipótesis general	69
3.2.2	Prueba de hipótesis específica	70
IV.	Discusión	73
V.	Conclusiones	79
VI.	Recomendaciones	81
VII	Referencias	84
	Apéndices	89
	Apéndices 1. Matriz de consistencia de la investigación	
	Apéndices 2: Autorización de aplicación de instrumento	
	Apéndices 3. Instrumentos de investigación (Ficha técnica)	
	Apéndices 4. Certificado de validación de contenido	
	Apéndices 5. Base de datos	
	Apéndices 6. Artículo Científico	

Lista de Tablas

		Pág.
Tabla 1.	Operacionalización de la variable Programas Presupuestales	49
Tabla 2.	Operacionalización de la variable Competencias de Gestión	49
Tabla 3.	Composición de la Población	50
Tabla 4.	Distribución de la muestra	51
Tabla 5.	Ficha técnica de la Variable Programas presupuestales	54
Tabla 6.	Ficha técnica de la Variable Competencias de gestión	55
Tabla 7.	Validación de la variable Programas presupuestales	56
Tabla 8.	Validación de la variable Competencias de gestión	56
Tabla 9.	Resultados de validación de la variable competencias de gestión	57
Tabla 10.	Resultados de la confiabilidad de los instrumentos utilizados	60
Tabla 11.	Niveles de la variable Programas presupuestales Presupuestales	61
Tabla 12.	Niveles de la dimensión Eficacia de la variable programas presupuestales.	62
Tabla 13.	Niveles de la dimensión Eficiencia de la variable Programas presupuestales.	63
Tabla 14.	niveles de la dimensión Economía de la variable programas presupuestales.	64
Tabla 15.	Niveles de la dimensión Calidad de la variable programas presupuestales.	65
Tabla 16.	Niveles de la Variable Competencias de gestión	66

Tabla 17.	Niveles de la dimensión Capacidades de planificación de la variable Competencias de gestión.	67
Tabla 18.	Dimensión Capacidad de Trabajo en Equipo de la variable Competencias de Gestión.	68
Tabla 19.	Programas presupuestales y Competencias de Gestión	69
Tabla 20.	Programas presupuestales y Capacidades de Planificación	70
Tabla 21.	Programas presupuestales y Habilidades para Gestionar	71
Tabla 22.	Programas presupuestales y Capacidad de trabajo en Equipo	72

Lista de Figuras

	Pág.
Figura 1. Resultados de los niveles de la variable Programa Presupuestal	60
Figura 2. Resultados de los niveles de la dimensión Eficacia de la variable Programas Presupuestales	61
Figura 3. Resultados de los niveles de la dimensión Eficiencia de la Variable Programas Presupuestales	62
Figura 4. Resultados de los niveles de la dimensión Economía de la variable Programas Presupuestales	63
Figura 5. Resultados de los niveles de la dimensión Calidad de la variable Programas Presupuestales	64
Figura 6. Resultados de los niveles de la variable Competencias de Gestión.	65
Figura 7. Resultados de los niveles de la dimensión Capacidades de Planificación de la variable Competencias de Gestión.	66
Figura 8. Resultados de los niveles de la dimensión Habilidades para Gestionar de la variable Competencias de Gestión.	67
Figura 9. Resultados de los niveles de la dimensión Capacidad de Trabajo en Equipo de la variable Competencias de Gestión.	68

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo establecer la relación de los programas presupuestales y competencias de gestión de los servidores de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del Ministerio de Salud. La muestra fue de 125 servidores que laboran en la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del Ministerio de Salud.

La investigación fue descriptiva y correlacional, para lo cual se aplicó dos cuestionarios, uno para medir la percepción sobre los programas presupuestales implementados y el otro para medir la percepción sobre la capacidad de gestión que tienen los servidores, ambas utilizaron escalas de respuesta tipo Escala de Likert y con el método estadístico no paramétrico de Rho de Spearman se verificó la presencia de una correlación significativa entre ambas variables y la existencia de relación entre los programas presupuestales y las dimensiones de capacidad de gestión, con Rho de 0.477 positivo con significancia de 0.000, con lo cual se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula un nivel de confianza del 99 %.

Los resultados obtenidos muestran que el 63.2 % de los servidores perciben una relación alta entre los programas presupuestales implementados y las competencias de gestión y se concluye manifestando que el estudio encontró una correlación positiva significativa entre ambas variables, considerando que las dimensiones guardan la misma correlación, siendo necesario fortalecer las capacidades de gestión de los servidores de dicha Dirección General.

Palabras claves: Programas presupuestales, competencias de gestión.

Abstract

The present research aims to establish the relation of the budgetary programs and management skills of the servers of the General Directorate of Strategic Interventions in Public Health of the Ministry of Health. The sample was 125 servers that work in the General Directorate of Strategic Interventions in Public Health of the Ministry of Health.

The research was descriptive and correlational, for which two questionnaires were applied, one to measure the perception of the implemented budget programs and the other to measure the perception about the management capacity of the servers, both using Scale response scales of Likert and with the nonparametric statistical method of Rho de Spearman, a significant correlation was verified between both variables and the existence of a relationship between the budget programs and the dimensions of management capacity, with Rho of 0.477 positive with significance of 0.000, with which the decision was made to reject the null hypothesis a level of confidence of 99%.

The results show that 63.2% of the servers perceive a high relation between the budgetary programs implemented and the management competences and it is concluded that the study found a significant positive correlation between both variables, considering that the dimensions have the same correlation, being necessary to strengthen the management capacities of the servers of the General Directorate.

Key words: Budgetary programs, management competences.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

A fines del año 1965, en Estados Unidos se creó el departamento de presupuesto como el ente encargado de elaborar el presupuesto en base a resultados para la defensa, extendiéndose luego en función a los gastos que se realizaban, surgiendo así, los presupuestos por programas definidos en base al principio de que cada sector se relacione con un programa y estos se alinean a las políticas públicas, tal como lo manifiesta Escobar y Hermosa (2015) que la estructura de un presupuesto es el reflejo de las políticas públicas en un país, porque muestran la prelación que se otorga a los diferentes problemas públicos de una nación tanto por los incrementos o disminuciones de presupuesto que se les asigna, vía programas presupuestales u otra modalidad como por ejemplo el incremental o histórico, lo cual coincide con lo que señala el Ministerio de Economía y Finanzas de Perú, que los programas presupuestales son conceptualizados como unidades mínimas de programación de actividades que integradas y articuladas; para alcanzar un propósito; se entregan al ciudadano para contribuir a su bienestar.

En América Latina se conocen muchas experiencias de reformas presupuestarias tanto individuales como derivadas de reformas de los sistemas administrativos en su integralidad, basadas en grandes esfuerzos y apoyadas en la instrumentalización y normativa emitida para la administración pública con una mirada hacia soluciones, por lo que el presupuesto debe orientarse a la articulación de resultados traducidos en programas presupuestales con actividades dirigidos a quienes lo demanden, por lo que el uso y destino de los recursos financieros es vital, respondiendo a la calidad y eficiencia del servicio público que se brinda al poblador, para elevar la riqueza de un país, tal como lo señala Marther (2004), en su teoría de que las reformas presupuestales incorporan un componente técnico político para la consecución del bienestar en la población.

Este uso eficaz y eficiente de los presupuestos se refleja en la eficiencia en el gasto público, como un tema crítico en naciones de habla hispana, a excepción

de Costa Rica, Uruguay y Chile, que sí tienen una mejor aplicabilidad de los instrumentos del presupuesto con mejores resultados, siendo el Sector Salud, una de las áreas en donde este desempeño fue óptimo, como en el caso de Perú, que ocupa el ranking 9 de 16 países evaluados, con aplicaciones e iniciativas de metodologías de presupuesto por resultados, que si bien se está experimentando en el sector salud, aún existen demoras en su implementación, más aún en el despegue y despliegue acorde a lo establecido, lo que es corroborado por Acuña, Huaita y Mesinas (2012), quienes manifiestan que las reformas presupuestales en el Perú deben ser impulsadas como iniciativas del Estado e implementadas acorde a lo que se espera, enfatizando la robustez de los programas presupuestales asociadas al logro de los resultados con los recursos presupuestales disponibles, basados en una lógica de eficacia, eficiencia, calidad y transparencia, denominada Presupuesto por Resultados.

En los últimos tiempos, diversos países de Latinoamérica vienen invirtiendo en fortalecer las capacidades para gestionar las políticas públicas, induciendo mejoras en los trabajadores como el motor de cambios para que las organizaciones alcancen sus metas y resultados situación que se refleja en el mejor y adecuado desempeño de las organizaciones, tal como lo manifiesta Levy (2003), define las competencias como acciones iterativas de comportamiento que ciertos servidores dominan mejor que otras, lo que repercute significativamente en una situación determinada considerable favorable para la organización.

Actualmente en muchos lugares se realiza el estudio integral del comportamiento de los trabajadores en las instituciones, por cuanto es un tema de gran impacto económico y social para el buen desempeño de las organizaciones y lograr cada vez mejor y mayor productividad y así atraer a un mayor número de clientes, situación que se considera ahora más exigente que antes por tener una amplia gama de opciones para satisfacer sus necesidades y en el caso de los servicios para brindar una prestación de calidad acorde a las expectativas del cliente y en el caso de las instituciones del sector público para cumplir con los

mandatos que tienen encomendados el Estado con la sociedad, tal como lo manifiesta Aburto (2011).

Aburto explica que las habilidades que poseen los trabajadores para gestionar son consideradas importantes para la consecución de los objetivos que tiene que alcanzar la organización, por lo que es necesario que posean competencias para ejercer la labor dentro de la institución de forma que agreguen valor a lo que realizan y así mejoran la productividad y por ende se consiguen las metas fijadas. Actualmente, en la misma lógica se está dando énfasis a la mejora del desempeño de las organizaciones del Estado, como producto de las innovaciones tecnológicas y las exigencias de la modernidad, lo que es coincidente con lo manifestado por Ayala (2005). Esta capacidad en las instituciones públicas y privadas es una prioridad, lo que se evidencia en el fortalecimiento de los recursos humanos idóneos y altamente especializados, que aseguren lo necesario para satisfacer las necesidades que ellos demanden y ser cada vez más competitivos, sustentado en los fundamentos teóricos de Gómez, (2012), que los perfiles de las capacidades gerenciales contribuyen al logro de las metas y misión de las organizaciones.

Lo cierto es que en el Perú, la gestión por resultados es, aún de carácter incipiente, caracterizada por la escasa coordinación con los sistemas administrativos; supeditado a traslapar teorías que puedan ser equivocadas a lo inicialmente planteado, hecho que se evidencia sobre manera en la calidad del gasto de los programas presupuestales por cuanto no sólo significa planear y utilizar las asignaciones financieras que mejoren la vida de los conciudadanos sino alcanzar los resultados, siendo el caso de la presente investigación, que se quiere medir como los programas presupuestales implementados están relacionadas a las competencias de gestión de los responsables técnicos de su conducción en el Ministerio de Salud, tal como lo señala Armijo (2011), que los programas presupuestales implementados deben ser evaluados mediante indicadores que muestren la valoración de los resultados alcanzados, n con enfoque de eficiencia, eficacia, economía y calidad.

El Ministerio de Salud desde el año 2008 viene impulsando la metodología de presupuesto por resultados con nueve programas presupuestales centrados en dirigir el presupuesto para obtener resultados sanitarios que propicien la reducción de la desnutrición crónica en niños menores de cinco años, reducir las muertes maternas, la morbilidad por enfermedades transmisibles y no transmisibles así como reducir problemas de salud pública.

A pesar de haber transcurrido casi nueve años con la implementación de los programas presupuestales, a la fecha aún no se avizoran cambios significativos en la forma de direccionar los recursos, acotando los esfuerzos de los profesionales que cuentan con instrumentos y herramientas para asignar los recursos a las intervenciones o productos contempladas en los programas presupuestales, los mismos que se definieron en función a los problemas que se requieren solucionar, notándose que las fortalezas de los conductores o tomadores de administrar y gestionar los programas presupuestales de salud, requieren fortalecer sus capacidades y habilidades para gestionar que respondan a cumplir el fin por lo que se dieron, tal como el Ministerio de Salud (2016) lo señala en los diseños y rediseños de los programas presupuestales.

Es así que el Ministerio de Salud a través de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública, cada año emite las normativas y directivas a ser aplicadas por los servidores de las diferentes dependencias del Sector Salud para desarrollan las capacidades de gestión o las competencias laborales que mejoren el desempeño de los recursos humanos en salud, como lo pautea el MINSA (2011), en un documento técnico, que detalla que las competencias del personal de la salud y su desempeño surgen por la necesidad de armonizar el desempeño con los objetivos y estrategias del sector, por lo que es necesario precisar los saberes, entendimientos y disposición en cada servidor en asumir su labor.

El problema exige una mirada integral del tema; como percibir la relación de los programas presupuestales implementados con las competencias de gestión de

los profesionales de la Dirección General para determinar la relación que permitan identificar fortalezas que conlleven a continuar en la correcta implementación de los programas presupuestales y por ende dirigir el presupuesto para mejorar la salud de la población, tal como lo señala Sánchez (2011), que las competencias para la dirección y administración de las dependencias del sector público son el conjunto de responsabilidades y decisiones que se deben tomar para alcanzar los objetivos y metas institucionales. Asimismo, Aristimuño, Guaita y Rodríguez (2010), manifiestan que las principales competencias de gestión que los servidores poseen, son conocimientos, administración de los administrados, que corresponden en conjunto un trabajo en colaboración y el liderazgo para alcanzar los propósitos y fines de la organización.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Trabajos previos Internacionales

García (2017), en su tesis "*Presupuesto público y eficiencia del gasto de inversión en México 1990-2014*", muestra como el gasto público en inversiones influye en un incremento de la demanda agregada de la economía de un país y por lo tanto repercute en el presupuesto de una nación ya que se relaciona con las variables macroeconómicas como empleo, mayores ingresos fiscales, mayor recaudación de la caja fiscal, entre otros. Concluye el estudio en que la inversión a su vez reduce la eficiencia del crecimiento económico y que los gastos en inversión tienen una relación significativa de Rho 0.98 con el empleo y el producto bruto de un país, por lo que muestra relación directa con el presupuesto público.

Cáceres (2013), en su investigación, "*Acceso a los programas sociales de transferencias de ingresos de protección a la infancia por parte de los hogares jóvenes con hijos*" enfocó el sistema de protección contributiva, empleando la metodología de investigación descriptiva explicativa de diseño no experimental y la muestra fueron hogares de jóvenes con hijos menores de 18 años de Argentina, empleo una encuesta y para el procesamiento de datos de la encuesta empleo el estadístico SPSS, concluyendo que en los hogares pobres por ingresos se

evidencia un aceptable nivel de significancia de acceso a los programas, ya que los hogares con hijos menores de 5 años tienen un 61% más de probabilidades de recibir una ayuda social que los hogares con hijos en edad escolar, con un estadístico de 0.63 de Spearman y concluye que se da una distribución inversa de los programas de transferencia de ingresos dentro de la población en estado de riesgo, lo que conlleva a que los programas sociales no alcancen el fin y el propósito por el cual fue implementado, por lo que es necesario que se cuente con instrumentos adecuados para que los recursos tengan el propósito establecido.

Ruiz (2011), en su investigación titulada *“Principales efectos socioeconómicos de la asignación dentro del presupuesto general de ingresos y egresos de la nación a los Ministerio de Salud y Educación y su ineficiente ejecución presupuestal durante los años 1997-2006”*, muestra la relación de la cobertura y calidad de ambas entidades, presentando la estimación de los recursos que debieron ser ejecutados para cubrir las necesidades de la población, se refleja que el presupuesto no es el adecuado en monto y en cuanto al destino del mismo, el diseño es correlacional y llegó a las siguientes conclusiones: La asignación presupuestal para los dos ministerios dentro de la distribución total del presupuesto de ingresos y gastos fue bajo y su ejecución fue deficiente y la estructura de los presupuesto no adecuadas para atender las necesidades de la población, lo que redundaba en las bajas coberturas y calidad de los servicios que se otorgan, como indicadores sanitarios pocos significativos así como el nivel de educación que no llega a la población más vulnerable, lo que no contribuye al cumplimiento de los compromisos que como país se han acordado.

El presupuesto es el instrumento que debe estar articulado para alcanzar los objetivos nacionales reflejados en los resultados de mejora, que la población siente, por lo que los presupuestos y las asignaciones de recursos deben estar relacionadas y articulados a las grandes metas que el Estado debe alcanzar en un período.

Alcon (2014), en su investigación, "*Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los docentes de las escuelas básicas del sector caño Nuevo del municipio Tinaquillo, Estado Cojedes*" trata de estudiar las destrezas gerenciales y su relación con la satisfacción laboral en colegios en un estado de Venezuela, realizó un estudio descriptivo primero, para conocer las características de un director y luego y aplica la encuesta a 19 docentes, obteniendo resultados increíbles, en la cual muestra la importancia de manejo de las habilidades del director para dirigir la escuela, haciendo énfasis en identificar las habilidades técnicas, conceptuales y humanas que asumen un puesto con responsabilidad, mejorar su desenvolvimiento y muestren que tienen el conjunto de requisitos para asumir nuevos retos y propiciar que sus colaboradores realicen con entrega sus labores, sin embargo la percepción de los entrevistados es menor del 48% de los docentes, perciben que el director cumple con las actividades programadas.

Concluye en esta investigación que existe una correlación directa entre las habilidades gerenciales de los directores de las escuelas con la satisfacción laboral de los docentes sintiéndose ellos que están realizando las labores educativas acorde a lo que exigen las circunstancias.

Gómez (2012), en su tesis, "*Perfil de competencias gerenciales para mejorar el desempeño de los hoteles Gran Turismo, en la ciudad de México*", enfocó los perfiles de las capacidades gerenciales que contribuyen al logro de las metas y misión de las hosterías en México, fue un estudio descriptivo, se aplicó la encuesta a 100 personas que trabajaban en la línea de hoteles, y concluye la investigación sustentando que las competencias gerenciales establecidas mejoran en un 85 %, las labores encomendadas, las que se reflejan en el afianzamiento de una cultura organizacional basada en el conocimiento, habilidades y actitudes entre otros, por lo que vuelve muy fuerte y poderosas dicha líneas de negocio de turismo e influye en ello la calidad de la atención.

Latorre (2012), en su trabajo, "*La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral*", se centró en examinar la relación entre prácticas de recursos

humanos y el desempeño de los trabajadores a través de la percepción y expectativas de los empleados sobre su entorno laboral y la satisfacción en su trabajo. Fue una investigación descriptiva, se aplicó la encuesta a una muestra a los trabajadores de 47 empresas y concluye la misma, expresando que existe una relación significativa entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral, enfocados desde la perspectiva de capacitar y reforzar los conocimientos al trabajador, lo que se deriva en un alto compromiso de los trabajadores y se muestran identificados en su centro de trabajo en un porcentaje del 85 % y por ende se relaciona directamente con un Rho de 0.98 cercano a uno y con una alta significancia con el desempeño organizacional.

Las prácticas y métodos implementados para la gestión y dirección de los recursos humanos orientados al compromiso se relacionan positivamente con el apoyo organizacional, cuidando su bienestar y muestran su ligazón e interrelación por realizar su trabajo y les da mayor empuje para realizar su trabajo y todo ello redundando en mayor satisfacción y desempeño.

Aburto (2011), en su investigación, "*Las habilidades directivas y su repercusión en el clima organizacional*", orienta el conocimiento de los modelos relacionados con las habilidades directivas, así como el clima organizacional, conociendo la conceptualización, medición y las variables que afectan el clima organizacional. En el Instituto Nacional de Estadística y Geografía en el Estado de Michoacán. Tuvo como objetivo determinar si las habilidades directivas son causales de un clima organizacional insatisfactorio para generar información que contribuya a resolver problemas en la entidad en estudio, proponiéndose un modelo oficial de habilidades gerenciales identificando las variables que influyen para generar información que contribuya a mejorar el clima organizacional.

Se aplicó el cuestionario a 309 participantes y la investigación fue de tipo correlacional con dos variables y cuyos resultados fueron muy significativos, con el

Rho de Spearman de 0.932 concluyendo que a menor liderazgo del personal directivo es mayor el clima organizacional insatisfecho.

1.2.2. Trabajos previos nacionales

Escobar y Hermosa (2015), en su trabajo sobre *“El presupuesto por resultados en la calidad del gasto público de la unidad ejecutora de la Dirección Regional de Salud Huancavelica- año 2014”*, relaciona el presupuesto por resultados y la calidad del gasto público, manifestando que es positiva la relación, lo que se corrobora con que la mejora en la implementación y el conocimiento del presupuesto por resultados en la unidad ejecutora se correlaciona directamente con la calidad del gasto. La muestra que se programó fue de 30 trabajadores de la Dirección Regional, entre administrativos y funcionarios, con un Spearman o Rho mayor a 0.6, que expresa una relación alta entre el presupuesto y la calidad del gasto. Arribando a la conclusión de que se encontró una relación positiva y significativa entre presupuesto por resultados y la calidad, eficiencia, eficacia del gasto dirigido a las intervenciones de salud específicamente a las de mayor impacto en la salud de la población.

Verano y Zelada (2014), en su tesis denominada *“Análisis de los programas presupuestales ejecutados por el gobierno regional de Lima y el logro de resultados específicos 2012”*, se centró en explicitar la modalidad de presupuesto por resultados en la gobernación de Lima en el año 2012, realiza un análisis de todos los acontecimientos vividos y experimentados por el personal que labora el trabajo cada año en la fase de formulación y programación así como en la etapa de ejecución sobre todo cuando realizan las modificaciones presupuestarias las mismas que no están sustentadas y no han establecido sin ningún criterio técnico basándose sólo en las decisiones de las autoridades, fue un estudio descriptivo, usó un cuestionario y se aplicó a 116 personas con un Rho de 0.95 con una relación alta entre los programas presupuestales y el logro de los resultados en el Gobierno Regional de Lima y cuya conclusión describe que los programas presupuestales no han logrado constituirse en una herramienta de gestión para mejorar la calidad del

gasto y el logro de los resultados específicos en la población, siendo imprescindible la emisión y difusión de reglas claras, procedimientos y metodologías para alcanzar los propósitos de la dependencia.

Prieto (2012), en su trabajo sobre *“Influencia de la gestión del presupuesto por resultados en la calidad del gasto en las municipalidades del Perú (2006-2010), caso Lima, Junín y Ancash”*, enfocó la gestión del presupuesto por resultados y su incidencia en la calidad del gasto en las Municipalidades del Perú, tomó como referencia a las Municipalidades de los Departamentos de Lima, Junín y Ancash; por tener a su interior el mayor número de instancias locales, valorando como la asignación de recursos financieros mejora la calidad de vida de la población por medio de los productos que se entregan en los programas presupuestales, así como la formas más adecuada de tomar decisiones informadas permite destinar los gastos al fin concebido.

