



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La implementación del presupuesto por resultados y su  
relación con la gestión administrativa del Hospital Perú de  
EsSalud en el año 2018

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Br. Waldo Cárdenas Berrocal

**ASESORA:**

Dra. Irene Cecilia Uribe Hernández

**SECCION:**

Administración Pública

**LINEA DE INVESTIGACION:**

Reforma y Modernización del Estado

**LIMA-PERÚ**

**2018**

## DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **CARDENAS BERROCAL, WALDO**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

**LA IMPLEMENTACIÓN DEL PRESUPUESTO POR RESULTADOS Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL HOSPITAL PERÚ DE ESSALUD EN EL AÑO 2018**

Fecha: 25 de agosto de 2018

Hora: 9:30 a.m

### JURADOS:

**PRESIDENTE:** Dr. Chantal Jara Aguirre

Firma: .....

**SECRETARIO:** Dr. Héctor Raúl Santa María Relaiza

Firma: .....

**VOCAL:** Dra. Yrene Cecilia Uribe Hernandez

Firma: .....

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

*Aprobar por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

*Redacción teniendo en cuenta estilo APA.  
 Agregar en la Realidad problemática la ley N° 27658 y  
 el DS. N° 004-2013-PCM - Modernización del Estado.*

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado l

### **Dedicatoria**

A mi familia que está siempre conmigo y me apoya.

### **Agradecimiento**

Agradezco a Dios y mis familiares por estar siempre conmigo animándome.

Agradezco a los profesores por transmitirnos su sabiduría.

### **Declaratoria de autenticidad y no plagio**

Yo, Waldo Cárdenas Berrocal, estudiante de la Escuela de Postgrado de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, sede Lima Norte, declaro que el trabajo académico titulado: “La implementación del presupuesto por resultados y su relación con la gestión administrativa del Hospital Perú de EsSalud en el año 2018” presentado en 124 folios para la obtención del grado académico de Maestría en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las notas que se han empleado en el presente trabajo de investigación, identificando las citas textuales o de paráfrasis provenientes de otras notas, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna nota distinta de aquellas que expresamente se han señalado en este trabajo.
- El trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para obtener otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado académicamente en búsqueda de plagios.
- En caso de encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su nota o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

En este sentido, soy consciente de que el hecho de no respetar los derechos de autor y hacer plagio, son objeto de sanciones universitarias y/o legales.

Lima 22, de agosto de 2018

---

Waldo Cárdenas Berrocal

D.N.I.: 07171006

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

Presento a ustedes la tesis titulada: “La implementación del presupuesto por resultados y su relación con la gestión administrativa del Hospital Perú de EsSalud en el año 2018”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para la obtención del grado académico de Maestría en Gestión Pública. Este documento consta de siete capítulos con sus respectivos anexos, índice de tablas e índice de figuras.

En el primer capítulo está la introducción que comprende la realidad problemática, trabajos previos nacionales, trabajos previos internacionales, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos.

El segundo capítulo define el marco metodológico, contempla el diseño de investigación, la operacionalización de variables, población, muestra, muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

El tercer capítulo muestra los resultados obtenidos en la investigación. El cuarto capítulo presenta la discusión de la investigación y en el quinto capítulo trata sobre las conclusiones a las que se ha llegado.

El sexto capítulo recoge las recomendaciones producto del presente trabajo y en el séptimo capítulo se compilan las referencias. Este trabajo se hará llegar a la institución en que se realizó esperando que se tome en cuenta la importancia de la implementación del presupuesto por resultados y su relación con la gestión administrativa del Hospital Perú del Seguro Social de Salud - EsSalud.

## Índice

	Pág.
Dictamen de la Sustentación de Tesis	ii
Pagina del Jurado	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de autenticidad y no plagio	vi
Presentación	vii
Índice	viii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
<b>I. Introducción</b>	<b>xiv</b>
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	18
1.3 Teorías relacionadas al tema	23
1.4 Formulación del problema	33
1.5 Justificación del Estudio	34
1.6 Hipótesis	34
1.7 Objetivos	35
<b>II. Marco metodológico</b>	<b>36</b>
2.1 Método de investigación	37
2.2 Variables	39
2.3 Población, muestreo y muestra	41
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	42
2.5 Método de análisis de datos	43
2.6 Confiabilidad de instrumentos	43
2.7 Aspectos éticos	44
<b>III. Resultados</b>	<b>45</b>

3.1 Resultados descriptivos	46
3.2 Contrastación de hipótesis	49
<b>IV. Discusión</b>	<b>55</b>
<b>V. Conclusiones</b>	<b>59</b>
<b>VI. Recomendaciones</b>	<b>61</b>
<b>VII. Referencias</b>	<b>63</b>
<b>Anexos</b>	<b>69</b>
Anexo 1. Artículo científico	70
Anexo 2. Matriz de consistencia	79
Anexo 3. Instrumento de recolección de datos	82
Anexo 4. Cuestionario	84
Anexo 5: Certificado de validez	86
Anexo 6. Confiabilidad de los datos del instrumento	111
Anexo 7. Tablas cruzadas	115
Anexo 8. Base de datos	120



## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable implementación de presupuesto por resultados	40
Tabla 2. Operacionalización de la variable gestión administrativa	40
Tabla 3. Resultado de validez del contenido de instrumento	42
Tabla 4. Confiabilidad de los instrumentos	43
Tabla 5. Correlación entre las dimensiones programación presupuestaria estratégica y planificación según los trabajadores administrativos del Hospital Perú de EsSalud	46
Tabla 6. Correlación entre las dimensiones Seguimiento y Organización según los trabajadores administrativos del Hospital Perú de EsSalud	47
Tabla 7. Correlación entre las dimensiones Evaluaciones independientes y Dirección según los trabajadores administrativos del Hospital Perú de EsSalud	47
Tabla 8. Correlación entre las dimensiones de incentivos de la gestión y Control según los trabajadores administrativos del Hospital Perú de EsSalud.	48
Tabla 9. Correlación entre la implementación del presupuesto por resultados y la gestión administrativa.	50
Tabla 10. Correlación entre la implementación del presupuesto por resultados y la planificación	51
Tabla 11. Correlación entre la implementación del presupuesto por resultados y la organización	52
Tabla 12. Correlación entre la implementación del presupuesto por resultados y la dirección	53
Tabla 13. Correlación entre la implementación del presupuesto por resultados y el control	54

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Correlación entre las dimensiones Programación Presupuestaria estratégica y Planificación según los trabajadores administrativos del Hospital Perú de EsSalud	46
Figura 2. Correlación entre las dimensiones de Seguimiento y Organización según los trabajadores administrativos del Hospital Perú de EsSalud	47
Figura 3. Correlación entre las dimensiones Evaluaciones independientes y Dirección según los trabajadores administrativos del Hospital Perú de EsSalud	48
Figura 4. Correlación entre las dimensiones de Incentivos de la gestión y Control según los trabajadores administrativos del Hospital Perú de EsSalud.	49

## Resumen

El presente trabajo lleva por título “La implementación del presupuesto por resultados y su relación con la gestión administrativa del Hospital Perú de EsSalud en el año 2018”. Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la implementación del presupuesto por resultados y la gestión administrativa en el Hospital Perú de EsSalud.

Con relación al aspecto metodológico, se utilizó el nivel no experimental, el tipo transeccional y el diseño correlacional. Asimismo, se usó una escala de opinión con respuestas dicotómicas para medir la variable implementación de presupuesto por resultados y también se utilizó un cuestionario con escala Likert para medir la variable gestión administrativa.

La población estuvo conformada por todos los trabajadores administrativos del Hospital Perú de EsSalud que son 50 y la muestra tomada estuvo conformada por la totalidad de la población.

Se llegó a la conclusión de que existe una relación significativa entre la implementación del presupuesto por resultados y la gestión administrativa en el Hospital Perú de EsSalud. Asimismo, dada la importancia del estudio, se recomendó además seguir investigando acerca de los diferentes aspectos relacionados con la implementación del presupuesto por resultados y la gestión administrativa.

**Palabras clave:** presupuesto por resultados, gestión administrativa.

### Abstract

The present work goes for title "The implementation of the budget for results and his relation with the administrative management of the Hospital EsSalud's Perú in the year 2018 ". It had as aim determine the relation that exists between the implementation of the budget for results and the administrative management in the Hospital EsSalud's Perú.

With relation to the methodological aspect, the not experimental level, the type was in use transactional and the design correlational. Likewise, a scale of opinion was used by answers dichotomy to measure the variable implementation of budget for results and also a questionnaire was in use with scale Likert for measuring the variable administrative management.

The population was shaped by all the administrative workers of the Hospital EsSalud's Perú that they are 50 and the taken sample was shaped by the totality of the population.

It came near to the conclusion of which a significant relation exists between the implementation of the budget for results and the administrative management in the Hospital EsSalud's Perú. Likewise, given the importance of the study, it was recommended to continue investigating in addition it brings over of the different aspects related to the implementation of the budget for results and the administrative management.

**Keywords:** Budget for results, administrative management

# **I. Introducción**

## 1.1 Realidad problemática

Las instituciones públicas prestadoras de servicios de salud, necesitan mejorar sus procesos de gestión administrativa dentro de su compañía, para la consecución de los fines y resultados.

La Organización Mundial de la Salud individualiza como elementos importantes de un desempeño óptimo de las instituciones de salud: un elevado grado de excelencia profesional y la eficiencia en la utilización de recursos (OMS, 2012).

En el caso del Perú, la modernización del Estado comienza con la puesta en vigencia de la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, que declara al Perú en proceso de modernización en sus distintas dependencias y procesos, con el objetivo de optimizar la gestión del Estado y construir una nación que esté al servicio de la ciudadanía.

La principal finalidad de dicha norma es que el Estado dirija sus acciones a servir al ciudadano. Por ello, el término modernizar debe comprenderse como un proceso de elaboración de un modelo de gestión estatal que tienda a la obtención de resultados. Una de las más importantes acciones en las cuales se basa la modernización del Estado es la incorporación de la evaluación de la gestión por resultados, por medio de la utilización de recursos tecnológicos modernos, la planificación, la rendición cuentas en forma pública y continua, así como la transparencia con la finalidad de favorecer el control de las acciones estatales.

A fin de darle al citado proceso un orden adecuado se diseñó el Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública, cuya rectoría la ejerce la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM), la cual deberá elaborar, aprobar y poner en marcha las políticas de modernización del aparataje público y las que están relacionadas con la organización del Estado, así como orientar su modernización. En ejercicio de dicha rectoría que se le ha delegado, la Presidencia del Consejo de Ministros puso en vigencia Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, el cual establece un sistema de trabajo con resultados. En el citado dispositivo legal se establece que, cuando hablamos de gestión pública moderna, estamos haciendo

referencia a una gestión dirigida a la consecución de resultados a favor de la ciudadanía.

En esta clase de gestión, los trabajadores calificados y motivados se preocupan por comprender las necesidades que tienen los ciudadanos. Esto está previsto dentro de las políticas públicas, tanto nacionales como regionales y locales con respecto a las competencias que incumben a cada nivel de gobierno. Por otro lado, organizan tanto procesos de producción o actividades, así como también procesos de soporte. La finalidad es la ofrecer productos y prestar servicios buscando como resultado que la ciudadanía se encuentre satisfecha, garantizando los derechos de la misma al más bajo costo posible. Dicha modernización de la gestión del Estado involucra, entre otros entes públicos, al Seguro Social de Salud – EsSalud.

El Hospital Perú de EsSalud es un hospital rodante que recorre las ciudades del país ofreciendo atención médica, exámenes para diagnóstico, enfermería y consulta externa en diversas especialidades. Es un nosocomio móvil que gradualmente descentraliza sus atenciones trasladando personal asistencial, equipamiento médico y medicinas, principalmente a zonas donde no existe un centro asistencial cercano o que se encuentran en estado de emergencia. Pese a los esfuerzos realizados por el personal asistencial y administrativo del Hospital Perú para morigerar la falta de cobertura en zonas donde es necesario, aún hay un arduo trabajo por hacer para reducir esa brecha al mínimo.

El Hospital de EsSalud es un nosocomio móvil que tiene por finalidad acudir a los lugares donde los hospitales de la zona no se dan abasto ante la demanda de los asegurados.

Pese al trabajo esforzado del personal del Hospital Perú, no se ha logrado reducir la brecha de atención que presentan los nosocomios de EsSalud. Lo descrito permite advertir que los esfuerzos que se han hecho son insuficientes para mejorar la crisis por la que atraviesa la referida institución. Por ello resulta importante determinar si la instauración de un presupuesto orientado a resultados permitirá mejorar la gestión administrativa del Hospital Perú.