La investigación es descriptiva y correlacional, permitió medir la relación de las variables, se aplicó el instrumento a través de una encuesta con preguntas de las dos variables, para una muestra de 70 profesionales que laboran en las oficinas de planeamiento y presupuesto de los departamentos de la jurisdicción del estudio cuya conclusión se centró en que la aplicación del Presupuesto por resultados en las municipalidades del Perú, mejora la calidad del gasto público ya que ellos son destinados a favorecer los niveles de vida de la población, tal como lo muestran los resultados de la encuesta que casi el 96 % de los funcionarios conoce la metodología de los programas presupuestales y por otro lado, concluye que es necesario que los tomadores de decisiones deben estar informados y disponer de los instrumentos necesarios para que los gastos se destinen al fin al cual se programó.

Tanaka (2011), con la tesis titulada, *“Influencia del presupuesto por resultados en la gestión financiera presupuestal del Ministerio de Salud”*, desarrolla el dominio de la metodología de hacer presupuesto orientado a conseguir el bienestar de la población en la dirección financiera de la autoridad de salud y explica a través de revisión de documentos y entrevistas a los integrantes de una

unidad orgánica especializada, fue un estudio descriptivo y correlacional para lo cual aplico una encuesta con preguntas de las dos variables a 74 profesionales de la OGPP, que existe una articulación frágil del planeamiento y presupuesto desde una perspectiva de gestión por resultados por cuanto cada uno de estos sistemas actúan en forma aislada con prioridades y perspectivas diferentes, con mecanismos orientando la ejecución del presupuesto, a través de procedimientos, guías, directivas y otros, con un coeficiente de correlación de 0.904, considerada cercana a uno, lo que muestra que existe relación entre las dos variables, presupuesto por resultados y la gestión financiera.

Concluye la investigación manifestando que en el MINSA se observa una débil articulación del planeamiento con el presupuesto desde una perspectiva de resultados no contando para ello con una unidad orgánica fuerte que coordine sistemáticamente para instrumentalizar los diferentes instrumentos como los planes estratégicos, la programación multianual de presupuesto y aun se muestra con mayor relevancia en la ejecución del presupuesto.

Morales (2016), en su trabajo "*Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal que labora en el Sistema de Atención Móvil de urgencia SAMU 2015- Lima*", concluye que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal que labora en el SAMU, que según la correlación Spearman de 0.569, es un resultado considerado moderado y con una significancia de $p=0.000$, por lo que el desempeño laboral tiene relación con el talento humano lo que hace que los trabajadores se sientan involucrados para cumplir con las metas de la institución específicamente en atender a las personas cuando requieren de un servicio de atención móvil para que ingresen a un establecimiento de salud.

Alvarado (2016), en su trabajo sobre "*Liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad del MINSA*", determinó la relación entre las variables liderazgo y desempeño en los trabajadores, para lo cual reviso bibliografía y teorías para centrar el trabajo en las variables motivo de estudio, el

mismo que no contaba con instrumentos necesarios para medirlo. Esta investigación fue de tipo básica, estudio descriptivo, correlacional y su diseño no experimental, aplico la encuesta a una muestra de 80 trabajadores a través de cuestionarios teniendo el instrumento una confiabilidad de Alpha de Cronbach de 0.848 para la variable liderazgo y 0.89 para la variable desempeño, y obtuvo un Spearman de 0.789, concluyendo la existencia de una relación alta entre las variables liderazgo y desempeño laboral en una entidad del MINSA.

Párraga y Bartolo (2014), en su trabajo *“Liderazgo transformacional del director y desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas según los docentes de la Red 18 Ate-2014”*, se determinó la relación del liderazgo del director con el desempeño del trabajador de servicio con una población de estudio de 165 docentes de tipo correlacional y se usó una encuesta para el recojo de la información que contenía dos cuestionarios con preguntas de ambas variables y para el procesamiento se usó base de datos, y se obtuvo un coeficiente de RHO de 0.95, con una significación muy alta lo que concluye que existe una correlación muy alta entre Liderazgo transformacional del director y desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas, asimismo, indican que es muy alta la influencia de las escuelas en la formación del ser humano y son los docentes con las habilidades adquiridas, los que activamente pueden modular estas acciones.

Aguilar y Guerrero (2013), en su investigación titulada *“Las habilidades directivas y su relación en la satisfacción laboral del personal en los Centros de Educación Basica Alternativa Estatales de la Jurisdicción de la UGEL N° 04, 2013”*, mostró la relación que existe entre las habilidades de los directores que conducen los Centros de Educación y como estos, se desempeñan para mejorar la satisfacción y el bien actuar de los profesores que enseñan, fue un trabajo descriptivo correlacional con una muestra de 320 trabajadores que consistía en 12 preguntas que se hicieron a través de la aplicación de la encuesta para cada una de las variables.

Este trabajo concluye expresando que existe una relación directa y significativa (Rho de 0.85) entre las habilidades directivas y la satisfacción laboral del personal, por lo que los directores tienen estados de desmotivación, falta de estrategias para implementar la mejora, desgano, falta de creatividad, repercute en la insatisfacción del personal que labora en los Centros.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Programas presupuestales

Según Marther (2004), señala que el proceso de programación y planificación conducen a la creación de los programas, los que pueden ser diferentes de acuerdo a la naturaleza y al fin para lo cual se crea, y se expresan en instrumentos propios para su ejecución y para lograr el cumplimiento de los objetivos institucionales de los planes Estratégicos. En ese sentido define a los programas, como instrumentos que articulan las decisiones políticas contenidas en los planes estratégicos de largo y mediano plazo, con la asignación de recursos para resolver los problemas de la población.

Marther menciona que los programas que se establece deben definir el conjunto de actividades que se debe ejecutar para alcanzar el fin o propósito, especificando que para poder definir claramente el programa se debe tener en cuenta, las dimensiones en su construcción e implementación, el primero definiendo las intervenciones, indicadores y modelo adecuado para que se asigne los recursos presupuestales y en lo segundo, se debe evaluar en función a las dimensiones de eficacia, eficiencia y calidad.

En ese sentido, los estudios relacionados a los programas presupuestales surgen con la implementación de modelos y teorías de gestión como una respuesta por encontrar estrategias y metodologías para avanzar en el desarrollo económico y social, es decir para mejorar u optimizar el proceso de asignación de recursos y crear valor público a las intervenciones que el Estado realiza en beneficio de sus ciudadanos.

Robinson y Last (2009), explica en su teoría que la metodología de presupuestación por resultados pretende destinar; con una lógica de eficiencia y eficacia; los gastos asignados, relacionando el financiamiento y el desempeño de las entidades del sector público, utilizando el método de la información sobre los resultados, por lo que son los que toman las decisiones, la claridad de las acciones a ejecutar, en función de la información recogida de indicadores trazadores relacionados a objetivos y resultados del gasto del gobierno cuya robustez de la misma ayuden a ejecutar las acciones más efectivas para la correcta toma decisiones presupuestarias basadas en el desempeño.

Para la elaboración del presupuesto se debe contar con información real respecto a la asignación de recursos financieros, las prioridades del gasto en cada una de las fases del proceso de presupuesto, que ayude a dimensionar la eficiencia, eficacia, calidad y efectividad de los programas vigentes y determinar de ser el caso, si deben fusionarse, reducirse o eliminarse; todo lo antes manifestado, esta referido a la planificación; por lo que las propuestas presupuestarias de los sectores ejecutores del gasto deben disponer de información sobre la eficacia del producto que se entrega y la eficiencia del gasto en función a que realizan y sus respectivos indicadores. El autor también manifiesta que esta teoría no es aplicable para todos los países, porque existen requisitos previos, como mejorar la política Fiscal, la capacidad en la ejecución del gasto, considerando las normas y procedimientos presupuestarios que aún son muy rígidas y sobre todo en la mayoría de las instituciones del estado se resisten a ejecutarlas, así como la implementación agresiva de los procedimientos de contabilidad y auditoría que permita transparentar la información.

Los autores manifiestan que, para efectivizar esta teoría, los ejecutores de los programas presupuestales deben rendir cuenta de los productos y resultados obtenidos con el fin de poder tomar las acciones correctivas o identificar nuevas herramientas que faciliten su funcionamiento por resultados y diseños de incentivo que premien el cumplimiento de sus metas. En este sentido la implementación de los programas presupuestales está dimensionados por los avances medidos en la eficacia, eficiencia, transparencia, responsabilidad.

La Teoría de Robinson y Last, establecen para el Ministerio de Hacienda de Chile que los programas presupuestales son acciones que se asocian a la provisión de bienes públicos mixtos y/o preferentes, estableciendo la relación de insumo producto y asociarlos a los indicadores de desempeño en función a los resultados intermedios propuestos, coincide con lo que manifiesta la teoría

Armijo (2011), manifiesta que los programas presupuestales implementados deben ser evaluados mediante la valoración porque apoyan el proceso de planificación institucional y la formulación de políticas de mediano y largo plazo, reflejando el logro de los resultados por medio de indicadores que muestren con evidencia, el progreso de la implementación de los programas, es decir el desempeño medido con las tres dimensiones denominadas las 3 E: Eficiencia, eficacia y economía y se le agrega la calidad, tal como se encuentran en la mayoría de los modelos según Audit Commission (2000), referidos por Armijo.

En ese contexto, Armijo define a un programa presupuestal como la intervención puntual para dar una solución a través de acciones dirigidas a atender las necesidades en una población, para su máximo vivir acorde a las expectativas. Esta forma de hacer presupuesto es intersectorial, integral y total para un país, siendo la autoridad de mayor rango del Ejecutivo que es el que lo dirige así como operativizan los programas mediante la programación y ejecución de productos, de acuerdo a las competencias y naturaleza.

También es necesario según lo señala Armijo, que estos programas presupuestales deben ser evaluados para verificar como es que se viene implementando si están cumpliendo los resultados a los cuales debe responder a lo que fue diseñado, por lo que refiere como dimensiones de evaluación de la implementación de los programas a través de las siguientes dimensiones: eficiencia, eficacia, economía y calidad, así como a discreción se debe incluir equidad, entorno y tecnología.

Las dimensiones de la variable Programas Presupuestales, según Armijo (2011)

Dimensión 1. Eficacia del PP

Una dimensión primordial es la eficacia medido como el grado de cumplimiento de los objetivos, para lo cual se deben realizar minuciosamente un análisis de todo lo actuado y articularlo con cada objetivo.

Dimensión 2. Eficiencia de PP

Dimensión definida como la cantidad de bienes y servicios que entregue al ciudadano con los recursos utilizados. También se puede medir la productividad como un indicador para cuantificar lo que se viene ejecutando con los recursos disponibles.

Dimensión 3. Economía

Dimensión que mide como se articulan los recursos que tiene los programas presupuestales para entregar los bienes y servicios para cumplir con los objetivos.

Dimensión 4. Calidad

Como las instituciones responden ante las necesidades de la población y cuál es la percepción de los ciudadanos en lo que reciben.

Teorías Generales sobre Programas Presupuestales

De acuerdo a la Ley N° 28411, Ley del Texto Único del Sistema Nacional de Presupuesto Público, señala en el artículo 79, numeral 3, que por Programa Presupuestal se entiende como instrumento del Presupuesto por Resultados, que se viene implementando con la metodología de presupuesto por resultados, que comprende el conjunto de actividades que se destinan a proveer bienes y servicios para lograr un resultado en la población.

El modelo básico en el cual se basan los programas presupuestales es la metodología de presupuesto por resultados, tal como lo especifica la teoría de Robinson, Marc y Duncan (2009), que todo esto se basa en información sobre los objetivos o resultados que se derivan del proceso de planificación en la cual se direcciona el gasto y que el producto de la información sea usada para la toma de

decisiones informadas que constituyen insumos para la preparación de los presupuestos anuales, por lo que construir programas presupuestales ayudan a la comparación de gastos y beneficios para la población. En este marco teórico, se sostiene que los programas presupuestales se cristalizan en el conjunto de bienes y servicios que se entregan a través de productos que forman parte de los programas, en términos de eficiencia, eficacia, calidad, transparencia y rendición de cuentas y que se debe percibir si la implementación de los programas se mide por el nivel de desempeño y la calidad del gasto. En dicho contexto, esta teoría, considera que las dimensiones a estudiar son:

Dimensión Eficacia, referido a medir si con esta metodología de asignación para resultados se lograron los mismos con la metodología de asignar los recursos en función a los productos costo efectivo y si contribuye al logro de los resultados planteados en cada programa.

Dimensión 1: Eficiencia

Definida como la cantidad de productos que se entregan a la población con la asignación de presupuesto en un año fiscal determinado.

Dimensión 2: Economía

Mide desde el punto de vista de cuáles son los gastos promedios en cada uno de los productos medidos a nivel de cada institución para comparar los costos.

Dimensión 3: Transparencia

Para lo cual todos deben tener acceso a la información sobre todo de la ejecución del gasto.

Dimensión 4: Rendición de Cuentas

Es necesario que todo lo que se ha venido realizando sea en función a las necesidades de la población y que se pueda tener la información para presentar los resultados alcanzados.

En el marco del diseño y ejecución de los Programas Presupuestales, el Ministerio de Economía y Finanzas desde el año 2012 emite Directivas para la Programación y Formulación del Presupuesto del Sector Público. En estas Directivas se establecen las disposiciones para la identificación, diseño, revisión, modificación y registro de los Programas Presupuestales, siendo una de las modificaciones más trascendentales en el Sistema Nacional de Presupuesto, la aplicación de la metodología de presupuesto por resultados desde el año 2007, cuyo fin es asegurar que los recursos públicos lleguen al ciudadano con las características y expectativas que ellos necesitan, lo que se cimienta en instrumentos y definiciones precisas y transparentes de los resultados, que las entidades se responsabilicen por brindarlos y determinar a los responsables de la implementación de esta metodología. Esta metodología de presupuesto por resultados se implementa progresivamente con los programas presupuestales, seguimiento de lo actuado, evaluaciones independientes, incentivos para las entidades que cumplen con alcanzar los resultados, entre otros.

Para el MEF (2016), el modelo de programas presupuestales está contemplado en el documento técnico de la Directiva de Programas Presupuestales, Diseño, revisión y articulación Territorial 2017, que define como programa presupuestal, al conjunto de elementos de programación de las actividades de las instituciones del Estado, las que integradas y articuladas entre sí están dirigidas a brindar bienes y servicios para satisfacer una necesidad de la población, que responda a lo que necesita y quiere el poblador para mejorar la calidad de vida.

Esta teoría de los programas presupuestales surge con la implementación del presupuesto por resultados desde el año 2009 para el sector Salud definiendo dos programas presupuestales, cuyo diseño se trabajó con el Ministerio de Economía y Finanzas, y otros sectores como Educación, Vivienda, Desarrollo e Inclusión Social y actores privados para el diseño de las intervenciones que sean costo efectivas y que estén cuentan con evidencias sobre el impacto que tiene sobre la salud de la población del país a la cual se le brindará los bienes y servicios.

Por otro lado, los programas presupuestales se definen como: Una expresión presupuestal o conjunto de elementos denominados productos que se entregan al ciudadano, o como el conjunto de intervenciones de soporte y comunes que sostienen la entrega del producto, así como intervenciones que se realizan para cerrar las brechas (inversión) para resolver una necesidad. Programas Presupuestales, Diseño, Revisión y Articulación Territorial MEF (2017).

El Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN, 2015), define a los programas presupuestales como una solución ante una situación negativa que afecta a una población y cuya acción es convertida en una política pública, la misma que está contenida en el Plan Bicentenario, con una mirada articulada e integradora al quehacer para lograr los resultados esperados, por lo que las entidades del Estado deben formular sus planes estratégicos en función a los programas presupuestales para el ente emisor pueda direccionar los recursos presupuestales con una lógica de transparencia, mejora en el uso y destino del presupuesto y articulado el planeamiento a la asignación de los recursos públicos.

Acuña, Huaita y Mesinas (2012), manifiesta que los programas presupuestales son instrumentos de gestión para resultados, cuyo objetivo es dirigir el presupuesto para el fin establecido, mostrando calidad del gasto público, definiendo prelación en concordancia a resultados y fines del sistema administrativo de planear sectorial e institucional. El Ministerio de Salud propicia con todas las dependencias que comprende, que estén diseñados los programas para alcanzar los objetivos sanitarios contemplados en las políticas sectoriales del sector Salud, habiéndose identificado y acreditado a los responsables técnicos de los programas en el marco de las normativas emitidas que faciliten procesos como, programación, formulación, ejecución, monitoreo y evaluación emitir documentos técnicos que son las guías para realizar el proceso en salud con criterio uniforme consensuado y con resultados sanitarios.

Dimensiones de los programas presupuestales

Según el Ministerio de Economía y Finanzas, existe información sobre los avances de los programas presupuestales mediante instrumentos de seguimiento y de las evaluaciones independientes realizadas a algunos programas presupuestales, con respecto a los avances presupuestal y financiero comprendidos en dichos programas presupuestales y definición de índices, para lo cual se han establecido cuatro posibles dimensiones: eficacia, eficiencia, calidad y economía.

Dimensiones de la Variable programas presupuestales

Tomado desde la perspectiva del desempeño de los Programas Presupuestales Armijo (2011).

Dimensión 1: Eficacia

Esta referido a la fuerza que tiene la dependencia para alcanzar lo que se ha fijado como meta. Se puede tener como el nivel para lograr los fines y naturaleza.

Dimensión 2: Eficiencia

Describe el logro de la misión y metas agresivas que se han programado, se lograra todo lo establecido con ahorros y sin desperdicio ni mermas, es decir que se logra lo que se fijó con la combinación de todo lo que se dispone, pero en menor escala.

Dimensión 3: Calidad

Conjunto de cualidades que la entidad otorga a sus clientes para que se sientan satisfechos con el servicio que se otorga, ante la necesidad que requiere el poblador por lo que acude por una prestación.

Dimensión 4: Economía

Este concepto se puede definir como la acción de organizar las finanzas para el fin planteado, es decir se debe de diseñar un direccionamiento ordenado, disciplinario y transparente.

1.3.2. Competencias de Gestión

Competencias

Ministerio de Salud (2011), manifiesta que los servidores del sector salud, poseen competencias laborales de acuerdo a su especialidad sin embargo se adaptan al puesto en donde se desempeñan en función a los sistemas organizacionales y cultura institucional para crear sinergias que ayuden a cumplir la naturaleza institucional. Define competencias como la aptitud de los servidores para hacer las cosas no tanto como lo sabe hacer ni lo puede hacer, sino como es que esta predispuesta para hacerlo, lo que siempre va acompañado de desempeño para mejora de la dependencia, prioritariamente en este caso de la investigación en los programas presupuestales bajo responsabilidad de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del MINSA.

La gestión de competencias en salud, no sólo se basa en aprendizaje y saberes, sino es el desarrollo del trabajador en todo su ciclo de permanencia en las dependencias, sea público y/o privado o mixtas, conjugando las habilidades, para discernir cómo abordar tareas que se les asigna. En concordancia con lo mencionado, es pertinente acotar que las competencias dentro de la gestión pública son preponderante y determinante para gestionar una dependencia o institución de salud. Las competencias son atributos de los servidores para asumir un reto o rol y ejecuten acciones para alcanzar sus ideales, siendo sus componentes los siguientes:

Dimensión 1: Competencias genéricas

Son aquellas habilidades transversales intransferible que tiene la persona para defenderse en la vida.

Dimensión 2: Competencias específicas.

Relacionadas con la labor que cumple en una organización, es decir para realizar las tareas asignadas.

Por otro lado, según Sánchez (2001), la gestión del sector público es la conjunción de responsabilidad y decisiones que se deben tomar y asumir para administrar y dirigir las riendas de la organización debiendo estar preparado y educado para asumir retos y sobre todo para concordar y conciliar con lo que existe, es decir que es necesario que se gestionen las competencias y habilidades del trabajador.

Definidos ambos términos: competencia y gestión o administración, corresponde ahora precisar conceptualmente ambos términos lo que conlleva a la presencia de dos ideas: gestión de la competencia y competencias de gestión. La gestión de competencias está definida como la aceptación mayor por la gestión del conocimiento y tiene a la vez una íntima relación con la formación, en particular, con la concepción de avanzada de gestión. El desempeño por competencias se dirige esencialmente, a que el ser humano debe moverse en un mundo competitivo y afrontar nuevas experiencias sin temor. (Cuesta, 2002).

Hellriegel, Jackson y Slocum (2002), mencionado en Alcon (2014), manifiesta que las capacidades no son lo último que requiere tener el individuo para asumir nuevas experiencias laborales, sino que lo ayudan a competir y a aceptar situaciones riesgosas incluso en su vida diaria con la familia, amigos, vecinos y con la comunidad en su conjunto. En términos más estrictos Gutiérrez (2010), define competencias gerenciales o de gestión como el conjunto de criterios propios usados en la dirección para alcanzar un propósito de acuerdo a la visión propuesta lograr. Todo este proceso contribuye al crecimiento profesional y laboral descrito mediante competencias, mencionado en Duarte (2013).

Teorías de la variable Competencias de gestión

Aristimuño, Guaita y Rodríguez (2010), afirman que las principales competencias de gestión están referidas a los conocimientos de la persona, que poseen para asumir retos y a los que son los que dirigen a una empresa que cuentan con mayor conocimientos que sus subordinados o gerenciales y lo referido a las competencias organizacionales, por lo que esta teoría define las siguientes dimensiones: i)

personales, ii) administrar a personas, iii) trabajo en equipo, iv) Liderazgo, iv) habilidades para gestionar el cambio; todo ello enmarcado en un conjunto un trabajo en colaboración y liderazgo, que se define como la forma de alinear a los colaboradores de una organización.

Dimensión 1: Capacidades personales

Capacidad que tienen las personas y que han sido adquiridas a lo largo de su vida sea en la escuela o en los estudios realizados.

Dimensión 2: Capacidades Organizacionales

Capacidad de transmitir a los colaboradores todo lo que es necesario para que cumplan con las tareas en beneficio de alcanzar las metas de la organización.

Dimensión 3: Capacidades de Liderazgo

Es la forma o destreza que tiene una persona para que los colabores lo sigan y conduzcan a un grupo de personas se caracteriza por tener la facilidad para que los demás lo consideren como un líder.

Dimensión 4: Gestión del cambio

Conjunto de habilidades que aseguren que ante un cambio en la organización los colaboradores son receptores de dichos cambios y se adaptan fácilmente previa una comunicación de lo que suceda.

Competencias de gestión en el sector Público

Las nuevas tendencias que se viene dando en el mundo moderno han obligado al Estado a estar a la vanguardia de las transformaciones que ayuden a ser más ágiles, competitivas y cuenten con recursos humanos cada vez más capacitados para ser adaptadas a sus organizaciones pensando en la agilidad y diversidad de los mismos con una participación más abierta, generando experiencias y vivencias en el largo trayecto de la administración pública. Más (2006), refiere que Leonard Mertens (1996), define las competencias laborales como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes verificables que los servidores aplican

cuando están desempeñando algún cargo, siendo características propias que tiene el trabajador para cumplir a cabalidad las tareas que se le encomiendan y propone como dimensiones de las competencias, dos tipos que se detallan a continuación:

Competencias básicas, son aquellas que están inmersas en el desarrollo personal de una persona y se logran al final de la vida educacional es decir cuando la persona está preparada para insertarse en la vida laboral.