De lo expuesto en el párrafo anterior se advierte que los establecimientos de salud del estado deben modernizar su gestión administrativa a fin de volverla más eficiente. El Hospital Perú del Seguro Social de Salud no es ajeno a dicho cometido por cumplir.

El presente estudio buscó determinar si la implantación del presupuesto por resultados guarda relación con la gestión administrativa del Hospital Perú incidiendo en consecuencia en el nivel de atención a los pacientes. Es el Hospital móvil o itinerante de EsSalud que otorga prestaciones de salud mediante operativos de apoyo contingencial, para ampliar o complementar los servicios de algunos Centros Asistenciales a nivel nacional, a efecto de disminuir la falta de algunas especialidades médicas y contribuir o reducir la lista de espera de pacientes asegurados. (EsSalud, 2018)

El Hospital Perú de EsSalud se constituye en una estrategia de EsSalud que busca mejorar el estado de salud de la población asegurada del país, a través de la movilización de sus recursos en coordinación con las Redes Asistenciales, haciendo énfasis en las zonas alto andinas, amazónicas y urbano marginales, donde no son suficientes las prestaciones asistenciales y servicios que nuestra institución ofrece, y se busca esta manera promover la inclusión social, el acceso universal a la salud y el aseguramiento con oportunidad y calidez.

La ubicación de Hospital Perú se realiza en coordinación con la red asistencial, sobre todo en zonas colindantes o cercanas a aquellos centros asistenciales que se constituyen en “cuellos de botella” para la red. Los operativos de apoyo contingencial se diseñan de acuerdo a las necesidades particulares de cada red asistencial. Los servicios se ofrecen a través de las carpas itinerantes que se movilizan en tiempo real. A su vez, éstas son instaladas por el mismo personal asistencial y se encuentran acondicionadas con equipos médicos y quirúrgicos suficientes para garantizar una adecuada y oportuna atención. Además, se difunden los beneficios de los programas preventivo promocionales, a fin de mejorar la calidad de vida de nuestros pacientes asegurados de todas las regiones del país. En casos de emergencias y desastres naturales o acciones causadas por el



hombre, Hospital Perú desarrolla acciones cívicas para la atención de la población afectada, en coordinación con la Oficina de Defensa Nacional de la institución.

Se brinda atención todos los pacientes asegurados a nivel nacional, sobre todo aquellos que no pudieron acceder a una consulta especializada por falta del profesional en el centro asistencial, así como los que se encuentran en lista de espera de la consulta externa o quirúrgica o los que están en espera de una referencia a otro centro asistencial.

Esos pacientes son convocados a través de EsSalud en Línea o de los módulos implementados por el centro asistencial. También, se brinda atención a libre demanda de la población, principalmente la afectada por desastres naturales o acciones causadas por el hombre.

El Hospital Perú de EsSalud es un nosocomio móvil que tiene por finalidad acudir a los lugares donde los hospitales de la zona no se dan abasto ante la demanda de los asegurados.

Pese al trabajo esforzado del personal del Hospital Perú, no se ha logrado reducir la brecha de atención que presentan los nosocomios de EsSalud, siendo frecuentes aún las citas médicas postergadas hasta por tres meses, la carencia de médicos especialistas, salas de emergencia y áreas de hospitalización colapsadas.

Lo descrito permite advertir que los esfuerzos que se han hecho son insuficientes para mejorar la crisis por la que atraviesa la referida institución. Por ello resulta importante determinar si la implementación de un presupuesto orientado a resultados permitirá mejorar la gestión administrativa del Hospital Perú.

## **1.2 Trabajos previos**

### **Trabajos internacionales**

Santillán y Villanueva (2013) realizaron el trabajo titulado "*Propuesta de sistema de gestión administrativa para la Compañía Poison S.A.*", cuyo objetivo fue formular un plan estratégico vía un estudio de gestión administrativa. La población objeto fue

de 4 colaboradores, los mismos que conformaron la muestra. Se concluyó que Poison S.A. no tiene establecida su visión y misión.

Aceves y Concepción (2013) realizaron la tesis titulada "*El presupuesto basado en resultados y sus beneficios para la elaboración del presupuesto del estado de Michoacán*", la misma que tuvo como objetivo describir la preponderancia de la implantación del Presupuesto Fundado en Resultados en México. La población fue 130 trabajadores, la muestra fue un censo. Se llegó a la conclusión de que su implementación marcaría la pauta de asumir nuevos retos en la administración pública.

Arenas y Berner (2013) realizó un trabajo titulado "*Presupuesto por resultados y la consolidación del sistema de evaluación y control de gestión del Gobierno Central de Chile BID*", donde el objetivo fue determinar la existencia de una correlación entre el presupuesto por resultados y el fortalecimiento del aparato de fiscalización y control de gestión. De una población infinita se eligió una muestra de 230 trabajadores administrativos públicos. Los resultados obtenidos indican que existe relación significativa entre las variables de estudio Presupuesto por Resultados y Gasto Público.

Moncada (2013) realizó una investigación titulada "*Caracterización y mecanismo de incentivos para el proceso presupuestal en Colombia*", cuyo objetivo fue hacer un examen del presupuesto en Colombia. La muestra fue de 38 trabajadores del estado colombiano. Los resultados de la investigación demostraron que existe relación directa y significativa entre el presupuesto por resultados y la gestión de la infraestructura vial.

Beltrán y Haro (2015) realizaron la tesis titulada "*La gestión administrativa y su incidencia en el compromiso laboral de la Policía Nacional de Ecuador*", cuyo objetivo fue contribuir de manera significativa con el personal policial en todos sus niveles jerárquicos y organizacionales. Con el estudio técnico se destacó el tamaño de la muestra objeto de estudio que fueron 400 encuestados a nivel nacional. Se concluyó que, si existe una elevada incidencia de la gestión administrativa en las personas.

Ardanaz, Larios y Pérez (2015) elaboraron la investigación "*El proceso presupuestario y el gasto público en Guatemala*", la misma que tuvo como objetivo explicar la primera variable y evaluar el nivel de relación entre las variables: Proceso presupuestario y gasto público. Se practicó la técnica de la encuesta y se aplicó el instrumento del cuestionario a una muestra de 290 ciudadanos. Se concluyó que el 81% del presupuesto público está alineado a programas con enfoque a resultados.

Recari (2015) realizó el trabajo titulado "Gestión administrativa en los departamentos de compras y contrataciones del Ministerio de Gobernación de Guatemala", el mismo que tuvo como objetivo determinar las características de la gestión administrativa de los procesos de compras y contrataciones. La metodología aplicada consistió en elaborar cuestionarios estructurados que fueron la base para la recolección de la información necesaria. Los resultados demostraron que existen debilidades en la organización de la mayoría de las instituciones, la motivación que no tienen los empleados, la falta de una planificación adecuada en los procesos de compras para el desarrollo de las tareas y la tecnología con la que se cuenta está en condiciones obsoletas por lo que es necesario capacitar al personal.

Sánchez (2016) en la tesis "*Análisis de la implementación del presupuesto por resultados en Guatemala*", tuvo como objetivo determinar el estado en el que se encuentra la implementación del presupuesto por resultados. Se recogió la información en un período específico que se desarrolló al aplicar el instrumento: cuestionario para una muestra de 45 especialistas. Se concluyó que la ausencia de un sistema de incentivos, es un problema que afecta el desarrollo de estos procesos.

### **Trabajos nacionales:**

Delgado (2013) en su estudio "*Avances y perspectivas en la implementación del presupuesto por resultados en Perú*", tuvo como propósito examinar la estrategia de instauración del presupuesto por resultados en el Perú. Se aplicaron como instrumento la encuesta y la entrevista a 48 trabajadores que se desempeñan en el diseño modelos de gestión por resultados, Los resultados le permitieron concluir que en el país se ha logrado un avance significativo en la reforma

presupuestaria en Perú y que se están consolidando los elementos básicos de un presupuesto por resultados.

Effio (2013) presentó un estudio denominado: *Disponibilidad presupuestaria sobre la posibilidad de convocar un proceso de selección en un año fiscal*, el mismo que tuvo como objetivo establecer una adecuada gestión para que las instituciones públicas hagan sus procedimientos de concursos de los bienes. Desarrolló para su trabajo el diseño no experimental recogiendo información de la Ley N° 29914 del 2012 y en el comunicado N° 013-2012-EF/50.01, y recurriendo a la técnica de análisis documental. Concluye que el área de Presupuesto o cualquier otra que haga esa función deben otorgar la asignación presupuestal a fin de garantizar que se cuente con el crédito presupuestario para la convocatoria.

Tirado (2014) elaboró la tesis titulada: *“Gestión administrativa y la calidad del servicio al cliente, en el Colegio Químico Farmacéutico de La Libertad – Trujillo”*, que tuvo por objetivo sustentar de qué manera la Gestión Administrativa influye en la Calidad de Servicio al Cliente. Se ha aplicado una encuesta a los trabajadores y profesionales agremiados. Se llegó a la conclusión de que las mayores debilidades están referidas a la falta de un plan estratégico.

Mejía (2014) realizó la tesis titulada: *“El Presupuesto por resultados en la gestión administrativa de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”*. El Objetivo principal de este estudio fue probar que la manera en que el presupuesto por resultados como herramienta influye en la mejora de la gestión administrativa. La población estuvo constituida por los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. La muestra, también estuvo constituida por los empleados administrativos de dicha casa de estudios. Se arribó a la conclusión que existe una significativa influencia que ejerce el Presupuesto por Resultados como herramienta en la Gestión Gerencial.

Baldeos (2015) realizó la tesis titulada: *“La gestión administrativa en el Gobierno Regional de Lima”* cuyo objetivo fue determinar si la gestión administrativa, el planeamiento, la dirección y los objetivos son necesarios para ser eficientes y eficaces en el Gobierno Regional de Lima. Se consideró una muestra de 192 elementos entre Directivos y Trabajadores que laboran en el Gobierno

Regional de Lima. Se arribó a la conclusión de que la gestión administrativa influye significativamente en la eficiencia del Gobierno Regional de Lima.

Gallardo (2015) elaboró la investigación titulada: *El presupuesto por resultados y la gestión de la infraestructura vial de Provias Nacional 2015*. El objetivo de la investigación fue establecer el vínculo que hay entre el presupuesto por resultados y la gestión de la infraestructura. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario tipo escala Likert de 15 ítems para la variable presupuesto por resultados y de 15 ítems para la variable gestión de la infraestructura. Los resultados de la investigación permitieron concluir que existe relación directa y significativa entre el presupuesto por resultados y la gestión de la infraestructura vial de Provias Nacional 2015.

Grey (2016) elaboro la tesis titulada: *Implementación del presupuesto por resultados en el Perú*. Dicho trabajo tuvo como objetivo individualizar los progresos logrados en la implementación de la estrategia del presupuesto por resultados en el Perú. Se empleó el tipo de investigación cualitativa, para el diseño se optó por una tendencia de la teoría fundamentada, bajo la técnica de recolección de datos y el instrumento de análisis documental. Dentro de los resultados se detectó que, en el marco de la progresividad de esta reforma, se ha conseguido importantes avances en la implementación de sus instrumentos, principalmente en términos de cobertura.

Ocampo y Valencia (2017) realizaron la tesis titulada: *“Gestión administrativa y la calidad de servicio al usuario, en la red asistencial Essalud -Tumbes, 2016”*, la misma que tuvo como objetivo determinar la relación entre la Gestión administrativa y la calidad de servicio al usuario. El estudio es de tipo descriptivo correlacional y para el recojo de los datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario a una muestra de 39 trabajadores. Los resultados obtenidos muestran que existe relación significativa entre las variables del estudio, es decir, la aplicación de una adecuada gestión administrativa es fundamental para brindar un servicio de calidad.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Modernización del estado**

Si se mira hacia años anteriores se advertirá que el tema de la modernización del estado no constituye una novedad en el Perú ni en Latinoamérica. Así también, la modernización del estado no debe entenderse solamente como un cambio de tipo administrativo, esta sería una forma limitada de ver las cosas y soslayaría otros factores que se dirigen más bien a comprender la relación de la modernización del estado con la edificación del mismo.

La modernización del estado está relacionada con las modificaciones realizadas en el aparato estatal, la utilización del enfoque de políticas públicas y la implantación de la filosofía planteada por la nueva gestión pública. Estas modificaciones son efectuadas buscando un estado más eficaz y que sea cercano a la ciudadanía. Este proceso incluye políticas de descentralización, participación del ciudadano, cambios en la estructura del estado, remozamiento de los procesos administrativos, entre otros.

Pese a que no hay unanimidad respecto a la funcionabilidad de los conceptos resulta sustancial comprender la naturaleza de la administración pública. Esta naturaleza se puede comprender como todo orden social, intenta conservar la estabilidad, respondiendo a las presiones de afuera por medio de modificaciones espontáneas y continuas.