Competencias genéricas, son los conocimientos, actitudes, valores y habilidades que se articulan y fusionan para permitir el desempeño de una persona

La teoría de David Mc Clelland (1962), y sus seguidores han desarrollado una teoría motivacional basada en tres tipos de orientación referidas al logro, poder y la necesidad de afiliación, por lo que se deben establecer niveles desde el gerente que es la persona que debe alcanzar el máximo nivel de logro en una organización, para lo cual se debe fijar metas y al mismo tiempo tienen mayor responsabilidad.

Dimensión 1: Logro

Referido a que cada persona mide sus fuerzas para realizar las tareas más imposibles y que le demanden esfuerzos.

Dimensión 2: Poder

El poder es tomado como si fuera un atributo que le da sentirse superior a los demás, algo que no necesariamente es real y lo que si se debe hacer es usar el poder para cumplir con las tareas encomendadas.

Dimensión 3: La necesidad de afiliación

Se inclina por estar siempre con otras personas y no despegarse y en algunos casos depender de los que hacen otros para afiliarse a los éxitos o fracasos.

En ese sentido, la teoría de Levy Leboyer, conceptualiza a las competencias como formas de comportamiento de los seres humanos que hacen posible salir de una situación a otra de forma adecuada, dichas características son observables y se ponen en práctica en cualquier situación en la que se presente, más aún en el

trabajo en donde se pretende destacar siempre para ser el mejor y poder escalar puestos dentro de la organización. Otras definiciones que son aceptadas por la mayoría de los autores se relacionan con la capacidad emotiva para realizar exitosamente una acción que se encomienda en el ámbito laboral y son características personalizadas que cada uno posee para ser explotadas en el momento adecuado. Las competencias en una persona, son las que permiten un desempeño diferenciador o exitoso, es nato de cada uno no se puede exportar ni sacársela por cuanto así es su naturaleza.

De acuerdo a lo que señala Levy Leboyer, las competencias se pueden clasificar en tres dimensiones:

Dimensión 1: El saber

Es la capacidad de conocimientos, saberes y teorías que uno lleva al centro laboral para poder defenderse de los retos y oportunidades a las que debes enfrentar, esto es básica para cualquier concepto de competencias y es así como será medido.

Dimensión 2: Saber hacer

Referida a las herramientas, destrezas y capacidades para realizar una tarea, en este caso las personas conocen y lo aplican en el diario trabajo, es una condición necesaria para medir las capacidades de los trabajadores y evaluarlos.

Dimensión 3: Saber convivir

Para ello se debe tener una amplia inteligencia emocional para tener empatía con las personas que lo rodean y con las cuales se debe tener comunicación e incluso compartir tiempo y espacio físico.

Competencias laborales institucionales para el Sector Público.

Según Rodríguez & Miguel (2002), las competencias laborales en el sector público están definidas como las capacidades del trabajador para asumir las labores y

tareas que se le encomienden en el lugar y espacio de la organización, a lo cual han sido destinado, se desagregan en las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Alcanzar resultados

Para ello se les fija metas y deben cumplirlas porque depende su permanencia, en lo que se refleja su desempeño para destacar cada vez más.

Dimensión 2: Orientación al cliente

El trabajo que se realiza debe estar pensado en el cliente, en satisfacer sus necesidades para que quede satisfecho con lo que recibe.

Dimensión 3: Flexibilidad

Es la forma como se adaptan en actitudes y aptitudes para trabajar en escenarios variados y con personas o individuos de toda índole, para lo cual se debe tratar de entender a los demás, aceptando los cambios que la organización realice, uno debe amoldarse a ello.

Dimensión 4: Compromiso con la Organización

Es la forma como una persona se adapta a seguir la cultura organizacional con el fin de alcanzar las metas y alcanzar la misión institucional.

Dimensión 5: Transparencia: Conductas de integridad y ética profesional.

Son consideradas competencias más generales, que debe tender a disponer de posturas acorde a lo que se establece en las organizaciones.

Competencias de Gestión según Teoría de Ayala (2005).

De acuerdo a lo que señala Ayala (2005), las competencias de gestión se refieren a las capacidades que tienen las personas para identificar y reconocer problemas, tomar decisiones oportunas y desarrollarse en una organización con responsabilidad.

Dimensiones de las competencias de gestión.

Para dimensionar la variable competencias de gestión se utilizará la propuesta de Ayala (2005):

Dimensión 1: capacidades de planificación.

Es la virtud de detallar y transparentar lo que se quiere alcanzar con plazos y disponiendo de todos los recursos que se requiere.

Dimensión 2: Habilidades para gestionar.

Disposición para realizar las acciones acordes a lo que se requiere para alcanzar los fines de la estructura orgánica definida en el estudio.

Dimensión 3: Capacidad de trabajo en equipo.

Es la disposición de integrarse y participar de tareas comunes y equivalentes para alcanzar un resultado. Para ello se debe tener disposición para hacer, ser y tener ganas de hacer las cosas con ganas y ahínco.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Qué relación existe entre programas presupuestales y competencias de gestión en la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del Ministerio de Salud, Lima-2017?

Describir la variable Programas presupuestales.

Describir variable Competencias de gestión.

1.4.2. Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre programas presupuestales y capacidades de planificación en la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del Ministerio de Salud, Lima-2017?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre los programas presupuestales y habilidades para gestionar en la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del Ministerio de Salud, Lima-2017?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre programas presupuestales y capacidades de trabajo en equipo en la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del Ministerio de Salud, Lima-2017?

1.5. Justificación del estudio**1.5.1. Justificación teórica**

Esta investigación tiene justificación porque aborda la variable Programas Presupuestales que constituyen el inicio para coberturar actividades a favor de los ciudadanos desde la perspectiva de las mejoras y sobre todo asignar los recursos presupuestales en función a los resultados y por ende se articula el planeamiento estratégico y la asignación de presupuesto con la lógica de alcanzar los resultados sanitarios y la otra variable que es Competencias de Gestión desde la perspectiva de Ayala (2005), quien señala que son aquellas habilidades con las que cuentan los directivos y responsables de algún proceso de gestión y que les sirve como técnicas para la obtención de eficacia en la consecución de resultados organizacionales.

Estas competencias de gestión serán analizadas en los servidores de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del Ministerio de Salud porque es allí donde recae la responsabilidad de la implementación y de la buena aplicabilidad de esta metodología.

1.5.2. Justificación práctica

Los Programas Presupuestales tienen dos propósitos; la primera es optimizar el gasto público, y la segunda es contribuir al desarrollo social de manera más eficaz lo que se refleja en las mejoras de las condiciones de vida del ciudadano y para el

caso de esta investigación se aborda en el contexto de cómo se implementan los programas presupuestales en salud. En esa línea, la presente investigación se justifica en la práctica por que se describen las capacidades de gestión de los servidores que conducen el proceso técnico de los programas presupuestales en el Ministerio de Salud, ya que conociendo las relaciones entre programas presupuestales y competencias de gestión de los integrantes de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública, se podrán especificar aspectos puntuales que favorecen o desfavorecen; sobre todo en aquellos aspectos vinculados a las competencias gerenciales o de gestión, las cuales son plausibles de capacitación y formación y por ende de explotaras y exportarlas a otras realidades del Sector Salud.

1.5.3. Justificación metodológica

Se pretende hallar correlaciones entre dos variables consideradas en el presente estudio, como instrumentos que expresan las interrogantes para comprobar las teorías planteadas en los resultados y discusión de los mismos, y así emitir conclusiones fundamentadas en teorías y modelos que se vienen aplicando en el sector público.

De esa manera se proponen cuestionarios para la variable programas presupuestales y para la segunda variable competencias de gestión, las cuales una vez validadas y determinada su confiabilidad, no sólo permitirá concluir eficazmente con respecto al tema tratado, sino que además brindarán la posibilidad de que su uso se extienda a otros tipos de estudios, donde se planteen diferentes diseños, grupos o contextos.

1.6 Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general.

Existe relación significativa entre programas presupuestales y competencias de gestión en la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del Ministerio de Salud, Lima-2017.

1.6.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre los programas presupuestales y capacidades de planificación en la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del MINSA. Lima 2017.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre los programas presupuestales y habilidades de gestionar en la DGIES del MINSA. Lima 2017.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre los programas presupuestales y la capacidad de trabajo en equipo en la DGIES del MINSA. Lima 2017

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre programas presupuestales y competencias de gestión en la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del Ministerio de Salud, Lima-2017.

1.7.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre programas presupuestales y capacidades de planificación en la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del MINSA - Lima 2017.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre programas presupuestales y habilidades para gestionar en la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del MINSA - Lima 2017.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre programas presupuestales y capacidades de trabajo en equipo en la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del MINSA - Lima 2017.

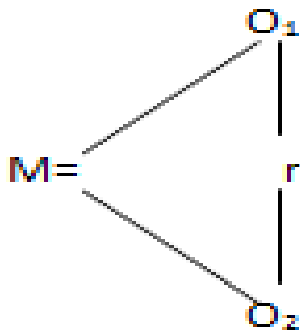
II. Método

2.1. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es descriptivo en la que se detalla minuciosamente las cualidades, aptitudes y sabidurías de los servidores de la dependencia en donde se localiza el estudio, es correlacional porque se relaciona todo lo se está analizando. Hernández, Fernandez y Batista (2014).

Dicha contextualización de lo investigado con las variables, Programas Presupuestales y Competencias de Gestión, se confluyen en iniciativas para realizar las pruebas que se han establecido en el capítulo anterior.

Para ello, se está aplicando el dibujo (Sánchez y Reyes 2010):



Que significa:

M: Muestra de estudio

O₁: Programas presupuestales

O₂: Competencias de gestión

r : relación entre O₁ y O₂

Figura 6. Co-relación

Método de investigación.

El método de investigación realizado en el presente estudio es descriptivo para lo cual se medirá como es y cómo se percibe el problema formulado y correlacionado

a las variables motivo del mismo, y cuyo fin es medir el grado de relación que tienen la variable programas presupuestales con las capacidades de gestión de los servidores de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas de Salud Pública del Ministerio de Salud. Para ello se tendrá que usar datos y resultados que facilitaron los servidores para lo cual se han esquematizados acorde con las normas de la universidad. Bernal (2010)

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variables

Programas Presupuestales

Competencias de Gestión

2.2.2. Operacionalización de variables

Definiciones Conceptuales

Programas Presupuestales

Según MEF (2016) y Armijo (2011), se cuenta con información sobre los avances programas presupuestales, para lo cual se hará uso de otros aspectos como el seguimiento, la provisión de los productos comprendidos en los programas presupuestales y definición de indicadores, estableciendo cuatro posibles dimensiones: eficacia, eficiencia, calidad y economía.

Competencias de Gestión

Para Ayala (2005) la competencia de gestión se genera en función a las siguientes dimensiones: Capacidades de planificación, Habilidades para gestionar y Capacidades de control

2.2.3. Definición operacional

Tabla 1.

Operacionalización de la variable Programas Presupuestales

Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala	Niveles
Eficacia	Cobertura	1-3		Bajo: 10-22
	Focalización	4-5		Regular: 23-35
	capacidad para cubrir la demanda actual	6-8		Alto: 36-50
	Resultado Final	9-10		
Eficiencia	Producto Medio	11-15	1. Nunca	Bajo: 8-18
				Regular: 19-29
	Costo Medio	16-18	2. Casi nunca	Alto: 30-40
Economía	Autofinanciamiento	19-23	3. A veces	Bajo: 8-18
				Regular: 19-29
	Capacidad para ejecutar presupuesto programado	24-26	4. Casi siempre	
				Alto: 30-40
Calidad	Oportunidad	27	5. Siempre	Bajo: 4-8
	Accesibilidad	28		Regular: 9-14
	Percepción del usuario	29		Alto: 15-20
	Precisión	30		
Programas Presupuestales				Bajo: 30-69
				Regular: 70-109
				Alto: 110-150

Tabla 2.

Operacionalización de la variable Capacidades de Gestión

Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala	Niveles
Capacidades de Planificación	Comprensión sistemática	(1-8)		Bajo: 14-32
	Capacidad de planificar	(9-11)	1. Nunca	Regular: 33-51
	Capacidad de asegurar procesos de mejora continua	(12-14)		Alto: 52-70
Habilidades para gestionar	Administrar recurso disponibles en el área de trabajo	15-18	2. Casi nunca	
	Mejorar los procesos	19-20	3. A veces	Bajo: 11-24
	Habilidad para prever situaciones	21-25	4. Casi siempre	Regular: 25-38
Capacidad de trabajo en equipo	Actitud para cumplir el trabajo	26-27		Alto: 39-55
	Capacidad para integrarse	28-29	5. Siempre	Bajo: (5-11)
	Manejo de información	30		Regular: 12-18)
Capacidades de Gestión				Alto: 19-25
				Bajo: 30-69
				Regular: 70-109
				Alto: 110-150

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población.

Comprende cada uno de los individuos o servidores de la unidad orgánica motivo del estudio, que poseen características comunes que realizan labores similares y que son empleados públicos. Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Los trabajadores de dicha unidad orgánica están conformados por profesionales, técnicos, auxiliares y directivos, tal como se muestra a continuación:

Tabla 3.
Composición de la Población

Detalle	Total	%	Nombrado	%	CAS	%	Terceros	%
Funcionarios	13	6	13	16	0	0	0	0
Profesionales de la salud	115	57	56	67	25	41	34	58
Profesional Administrativo	28	14	2	2	14	23	12	21
Técnicos	43	21	9	11	22	36	12	21
Auxiliares	3	1	3	4	0	0	0	0
TOTAL	202	99	83	100	61	100	58	100

Fuente: Recursos Humanos-MINSA, 2017.

En esta investigación, del total de población (202), se usó la exclusión debido a que existía un grupo de trabajadores que no otorgan valor al estudio de las variables, por lo que se excluyó al personal que realiza labores de secretaria y a los auxiliares por cuanto no están relacionados con las tareas de la implementación de los programas presupuestales, quedando la población a 181 trabajadores.

Muestra

De acuerdo al ejercicio realizado se identifica como muestra a los servidores a los cuales se les aplicará el instrumento, se le va a conversar con preguntas y respuestas sobre temas contenidos que ayudaran a concluir con el estudio. Hernández, Fernández y Baptista (2014).

En número son 181 trabajadores y de ellos se ha considerado según la fórmula establecida a solo 125 que conforman los prototipos para el presente ensayo.

Se halló según Cochran, (1990):

$$n = \frac{Z^2pqN}{E^2(N - 1) + Z^2pq}$$

Donde:

n: Numero de la muestra

z: Puntuación z con significancia de 0.05= 1,96

p: Probabilidad de ocurrencia= 0,5

q: Probabilidad de no ocurrencia= 0,5

e: Nivel de significancia= 0,05

N: Población= 181

Para el caso de esta investigación se considera una muestra usando el método estadístico aleatorio y se obtuvo una muestra de 125 personas, las mismas que están distribuidas de la siguiente forma:

Tabla 4.

Composición de la Muestra

Grupo Ocupacional	Total	%	Nombrado	%	CAS	%	Terceros	%
Funcionarios	12	8	12	20	0	0	0	0
Profesionales de la salud	75	61	38	74	17	48	20	54
Profesional Administrativo	22	18	2	4	9	26	11	30
Técnicos	16	13	1	2	9	26	6	16
Auxiliares	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	125	100	53	100	35	100	37	100

Fuente: Recursos Humanos-MINSA, 2017.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas de recojo de los datos

La técnica para la cogida de testimonios ayuda para disponer de una vista panorámica de lo que se pretende estudiar siempre que se ordene de acuerdo al análisis, consistencia y uso de lo que está siendo capturado del vivir diario de los trabajadores. Sánchez y Reyes (2009).

2.4.2. Instrumento: Cuestionario

Lo que se ha convenido en aplicar ha sido una encuesta tipo indagación a los colaboradores de la dependencia, motivo del estudio para lo cual se ha instaurado una serie de interrogantes entrelazadas unas con otras para conseguir el sentir de ellos y ayuden al estudioso a conseguir probar sus supuestos. Para todo lo expresado se ha usado la serie Likert, para conocer si lo que se pregunta es favorable, neutro o desfavorable.

El instrumento para medir la variable Programas Presupuestales, se utilizó la escala elaborada por la autora, por cuanto no se cuenta con un instrumento validado con anterioridad, consta de 30 ítems, 13 indicadores y se consideran las siguientes dimensiones: Eficacia (10 ítems), Eficiencia (8 ítems), Economía (8 ítems) y Calidad (4 ítems, en la aplicación del estudio piloto se validó por el Dr. Guido Bravo Huaynates y su fiabilidad se determinó con el Alfa de Cronbach.

De acuerdo a lo antes mencionado se cuenta con 150 tanteos como número mayor y con 30 como el mínimo, por lo que la apreciación de cada uno de los trabajadores que conforman el estudio, han manifestado de acuerdo a su criterio y conocedores del tema la puntuación que ellos apreciaban debía tener cada aplicación.

El instrumento para medir Competencias de gestión, se elaboró 30 ítems cada una de ellas de acuerdo a la desagregación que se le otorgo con las siguientes dimensiones: Capacidad de planificación (14 ítems), Habilidades para gestionar (11

ítems), Capacidad de trabajo en equipo (5 ítems) y con los contenidos numéricos establecidos para efectos de poder disponer de las pesquisas que cada uno de los servidores de la entidad consideran con respecto a estas denominaciones desde 150 a 30.

Recolección de datos

Para la recolección de los datos se solicitó autorización a la Directora General de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud del Ministerio de Salud, se les sensibilizó y se impartió algunas pautas en el momento de responder a los ítems, el recojo de la información se hizo entre los meses de mayo y primera quincena de junio del 2017, todos en el tercer piso del MINSA.

Los servidores respondieron y usaron el formato de escala de Likert, la que consiste en presentar un conjunto de ítems al entrevistado y luego se les solicita que respondan eligiendo una de las cinco opciones a) nunca, b) casi nunca, c), a veces, d) casi siempre y e) siempre.

Al realizar la prueba piloto del instrumento a 30 servidores se hizo con la intención de validar el instrumento, la muestra fue elegida en forma aleatoria y se mostró que el instrumento es entendible coherente y claro.

Tabla 5.

Ficha técnica del instrumento Programas presupuestales

	Cuestionario para medir Programas	
Nombre del instrumento	Presupuestales	
Autor	García, Flor	
Año	2017	
Forma de aplicación	Individual	
Duración de aplicación	20 minutos	
Objetivo del instrumento	Valorar la variable programas presupuestales	
Descripción del instrumento	Dimensiones : Eficacia (ítems 1-10), eficiencia (11-18), economía (19-26) y calidad (27-30) Indicadores: 12 ítem: 30 Escala de respuesta: Preguntas positivas: Siempre (5 puntos), casi siempre (4 puntos) a veces (3 puntos), casi nunca (2 puntos) y nunca (1 punto). Baremo; Nivel de Programas Presupuestales Alto: 110-150 Regular: 70-109 Bajo: 30-69	
Validez del contenido	Juicio de expertos Experto valorización Mgtr. Guido Bravo H. muy alto Dr. Ángel Salvatierra M. muy alto Mgtr. César Garay Gillardi alto	
Confiabilidad	Valor de Alfa de Cronbach: 0.477	

Tabla 6.

Ficha técnica del instrumento Capacidades de Gestión

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir Competencias de gestión
Autor	García, Flor
Año	2017
Forma de aplicación	Individual
Duración de aplicación	20 minutos
Objetivo del instrumento	Valorar la variable competencias de gestión
Descripción del instrumento	Dimensiones: capacidades de planificación (ítems 1-14), habilidades para gestionar (ítems 15-25), capacidad de trabajo en equipo (ítems 26-30). Indicadores: 12 ítem: 30 Escala de respuesta: Preguntas positivas: Siempre (5 puntos), casi siempre (4 puntos) a veces (3 puntos), casi nunca (2 puntos) y nunca (1 punto). Baremo; Nivel de competencias de gestión Alto: 110-150 Regular: 70-109 Bajo: 30-69
Validez del contenido	Juicio de expertos Experto valorización Mgtr. Guido Bravo H. muy alto Dr. Angel Salvatierra M. muy alto Mgtr. César Garay Gillardi muy alto
Confiabilidad	Valor de Alfa de Cronbach: 0.477

2.4.2 Validez del instrumento

Para este caso específico de lo que se desarrolla, la validez o solvencia del instrumento lo conceptualizo como la capacidad de medir de forma demostrativa apropiada y conveniente la cualidad para cuyo fin y propósito se diseñó, tomando en consideración la importancia y prelación que le otorgue al elemento que estamos destinando para la consecución de los testimonios requeridos. Bernal (2010).

Para disponer de la validez se recurrió a juicio de expertos con los profesores maestros expertos en los temas estadísticos, investigación y en gestión pública con el fin de analizar, revisar y emitir sus juicios de valor al elemento a ser aplicado, lo que tuvieron la precisión y especialización para realizar dichas acciones en el marco de los propósitos y fines que persigue el presente estudio.

Tabla 7.

Resultados de validación de Programas presupuestales

Experto	Valoración
Mgtr. Guido Bravo Huaynates	Muy alto
Dr. Ángel Salvatierra Melgar	Muy alto
Mgtr. César Garay Glilardi	Muy alto

Tabla 8.

Resultados de validación de la variable competencias de gestión

Experto	Valoración
Mgtr. Guido Bravo Huaynates	Muy alto
Dr. Ángel Salvatierra Melgar	Muy alto
Mgtr. César Garay Glilardi	Muy alto

2.4.3. Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad de instrumento se conceptualiza como el valor del elemento materia de estudio, que origina los mismos efectos, causas y consecuencias equilibradas y que son afines, vinculadas y coherentes en cualquier momento en que se emplee. Herrera (1998).

Prácticamente es la bondad que tiene dicho elemento para arrojar resultados homogéneos sea el momento, espacio y condición en donde se administra, para lo cual se debe usar el factor Alfa de Cronbach, que toma puntuaciones que varias

desde la unidad y cero, siendo los próximos a la unidad como un número muy acertado y si es muy cercano a cero como que no hay mucha precisión.

Con el propósito de disponer de la seguridad del instrumento, se requirió usar en un grupo de trabajadores de la dependencia del MINSA para comprobar si es efectivo lo que se usaría para el acopio de información y se obtuvo:

Tabla 9.

Resultados de la confiabilidad de los instrumentos utilizados

Variables/ Dimensiones	Alpha de Cronbach	N° de elementos
Programa		
Presupuestales	0.894	
Eficacia	0.857	
Eficiencia	0.811	
Economía	0.708	
Calidad	0.924	15
Competencias de Gestión	0.831	
Capacidades de Planificación	0.843	
Habilidades para gestionar	0.717	
Capacidad de trabajo en equipo	0.731	

2.5. Métodos de análisis de datos

Fase descriptiva

Es la etapa minuciosa en la que se da a conocer todo lo que se ha visualizado de una manera narrativa y descriptiva describiendo o narrando todo lo que se ha avizorado en concordancia con lo que se espera encontrar de lo recogido con las respuestas de las encuestas alcanzadas sobre los temas del material que está contenido en el estudio, para lo cual se han expresado en función a frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos de las encuestas las que han sido tabuladas y luego graficadas para mostrar resultados.

Fase inferencial

En esta parte del estudio nos permite encontrar la importancia y preponderancia que ayudan a direccionar lo que se hace para alcanzar la naturaleza del estudio.

Nos conduce a definir las características y propiedades de la información y como estas se comportan en el proceso de estudio que se realiza, en base a los supuestos que se quieren afirmar en programas presupuestales y competencias de gestión, para lo cual se considera una valoración de noventa y nueve por ciento, con la prueba de Spearman o Rho.

2.6. Aspectos éticos

Es necesario enfatizar que se han tomado en cuenta los principios y valores moralistas que debe tener en cuenta toda escritura o testimonio sobre lo que se está abordando con el fin de que se muestre la transparencia cuando se detalla los temas referidos a programas presupuestales y competencias de gestión, describiendo correctamente todos los datos capturados en las entrevistas y como corolario de lo que cada uno de ellos han señalado sin faltar a la veracidad de sus actos. Para la aplicación del instrumento se solicitó la autorización de la Directora General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del Ministerio de Salud y cada uno de los entrevistados respondieron con consentimiento y conocimiento de lo que se les preguntaba.

III. Resultados

3. Análisis Descriptivo

3.1.1 Descripción de la Variable Programas Presupuestales.

Tabla 10.

Resultados de la variable Programas Presupuestales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	3.2 %
Medio	42	33.6 %
Alto	79	63.2 %
Total	125	100.0 %

Niveles de la variable Programas Presupuestales

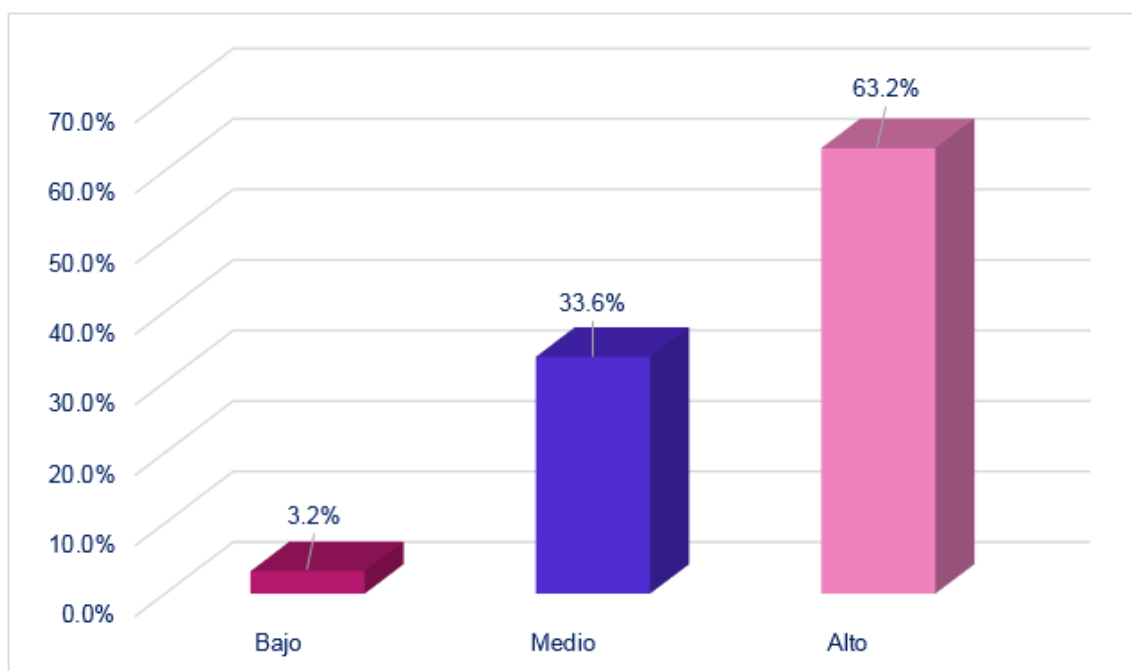


Figura 1. Resultados de programas presupuestales

En base a lo que se visualiza en la Tabla 10 y la Figura 1, respecto a programas presupuestales, el 63.2 % de los entrevistados opinan que conocen los programas presupuestales, mientras el 33.6 % de los encuestados perciben a los programas presupuestales con un nivel medio y solo el 3.2 % perciben que no conocen los programas presupuestales.

3.1.2. Descripción de las dimensiones de programas presupuestales

Tabla 11.

Resultados de la dimensión Eficacia de la variable programas presupuestales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	4.8%
Medio	30	24.0%
Alto	89	71.2%
Total	125	100.0%

Niveles de la Dimensión Eficacia de la variable Programas Presupuestales

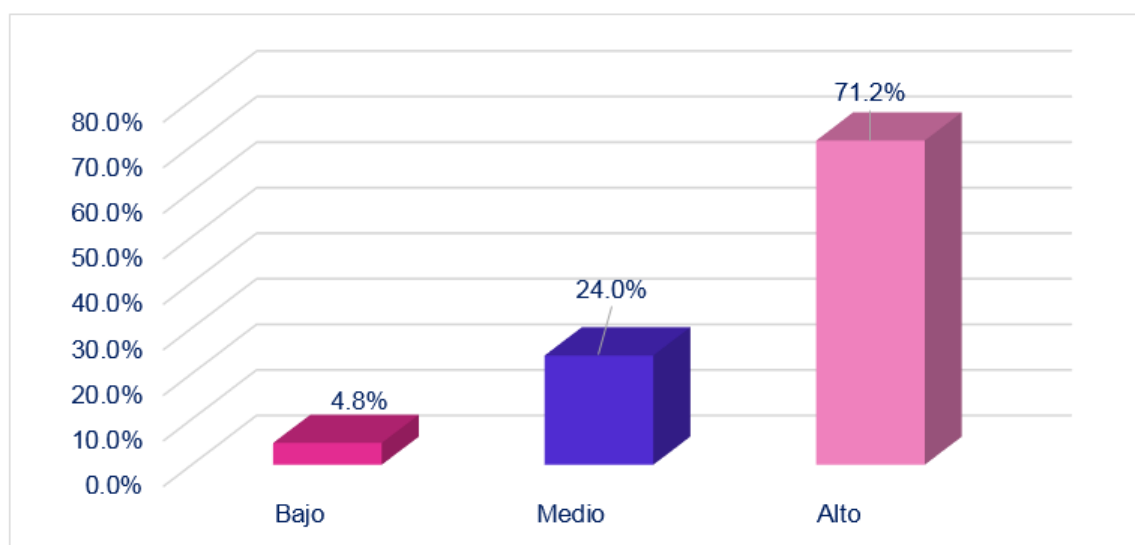


Figura 2. Resultados de los horizontes de la dimensión Eficacia de la variable Programas Presupuestales

Lo antes mostrado en la tabla 11 y Figura 2, visualiza como la dimensión Eficacia que es una categoría para variable Programas presupuestales, las cuales serán descritas a continuación:

Sobre la percepción de la dimensión eficacia, se aprecia que un 71.2 % de los servidores públicos perciben la eficacia en los Programas presupuestales, el 18.8 % perciben la eficacia medianamente y no perciben la eficacia el 4.8 % de los servidores.

Tabla 12.

Resultados de la Dimensión Eficiencia de programas presupuestales.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	2.4%
Medio	43	34.4%
Alto	79	63.2%
Total	125	100.0%

Niveles de la Dimensión Eficiencia de la variable Programas Presupuestales

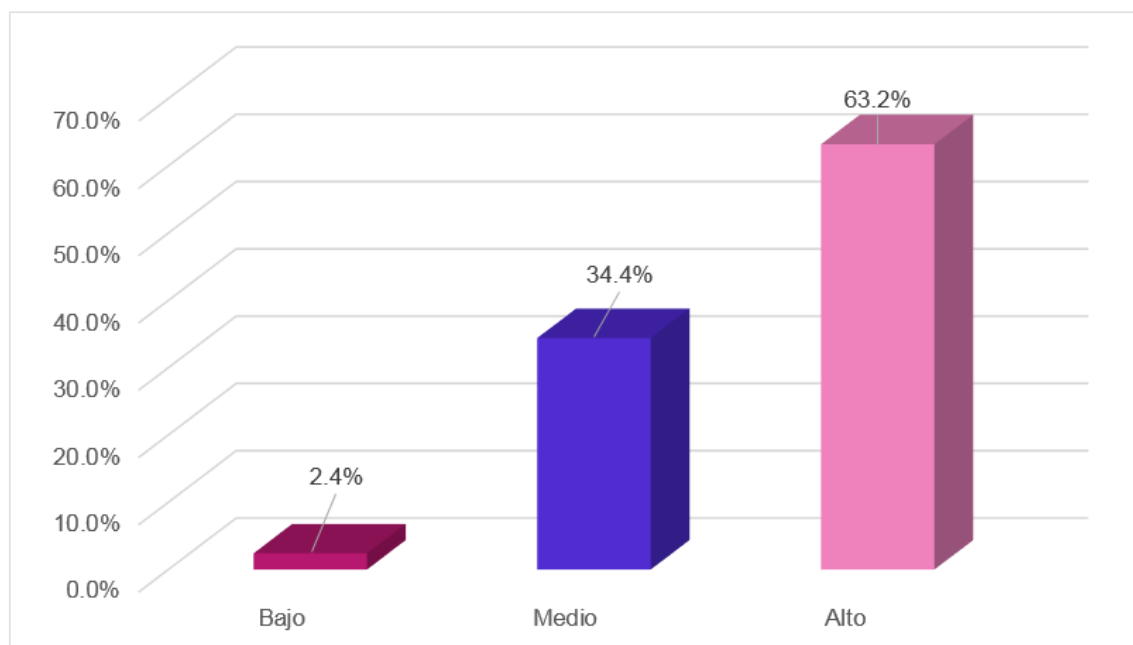


Figura 3. Resultados Eficiencia de Programas Presupuestales

Se muestra en la tabla 12 y figura 3, la dimensión eficiencia de la variable Programas presupuestales serán descritas a continuación:

En lo que se refiere a la eficiencia, los servidores en un 63.2%, perciben la eficiencia de los programas presupuestales en un nivel alto, mientras que 34.4 % percibieron la eficiencia como un nivel medio y el 2.4 % no perciben la eficiencia de los programas.

Tabla 13.

Resultados de los niveles de la dimensión Economía de la variable programas presupuestales.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	1.6%
Medio	39	31.2%
Alto	84	67.2%
Total	125	100.0%

Niveles de Dimensión Economía de programas presupuestales

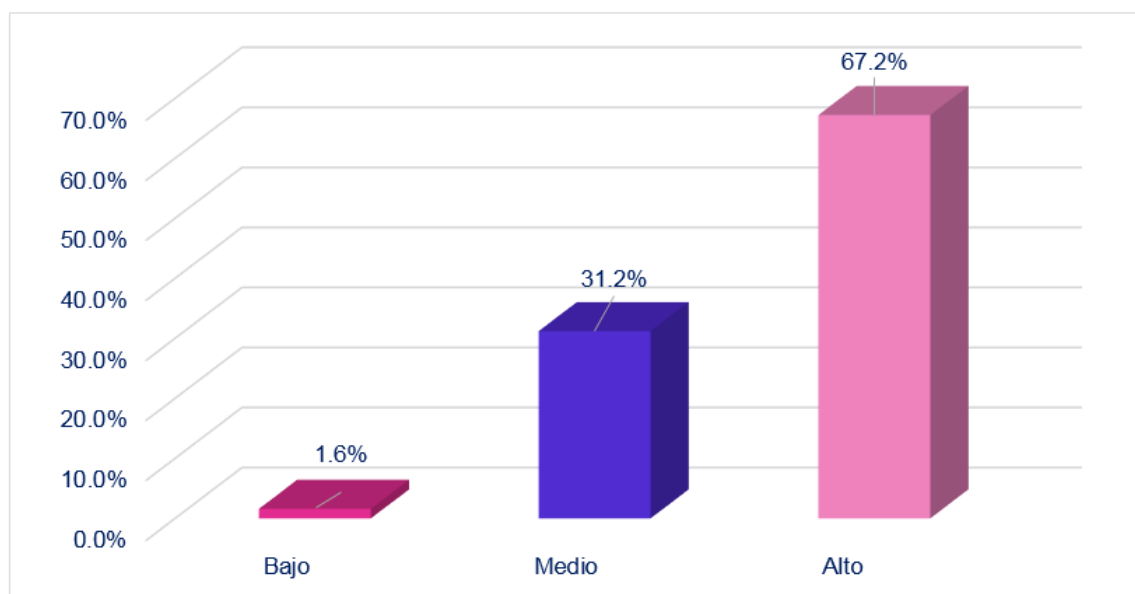


Figura 4. Resultados Economía de programas presupuestales

En la tabla 13 y Figura 4, se señala que la dimensión Economía es una categoría de programas presupuestales, las cuales serán descritas a continuación:

Valores muy por encima del promedio fueron registrados para el 67.3% de los servidores públicos que perciben la dimensión economía de los programas presupuestales como muy significativo y nivel muy alto, el 31.2 % lo percibe en un nivel medio y el 1.6 % percibe la dimensión economía en los programas con un nivel muy bajo.

Tabla 14.

Resultados Dimensión calidad de programas presupuestales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	2.4%
Medio	35	28.0%
Alto	87	69.6%
Total	125	100.0%

Niveles de la Dimensión Calidad de la variable Programas Presupuestales

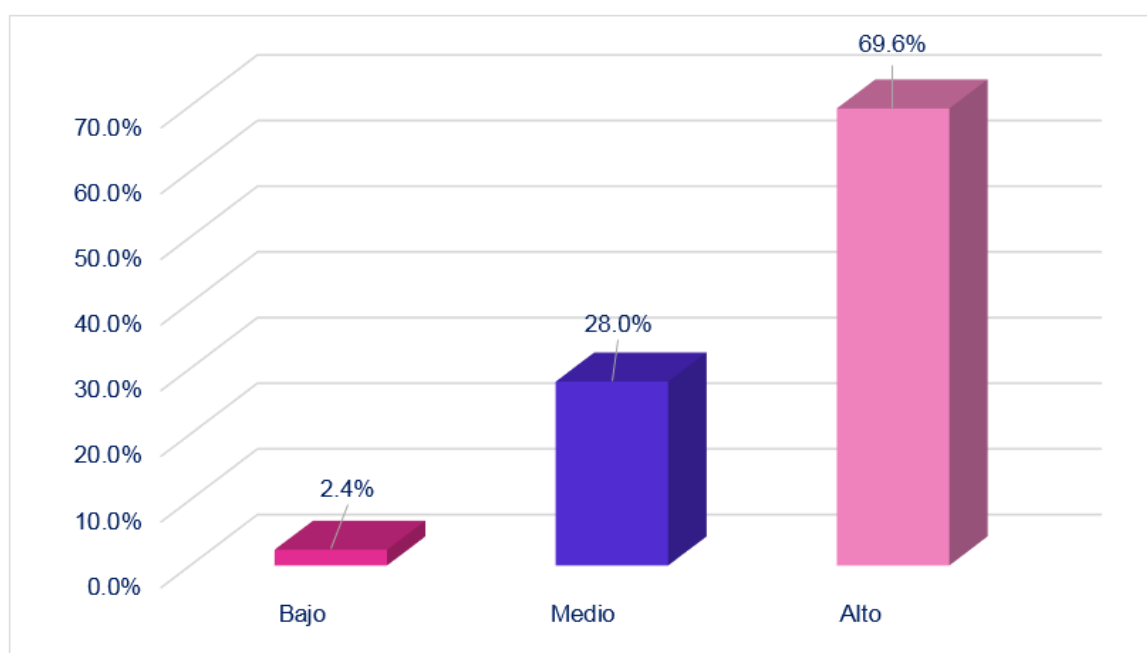


Figura 5. Valores de Calidad de programas presupuestales

Muestra los efectos de la calidad de la variable Programas presupuestales, las cuales serán descritas a continuación:

En lo que se refiere a calidad de los programas presupuestales, los efectos de la visión de los servidores públicos es muy alta su percepción en un 69.6 por ciento y otros manifestaron que sólo su percepción es medida como un nivel medio, el 28 % y el 2.4 % lo perciben con una valoración baja.

3.1.3. Descripción de la variable Competencias de gestión.

Tabla 15.

Resultados de los niveles de la Variable Competencias de Gestión

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	3.2%
Medio	51	40.8%
Alto	70	56.0%
Total	125	100.0%

Niveles de la variable Competencias de Gestión

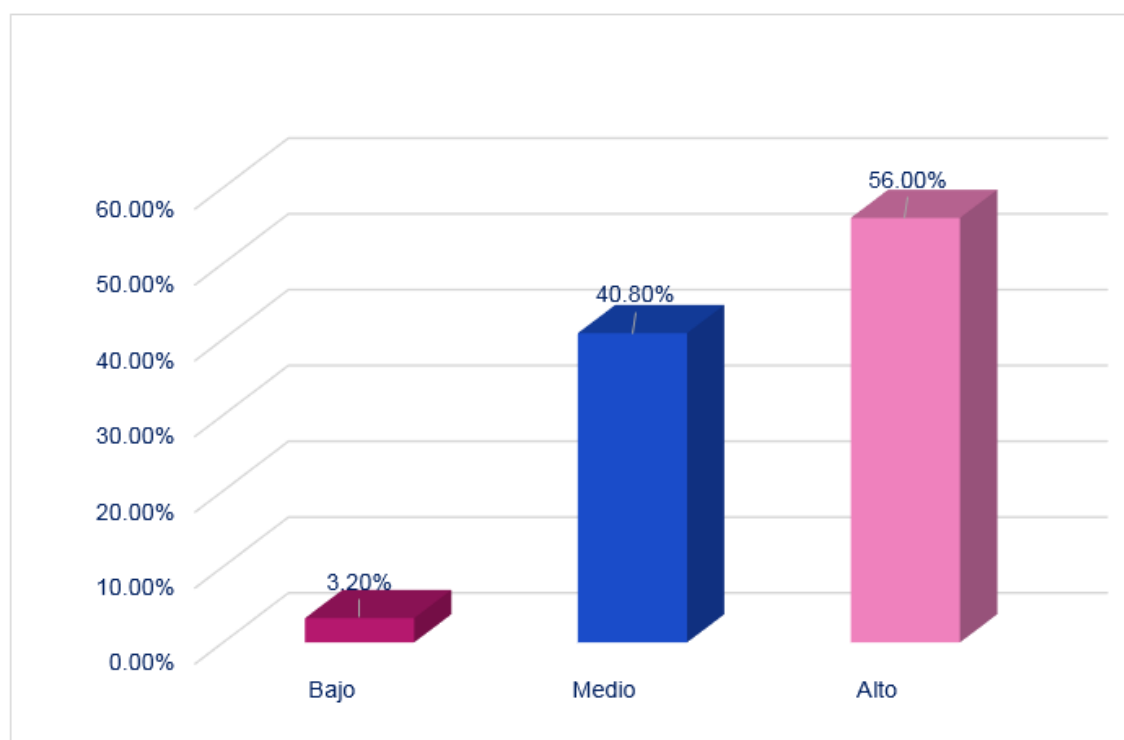


Figura 6. Resultados de variable competencias de gestión.

Se puede avizorar en la imagen y en la tabla 15, que las competencias de gestión son percibidas por los servidores con un nivel muy alto con el 56 % para implementar los programas presupuestales, el 40.8 % percibe que las competencias de gestión ayudan en la implementación de los PP y sólo 3 %, de los servidores lo perciben con un nivel bajo.

3.1.4. Análisis de dimensiones de competencias de gestión.

Tabla 16

Resultados capacidades de planificación de competencias de gestión

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	6.4%
Medio	48	38.4%
Alto	69	55.2%
Total	125	100.0%

Niveles de la Dimensión Capacidades de Planificación de la variable Competencias de Gestión

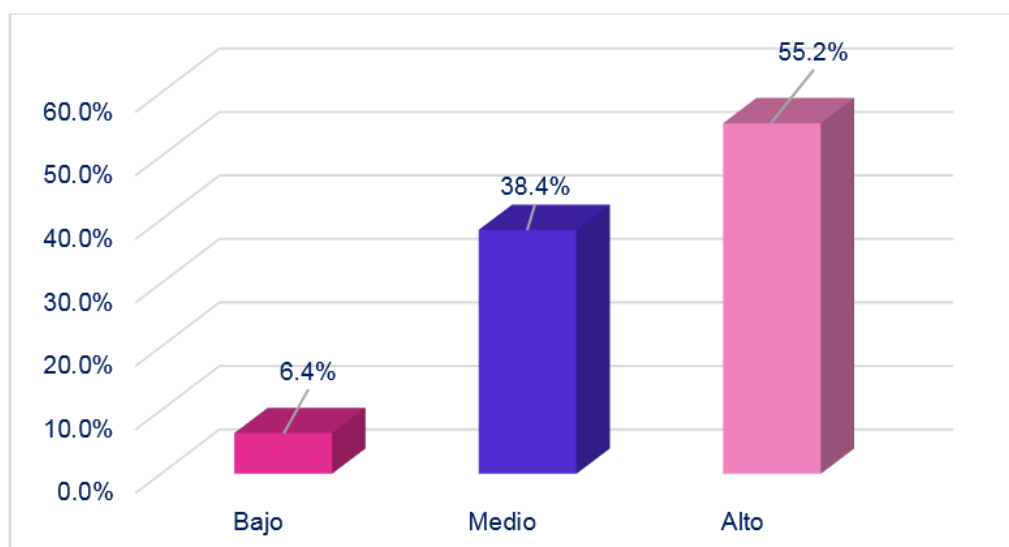


Figura 7. Valores de capacidades de Planificación de la variable Competencias de Gestión.

La tabla 16 y la imagen 7 se aflora las capacidades de Planificación de la variable Competencia de Gestión, las cuales serán descritas a continuación:

Sobre la percepción de la dimensión Capacidades de Planificación, se aprecia que un 55.2 % de los servidores públicos perciben que las capacidades de planificación influyen en los programas presupuestales, considerado como un nivel alto, el 38.4 % lo perciben como un nivel medio las competencias de planificación y 6.4 % se ubican en el nivel bajo de percepción de la dimensión.

Tabla 17.