Las modificaciones buscan cambiar la forma de razonar, del “carácter” de la realidad, para que se genere un nuevo orden de valores y principios llamados a cambiar sustancialmente la conducta de los actores.

Echevarría y Mendoza (1999) comprenden a la reforma del estado en dos categorías: Las reformas institucionales como aquellas que afectan al diseño y funcionamiento de las instituciones como la manera en la que los poderes del Estado se organizan y articulan con el entorno para elaborar y poner en práctica las políticas públicas; y las reformas sustanciales entienden a reformas centradas en el contenido de la acción pública redefiniendo su finalidad, objetivos y alcance.

Por medio del Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, que fue publicado con fecha 09 de enero de 2013, se aprobó la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, normatividad que se define a sí misma como el más importante instrumento que dirige la modernización de la gestión pública en el país, que determinará la visión, los principios y lineamientos para un proceder eficiente de la administración pública, para servir a la ciudadanía y coadyuvar al desarrollo del país.

Asimismo, cabe indicarse que once años antes de la aprobación del citado Decreto Supremo, mediante la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, publicada el 30 de enero de 2002, se declaró al Estado Peruano en proceso de modernización. En dicho dispositivo legal se describe la situación general del estado haciéndose hincapié en la incapacidad del estado para gastar bien lo que recibe y su magro desempeño en temas importantes como educación, salud e institucionalidad. Sin embargo, existen omisiones de gran magnitud, como el problema de la representación política, la poquísima presencia del Estado en la ruralidad andina y amazónica, y tal vez, el más profundo aún, el referido a la corrupción enquistada en la administración pública. Está claro que una modernización del estado implica necesariamente definir políticas y realizar acciones para que la ciudadanía esté representada, para que el estado llegue a los más olvidados, y para que se enfrente con decisión a la corrupción.

Así también, en la citada ley se advierte que se está apostando por una gestión dirigida a resultados en pro del ciudadano, por una gestión en la que funcionarios públicos debidamente calificados estén preocupados por comprender lo que necesitan los ciudadanos y organizan tanto los procesos de producción o actividades como los de soporte con el objetivo de convertir los insumos en seguridad jurídica, normas, regulaciones, bienes o servicios públicos; que acareen como consecuencia la satisfacción de los ciudadanos, garantizado sus derechos y al más bajo costo.

### **1.3.2 Implementación del presupuesto por resultados**

El concepto de presupuesto tiene varios usos, por lo general vinculados al área de las finanzas y la economía. El presupuesto, en este sentido, es la cantidad de dinero

que se estima que será necesaria para hacer frente a ciertos gastos. El presupuesto también es el cómputo anticipado del costo de una obra o de los gastos que implicará un determinado proyecto.

Conocemos como presupuesto público, al cálculo de gastos de la administración pública para determinado periodo. Dicho documento contiene la cifra de gastos que el estado ha proyectado asumir y lo que espera recaudar durante el ejercicio en mención. El diseño del presupuesto público está regulado por una norma. De esta manera, se espera que el gobierno central no pueda cometer abusos con el erario público. El presupuesto, previamente, tiene que ser aprobado por el Congreso de la República.

Implementar el presupuesto público por resultados, en el límite de sus funciones, constituye un proceso acordado de decisión entre los Poderes Ejecutivo y Legislativo, y está dirigido a cumplir la función suprema del estado: promover el bienestar sobre la base de la justicia y apuntando siempre hacia el desarrollo de la nación.

### **Definición de presupuesto por resultados**

Según sostiene Fiestas (2012), los gestores del estado ven acotado su trabajo en vista a que existe demasiada interferencia política, vasta normativa, poco apoyo a la innovación y muy poca capacidad de contestar con acierto a situaciones cambiantes.

Ante ello, el presupuesto por resultados surge como el componente principal de un proceso de cambios que incluye, según López (2002), la modernización de los procesos presupuestarios, para incluir datos sobre performance, uso de los recursos, órdenes y compromisos, medición de resultados por medio de indicadores y estabilidad de las inversiones.

Según Casas (2012) el presupuesto por resultados es una estrategia de gestión pública que permite vincular la asignación de recursos presupuestales a bienes y servicios y a resultados a favor de la población, con la característica de permitir que estos puedan ser medibles. Para lograrlo es necesario un compromiso de los entes públicos, definir responsables, generar información, y rendir cuentas.



La gestión por resultados permite definir resultados vinculados a cambios que permitan solucionar problemas que afectan a la población y generar el compromiso para alcanzarlos. También permite presupuestar productos (bienes y servicios) que inciden en el logro de los resultados y determinar responsables en el logro de los resultados, en la implementación de los instrumentos del presupuesto por resultados y en la rendición de cuentas del gasto público. El presupuesto por resultados establece mecanismos para generar información sobre los productos (bienes y servicios), los resultados y la gestión realizada para su logro. Asimismo, evalúa si se están logrando los resultados a favor de la población. De otro lado, también usa la información para decidir en qué y cómo se va a gastar los recursos públicos, así como para la rendición de cuentas. También introduce incentivos para promover que los organismos públicos se esfuercen hacia el logro de resultados.

### **La gestión para resultados para el desarrollo**

Durante la década de los años setenta, la crisis del estado de bienestar, comienza a agravarse con mayor intensidad, la quiebra económica del modelo del bienestar de la posguerra es inevitable, expresada en una crisis de producción evidenciada con la saturación de los mercados; aunada a una crisis financiera originada por el permanente recurso al crédito dieron lugar a una excesiva monetización y endeudamiento generalizado y por último una crisis social originada como permanente suministrador de bienes públicos. De tal manera, que los desajustes y conflictos de la sociedad del bienestar se encuentran, por tanto, en la política de intervención estatal y en el excesivo uso de los recursos fiscales para solucionar los desequilibrios económicos y sus repercusiones sociales.