Resultados de la dimensión Habilidades para Gestionar de la variable Competencias de Gestión.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	3.2%
Medio	48	38.4%
Alto	73	58.4%
Total	125	100.0%

Dimensión Habilidades para Gestionar de Competencias de Gestión

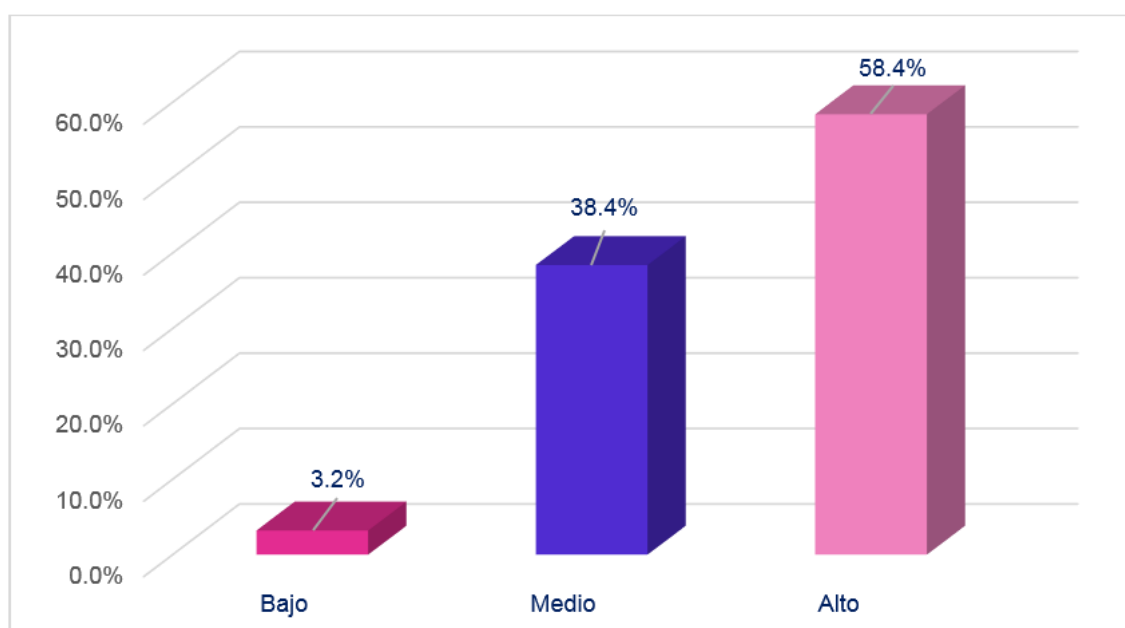


Figura 8. Resultados Habilidades para Gestionar de la variable Competencias de Gestión.

A continuación se expresa los valores de Habilidades para Gestionar de la variable Competencia de Gestión, las cuales serán descritas a continuación:

En lo que se refiere a la percepción de la dimensión Habilidades para gestionar, el 58.4% de los entrevistados lo consideran con un valor alto para la implementación de los programas, mientras que el 38.4 % perciben las habilidades como una relación media para los programas presupuestales y el 3.2 % lo perciben como bajo la relación de programas con habilidades de gestión.

Tabla 18.

Resultados Capacidad de Trabajo en Equipo para competencias de gestión.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	2.4%
Medio	51	40.8%
Alto	71	56.8%
TOTAL	125	100.0%

Niveles de la dimensión Capacidad de Trabajo en Equipo de la variable Competencias de Gestión

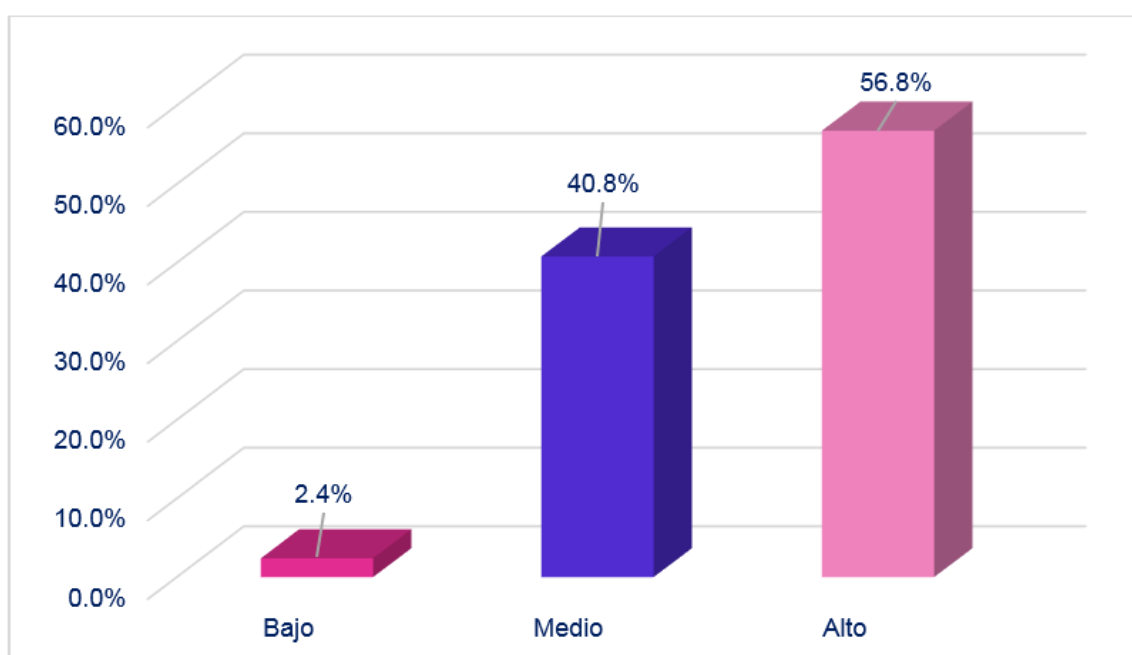


Figura 9. Resultados capacidad de trabajo en equipo de la variable competencias de gestión.

Con los datos que se han obtenido se puede manifestar que Capacidad de Trabajo en Equipo de la variable Competencia de Gestión, las cuales serán descritas a continuación:

En lo que se refiere a Capacidad trabajo en Equipo, el 56.8% de servidores públicos perciben que es muy significativa la relación, el 40.8 % de los entrevistados perciben que es moderada la relación de la capacidad de trabajo en equipo y su relación con los PP, y sólo el 2.4 % perciben una relación baja.

3.2. Prueba de Hipótesis

3.2.1. Prueba de Hipótesis General

Ha: Existe una relación directa y significativa entre programas presupuestales y competencias de gestión en los servidores de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del MINSA.

Ho: No existe una relación directa y significativa entre programas presupuestales y competencias de gestión en los servidores de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del MINSA

Tabla 19

Relación de los programas presupuestales y competencias de gestión

			Programas Presupuestales	Competencias de Gestión
Rho de Spearman	Programas Presupuestales	Coefficiente de correlación	1.000	0.477**
		Sig. (bilateral)	,000 ^c	
		N	125	125
	Competencias de Gestión	Coefficiente de correlación	0.477**	1.000
Sig. (bilateral)			,000 ^c	
		N	125	125

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

De acuerdo a lo que arrojan los números, la variable Programas Presupuestales está articulada e integrada con la variable Competencias de Gestión, con un valor de coeficiente de Spearman de 0.477, mostrando una fuerte reciprocidad y perfecta afinidad, con el 99.99% de significancia, considerada como muy alta, se cuenta con sustento para negar el segundo supuesto y aceptar la hipótesis alternativa.

Decisión: Se rechaza y objeta la hipótesis nula, con lo cual podemos manifestar que los programas presupuestales se articulan con las competencias de Gestión que cuentan los servidores de la unidad orgánica del estudio.

3.2.2. Pruebas de Hipótesis específicas

Prueba de la primera hipótesis específica

Ha: Existe una relación directa y afinidad entre programas presupuestales y capacidades de planificación en los servidores de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del MINSA.

Ho: No existe relación directa y significativa entre programas presupuestales y capacidades de planificación en los servidores de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del MINSA.

Tabla 20

Relación de programas presupuestales y capacidades de planificación

			Programas Presupuestales	Capacidades de Planificación
Rho de Spearman	Programas Presupuestales	Coefficiente de correlación	1.000	0.490**
		Sig. (bilateral)	,000 ^c	
		N	125	125
	Capacidades de Planificación	Coefficiente de correlación	0.490**	1.000
Sig. (bilateral)			,000 ^c	
		N	125	125

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

De acuerdo a lo que se detalla la variable Programas Presupuestales dispone de cualidades de reciprocidad y semejanza con capacidades de planificación, siendo el coeficiente de Spearman es de 0.490, por lo que con el 99.9 % de significancia, se impugna la hipótesis nula.

Decisión: Se rechazó la hipótesis nula, manifestando que los programas Presupuestales se relaciona directamente con las capacidades de planificación que poseen los servidores públicos, hay una articulación y conexión perfecta.

Prueba de la segunda hipótesis específica

Ha: Existe una relación directa con programas presupuestales y las Habilidades para gestionar en los servidores públicos en los servidores de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del MINSA.

Ho: No existe una relación directa con programas presupuestales y Habilidades para gestionar en los servidores públicos en los servidores de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del MINSA.

Tabla 21

Relación entre programas presupuestales y habilidades para gestionar

			Programas Presupuestales	Habilidades para gestionar
Rho de Spearman	Programas Presupuestales	Coeficiente de correlación	1.000	0.377**
		Sig. (bilateral)	,000 ^c	
		N	125	125
	Habilidades para gestionar	Coeficiente de correlación	0.377**	1.000
		Sig. (bilateral)		,000 ^c
		N	125	125

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

De acuerdo a lo que muestra la tabla, la variable Programas presupuestales se coadyuva con la dimensión Habilidades para gestionar, siendo el Rho de Spearman 0.4377, mostrando así una articulación y engranaje por lo que con el 99.9 % de significancia se rechaza la hipótesis nula.

Decisión: Se descarta la hipótesis nula, sustentado en que los programas Presupuestales se relaciona proporcionalmente con las Habilidades para gestionar de los servidores públicos.

Prueba de la tercera hipótesis específica

Ha: Existe una relación entre programas presupuestales y capacidad de trabajo en equipo en los servidores de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del MINSA.

Ho: No existe una relación entre programas presupuestales y capacidad de trabajo en equipo en los servidores públicos de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del MINSA.

Tabla 22

Relación de programas presupuestales y capacidad labores en equipo

			Programas Presupuestales	Capacidad de trabajo en equipo
Rho de Spearman	Programas Presupuestales	Coefficiente de correlación	1.000	0.496**
		Sig. (bilateral)	,000 ^c	
		N	125	125
	Capacidad de trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	0.496**	1.000
Sig. (bilateral)			,000 ^c	
		N	125	125

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

De acuerdo a los resultados que muestra la Tabla 22, la variable Programas Presupuestales está relacionada directamente con la dimensión capacidad de trabajo en equipo, siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0.496, lo que representa una correlación estadísticamente adecuada. El valor de significancia es igual a 0.000 y por lo tanto es menor a p ($p < 0.01$), se rechaza la hipótesis nula.

Decisión: Se rechaza la hipótesis nula por lo que se puede inferir que: Los Programas Presupuestales se relaciona directamente con la capacidad de trabajo en equipo, de los servidores públicos de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del Ministerio de Salud Lima 2017.

IV. Discusión

Existe una relación directa entre programas presupuestales y capacidades de planificación de los trabajadores de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del MINSA.

Los resultados estadísticos de esta investigación evidencian una correlación directa significativa entre las variables programas presupuestales y capacidades de planificación de los servidores estudiados, obteniéndose un valor de correlación de Spearman de 0.490 positivo con significancia de 0.000, por lo tanto puede señalarse que la evidencia hallada es suficiente para rechazar la hipótesis nula.

Estos resultados son corroborados por los hallados por Prieto (2012), que manifiestan que los tomadores de decisiones deben estar informados sobre instrumentos usados para mejorar la calidad del gasto con la metodología de presupuesto por resultados y por ende de los programas presupuestales. Por otro lado, Verano y Zelada (2014), encuentran afinidad en que los instrumentos y pautas necesarias para manejar el presupuesto por programas son importantes para que las instituciones logren los resultados, que aunado a lo que manifiesta Escobar y Hermoso (2015), corrobora la hipótesis específica 1, en cuanto a que los programas presupuestales se implementan para ejecutar el conjunto de actividades a ejecutar en función del proceso de planificación previo lo cual requiere fortalecer las capacidades de planificación de los servidores para implementar las iniciativas de presupuesto basado en programas presupuestales.

La hipótesis específica se relaciona directamente entre programas presupuestales y capacidades de planificación de los trabajadores, siendo corroborada por Alcon (2014) y Verano y Zelada (2014), que coinciden en encontrar que existe una relación media y alta en la gestión de competencias directivas para el proceso de planificación en la organización, lo cual propicia las mejoras del desempeño de la organización y cumplir con los objetivos.

Existe una relación directa y significativa entre programas presupuestales y las habilidades para gestionar en los servidores de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del MINSA.

En el presente estudio, el coeficiente de correlación Spearman de 0.377, lo que se puede interpretar como que se da una correlación directa entre programas presupuestales y las habilidades para gestionar de los servidores por cuanto son ellos los responsables operativos de la implementación y del alcance los resultados de dichos programas. Asimismo, estos hallazgos son corroborados por algunas investigaciones realizadas que manifiesta una influencia positiva en las habilidades para gestionar los programas presupuestales, como lo manifiesta en su investigación Verano y Zelada (2014), que concluye que se deben fortalecer las habilidades para gestionar mediante programas de capacitación, adiestramiento y mejorar capacidades tecnológicas más apropiadas y acorde para fortalecer la implementación de dichos programas presupuestales.

Teniendo como fin, que los programas presupuestales y las habilidades para gestionar su implementación, evidencian una relación directa y significativa, se puede señalar que lo hallado es suficiente para rechazar la hipótesis nula, corroborado con lo que menciona el Ministerio de Salud (2011) en su documento técnico, que los servidores de salud muestran actitudes y destrezas para cumplir con las funciones encomendadas lo cual influye en la mejora de las habilidades para gestionar ante cualquier situación que se les presenta, por lo que dicha referencia corrobora los resultados de la presente investigación.

Asimismo, Alcon (2014), expresa que se dispone de una preponderancia muy alta en el desempeño laboral de los colaboradores y el buen uso de que haga de ellas garantizan el compromiso para el cumplimiento de la naturaleza y la razón de ser de la empresa, afirmación que es tomada como aproximación para impulsar la construcción de la vía y estrategias de implementación de los programas presupuestales. Aguilar y Guerrero (2013), sostiene que dichos iniciativas, se corroboran con una de las respuestas que emitieran los servidores de la Dirección General, fortalecer las destrezas en la conducción de los programas presupuestales en salud, afirmación que coincide con la de Alvarado (2016), que concluye que el desempeño laboral de los trabajadores es un factor primordial para mejorar las incitativas de la institución.

En el presente estudio el coeficiente de correlación Spearman es de 0.377, encontrando una correlación directa entre programas presupuestales y las habilidades para gestionar de los servidores por cuanto son ellos los que conducen a nivel nacional la implementación de dichos programas. Asimismo, estos hallazgos son corroborados por algunas investigaciones realizadas que manifiestan influencia positiva para habilidades para gestionar los programas presupuestales, mencionando que fortalecer las habilidades y destrezas así como el uso de tecnologías apropiadas para el seguimiento y retroalimentación de los avances. En base a antecedentes citados y la aplicación del instrumento se evidencia una relación directa y significativa entre los programas presupuestales y las habilidades para gestionarlos, por lo que se infiere que lo hallado es suficiente para rechazar la hipótesis nula.

Existe una relación directa y significativa entre programas presupuestales y la capacidad de trabajo en equipo de los servidores en la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del MINSA.

El valor de correlación de Spearman de 0.496 positivo con significancia de 0.000 muestra una relación directa y muy significativa entre programas presupuestales y capacidad de trabajo en equipo, por lo cual se señala que la evidencia hallada es suficiente para rechazar la hipótesis nula, corroborado con lo que menciona el Ministerio de Salud (2011), que los servidores del Sector Salud deben tener ciertas competencias genéricas para ingresar a trabajar, para, siendo una de ellas la referida a la integración de equipos multidisciplinarios que aseguren el progreso, por lo que es necesario que compartan información, conocimientos, recursos e instrumentos para realizar sus funciones en un ambiente de integración e integralidad, lo que es también corroborando por Morales (2016), que concluye que todos los trabajadores se sienten comprometidos e involucrados como parte del equipo de trabajo para cumplir las metas.

Existe una relación directa y significativa entre programas presupuestales y las competencias de gestión en los servidores de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del MINSA.

En el caso de la hipótesis general, con un valor de correlación de Spearman de 0.477 positivo con significancia de 0.000, se hayo prelación directa muy significativa entre programas presupuestales y competencias de gestión, por lo que las evidencias hallados son suficientes para rechazar la hipótesis nula y que según manifiesta Alcon (2014) y Verano y Zelada (2014), coinciden en expresar que si existe una relación moderada y alta en la gestión de competencias directivas de la organización para mejorar la productividad laboral y que la implementación de iniciativas para afianzar las competencias de los colaboradores contribuye al progreso y prestigio similar a lo que se viene estudiando en la presente investigación, por lo que se puede inferir que al implementar iniciativas en las reformas presupuestales, requiere bastante esfuerzo, apoyo técnico y político..

Esta hipótesis general de la existencia de relación directa y significativa entre programas presupuestales y las competencias de gestión de los servidores de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del MINSA, se corrobora con lo que Ministerio de Salud (2011), describe los documentos técnicos, que los servidores del sector salud, poseen competencias laborales en la especialidad de cada uno de ellos y en el lugar donde se desempeña, las mismas que deben ser evaluadas en función a la solución de problemas que ellos afrontan y a la comunicación efectiva y asertiva que estará presente. Estos hallazgos son importantes y referenciales por tratarse de una situación de los recursos humanos a nivel del Sector y que la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del MINSA, como responsable técnico de la conducción e implementación de los programas presupuestales, forma parte de este estudio, y se corrobora con la normativa y documentos técnico emitidos para este propósito.

Asimismo, dicha validez de hipótesis es corroborada por Tanaka, (2011) , que en su tesis concluye que la eficacia de formular presupuesto se conecta con la metodología que se viene usando y es más significativa en la prelación de los resultados sanitarios, específicamente para brindar atención en salud y su gasto, más no su calidad, por lo que indirectamente se refleja, en los conductores de los programas presupuestales, de acuerdo a la percepción de los entrevistados que se requiere en orden de prelación, siendo lo primero, fortalecer las capacidades.

A partir de los antecedentes citados y de los instrumentos utilizados en los estudios descritos, existen elementos necesarios para inferir sobre los resultados de dichos estudios a la presente investigación, que existe relación alta en la gestión por competencias para optimizar el rendimiento del recurso humano para la implementación de metodologías iniciadas desde el gobierno nacional, los programas presupuestales en salud.

V. Conclusiones

- Primera:** Se encontró un alto predominio de la variable programas presupuestales (63.2 %) y de competencias de gestión (56 %) acorde a lo que manifestaron los trabajadores de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del MINSA.
- Segunda:** Se encontró una correlación directa significativa ($Rho = 0.477$) entre programas presupuestales y las competencias de gestión de los servidores de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del MINSA.
- Tercera:** Se encontró una correlación directa significativa de Rho de Spearman de 0.490 entre programas presupuestales y las capacidades de planificación de los servidores de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del MINSA.
- Cuarta:** Se encontró una correlación directa significativa de Rho de 0.377 entre programas presupuestales y las habilidades de gestión de los servidores de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del MINSA.
- Quinta:** Existe una correlación directa significativa entre los programas presupuestales y la capacidad de trabajo con una correlación de Spearman de 0.496 positivo con significancia de 0.000.

VI. Recomendaciones

Se realizarán las siguientes recomendaciones tanto a las autoridades como a los servidores de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del MINSA, según corresponda:

Primera: Diseñar y promover estrategias que permitan a la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública, el abordaje de la implementación de los programas presupuestales y las competencias de gestión para los servidores, para fortalecer los factores expuestos en el marco teórico del presente estudio.

Segunda: Promover espacios de capacitación mediante cursos de planeamiento, habilidades de gestión de programas presupuestales que propicie desarrollar capacidades de gestión de los servidores teniendo en cuenta los objetivos de esta investigación.

Tercera: Propiciar el intercambio de experiencias, convenios y propiciar alianzas estratégicas con el Ministerio de Economía y Finanzas para responder oportunamente en la implementación de las herramientas de los programas presupuestales que maneja el Ministerio de Salud.

Cuarta: En cuanto a las competencias de gestión, crear las condiciones para incentivar el trabajo en equipo multidisciplinario con otras direcciones generales del MINSA para desarrollar agendas comunes para la implementación de los programas presupuestales.

Quinta: Asumir el rol rector en la implementación de los programas presupuestales, con eficiencia, eficacia y calidad de los recursos presupuestales para implementar programas o proyectos que permitan mejorar las competencias. Como bien común.

Sexta: Implementar mecanismos de incentivos para el desarrollo de habilidades de gestión de los servidores de la Dirección General de

Intervenciones Estratégicas en Salud Pública para la mejora la eficiencia de los programas presupuestales y contribuir en la entrega del servicio en todo el país.

VII. Referencias

- Aburto, H. (2011). *Las Habilidades Directivas y su repercusión en el clima organizacional*. (Tesis Doctoral). Méjico.: Universidad Autónoma de Méjico.
- Acuña, R. Huaita, F. y Mesinas, J. (2012). *En Camino de un Presupuesto por Resultados (Ppr): Una nota sobre los avances recientes en la Programación Presupuestaria*. Perú, Lima.: Ministerio de Economía y Finanzas.
- Aguilar, F. y Guerrero, A. (2013). *Las habilidades directivas y su relación en la satisfacción laboral del personal en los Centros de Educación Basica Alternativa Estatales de la Jurisdicción de la UGEL N° 04, 2013*. (Tesis de maestría). Perú, Lima.: Universidad Cesar Vallejos.
- Alvarado, J. (2017). *Liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad del MINSA*. (Tesis de maestría). Perú, Lima.: Universidad Cesar Vallejos.
- Alcon, N. (2014). *Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los docentes de las escuelas básicas del Sector Caño Nuevo del Municipio Tinaquillo, Estado Cojedes*. (Tesis doctoral). Venezuela, Carabobo.: Universidad de Carabobo.
- Armijo, M. (2005). *Diagnóstico Preliminar de la Gestión por Resultados en el Perú*. Perú, Lima.: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Aristimuño, M.; Guaita, W. y Rodríguez, C. (2010). *Las competencias gerenciales en la gestión de instituciones de educación superior*. (Tesis de maestría). Venezuela, Guayana.: Universidad Nacional Experimental de Guayana.
- Ayala, J. (2005). *Manual de competencias básicas en Gestión*. Argentina, Buenos Aires.: Universidad Nacional de Buenos Aires.

- Cáceres, A. (2013). *Acceso a los programas sociales de transferencia de ingresos de protección a la infancia por parte de los hogares de jóvenes con hijos*. (Tesis de maestría). Argentina, Buenos Aires.: Universidad Torcuato Di Tella.
- Chiavenato I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México.: Editorial Mcgraw-Hill.
- Cortés, C. (2009). *Claves para la gestión de entidades no lucrativas. Cuaderno de gestión 7*. España, Madrid.: Fundación Luis Vives.
- Dirube, J. (2004). *Un modelo de gestión por competencias. Lecciones aprendidas*. España, Barcelona.: Gestión 2000-Epise.
- Duarte, F. (2013). *Desarrollo de competencias gerenciales para la alta dirección en empresas cosméticas biotecnológicas bogotanas: Un enfoque conductual*. (Tesis de maestría). Colombia. Bogotá.: Universidad Nacional de Colombia.
- Escobar, D. y Hermosa, G. (2015). *El presupuesto por resultados en la calidad del gasto público de la unidad ejecutora de la Dirección Regional de Salud Huancavelica- año 2014*. (Tesis de maestría). Perú, Huancavelica.: Universidad Nacional de Huancavelica.
- García, J. (2017). *Presupuesto público y eficiencia del gasto de inversión en Méjico 1990-2014*. (Tesis Doctoral). Méjico.: Universidad de Méjico.
- Gómez, L. (2012). *Perfil de Competencias Gerenciales para mejorar el desempeño de los hoteles Gran Turismo, en la ciudad de México*. (Tesis de maestría). Méjico.: Instituto Politécnico Nacional de México.
- Latorre, M. (2012). *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral. (Tesis doctoral en Administración*. España, Madrid.: Universidad Autónoma de Madrid.

- Ley N° 28411, *Ley del Texto Único del Sistema Nacional de Presupuesto Público y sus modificaciones*. Perú, Lima.: Congreso de la Republica.
- Marther, G. (2004). *Planificación y Presupuesto por Programas*. Instituto Latinoamericano de Planificación Económica y Social. Santiago de Chile.
- Morales, J. (2016). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal que labora en el Sistema de Atención Móvil de urgencia SAMU 2015- Lima*, (Tesis de Maestría) Perú, Lima.: Universidad Cesar Vallejos.
- Ministerio de Economía y Finanzas (2015). *Programas Presupuestales. Diseño, Revisión y Articulación Territorial 2016*.Perú, Lima.
- Ministerio de Economía y Finanzas (2016). *Programas Presupuestales. Diseño, Revisión y Articulación Territorial 2017*. Perú, Lima.
- Ministerio de Salud (2011), *Competencias laborales para la mejora del desempeño de los recursos humanos en salud*. Lima
- Párraga, A. y Bartolo, A. (2014) *Liderazgo transformacional del director y desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas según los docentes de la Red 18 Ate-2014*. (Tesis de Mestria). Perú, Lima.: Universidad César Vallejos.
- Proyecto Políticas en Salud (2011). USAID. *La Reforma del Sistema Nacional de Presupuesto y su contribución a la calidad del gasto Público*. Perú, Lima: USAID.
- Prieto, M. (2012). *Influencia de la gestión del presupuesto por resultados en la calidad del gasto en las municipalidades del Perú (2006-2010) caso: Lima, Junín y Ancash*. (Tesis de maestría). Perú. Lima.: Universidad de San Martin de Porres.

- Rodríguez, G. y Gómez, M. (2002). *Mejora continua en las Organizaciones Públicas*. España, Valencia.: Universidad de Valencia.
- Ruiz, J. (2011). *Principales efectos socioeconómicos de la asignación dentro del presupuesto general de ingresos y egresos de la nación a los Ministerio de Salud y Educación y su ineficiente ejecución presupuestal durante los años 1997-2006*. (Tesis de maestría). Guatemala.: Universidad de Guatemala.
- Robinson, M. y Last, D. (2009). *A Basic Model of Performance Based Budgeting*. EEUU, Washington.: Fondo Monetario Internacional.
- Sánchez, J. (2001). *Gestión pública y Gobernanza*. México. Mejiico.: Instituto de Administración Pública del Estado de México.
- Tanaka, E. (2011). *Influencia del presupuesto por resultados en la Gestión Financiera Presupuestal del Ministerio de Salud*. (Tesis de maestría). Perú, Lima.: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Verano, M. y Zelada, T, (2014). *Análisis de los programas presupuestales ejecutados por el gobierno regional de lima y el logro de resultados específicos – 2012*. Tesis de maestría). Perú, Lima.: Repositorio Digital Universitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.

Apéndices

Apéndice 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Programas presupuestales y competencias de gestión en la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública en el Ministerio de Salud, Lima-2017							
AUTOR: Flor García Grados							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre programas presupuestales y competencias de gestión en la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del Ministerio de Salud, Lima-2017?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre programas presupuestales y capacidades de planificación en la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública Ministerio Salud, Lima-2017?</p> <p>¿Qué relación entre los programas presupuestales y las habilidades para gestionar en la Dirección</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre programas presupuestales y competencias de gestión en la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del Ministerio Salud, Lima-2017.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre programas presupuestales y capacidades de planeamiento en la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del Ministerio Salud, Lima-2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre los programas presupuestales y las y</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre programas presupuestales y competencias de gestión en la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del Ministerio Salud, Lima-2017.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación significativa entre programas presupuestales y capacidades de planeamiento en la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública Ministerio Salud, Lima-2017.</p> <p>Existe relación significativa entre los programas presupuestales y las habilidades para gestionar en la Dirección</p>	Variable 1: Programas presupuestales (Armijo, 2011)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles de rangos
			D1 Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> - Cobertura - Focalización - Capacidad para cubrir la demanda actual - Resultado final 	1-3 4-5 6-8 9-10	(1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Bajo: 30-69 Regular: 70 – 109 Alto: 110 – 150
			D2 Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> - Producto medio - Costo medio 	11-15 16-18		
			D3 Economía	<ul style="list-style-type: none"> - Autofinanciamiento - Capacidad para ejecutar presupuesto programado 	19-23 24-26		
D4 Calidad	<ul style="list-style-type: none"> - Oportunidad - Accesibilidad - Percepción del usuario - Precisión 	27 28 29 30					

<p>General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública Ministerio Salud, Lima-2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre programas presupuestales y la capacidad de trabajo en equipo en la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública Ministerio Salud, Lima-2017?</p>	<p>las habilidades para gestionar en la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública Ministerio Salud, Lima-2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre programas presupuestales y la capacidad de trabajo en equipo de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública Ministerio Salud, Lima-2017.</p>	<p>General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública Ministerio Salud, Lima-2017.</p> <p>Existe relación significativa entre programas presupuestales y la capacidad de trabajo en equipo en la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública Ministerio Salud, Lima-2017.</p>	Variable 2: Competencias de gestión (Ayala, 2005)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles de rangos
			D1 Capacidades de Planificación	<ul style="list-style-type: none"> - Comprensión sistémica - Capacidad de planificar - Capacidad de asegurar procesos de mejora continua 	1-8 9-11 12-14	(1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Bajo: 30-69 Regular: 70 – 109 Alto: 110 – 150
			D2 Habilidades para gestionar	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidad de administrar recursos disponibles en su área de trabajo - Habilidad para mejorar procesos - Habilidad para prever situaciones 	15-18 19-20 21-25		
D3 Capacidad de trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Actitud para cumplir con el trabajo - Capacidad para integrarse. - Manejo de información. 	26-27 28-29 30					

Tipo y diseño de investigación	Población y Muestra	Técnicas e Instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Enfoque: Cuantitativo Finalidad: Básica Periodo y secuencia: transversal Análisis y alcance de los resultados: observacional Nivel: Correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Hipotético-Deductivo</p>	<p>Población La población estuvo conformada por 202 servidores de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del Ministerio de Salud.</p> <p>Tipo de muestreo: El muestro es probabilístico, se excluyó a los servidores secretariado.</p> <p>Tamaño de muestra: La muestra estuvo conformada por 125 servidores d la DGIESP del Ministerio de Salud.</p>	<p>Variable 1: Programas Presupuestales</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: García Flor Año: 2017 Monitoreo: Investigadora Ámbito de Aplicación: servidores de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del Ministerio de Salud. Forma de Administración: Individual</p> <p>Variable 1: Programas Presupuestales</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: García Flor Año: 2017 Monitoreo: Investigadora Ámbito de Aplicación: servidores de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del Ministerio de Salud. Forma de Administración: Individual</p>	<p>ESTADÍSTICA A UTILIZAR El procesamiento de la información se realizó con el software estadístico SPSS V.22.</p> <p>DESCRIPTIVA La estadística descriptiva que se dedica recolectar, ordenar, analizar y representar un conjunto de datos, con el fin de describir apropiadamente las características de este. En esta investigación se describió a través de tablas y figuras los resultados obtenidos de la base de datos con el Programa SPSS V.22.</p> <p>Los cuestionarios que fueron entregados a la población de estudio, me brindaron los resultados esperados para poder presentar los resultados y las conclusiones.</p>

Apéndice 2. Carta de Autorización



PERÚ

Ministerio
de Salud

Dirección General
de Intervenciones Estratégicas
en Salud Pública

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

OFICIO N° 1193 -2017-DGIESP/MINSA

Lima, 09 MAYO 2017

C.P.C.

FLOR GARCÍA GRADOS

Presente.

Asunto : Autorización para aplicar instrumento de investigación

Ref. : Expediente N° 17-040369-001

Estimada Bachiller García:

Es grato saludarle cordialmente y comunicarle que habiendo evaluado el instrumento del proyecto de investigación titulado: "Relación de los Programas Presupuestales con las Competencias de Gestión en la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública en el Ministerio de Salud, Lima 2017", y considerando las características de confidencialidad, anónimo y reservado, autorizo la aplicación del instrumento de investigación a los servidores de la Dirección General a mi cargo, para lo cual le brindamos las facilidades necesarias para su ejecución.

Agradezco la atención al presente y aprovecho la ocasión para despedirme de usted cordialmente,

MINISTERIO DE SALUD
Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública


María del Carmen Calle Dávila
Directora General

MCCD/rmg

c.c.: Unidad Administrativa

www.minsa.gob.pe

Av. Salaverry 801
Jesús María – Lima - Perú
Teléfono (511) 315-6600

Apéndice 3. Instrumento

INSTRUMENTO

Escala de Desempeño de los Programas Presupuestales

Datos generales

Tiempo de servicio en esta institución Edad:

Sexo: M () H () Cargo:

Instrucciones

Estimado trabajador/a, con la finalidad de conocer qué opina acerca de las competencias de gestión en esta institución, a continuación, se presenta una serie de afirmaciones a las cuales se le agradece responder con total sinceridad, marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde que esta encuesta es anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que se busca recoger su opinión honesta.

Lea detenidamente cada PREGUNTA y marque (X) en un sólo recuadro de las opciones de la derecha según la siguiente escala.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

PROGRAMAS PRESUPUESTALES						
I. EFICACIA						
En la implementación de los Programas Presupuestales, usted desde sus funciones:						
		1	2	3	4	5
1	Siente que trabaja para alcanzar los resultados finales.	5				
2	Percibe fluidez en la comunicación					
3	Conoce las principales intervenciones de los Programas Presupuestales (PP).					
4	Atiende los requerimientos del nivel regional.					
5	Maneja los conceptos contenidos en el manejo de los PP					
6	Realiza acompañamiento en el proceso.					
7	Informa a su superior los avances en su trabajo.					
8	Se considera capacitado/a en PP.					
9	Considera que están definidos los roles para alcanzar los resultados.					
10	Participa en la producción de los productos de los PP.					
II. EFICIENCIA						
Desde su posición en la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud, para la implementación de los PP considera que:						
		1	2	3	4	5
11	Se emiten las normas para la entrega de los productos al ciudadano.					
12	Las definiciones operacionales conducen a entregar los productos.					
13	Se cuenta con el recurso humano especializado en PP					
14	El flujo de los procesos optimiza la gestión.					
15	Genera impacto presupuestal.					
16	Trabaja para cumplir con los resultados finales.					
17	Lo que hace contribuye a cumplir las metas.					
18	Dispone de las herramientas para cumplir con su trabajo.					

III. ECONOMÍA En la Dirección a la que pertenece:		1	2	3	4	5
19	Reconoce que se ha incrementado el presupuesto.					
20	Propicia con las áreas técnicas la búsqueda de otras fuentes de financiamiento.					
21	Ejecuta el presupuesto de acuerdo a lo programado					
22	Justifica /Sustenta las modificaciones presupuestales para cumplir las metas.					
23	Maneja la estructura de costos de los productos de los PP					
24	Cuenta con las capacidades para asesorar al nivel regional en la ejecución del presupuesto.					
25	Reconoce cambios en el abordaje del trabajo					
26	Participa en la evaluación de la ejecución presupuestal de los PP					
IV. CALIDAD Considera que la implementación de los Programas Presupuestales viene impulsando:		1	2	3	4	5
27	La mejora de los procesos.					
28	La gestión de la calidad del gasto.					
29	La actualización de los procedimientos y guías.					
30	La especialización del recurso humano.					

Instrumento Escala de Competencias

Datos generales

Tiempo de servicio en esta institución Edad:

Sexo: M () H () Cargo:

Instrucciones

Estimado trabajador/a, con la finalidad de conocer qué opina acerca de las competencias de gestión en esta institución, a continuación, se presenta una serie de afirmaciones a las cuales se le agradece responder con total sinceridad, marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde que esta encuesta es anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que se busca recoger su opinión honesta.

Lea detenidamente cada PREGUNTA y marque (X) en un sólo recuadro de las opciones de la derecha según la siguiente escala.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

COMPETENCIAS DE GESTION						
I. CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN		1	2	3	4	5
Desde su posición en la Dirección General:						
1	Participa en la formulación de las prioridades de salud.					
2	Contribuye al logro de los objetivos institucionales.					
3	Participa en el proceso de programación de las metas del presupuesto por resultados.					
4	Identifica las metas del Plan Estratégico Institucional					
5	Realiza su trabajo enfocado a los resultados.					
6	Realiza su labor de planeamiento articulado al nivel regional.					
7	Dispone de un manual para el proceso de planeamiento.					
8	Participo en el diseño de los programas presupuestales					
9	Desarrolla procesos de conducción de los programas presupuestales					
10	Usa indicadores de gestión para medir resultados					
11	Maneja el proceso de gestión presupuestaria.					
12	Comunica sus opiniones al/la tomador/a de decisión de los Programas Presupuestales.					
13	Aplica los manuales de procedimientos					
14	Sugiere implementar nuevos conceptos					
II. HABILIDADES PARA GESTIONAR		1	2	3	4	5
Durante la realización de su labor usted:						
15	Comprende los cambios que se viene produciendo en la Dirección General.					
16	Afianzan sus conocimientos estos cambios.					
17	Considera que tiene habilidades para hacer las actividades encomendadas.					
18	Desarrolla acciones que conducen al término de su trabajo en el plazo establecido.					
19	Contribuye a asegurar la consecución de los objetivos de la Dirección General.					
20	Propicia el uso de la información para la mejora de su trabajo.					

21	Sugiere acciones correctivas.					
22	Realiza el seguimiento de lo programado					
23	Usa información que se reporta del seguimiento.					
24	Comunica los problemas presentados.					
25	Realiza las acciones de control interno de la Dirección General.					
III.	CAPACIDAD DE TRABAJO EN EQUIPO	1	2	3	4	5
	En su labor diaria en la Dirección General:					
26	Tiene compromisos comunes en el trabajo.					
27	Apoya al equipo en las tareas para cumplir objetivos.					
28	Toma en cuenta los aportes del equipo de trabajo.					
29	Comparte la información con los integrantes del equipo.					
30	Contribuye al fortalecimiento del trabajo en equipo					

Gracias por su atención, la información proporcionada es confidencial y uso exclusivo para la investigación.

Apéndice 4. Validación de los Expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "RELACIÓN DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTALES
CON LAS COMPETENCIAS DE GESTIÓN EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE INTERVENCIONES ESTRATEGIAS EN SALUD PÚBLICA
DEL MINISTERIO DE SALUD, LIMA-2017

VARIABLE: Programas Presupuestales

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Eficacia								
En la implementación de los Programas Presupuestales, usted desde sus funciones:								
1	Siente que trabaja para alcanzar los resultados finales.	✓		✓				
2	Percibe fluidez en la comunicación.	✓		✓				
3	Conoce las principales intervenciones de los Programas Presupuestales.	✓		✓				
4	Atiende los requerimientos del nivel regional.	✓		✓				
5	Maneja los conceptos contenidos en el manejo de los PP.	✓		✓				
6	Realiza acompañamiento en el proceso.	✓		✓				
7	Informa a su superior los avances en su trabajo.	✓		✓				
8	Se considera capacitado/a en PP.	✓		✓				
9	Considera que están definidos los roles para alcanzar los resultados	✓		✓				
10	Participa en la producción de los productos de los PP.	✓		✓				
Dimensión 2: Eficiencia								
Desde su posición en la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud, para la implementación de los PP considera que:								
11	Se emiten las normas para la entrega de los productos al ciudadano.	✓		✓				
12	Las definiciones operacionales conducen a entregar los productos.	✓		✓				
13	Se cuenta con el recurso humano especializado en PP	✓		✓				
14	El flujo de los procesos optimiza la gestión.	✓		✓				
15	Genera impacto presupuestal.	✓		✓				
16	Trabaja para cumplir con los resultados finales.	✓		✓				
17	Lo que hace contribuye a cumplir las metas.	✓		✓				
18	Dispone de las herramientas para cumplir con su trabajo.	✓		✓				



Dimensión 3: Economía								
En la Dirección a la que pertenece, usted								
19	Reconoce que se ha incrementado el presupuesto.	✓		✓		✓		
20	Propicia con las áreas técnicas la búsqueda de otras fuentes de financiamiento.	✓		✓		✓		
21	Ejecuta el presupuesto de acuerdo a lo programado.	✓		✓		✓		
22	Justifica/Sustenta las modificaciones presupuestales para cumplir las metas.	✓		✓		✓		
23	Maneja la estructura de costos de los productos de los PP	✓		✓		✓		
24	Cuenta con las capacidades para asesorar al nivel regional en la ejecución del presupuesto.	✓		✓		✓		
25	Reconoce cambios en el abordaje del trabajo	✓		✓		✓		
26	Participa en la evaluación de la ejecución presupuestal de los PP	✓		✓		✓		
Dimensión 4: Calidad								
Considera que la implementación de los Programas Presupuestales viene impulsando:								
27	La mejora de los procesos	✓		✓		✓		
28	La gestión de la calidad del gasto.	✓		✓		✓		
29	La actualización de los procedimientos y guías.	✓		✓		✓		
30	Especialización del recurso humano.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia
 suficiencia):
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. Mg. Cesar Cayay Bustardi DNI:

Especialidad del validador: Magister en Administración

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 13 de mayo del 2017.

Firma del Experto Informante.

VARIABLE: Competencias de Gestión

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Capacidad de Planificación								
Desde su posición en la Dirección General:								
1	Participa en la formulación de las prioridades de salud.	✓		✓		✓		
2	Contribuye al logro de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
3	Participa en el proceso de programación de las metas del presupuesto por resultados.	✓		✓		✓		
4	Identifica las metas del Plan Estratégico Institucional	✓		✓		✓		
5	Realiza su trabajo enfocado a los resultados	✓		✓		✓		
6	Realiza su labor de planeamiento articulado al nivel regional.	✓		✓		✓		
7	Dispone de un manual para el proceso de planeamiento.	✓		✓		✓		
8	Participo en el diseño de los programas presupuestales	✓		✓		✓		
9	Desarrolla procesos de conducción de los programas presupuestales	✓		✓		✓		
10	Usa indicadores de gestión para medir resultados	✓		✓		✓		
11	Maneja el proceso de gestión presupuestaria.	✓		✓		✓		
12	Comunica sus opiniones al/la tomador/a de decisión de los Programas Presupuestales.	✓		✓		✓		
13	Aplica los manuales de procedimientos	✓		✓		✓		
14	Sugiere acciones correctivas.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Habilidades para gestionar								
Durante la realización de su labor usted:								
15	Comprende los cambios que se viene produciendo en la Dirección General.	✓		✓		✓		
16	Afianzan sus conocimientos, estos cambios	✓		✓		✓		
17	Considera que tiene habilidades para hacer las actividades encomendadas.	✓		✓		✓		
18	Desarrolla acciones que conducen al término de su trabajo en el plazo establecido.	✓		✓		✓		
19	Contribuye a asegurar la consecución de los objetivos de la Dirección General.	✓		✓		✓		
20	Propicia el uso de la información para la mejora de su trabajo.	✓		✓		✓		
21	Sugiere acciones correctivas.	✓		✓		✓		

22	Realiza el seguimiento de lo programado	✓		✓		✓		
23	Usa información que se reporta del seguimiento.	✓		✓		✓		
24	Comunica los problemas presentados.	✓		✓		✓		
25	Realiza las acciones de control interno.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Capacidad de trabajo en equipo								
En su labor diaria en la Dirección General:								
26	Tiene compromisos comunes en el trabajo.	✓		✓		✓		
27	Apoya al equipo en las tareas para cumplir objetivos.	✓		✓		✓		
28	Toma en cuenta los aportes del equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
29	Comparte la información con los integrantes del equipo.	✓		✓		✓		
30	Contribuye al fortalecimiento del trabajo en equipo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiente por pertinencia, relevancia y claridad

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg. *Bosay Garayblu Landi* DNI: *06408163*

Especialidad del validador: *Magister en Administración*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 13 de mayo del 2017.

[Firma]
Firma del Experto Informante.

VARIABLE: Competencias de Gestión

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Capacidad de Planificación								
Desde su posición en la Dirección General:								
1	Participa en la formulación de las prioridades de salud.	✓		✓		✓		
2	Contribuye al logro de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
3	Participa en el proceso de programación de las metas del presupuesto por resultados.	✓		✓		✓		
4	Identifica las metas del Plan Estratégico Institucional	✓		✓		✓		
5	Realiza su trabajo enfocado a los resultados	✓		✓		✓		
6	Realiza su labor de planeamiento articulado al nivel regional.	✓		✓		✓		
7	Dispone de un manual para el proceso de planeamiento.	✓		✓		✓		
8	Participo en el diseño de los programas presupuestales	✓		✓		✓		
9	Desarrolla procesos de conducción de los programas presupuestales	✓		✓		✓		
10	Usa indicadores de gestión para medir resultados	✓		✓		✓		
11	Maneja el proceso de gestión presupuestaria.	✓		✓		✓		
12	Comunica sus opiniones a/la tomador/a de decisión de los Programas Presupuestales.	✓		✓		✓		
13	Aplica los manuales de procedimientos	✓		✓		✓		
14	Sugiere acciones correctivas.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Habilidades para gestionar								
Durante la realización de su labor usted:								
15	Comprende los cambios que se viene produciendo en la Dirección General.	✓		✓		✓		
16	Afianzan sus conocimientos, estos cambios	✓		✓		✓		
17	Considera que tiene habilidades para hacer las actividades encomendadas.	✓		✓		✓		
18	Desarrolla acciones que conducen al término de su trabajo en el plazo establecido.	✓		✓		✓		
19	Contribuye a asegurar la consecución de los objetivos de la Dirección General.	✓		✓		✓		
20	Propicia el uso de la información para la mejora de su trabajo.	✓		✓		✓		
21	Sugiere acciones correctivas.	✓		✓		✓		

22	Realiza el seguimiento de lo programado	✓		✓		✓		
23	Usa información que se reporta del seguimiento.	✓		✓		✓		
24	Comunica los problemas presentados.	✓		✓		✓		
25	Realiza las acciones de control interno.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Capacidad de trabajo en equipo								
En su labor diaria en la Dirección General:								
26	Tiene compromisos comunes en el trabajo.	✓		✓		✓		
27	Apoya al equipo en las tareas para cumplir objetivos.	✓		✓		✓		
28	Toma en cuenta los aportes del equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
29	Comparte la información con los integrantes del equipo.	✓		✓		✓		
30	Contribuye al fortalecimiento del trabajo en equipo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: D^R Mg ANGEL SALVATIERRA MÉRIGAR DNI: 39873533

Especialidad del validador: GENÉTICA BIOTECNOLOGÍA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 13 de mayo del 2017.


Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "RELACIÓN DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTALES
 CON LAS COMPETENCIAS DE GESTIÓN EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE INTERVENCIONES ESTRATEGIAS EN SALUD PÚBLICA
 DEL MINISTERIO DE SALUD, LIMA-2017**

VARIABLE: Programas Presupuestales

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Eficacia								
En la implementación de los Programas Presupuestales, usted desde sus funciones:								
1	Siente que trabaja para alcanzar los resultados finales.	✓		✓		✓		
2	Percebe fluidez en la comunicación.	✓		✓		✓		
3	Conoce las principales intervenciones de los Programas Presupuestales.	✓		✓		✓		
4	Atiende los requerimientos del nivel regional.	✓		✓		✓		
5	Maneja los conceptos contenidos en el manejo de los PP.	✓		✓		✓		
6	Realiza acompañamiento en el proceso.	✓		✓		✓		
7	Informa a su superior los avances en su trabajo.	✓		✓		✓		
8	Se considera capacitado/a en PP.	✓		✓		✓		
9	Considera que están definidos los roles para alcanzar los resultados	✓		✓		✓		
10	Participa en la producción de los productos de los PP.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Eficiencia								
Desde su posición en la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud, para la implementación de los PP considera que:								
11	Se emiten las normas para la entrega de los productos al ciudadano.	✓		✓		✓		
12	Las definiciones operacionales conducen a entregar los productos.	✓		✓		✓		
13	Se cuenta con el recurso humano especializado en PP	✓		✓		✓		
14	El flujo de los procesos optimiza la gestión.	✓		✓		✓		
15	Genera impacto presupuestal.	✓		✓		✓		
16	Trabaja para cumplir con los resultados finales.	✓		✓		✓		
17	Lo que hace contribuye a cumplir las metas.	✓		✓		✓		
18	Dispone de las herramientas para cumplir con su trabajo.	✓		✓		✓		

Dimensión 3: Economía								
En la Dirección a la que pertenece, usted								
19	Reconoce que se ha incrementado el presupuesto.	✓		✓		✓		
20	Propicia con las áreas técnicas la búsqueda de otras fuentes de financiamiento.	✓		✓		✓		
21	Ejecuta el presupuesto de acuerdo a lo programado.	✓		✓		✓		
22	Justifica/Sustenta las modificaciones presupuestales para cumplir las metas.	✓		✓		✓		
23	Maneja la estructura de costos de los productos de los PP	✓		✓		✓		
24	Cuenta con las capacidades para asesorar al nivel regional en la ejecución del presupuesto.	✓		✓		✓		
25	Reconoce cambios en el abordaje del trabajo	✓		✓		✓		
26	Participa en la evaluación de la ejecución presupuestal de los PP	✓		✓		✓		
Dimensión 4: Calidad								
Considera que la implementación de los Programas Presupuestales viene impulsando:								
27	La mejora de los procesos	✓		✓		✓		
28	La gestión de la calidad del gasto.	✓		✓		✓		
29	La actualización de los procedimientos y guías.	✓		✓		✓		
30	Especialización del recurso humano.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: D. Mg ANSEL SALVATIERRA MELGAR
 DNI: 19873533

Especialidad del validador: MDTHERÓICO ENDODÓNTICO

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 13 de mayo del 2017.


 Firma del Experto Informante.

VARIABLE: Competencias de Gestión

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Capacidad de Planificación								
Desde su posición en la Dirección General:								
1	Participa en la formulación de las prioridades de salud.	/		/		/		
2	Contribuye al logro de los objetivos institucionales.	/		/		/		
3	Participa en el proceso de programación de las metas del presupuesto por resultados.	/		/		/		
4	Identifica las metas del Plan Estratégico Institucional	/		/		/		
5	Realiza su trabajo enfocado a los resultados	/		/		/		
6	Realiza su labor de planeamiento articulado al nivel regional.	/		/		/		
7	Dispone de un manual para el proceso de planeamiento.	/		/		/		
8	Participo en el diseño de los programas presupuestales	/		/		/		
9	Desarrolla procesos de conducción de los programas presupuestales	/		/		/		
10	Usa indicadores de gestión para medir resultados	/		/		/		
11	Maneja el proceso de gestión presupuestaria.	/		/		/		
12	Comunica sus opiniones al/la tomador/a de decisión de los Programas Presupuestales.	/		/		/		
13	Aplica los manuales de procedimientos	/		/		/		
14	Sigue acciones correctivas.	/		/		/		
Dimensión 2: Habilidades para gestionar								
Durante la realización de su labor usted:								
15	Comprende los cambios que se viene produciendo en la Dirección General.	/		/		/		
16	Añazan sus conocimientos, estos cambios	/		/		/		
17	Considera que tiene habilidades para hacer las actividades encomendadas.	/		/		/		
18	Desarrolla acciones que conducen al término de su trabajo en el plazo establecido.	/		/		/		
19	Contribuye a asegurar la consecución de los objetivos de la Dirección General.	/		/		/		
20	Propicia el uso de la información para la mejora de su trabajo.	/		/		/		
21	Sugiere acciones correctivas.	/		/		/		
22	Realiza el seguimiento de lo programado	/		/		/		
23	Usa información que se reporta del seguimiento.	/		/		/		
24	Comunica los problemas presentados.	/		/		/		

25	Realiza las acciones contempladas en el sistema de control interno de la Dirección General.	/		/		/		
Dimensión 3: Capacidad de trabajo en equipo								
En su labor diaria en la Dirección General:								
26	Tiene compromisos comunes en el trabajo.	/		/		/		
27	Apoya al equipo en las tareas para cumplir objetivos.	/		/		/		
28	Toma en cuenta los aportes del equipo de trabajo.	/		/		/		
29	Comparte la información con los integrantes del equipo.	/		/		/		
30	Contribuye al fortalecimiento del trabajo en equipo	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Es suficiente*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg
Guillermo Bravo Huaymales

DNI: 21134641

Especialidad del validador:

Lima, 06 de mayo del 2017.

[Firma]

Firma del Experto Informante.

Mg. Guido J. Bravo Huaymales
DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

VARIABLE 1 PROGRAMAS PRESUPUESTALES

	CP1	CP2	CP3	CP4	CP5	CP6	CP7	CP8	CP9	EF10	EF10	EF10	EF10	EC1	EC2	EC3	EC4	EC5	EC6	EC7	EC8	EC9	EM1	EM2	EM3	EM4	EM5	EM6	EM7	EM8	EM9	EM10	EM11	EM12	EM13	EM14	EM15	EM16	EM17	EM18	EM19	EM20	EM21	EM22	EM23	EM24	EM25	EM26	EM27	EM28	EM29	EM30	EM31	EM32	EM33	EM34	EM35	EM36	EM37	EM38	EM39	EM40	EM41	EM42	EM43	EM44	EM45	EM46	EM47	EM48	EM49	EM50	EM51	EM52	EM53	EM54	EM55	EM56	EM57	EM58	EM59	EM60	EM61	EM62	EM63	EM64	EM65	EM66	EM67	EM68	EM69	EM70	EM71	EM72	EM73	EM74	EM75	EM76	EM77	EM78	EM79	EM80	EM81	EM82	EM83	EM84	EM85	EM86	EM87	EM88	EM89	EM90	EM91	EM92	EM93	EM94	EM95	EM96	EM97	EM98	EM99	EM100	EM101	EM102	EM103	EM104	EM105	EM106	EM107	EM108	EM109	EM110	EM111	EM112	EM113	EM114	EM115	EM116	EM117	EM118	EM119	EM120	EM121	EM122	EM123	EM124	EM125	EM126	EM127	EM128	EM129	EM130	EM131	EM132	EM133	EM134	EM135	EM136	EM137	EM138	EM139	EM140	EM141	EM142	EM143	EM144	EM145	EM146	EM147	EM148	EM149	EM150	EM151	EM152	EM153	EM154	EM155	EM156	EM157	EM158	EM159	EM160	EM161	EM162	EM163	EM164	EM165	EM166	EM167	EM168	EM169	EM170	EM171	EM172	EM173	EM174	EM175	EM176	EM177	EM178	EM179	EM180	EM181	EM182	EM183	EM184	EM185	EM186	EM187	EM188	EM189	EM190	EM191	EM192	EM193	EM194	EM195	EM196	EM197	EM198	EM199	EM200	EM201	EM202	EM203	EM204	EM205	EM206	EM207	EM208	EM209	EM210	EM211	EM212	EM213	EM214	EM215	EM216	EM217	EM218	EM219	EM220	EM221	EM222	EM223	EM224	EM225	EM226	EM227	EM228	EM229	EM230	EM231	EM232	EM233	EM234	EM235	EM236	EM237	EM238	EM239	EM240	EM241	EM242	EM243	EM244	EM245	EM246	EM247	EM248	EM249	EM250	EM251	EM252	EM253	EM254	EM255	EM256	EM257	EM258	EM259	EM260	EM261	EM262	EM263	EM264	EM265	EM266	EM267	EM268	EM269	EM270	EM271	EM272	EM273	EM274	EM275	EM276	EM277	EM278	EM279	EM280	EM281	EM282	EM283	EM284	EM285	EM286	EM287	EM288	EM289	EM290	EM291	EM292	EM293	EM294	EM295	EM296	EM297	EM298	EM299	EM300	EM301	EM302	EM303	EM304	EM305	EM306	EM307	EM308	EM309	EM310	EM311	EM312	EM313	EM314	EM315	EM316	EM317	EM318	EM319	EM320	EM321	EM322	EM323	EM324	EM325	EM326	EM327	EM328	EM329	EM330	EM331	EM332	EM333	EM334	EM335	EM336	EM337	EM338	EM339	EM340	EM341	EM342	EM343	EM344	EM345	EM346	EM347	EM348	EM349	EM350	EM351	EM352	EM353	EM354	EM355	EM356	EM357	EM358	EM359	EM360	EM361	EM362	EM363	EM364	EM365	EM366	EM367	EM368	EM369	EM370	EM371	EM372	EM373	EM374	EM375	EM376	EM377	EM378	EM379	EM380	EM381	EM382	EM383	EM384	EM385	EM386	EM387	EM388	EM389	EM390	EM391	EM392	EM393	EM394	EM395	EM396	EM397	EM398	EM399	EM400	EM401	EM402	EM403	EM404	EM405	EM406	EM407	EM408	EM409	EM410	EM411	EM412	EM413	EM414	EM415	EM416	EM417	EM418	EM419	EM420	EM421	EM422	EM423	EM424	EM425	EM426	EM427	EM428	EM429	EM430	EM431	EM432	EM433	EM434	EM435	EM436	EM437	EM438	EM439	EM440	EM441	EM442	EM443	EM444	EM445	EM446	EM447	EM448	EM449	EM450	EM451	EM452	EM453	EM454	EM455	EM456	EM457	EM458	EM459	EM460	EM461	EM462	EM463	EM464	EM465	EM466	EM467	EM468	EM469	EM470	EM471	EM472	EM473	EM474	EM475	EM476	EM477	EM478	EM479	EM480	EM481	EM482	EM483	EM484	EM485	EM486	EM487	EM488	EM489	EM490	EM491	EM492	EM493	EM494	EM495	EM496	EM497	EM498	EM499	EM500	EM501	EM502	EM503	EM504	EM505	EM506	EM507	EM508	EM509	EM510	EM511	EM512	EM513	EM514	EM515	EM516	EM517	EM518	EM519	EM520	EM521	EM522	EM523	EM524	EM525	EM526	EM527	EM528	EM529	EM530	EM531	EM532	EM533	EM534	EM535	EM536	EM537	EM538	EM539	EM540	EM541	EM542	EM543	EM544	EM545	EM546	EM547	EM548	EM549	EM550	EM551	EM552	EM553	EM554	EM555	EM556	EM557	EM558	EM559	EM560	EM561	EM562	EM563	EM564	EM565	EM566	EM567	EM568	EM569	EM570	EM571	EM572	EM573	EM574	EM575	EM576	EM577	EM578	EM579	EM580	EM581	EM582	EM583	EM584	EM585	EM586	EM587	EM588	EM589	EM590	EM591	EM592	EM593	EM594	EM595	EM596	EM597	EM598	EM599	EM600	EM601	EM602	EM603	EM604	EM605	EM606	EM607	EM608	EM609	EM610	EM611	EM612	EM613	EM614	EM615	EM616	EM617	EM618	EM619	EM620	EM621	EM622	EM623	EM624	EM625	EM626	EM627	EM628	EM629	EM630	EM631	EM632	EM633	EM634	EM635	EM636	EM637	EM638	EM639	EM640	EM641	EM642	EM643	EM644	EM645	EM646	EM647	EM648	EM649	EM650	EM651	EM652	EM653	EM654	EM655	EM656	EM657	EM658	EM659	EM660	EM661	EM662	EM663	EM664	EM665	EM666	EM667	EM668	EM669	EM670	EM671	EM672	EM673	EM674	EM675	EM676	EM677	EM678	EM679	EM680	EM681	EM682	EM683	EM684	EM685	EM686	EM687	EM688	EM689	EM690	EM691	EM692	EM693	EM694	EM695	EM696	EM697	EM698	EM699	EM700	EM701	EM702	EM703	EM704	EM705	EM706	EM707	EM708	EM709	EM710	EM711	EM712	EM713	EM714	EM715	EM716	EM717	EM718	EM719	EM720	EM721	EM722	EM723	EM724	EM725	EM726	EM727	EM728	EM729	EM730	EM731	EM732	EM733	EM734	EM735	EM736	EM737	EM738	EM739	EM740	EM741	EM742	EM743	EM744	EM745	EM746	EM747	EM748	EM749	EM750	EM751	EM752	EM753	EM754	EM755	EM756	EM757	EM758	EM759	EM760	EM761	EM762	EM763	EM764	EM765	EM766	EM767	EM768	EM769	EM770	EM771	EM772	EM773	EM774	EM775	EM776	EM777	EM778	EM779	EM780	EM781	EM782	EM783	EM784	EM785	EM786	EM787	EM788	EM789	EM790	EM791	EM792	EM793	EM794	EM795	EM796	EM797	EM798	EM799	EM800	EM801	EM802	EM803	EM804	EM805	EM806	EM807	EM808	EM809	EM810	EM811	EM812	EM813	EM814	EM815	EM816	EM817	EM818	EM819	EM820	EM821	EM822	EM823	EM824	EM825	EM826	EM827	EM828	EM829	EM830	EM831	EM832	EM833	EM834	EM835	EM836	EM837	EM838	EM839	EM840	EM841	EM842	EM843	EM844	EM845	EM846	EM847	EM848	EM849	EM850	EM851	EM852	EM853	EM854	EM855	EM856	EM857	EM858	EM859	EM860	EM861	EM862	EM863	EM864	EM865	EM866	EM867	EM868	EM869	EM870	EM871	EM872	EM873	EM874	EM875	EM876	EM877	EM878	EM879	EM880	EM881	EM882	EM883	EM884	EM885	EM886	EM887	EM888	EM889	EM890	EM891	EM892	EM893	EM894	EM895	EM896	EM897	EM898	EM899	EM900	EM901	EM902	EM903	EM904	EM905	EM906	EM907	EM908	EM909	EM910	EM911	EM912	EM913	EM914	EM915	EM916	EM917	EM918	EM919	EM920	EM921	EM922	EM923	EM924	EM925	EM926	EM927	EM928	EM929	EM930	EM931	EM932	EM933	EM934	EM935	EM936	EM937	EM938	EM939	EM940	EM941	EM942	EM943	EM944	EM945	EM946	EM947	EM948	EM949	EM950	EM951	EM952	EM953	EM954	EM955	EM956	EM957	EM958	EM959	EM960	EM961	EM962	EM963	EM964	EM965	EM966	EM967	EM968	EM969	EM970	EM971	EM972	EM973	EM974	EM975	EM976	EM977	EM978	EM979	EM980	EM981	EM982	EM983	EM984	EM985	EM986	EM987	EM988	EM989	EM990	EM991	EM992	EM993	EM994	EM995	EM996	EM997	EM998	EM999	EM1000	EM1001	EM1002	EM1003	EM1004	EM1005	EM1006	EM1007	EM1008	EM1009	EM1010	EM1011	EM1012	EM1013	EM1014	EM1015	EM1016	EM1017	EM1018	EM1019	EM1020	EM1021	EM1022	EM1023	EM1024	EM1025	EM1026	EM1027	EM1028	EM1029	EM1030	EM1031	EM1032	EM1033	EM1034	EM1035	EM1036	EM1037	EM1038	EM1039	EM1040	EM1041	EM1042	EM1043	EM1044	EM1045	EM1046	EM1047	EM1048	EM1049	EM1050	EM1051	EM1052	EM1053	EM1054	EM1055	EM1056	EM1057	EM1058	EM1059	EM1060	EM1061	EM1062	EM1063	EM1064	EM1065	EM1066	EM1067	EM1068	EM1069	EM1070	EM1071	EM1072	EM1073	EM1074	EM1075	EM1076	EM1077	EM1078	EM1079	EM1080	EM1081	EM1082	EM1083	EM1084	EM1085	EM1086	EM1087	EM1088	EM1089	EM1090	EM1091	EM1092	EM1093	EM1094	EM1095	EM1096	EM1097	EM1098	EM1099	EM1100	EM1101	EM1102	EM1103	EM1104	EM1105	EM1106	EM1107	EM1108	EM1109	EM1110	EM1111	EM1112	EM1113	EM1114	EM1115	EM1116	EM1117	EM1118	EM1119	EM1120	EM1121	EM1122	EM1123	EM1124	EM1125	EM1126	EM1127	EM1128	EM1129	EM1130	EM1131	EM1132	EM1133	EM1134	EM1135	EM1136	EM1137	EM1138	EM1139	EM1140	EM1141	EM1142	EM1143	EM1144	EM1145	EM1146	EM1147	EM1148	EM1149	EM1150	EM1151	EM1152	EM1153	EM1154	EM1155	EM1156	EM1157	EM1158	EM1159	EM1160	EM1161	EM1162	EM1163	EM1164	EM1165	EM1166	EM1167	EM1168	EM1169	EM1170	EM1171	EM1172	EM1173	EM1174	EM1175	EM1176	EM1177	EM1178	EM1179	EM1180	EM1181	EM1182	EM1183	EM1184	EM1185	EM1186	EM1187	EM1188	EM1189	EM1190	EM1191	EM1192	EM1193	EM1194	EM1195	EM1196	EM1197	EM1198	EM1199	EM1200	EM1201	EM120
--	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------	------	------	------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	-------

VARIABLE 2 COMPETENCIAS DE GESTION

	CP1	CP2	CP3	CP4	CP5	CP6	CP7	CP8	CP9	CP10	CP11	CP12	CP13	CP14	CP TC	HG1	HG2	HG3	HG4	HG5	HG6	HG7	HG8	HG9	HG10	HG11	HG12	HG13	HG14	HG15	TOTAL	TE1	TE2	TE3	TE4	TE5	TOTAL					
SP001	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	61	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49	4	5	5	5	5	24	134				
SP002	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	67	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	4	5	5	5	5	24	145			
SP003	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	59	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	20	121		
SP004	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	57	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	4	5	5	5	5	24	130			
SP005	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	59	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	4	4	4	4	4	4	20	128		
SP006	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	63	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	4	5	5	5	5	5	24	133			
SP007	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	48	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	3	3	3	3	3	16	103			
SP008	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	57	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	4	5	5	5	5	5	24	130			
SP009	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	63	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	4	4	4	4	4	4	20	128			
SP010	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	59	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	4	4	4	4	4	4	20	128			
SP011	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	68	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54	4	5	5	5	5	5	24	146			
SP012	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	54	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	5	23	115			
SP013	4	5	5	5	5	2	3	1	5	2	3	4	3	4	50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	5	5	5	5	5	24	118			
SP014	2	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	56	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	5	5	4	4	4	4	22	122			
SP015	3	3	3	3	2	1	1	1	2	2	3	2	3	3	32	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	20	91			
SP016	2	3	3	4	4	4	4	1	2	2	3	3	3	3	40	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	38	2	3	3	3	3	3	3	14	92			
SP017	4	5	5	5	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	3	3	3	3	3	3	15	108				
SP018	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	4	4	4	4	4	4	5	23	128			
SP019	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	60	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	5	5	23	122		
SP020	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	56	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	3	3	3	4	5	18	114		
SP021	3	4	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	5	16	95		
SP022	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	60	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	4	4	4	4	4	4	4	20	129		
SP023	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	59	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	5	5	5	5	5	5	5	5	25	126		
SP024	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	59	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	35	3	4	4	4	4	4	3	17	111			
SP025	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	45	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	41	5	5	5	5	5	5	4	5	23	109		
SP026	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	5	22	122		
SP027	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	4	4	4	4	4	4	4	5	24	125		
SP028	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	23	132	
SP029	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	112	
SP030	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	67	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	145	
SP031	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	62	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	21	131		
SP032	2	2	2	1	2	3	3	3	1	1	2	3	3	3	31	2	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	32	4	3	3	3	3	3	3	3	16	79		
SP033	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	36	2	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	32	1	2	3	3	2	2	2	3	12	80		
SP034	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	36	2	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	33	1	2	3	3	3	3	3	4	13	82		
SP035	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	2	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	34	2	2	3	3	3	3	3	3	14	90		
SP036	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	2	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	14	86		
SP037	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	45	2	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	18	96	
SP038	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	38	2	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	16	84	
SP039	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	48	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	117	
SP040	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	109	
SP041	5	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	53	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	16	98		
SP042	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	63	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	133	
SP043	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	13	81	
SP044	5	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	17	106	
SP045	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	19	124	
SP046	3	3	4	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	34	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	18	82
SP047	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	46	3	4	4	4																							

Apéndice 6: Artículo. Programas presupuestales y competencias de gestión en la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del Ministerio de Salud, Lima-2017

Budget programs and management competencies in the Directorate General of Strategic Interventions in Public Health of the Ministry of Health, Lima-2017

Resumen

El propósito de la presente investigación es medir la relación de los programas presupuestales y las competencias de gestión de los servidores de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del Ministerio de Salud, Lima- 2017 para percibir el nivel de implementación de los programas presupuestales con las capacidades para gestionarlo de los servidores.

La muestra fue de 125 servidores entre profesionales de la salud: médicos, enfermeras, nutricionistas asistentas sociales, odontólogos, médicos veterinarios, químicos y otros profesionales de las ciencias sociales, así como a funcionarios profesionales de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del Ministerio de Salud. La investigación es de tipo descriptiva y correlacional, para lo cual se aplicó dos cuestionarios, el primero para conocer el nivel de avances alcanzados en la implementación de los programas presupuestales en salud y el segundo para conocer el nivel de capacidad de gestión que tienen los servidores de la precitada Dirección General, en la conducción de los programas presupuestales, se usó las respuestas tipo Escala de Likert y el método estadístico no paramétrico de Rho de Spearman, verificándose la presencia de una correlación significativa entre ambas variables y la existencia de relación directa entre los programas presupuestales y las dimensiones de capacidad de gestión, con rho de 0.477 positivo con significancia de 0.000, con lo cual se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula a un nivel de confianza del 99 %, por lo que se aceptó la hipótesis de Existe relación significativa entre

programas presupuestales y competencias de gestión en la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del Ministerio de Salud, Lima-2017.