Por otro lado, comienza a producirse un ajuste y reestructuración de los sectores productivos, como resultado de la incorporación de nuevas tecnologías y del desarrollo de un mercado nacional cada vez más internacionalizado y globalizado, a su vez, las planificaciones económicas y las políticas sociales no alcanzaron los objetivos previstos debido a los desajustes que se producen en los países desarrollados, lo que dificultó las previsiones de corto y largo plazo. En este contexto, García López y García Moreno (2010), sostienen que, durante la década de 1970, los países desarrollados emprendieron reformas para dar respuesta a la

crisis fiscal de ese momento y para enfrentar algunas disfunciones que el estado de bienestar había generado. Esas reformas conocidas genéricamente como la nueva gestión pública e inspirada en la gerencia del sector privado, apuntaron a modificar el modelo burocrático de estado. Este modelo burocrático de estado, se sostuvo en un aparato organizacional/institucional que puso en práctica procesos procedimentales de gestión pública caracterizada por: la estandarización de los procedimientos y rutinas de trabajo, el mérito técnico y profesional como factor de reclutamiento y promoción de los funcionarios públicos, la racionalidad de la división del trabajo, el establecimiento de jerarquías de autoridad y el control de los insumos. Estas prácticas de procesos procedimentales trajeron como consecuencia estructuras institucionales rígidas, centralizadas, piramidales y orientadas hacia los procedimientos, sin capacidad de responder a las nuevas demandas del contexto social y económico. Igualmente, desde fines de los años 70 en adelante, los países en América Latina experimentaron, con distinta intensidad, profundos cambios en sus estructuras económicas y sociales, y también en las funciones del estado, y de la sociedad, la concentración de la pobreza se desarrolló con mayor intensidad creando nuevas demandas por servicios, infraestructura entre otros.

Según García y García (2010) es a partir de la década de 1980, que América Latina y el Caribe emprendió un proceso de reforma del estado causado principalmente por: i) el agotamiento del modelo de sustitución de importaciones, imperante desde los años cincuenta, que impulsó el desarrollo de la capacidad industrial de los países mediante la intervención estatal y ii) la crisis de la deuda externa que impacto gravemente en la economía de la región.

La gestión por resultados es uno de los temas que mejor recoge el nuevo reto. Este punto de partida condiciona la manera en que el proceso de reformas del estado debe ser planteado y operado. En particular exige una mirada integral que permita observar la congruencia y la articulación de los distintos sistemas que componen la administración pública (planificación, presupuesto, gestión financiera, y monitoreo y evaluación) y también reclama un análisis de la cadena de procesos que van desde las ofertas que hacen los gobernantes hasta los servicios que efectivamente se entregan a los ciudadanos. (García y García, 2010)

En los últimos tiempos, la gestión pública -como disciplina- se ha planteado enfrentar estos nuevos retos mediante el refuerzo de la lógica gerencial, es decir, de la racionalidad económica que busca conseguir eficacia y eficiencia. Esta lógica comparte, más o menos explícitamente, tres objetivos principales: Asegurar la constante optimización del uso de los recursos públicos, asegurar el proceso de producción de bienes y servicios públicos, promover y desarrollar mecanismos internos para mejorar el desempeño de los dirigentes y trabajadores públicos.

“Estos fines presentes en las actuales demandas ciudadanas y a los que se guía la gestión por resultados, son, junto con la democracia, la base más importante de legitimidad del estado actual. De esta forma, la nueva gestión pública aporta los elementos necesarios para mejorar la capacidad de gestión de la administración pública, así como para elevar el grado de gobernabilidad del sistema político”. (BID, 2007, p.16).

Este enfoque de la Nueva Gestión Pública en la región latinoamericana ha conseguido un apoyo muy grande, cuyo enfoque conceptual es interpretado de acuerdo a nuestra realidad social y económica, sin dejar de lado los aspectos gerenciales, aunado a este enfoque, se ha incorporado también los componentes institucionales y políticos de la acción de gobierno.

Por último, la gestión para resultados se origina en los países del primer mundo para afrontar para enfrentar las crisis fiscales y financieras y mantener el nivel de desarrollo ya alcanzado. En cambio, en los países en desarrollo el objetivo es acelerar el paso para alcanzar un nivel de desarrollo mayor, por lo que se habla de gestión para resultados en el desarrollo.

### **Dimensiones de la implementación del presupuesto por resultados**

La Dirección General de Presupuesto Público (2008) y Acuña, Huaita y Mesinas (2012) explicaron las más importantes herramientas del presupuesto por resultados, los cuales fueron tomados como dimensiones en la presente investigación y se describen a continuación:

D1. Programación presupuestaria estratégica: La programación presupuestaria estratégica es un proceso en el que se relacionan los resultados

con los productos, acciones y medios necesarios para su ejecución, los cuales se basan en la información y experiencia existente. Al implementar estas intervenciones y acciones, es posible generar productos y resultados, y mejorar los niveles de eficacia con lo cual se mejorarán los niveles de eficacia y eficiencia de las acciones que ejecuta el Estado. Un Programa Presupuestal es una unidad de programación de las acciones de las entidades públicas, las que integradas y articuladas se orientan a proveer productos para lograr un resultado específico en beneficio de la población y así, contribuir al logro de un resultado final asociado a un objetivo de política pública.

D2. Seguimiento: La palabra seguimiento es la acción y efecto de seguir o seguirse, suele usarse como sinónimo de persecución, observación o vigilancia. Siendo este mismo usado principalmente en el contexto de investigaciones policiales, jurídicas, medicas, científicas, estadística, entre otras; para observar y analizar la evolución un determinado caso. Aunque el término puede aplicarse a cualquier investigación, proceso o proyecto con observación constante. El seguimiento en el presupuesto por resultados es el proceso continuo de recolección y análisis de información de desempeño sobre en qué medida una intervención pública está logrando sus objetivos y cómo se está ejecutando. Tiene como objetivo verificar el logro de metas de resultados a favor de la población beneficiaria y la ejecución de los bienes y servicios previstos en las intervenciones públicas.

D3. Evaluaciones independientes: Las Evaluaciones Independientes consisten en el análisis sistemático y objetivo del diseño, gestión, desempeño, resultados e impactos de una intervención pública, proyecto, programa o política en curso o concluida; con el objetivo de proporcionar información confiable y útil en el proceso de toma de decisiones presupuestales y de gestión. Las evaluaciones independientes son importantes porque generan aprendizajes sobre la consistencia en el diseño y los avances en la implementación de las intervenciones públicas, lo cual permite identificar acciones de mejora en la gestión.

D4. Incentivos a la gestión: En la implementación del presupuesto por resultados los incentivos a la gestión promueven la aceleración hacia el logro de los resultados al vincular directamente los recursos asignados con mejoras en gestión

específicas. Los incentivos a la gestión son una herramienta valiosa que pretende mejorar el desempeño de los organismos públicos y promover en ellas un esfuerzo mayor a favor del logro de los objetivos y resultados esperados. El Programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal sirve para promover la articulación de políticas nacionales priorizadas en los diferentes niveles de gobierno.