Los resultados obtenidos en la presente investigación fueron sorprendente por cuanto el 63.2 % de los servidores entrevistados tienen una percepción cualificada muy alto de conocimiento de los instrumentos y la metodología de los programas presupuestales, mientras que el 56 % perciben a las competencias de gestión como un elemento fundamental para la implementación de los programas, las mismas que han sido adquiridas por medio de capacitaciones, como iniciativas propias, específicamente en los procesos de planificación, programación, ejecución y evaluación en la asignación presupuestal que se asignan a las entidades de salud.

Palabras claves: Programas presupuestales, competencias de gestión.

Abstract

The purpose of the present investigation is to measure the relationship of the budgetary programs and the management competencies of the servers of the General Direction of Strategic Interventions in Public Health of the Ministry of Health, Lima-2017 to perceive the level of implementation of the budgetary programs with the capabilities to manage it from the servers.

The sample consisted of 125 servers among health professionals: doctors, nurses, nutritionists, social workers, dentists, veterinarians, chemists and other professionals of the social sciences, as well as professional officials of the General Directorate of Strategic Interventions in Public Health of the Ministry of Health. The research is descriptive and correlational, for which two questionnaires were applied, the first to know the level of progress achieved in the implementation of budget programs in health and the second to know the level of management capacity that servers have of the aforementioned Directorate General, in the conduct of the budget programs, the Likert Scale responses and Spearman's nonparametric statistical method of Rho were used, verifying the presence of a significant correlation between both variables and the existence of a direct relationship

between the budgetary programs and the dimensions of management capacity, with rho of 0.477 positive with significance of 0.000, with which the decision was taken to reject the null hypothesis at a confidence level of 99%, for which the hypothesis was accepted. There is a significant relationship between budget programs and management competencies in the Directorate General of Strategic Interventions in Public Health of the Ministry of Health, Lima-2017.

The results obtained in the present investigation were surprising in that 63.2% of the interviewed servers have a very high qualified perception of knowledge of the instruments and the methodology of the budgetary programs, while 56% perceive the management competencies as a fundamental element for the implementation of the programs, which have been acquired through training, as own initiatives, specifically in the planning, programming, execution and evaluation processes in the budget allocation that are assigned to health entities.

Key words: Budget programs, management competencies.

Introducción

En América Latina se conocen experiencias de reformas presupuestarias tanto individuales como otras derivadas de reformas de sistemas administrativos en su integralidad, basadas en grandes esfuerzos y apoyadas en la instrumentalización de la administración pública con la mirada para dar soluciones, donde el presupuesto se oriente a la articulación de resultados traducidos en programas presupuestales dirigidos a quienes lo demandan, para lo cual el uso y destino de los recursos financieros es vital, lo cual debe responder a la calidad y eficiencia de los bienes que se entregan al poblador, que conlleven a elevar la riqueza de un país, tal como lo manifiesta Escobar y Hermosa (2015) que la estructura de un presupuesto es el reflejo de las políticas públicas en un país, porque muestran la prelación que se otorga a los diferentes problemas públicos de una nación tanto por los incrementos o disminuciones de presupuesto que se le asigna.

Este uso eficaz y eficiente de los presupuestos se refleja en la eficiencia en el gasto público, como un tema crítico en naciones de habla hispana, a excepción de Costa Rica, Uruguay y Chile, que sí bien, tienen una mejor aplicabilidad de los instrumentos con mejores resultados, siendo el Sector Salud una de las áreas en donde este desempeño fue óptimo, como en el caso de Perú, que ocupa el ranking 9 de 16 países evaluados, con aplicación de iniciativas en la metodología de presupuesto por resultados, que si bien viene experimentándose, aún existen demoras en su implementación y más aún en el despliegue del avance acorde a lo establecido, tal como lo señala Acuña, Huaita y Mesinas (2012), que para avanzar en las reformas presupuestales, las iniciativas del Estado implementadas, vía los programas presupuestales estas deben estar asociadas al logro de los resultados con los recursos disponibles, en una lógica de eficacia, eficiencia, calidad y transparencia.

Por otro lado, diversos países de Latinoamérica vienen induciendo mejoras en las instituciones del Estado para mejorar el desempeño y la competencias de los recursos humanos, con el propósito de que los tomadores de decisión específicamente en lo referido a las finanzas y presupuesto, sean los profesionales con amplia destrezas y competencias para direccionar los recursos al fin establecido y contribuir a la mejora del desempeño de las organizaciones del Estado, producto de las innovaciones tecnológicas y las exigencias del modernidad, acorde a lo que manifiesta Ayala (2005).

Lo cierto es que en el Perú la gestión por resultados es, aún de carácter incipiente, caracterizada por la escasa coordinación con competencias transversales en los sistemas administrativos; supeditado a traslapar teorías que puedan ser equivocadas a lo inicialmente planteado, hecho que se evidencia sobre manera en la calidad del gasto público, incluso en los programas presupuestales, ya que la calidad en el gasto no sólo significa planear y utilizar las asignaciones financieras que mejoren la vida de los conciudadanos sino alcanzar los resultados, y para el caso de la presente investigación se quiere medir los avances de los programas implementados en relación a las competencias de gestión que tienen los tomadores de decisiones en el Ministerio de Salud, tal como lo señala Armijo

(2011), que los programas presupuestales implementados deben ser evaluados mediante indicadores que muestren la valoración de los resultados alcanzados, con enfoque de eficiencia, eficacia, economía y calidad.

A la fecha aún no se avizoran cambios significativos en esta forma de dirigir los recursos, acotando los esfuerzos de los profesionales, que cuentan con instrumentos y herramientas para direccionar los recursos asignados a las intervenciones o productos contempladas en los programas presupuestales, los mismos que se definieron en función a los problemas que se requieren solucionar, o, notándose que las fortalezas de los conductores y tomadores de administrar y gestionar los programas presupuestales de salud, aparentemente necesitan de elementos relacionados a las capacidades y habilidades, sin embargo se muestran falencias para gestionar dichos presupuestos que responden a un resultado, tal como el Ministerio de Salud (2016) lo señala en los diseños y rediseños de los programas presupuestales.

El problema exige una mirada integral del tema; es decir, se requiere evaluar la relación de los programas presupuestales implementados con el nivel de las competencias de gestión de los profesionales de la Dirección General y determinar las relaciones que permitan identificar puntos críticos que conlleven a la correcta implementación de los programas presupuestales y por ende dirigir el presupuesto a mejorar la salud de la población, tal como lo señala Sánchez (2011), que las competencias para la dirección y administración de las dependencias del sector público son conjuntos de responsabilidades y decisiones que se deben tomar para alcanzar los objetivos y metas. Asimismo, Aristimuño, Guaita y Rodríguez (2010), señalan que las principales competencias de gestión que los servidores poseen son conocimientos, administración de los administrados, que corresponden en conjunto un trabajo en colaboración y el liderazgo.

García (2017), en su tesis "*Presupuesto público y eficiencia del gasto de inversión en México 1990-2014*", muestra como el gasto público en inversiones influye en un incremento de la demanda agregada de la economía de un país y por lo tanto repercute en el presupuesto de una nación ya que se relaciona con las

variables macroeconómicas como empleo, mayores ingresos fiscales, mayor recaudación de la caja fiscal, entre otros, concluyendo en que la inversión a su vez reduce la eficiencia del crecimiento económico y que los gastos en inversión tienen una relación significativa de Rho 0.98 con el empleo y el producto bruto de un país, por lo que muestra relación directa con el presupuesto público.

Cáceres (2013), en su investigación, *“Acceso a los programas sociales de transferencias de ingresos de protección a la infancia por parte de los hogares jóvenes con hijos”* enfocó el sistema de protección contributiva, empleando la metodología de investigación descriptiva explicativa de diseño no experimental con una muestra centrada en hogares de jóvenes con hijos menores de 18 años de Argentina, con un estadístico de 0.63 de Spearman y concluye que se da una distribución inversa de los programas de transferencia de ingresos dentro de la población en estado de riesgo, lo que conlleva a que los programas sociales no alcancen el fin y el propósito por el cual fue implementado.

Ruiz (2011), en su investigación titulada *“Principales efectos socioeconómicos de la asignación dentro del presupuesto general de ingresos y egresos de la nación a los Ministerio de Salud y Educación y su ineficiente ejecución presupuestal durante los años 1997-2006”*, muestra la relación de la cobertura y calidad de ambas entidades, presentando la estimación de los recursos que debieron ser ejecutados para cubrir las necesidades de la población, se refleja que el presupuesto no es el adecuado en monto y en destino del gasto, el diseño es correlacional y concluye que la asignación presupuestal para los dos ministerios dentro de la distribución total del presupuesto de ingresos y gastos fue bajo y su ejecución fue deficiente por cuanto la estructura de los presupuesto no refleja las reales necesidades de la población.

Alcon (2014), en su investigación, *“Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los docentes de las escuelas básicas del sector caño Nuevo del municipio Tinaquillo, Estado Cojedes”* trata de estudiar las destrezas gerenciales y su relación con la satisfacción laboral en colegios en un estado de Venezuela, fue un estudio descriptivo, para conocer las características de un director y luego y aplica la

encuesta a 19 docentes y concluye que existe una correlación directa entre las habilidades gerenciales de los directores de las escuelas con la satisfacción laboral de los docentes.

Gómez (2012), en su tesis, "*Perfil de competencias gerenciales para mejorar el desempeño de los hoteles Gran Turismo, en la ciudad de México*", enfocó los perfiles de las capacidades gerenciales que contribuían al logro de las metas y misión de las hosterías en Méjico, fue descriptivo, se aplicó la encuesta a 100 personas y concluye la investigación sustentando que las competencias gerenciales establecidas mejoran en un 85 %, las labores encomendadas, las que se reflejan en el afianzamiento de una cultura organizacional basada en el conocimiento, habilidades y actitudes entre otros, por lo que vuelve muy fuerte y poderosas dicha líneas de negocio de turismo e influye en la calidad de la atención.

Escobar y Hermosa, (2015), en su trabajo sobre "*El presupuesto por resultados en la calidad del gasto público de la unidad ejecutora de la Dirección Regional de Salud Huancavelica- año 2014*", relaciona el presupuesto por resultados y la calidad del gasto público, manifestando que es positiva la relación, lo que se corrobora con que la mejora en la implementación y el conocimiento del presupuesto por resultados en la unidad ejecutora se correlaciona directamente con la calidad del gasto.

Verano y Zelada (2014), en su tesis denominada "*Análisis de los programas presupuestales ejecutados por el gobierno regional de Lima y el logro de resultados específicos 2012*", se centró en explicitar la modalidad de presupuesto por resultados en la gobernación de Lima en el año 2012, realiza un análisis de todos los acontecimientos vividos y experimentados por el personal que labora el trabajo cada año en la fase de formulación y programación así como en la etapa de ejecución sobre todo cuando realizan las modificaciones presupuestarias las mismas que no están sustentadas y no han establecido sin ningún criterio técnico basándose sólo en las decisiones de las autoridades.

Prieto (2012), en su trabajo sobre *“Influencia de la gestión del presupuesto por resultados en la calidad del gasto en las municipalidades del Perú (2006-2010), caso Lima, Junín y Ancash”*, enfocó la gestión del presupuesto por resultados y su incidencia en la calidad del gasto en las Municipalidades del Perú, tomó como referencia a las Municipalidades de los Departamentos de Lima, Junín y Ancash; permitió medir la relación de las variables, cuya conclusión se centró en que la aplicación del Presupuesto por resultados en las municipalidades del Perú, mejora la calidad del gasto público ya que ellos son destinados a favorecer los niveles de vida de la población.

Tanaka (2011), con la tesis titulada, *“Influencia del presupuesto por resultados en la gestión financiera presupuestal del Ministerio de Salud”*, desarrolla el dominio de la metodología de hacer presupuesto orientado a conseguir el bienestar de la población en la dirección financiera de la autoridad de salud y concluye observando que hay una débil articulación del planeamiento con el presupuesto desde una perspectiva de resultados no contando para ello con una unidad orgánica fuerte que coordine sistemáticamente para instrumentalizar los diferentes instrumentos como los planes estratégicos, la programación multianual de presupuesto y aun se muestra con mayor relevancia en la ejecución del presupuesto.

Morales (2016), en su trabajo *“Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal que labora en el Sistema de Atención Móvil de urgencia SAMU 2015- Lima”*, concluye que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal que labora en el SAMU, con una correlación Spearman de 0.569, es un resultado considerado moderado y con una significancia de $p=0.000$, por lo que el desempeño laboral tiene relación con el talento humano lo que hace que los trabajadores se sientan involucrados para cumplir con las metas de la institución.

Alvarado (2016), en su trabajo sobre *“Liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad del MINSA”*, determinó la relación entre

las variables liderazgo y desempeño en los trabajadores, se reviso bibliografía y teorías para centrar el trabajo en las variables motivo de estudio, fue de tipo básica, estudio descriptivo, correlacional y su diseño no experimental, y obtuvo un Spearman de 0.789, concluyendo la existencia de una relación alta entre las variables liderazgo y desempeño laboral en una entidad del MINSA.

Párraga y Bartolo (2014), en su trabajo *“Liderazgo transformacional del director y desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas según los docentes de la Red 18 Ate-2014”*, se determinó la relación del liderazgo del director con el desempeño del trabajador de servicio, se obtuvo un coeficiente de RHO de 0.95, con una significación muy alta lo que concluye que existe una correlación muy alta entre Liderazgo transformacional del director y desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas, asimismo, indican que es muy alta la influencia de las escuelas en la formación del ser humano y son los docentes con las habilidades adquiridas, los que activamente pueden modular estas acciones.

Aguilar y Guerrero (2013), en su investigación titulada *“Las habilidades directivas y su relación en la satisfacción laboral del personal en los Centros de Educación Basica Alternativa Estatales de la Jurisdicción de la UGEL N° 04, 2013”*, mostró la relación que existe entre las habilidades de los directores que conducen los Centros de Educación y como estos, se desempeñan para mejorar la satisfacción y el bien actuar de los profesores que enseñan, fue un trabajo descriptivo correlacional, concluyendo en la existencia de una relación directa y significativa (Rho de 0.85) entre las habilidades directivas y la satisfaccion laboral del personal, por lo que los directores tienen estados de desmotivación, falta de estrategias para implementar la mejora, desgano, falta de creatividad, repercute en la insatisfacción del personal que labora en los Centros.

Metodología

El diseño de la investigación es de tipo descriptivo correlacional con una muestra de 125 servidores entre profesionales de la salud y profesionales de las ciencias sociales, nombrados, contratados y servicios de tercero, la recolección de datos se hizo aplicando una encuesta con cuestionario en la que se establecen preguntas en función a cada uno de las dimensiones de cada variable: programas presupuestales y capacidades de gestión.

Para el caso de ponderado de las respuestas de la encuesta aplicada se utilizó la escala de Likert con cinco opciones para contestar desde “nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5), así como para cada uno de las dimensiones se han definido los niveles y en el procesamiento datos de la encuesta fueron codificados y se ingresaron los resultados a una base de datos Excel utilizando tablas de procesamiento y luego se aplicó el paquete estadístico SPSS, para medir la correlación y significancia de cada una de las dimensiones de la variable competencias de gestión y articulada a la variable programas presupuestales.

Resultados

Los resultados de la investigación desarrollada desde la percepción de los encuestados por niveles de participación en las dos variables calificado como alto, medio y bajo, para ello el 63.2% sostienen que existe una percepción con un nivel alto de los programas presupuestales, mientras que el 33.6% lo definen como nivel medio y sólo el 3.2 % perciben un nivel bajo de conocimiento de los programas presupuestales. Al analizar los resultados de las dimensiones de la variable programas presupuestales, la dimensión, eficacia, se aprecia que un 71.2 % de los servidores públicos perciben la relación de las variables con un nivel alto, mientras que el 18.8 % están en el nivel medio y sólo un 4.8 % se ubican en el nivel bajo.

En lo que refiere a la percepción de la variable competencias de gestión, los resultados muestran que un 56 % de los servidores públicos de la Dirección General

de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública tienen una percepción con un nivel alto, mientras el 40.8 % , la percepción es de nivel medio y el 3.2 % en un nivel bajo y la percepción de la dimensión capacidades de planificación, se aprecia que un 55.2 % de los servidores públicos consideran un nivel alto, el 38.4 % respondieron para el nivel medio y un 6.4 % se ubican en el nivel bajo.

En lo que se refiere a la percepción de la dimensión habilidades para gestionar, los resultados muestran que un 58.4% de los servidores públicos encuestados obtuvieron puntajes que lo ubican en el nivel alto, un 38.4 % alcanzaron un nivel medio y 3.2 % sólo alcanzaron un nivel bajo y en la percepción de la dimensión capacidad de trabajo en equipo, los resultados muestran que un 56.8% de los servidores públicos encuestados obtuvieron puntajes que lo ubican en el nivel alto, un 40.8 % alcanzaron un nivel medio y 2.4 % sólo alcanzaron un nivel bajo.

Desde el punto de vista del análisis correlacional, se tiene para las variables programas presupuestales y competencias de gestión, un Rho de 0.477, lo que expresa una relación estadísticamente adecuada y un valor de significancia igual a 0.000.

Discusión

Hipótesis general: Existe una relación directa y significativa entre programas presupuestales y las competencias de gestión en los servidores de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del MINSA.

En el caso de la hipótesis general, con un valor de correlación de Spearman de 0.477 positivo con significancia de 0.000 y se hayo prelación directa muy significativa entre programas presupuestales y competencias de gestión, por lo tanto se puede señalar que las evidencias hallados son suficientes para rechazar la hipótesis nula, según los antecedentes revisados, Alcon (2014) y Verano y Zelada (2014), coinciden en concluir que si existe una relación moderada y alta en la gestión de competencias directivas en la organización para mejorar la

productividad laboral y que la implementación de iniciativas para afianzar las competencias de los colaboradores contribuye en el progreso y fama, similar a lo que se viene estudiando en la presente investigación, que para asegurar el éxito de iniciativas como la implementación de los programas presupuestales en salud se requiere bastante esfuerzo.

Esta hipótesis general de la existencia de relación directa y significativa entre programas presupuestales y las competencias de gestión en los servidores de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del MINSA, se corrobora con lo que Ministerio de Salud (2011), manifiesta, que los servidores del sector salud, poseen competencias laborales en la especialidad de cada uno de ellos y en el lugar donde se desempeña, las mismas que deben ser evaluadas en función a la solución de problemas que ellos afrontan y a la comunicación. Estos hallazgos son importantes y referenciales por tratarse de una situación de los recursos humanos a nivel del Sector y que la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del MINSA, es la responsable técnica de la conducción e implementación de los programas presupuestales, forma parte de este estudio.

Conclusiones

Se encontró un alto predominio de la variable programas presupuestales (63.2 %) y de competencias de gestión (56 %) acorde a lo que manifestaron los trabajadores de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del MINSA.

Se encontró una correlación directa significativa ($Rho = 0.477$) entre programas presupuestales y las competencias de gestión de los servidores de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del MINSA.

Se encontró una correlación directa significativa de Rho de Spearman de 0.490 entre programas presupuestales y las capacidades de planificación de los servidores de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del MINSA.

Se encontró una correlación directa significativa de Rho de 0.377 entre programas presupuestales y las habilidades de gestión de los servidores de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del MINSA.

Existe una correlación directa significativa entre los programas presupuestales la capacidad de trabajo con una correlación de Spearman de 0.496 positivo con significancia de 0.000.

REFERENCIAS

Acuña, R., Huaita, F. y Mesinas, J. (2012). *En Camino de un Presupuesto por Resultados (Ppr): Una nota sobre los avances recientes en la Programación Presupuestaria*. Ministerio de Economía y Finanzas- Perú.

Aguilar, F. y Guerrero, A. (2013). *Las habilidades directivas y su relación en la satisfacción laboral del personal en los Centros de Educación Basica Alternativa Estatales de la Jurisdicción de la UGEL N° 04, 2013* (Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejos-Lima).

Alvarado, J. (2017). *Liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad del MINSA*. (Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejos-Lima).

Alcon, N. (2014). *Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los docentes de las escuelas básicas del Sector Caño Nuevo del Municipio Tinaquillo, Estado Cojedes*. Tesis de maestría. Universidad de Carabobo. Venezuela.

Armijo, M. (2005). *Diagnóstico Preliminar de la Gestión por Resultados en el Perú*. Lima: BID.

Ayala, J. (2005). *Manual de competencias básicas en Gestión*. Universidad Nacional de Buenos Aires-Argentina.

- Cáceres, A. (2013). *Acceso a los programas sociales de transferencia de ingresos de protección a la infancia por parte de los hogares de jóvenes con hijos*. (Tesis de maestría, Universidad Torcuato Di Tella, Buenos Aires, Argentina).
- Duarte, F. (2013). *Desarrollo de competencias gerenciales para la alta dirección en empresas cosméticas biotecnológicas bogotanas: Un enfoque conductual*. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia.
- Escobar y Hermosa (2015). *El presupuesto por resultados en la calidad del gasto público de la unidad ejecutora de la Dirección Regional de Salud Huancavelica- año 2014*. (Tesis de maestría Universidad de Huancavelica).
- Gómez, L. (2012). *Perfil de Competencias Gerenciales para mejorar el desempeño de los hoteles Gran Turismo, en la ciudad de México*. Tesis de maestría. Instituto Politécnico Nacional. México.
- Latorre, M. (2012). *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral*. (Tesis doctoral en Administración, España Universidad Autónoma de Madrid).
- Morales, J. (2016). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal que labora en el Sistema de Atención Móvil de urgencia SAMU 2015- Lima*, (Tesis de Maestría de Universidad Cesar Vallejos – Lima)
- Ministerio de Salud (2011). *Competencias laborales para la mejora del desempeño de los recursos humanos en salud*. Lima
- Parraga, A. y Bartolo, A. (2014). *Liderazgo transformacional del director y desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas según los docentes de la Red 18 Ate-2014*. (Tesis de Mestria Universidad cesar Vallejos-Lima).
- Prieto, M. (2012). *Influencia de la gestión del presupuesto por resultados en la calidad del gasto en las municipalidades del Perú (2006-2010) “caso: Lima*,

Junín y Ancash”. Tesis de maestría. Universidad de San Martín de Porres. Lima.

Ruiz, J. (2011). *Principales efectos socioeconómicos de la asignación dentro del presupuesto general de ingresos y egresos de la nación a los Ministerios de Salud y Educación y su ineficiente ejecución presupuestal durante los años 1997-2006*. (Tesis de maestría Universidad de Guatemala).

Sánchez, J. (2001). *Gestión pública y Gobernanza*. México: Instituto de Administración Pública del Estado de México.

Tanaka, E. (2011). *Influencia del presupuesto por resultados en la Gestión Financiera Presupuestal del Ministerio de Salud*. Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

Verano, M. y Zelada, T, (2014). *Análisis de los programas presupuestales ejecutados por el gobierno regional de Lima y el logro de resultados específicos – 2012*. Repositorio Digital Universitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho.

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Flor Isabel García Grados, del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo identificado(a) con DNI N°25829604, con el artículo titulado.

“Programas presupuestales y competencias de gestión en la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del Ministerio de Salud-2017”

Declaro bajo juramento que:

El artículo pertenece a mi autoría.

El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.

El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Los Olivos, 30 de Setiembre de 2017

Flor García Grados