D5. Transparencia y monitoreo: Es un proceso mediante el cual se reúne, observa, estudia y emplea información para luego poder realizar un seguimiento de un programa o hecho particular. Ayuda y permite a inspeccionar, controlar y registrar una circunstancia o situación; para poder realizar el hecho, o que usualmente se dirige a los procesos en lo que refiere como, cuando y donde dan lugar las actividades, quien las realiza y cuantos individuos o instituciones podría beneficiar.

D6. Fortalecimiento de capacidades: Es una modalidad para desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes en los profesionales de los entes públicos para disminuir la brecha existente respecto del perfil para desempeñar sus funciones. Es el proceso a través del cual los individuos, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen o mantienen las capacidades para establecer y lograr sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo.

### **1.3.3 Gestión Administrativa**

#### **Definición de gestión**

El término gestión tiene que ver con gobernabilidad, integración entre lo técnico y lo político; la gestión articula los procesos teóricos y prácticos para dar sentido y razón de ser a la gobernabilidad y a la dirección de todos los equipos y los individuos.

Según Salgueiro (2001) gestión es el conjunto de decisiones y acciones que llevan al logro de objetivos previamente establecidos. Es decir, se denomina gestión a aquellas acciones relacionadas con actividades que están dirigidas a la realización y desarrollo de objetivos que han debido establecerse con anterioridad.

Asimismo, en esa misma línea, Beltrán (1999) señala que gestión viene a ser el conjunto de decisiones y acciones que llevan al logro de objetivos previamente definidos.

### **Definición de gestión administrativa**

De acuerdo con Kaplan y Norton (2000), gestión administrativa es el proceso de diseñar y mantener un ambiente en el que las personas trabajando en grupo, alcancen con eficiencia metas seleccionadas. Ésta se aplica a todo tipo de organizaciones, sean pequeñas o grandes, empresas lucrativas y no lucrativas, a las industrias manufactureras y las de servicio. La gestión administrativa es la forma en que se utilizan los recursos escasos para conseguir los objetivos deseados.

Por otro lado, según Campos y Loza (2011), se entiende por gestión administrativa a la acción de administrar, que se realiza para la consecución de algo o la tramitación de un asunto, es acción y efecto de administrar. Es la capacidad de la institución para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos con el adecuado uso de los recursos disponibles. Es coordinar todos los recursos disponibles para conseguir determinados objetivos.

La labor de edificar una sociedad mejor en el aspecto económico, así como normas más eficientes para la sociedad y un gobierno con mayor eficacia, es el desafío de la gestión administrativa contemporánea.

La fiscalización de las organizaciones está en función de un Estado efectivo; en gran medida la consecución de varios objetivos económicos, sociales y políticos se apoyan en la existencia de una administración competente.

En condiciones difíciles, donde se necesite una gran reunión de recursos humanos y materiales para sacar adelante empresas de una magnitud considerable, la administración tiene una importancia prevalente para conseguir los objetivos.

Lo descrito acontece en el aparato estatal ya que dado su rol preponderante en el desarrollo social y económico de una nación y cada vez más intenso de actividades que en el pasado eran exclusivas del sector privado, las entidades de

la administración pública se han convertido en las empresas que tiene mayor importancia en un país.

En cuanto al trabajo en conjunto donde la administración adquiere su más grande significación tanto en el ámbito social, político, económico y religioso, toda organización tiene una relación de alta dependencia con la administración para alcanzar sus objetivos.

### **Dimensiones de la gestión administrativa**

Según Chiavenato (2006) las etapas de la gestión administrativa son las que se detallan a continuación. Cabe resaltar que para esta investigación se han considerado estas etapas como dimensiones:

D1. Planificación: Los esfuerzos que se realizan a fin de cumplir objetivos y hacer realidad diversos propósitos se enmarcan dentro de una planificación. Este proceso exige respetar una serie de pasos que se fijan en un primer momento, para lo cual aquellos que elaboran una planificación emplean diferentes herramientas y expresiones. La planificación ayuda a reducir la incertidumbre en el seno de la entidad a través de la previsión de los posibles cambios de rumbo, a reducir las actividades antieconómicas, a descubrir los desperdicios y las ineficiencias en la actividad de la compañía, y a establecer los objetivos que se utilizarán para facilitar el control de la misma.

D2. Organización: Una organización es un sistema diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos. Estos sistemas pueden, a su vez, estar conformados por otros subsistemas relacionados que cumplen funciones específicas. Una organización es un grupo social formado por personas, tareas y administración, que interactúan en el marco de una estructura sistemática para cumplir con sus objetivos.

D3. Dirección: Es la acción y efecto de dirigir (llevar algo hacia un término o lugar, guiar, encaminar las operaciones a un fin, regir, dar reglas, aconsejar u orientar). El concepto tiene su origen en el vocablo latino directio.

La dirección en el proceso administrativo es la fase más dinámica de todo el proceso, debido a la interactividad que existe entre las personas miembros de un equipo de trabajo y su jefe. Entender el concepto de la dirección en el proceso administrativo y sus funciones es fundamental para avanzar en las otras fases del proceso.

D4. Control: Significa comprobación, inspección, fiscalización o intervención. También puede hacer referencia al dominio, mando y preponderancia, o a la regulación sobre un sistema. El control, por otra parte, es la oficina, el despacho o la dependencia donde se controla. Por eso puede hablarse de puesto de control.

El control de gestión es el proceso administrativo que sirve para evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos organizacionales previstos por la dirección o gobierno corporativo.

#### **1.4 Formulación del problema**

##### **Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre la implementación del presupuesto por resultados con la gestión administrativa en el Hospital Perú de EsSalud?

##### **Problemas específicos**

¿Cuál es la relación que existe entre la implementación del presupuesto por resultados y la planificación en el Hospital Perú de EsSalud?

¿Cuál es la relación que existe entre la implementación del presupuesto por resultados y la organización en el Hospital Perú de EsSalud?

¿Cuál es la relación que existe entre la implementación del presupuesto por resultados y la dirección en el Hospital Perú de EsSalud?

¿Cuál es la relación que existe entre la implementación del presupuesto por resultados y el control en el Hospital Perú de EsSalud?



## **1.5 Justificación del Estudio**

### **Justificación teórica**

En la medida que, con el desarrollo y aplicación de los resultados del presente trabajo de estudio, se dio valor a la teoría propugnada para las variables: Implementación de presupuesto por resultados y gestión administrativa.

### **Justificación práctica**

El desarrollo del presente protocolo de estudio su posterior aplicación a partir de las recomendaciones, sugerencias y conclusiones de la tesis, coadyuva a resolver la problemática en la unidad de análisis.

### **Justificación metodológica e importancia**

La presente tesis viene a ser un apoyo para el diseño, construcción y validación de los instrumentos de recolección de datos, asimismo el desarrollo de la presente investigación tiene importancia académica en la medida que los resultados obtenidos benefician al hospital objeto de estudio.

## **1.6 Hipótesis**

### **Hipótesis general**

Existe relación significativa entre la implementación del presupuesto por resultados y la gestión administrativa en el Hospital Perú de EsSalud.

### **Hipótesis específicas**

Existe relación significativa entre la implementación del presupuesto por resultados y la planificación en el Hospital Perú de EsSalud.

Existe relación significativa entre la implementación del presupuesto por resultados y la organización en el Hospital Perú de EsSalud.

Existe relación significativa entre la implementación del presupuesto por resultados y la dirección en el Hospital Perú de EsSalud.

Existe relación significativa entre la implementación del presupuesto por resultados y control en el Hospital Perú de EsSalud.

## **1.7 Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la implementación del presupuesto por resultados y la gestión administrativa en el Hospital Perú de EsSalud.

### **Objetivos específicos**

Determinar la relación que existe entre la implementación del presupuesto por resultados y la planificación en el Hospital Perú de EsSalud.

Determinar la relación que existe entre la implementación del presupuesto por resultados la organización en el Hospital Perú de EsSalud.

Determinar la relación que existe entre la implementación del presupuesto por resultados la dirección en el Hospital Perú de EsSalud.

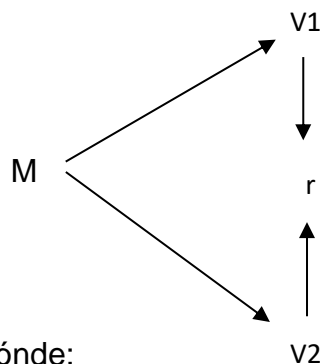
Determinar la relación que existe entre la implementación del presupuesto por resultados y el control en el Hospital Perú de EsSalud.

## **II. Marco metodológico**

## 2.1 Método de investigación

En esta investigación se trabajó el nivel no experimental, es decir, que no se ha intervenido en maniobrar las variables y de esa manera influir deliberadamente en los resultados que se puedan obtener. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) quienes señalaron: “que esta clase de estudios se realizan sin la manipulación deliberada de variables”. (p. 152). Es de tipo transeccional o transversal, porque el instrumento que se ha diseñado se aplica en un momento determinado. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) se refirieron al respecto: “su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.” (p. 154) Al aplicar un instrumento que permite identificar y describir características propias del fenómeno a tratar, mas no dar explicaciones detalladas de los hallazgos; se sostiene que la investigación es descriptiva.

El diseño de la investigación correlacional se representa de la siguiente forma:



Dónde:

M = 50 trabajadores administrativos del Hospital Perú Essalud 2018

V1 = Representa la implementación de presupuesto por resultados

V2 = Representa la gestión administrativa

r = Representa la relación que existe entre las dos variables de estudio.

## Método

Según Bernal (2006) quien citó a Bonilla y Rodríguez: “El método científico se entiende como el conjunto de postulados, reglas y normas para el estudio y la solución de los problemas de investigación, que son institucionalizados por la denominada comunidad científica reconocida”. (p. 55)

En ese sentido, se ha procedido de la forma descrita para abordar esta investigación, respetando los preceptos que orientan un trabajo científico y observando de forma pertinente el problema latente en la comunidad educativa escogida, para el análisis.

En cuanto al método que se ha utilizado, se consideró oportuno y necesario explicar que de tantos métodos existentes el más apropiado para trabajar esta investigación fue el método hipotético – deductivo que, como su nombre lo indica, partiendo de la hipótesis establecida se llega a deducir, gracias a las inferencias, una conclusión contrastable.

### **Enfoque**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.4) Se denomina enfoque cuantitativo al tipo de investigación que utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico. Por consiguiente, la investigación planteada posee un enfoque cuantitativo; toda vez que, se han establecido hipótesis y se han determinado variables para contrastarlas y analizar las mediciones mediante un paquete estadístico.

### **Tipo**

Por extensión la investigación básica busca generar conocimiento. Además de estudiar y analizar la relación entre variables; diseña instrumentos de medición acorde con el objeto de investigación. Según Ballcell (1994) en su momento explicó:

Es un proceso de aplicación de métodos y técnicas científicas a situaciones y problemas concretos en el área de la realidad social para buscar respuesta a los mismos y de este modo obtener nuevos conocimientos o mejorar los anteriormente adquiridos (Visauta, 1989. p. 42 – 43). Además, en sentido amplio la investigación es un proceso

inquisitorio de fenómenos con el propósito de explicarlos y comprenderlos. (p. 71)

En consecuencia, la presente investigación es de tipo básica porque se ha priorizado la indagación de experiencias mediante la aplicación de un instrumento que pueda brindar alcances y así permita a través de la correcta interpretación explicar y comprender el fenómeno recurrente.

### **Nivel**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 93), el nivel es descriptivo correlacional. Los estudios correlacionales asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población. En conclusión, trata de asociar la relación sobre el estado actual del fenómeno, tal como la implementación de presupuesto por resultados y gestión administrativa en 50 trabajadores administrativos del Hospital Perú Essalud 2018.

### **Paradigma de la investigación**

El paradigma que señala el camino de esta tesis, es el positivista. Este arquetipo de investigación ha permanecido vigente, dominando el quehacer educativo desde el siglo XIX hasta nuestros días.

En el paradigma positivista se reflexiona que solo los datos observables y tangibles pueden estar sujetos a considerarse conocimiento, todo esto bajo la aplicación de la metodología que se va a centrar en los respectivos análisis estadísticos.

## **2.2 Variables**

**Implementación de presupuesto por resultados:** Es un marco conceptual cuya función es la de facilitar a las organizaciones públicas la dirección efectiva e integrada de su proceso de creación de valor público.

**Gestión administrativa:** Es el conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: planificación, organización, dirección y control.

## Operacionalización de variables

### Variable implementación de presupuesto por resultados

Tabla 1.

#### *Operacionalización de la variable implementación de presupuesto por resultados*

Dimensión	Indicadores	Ítems	Rangos	Niveles y rangos
Programación presupuestaria estratégica	Actualización metodológica	1,2		
	Rediseño de programas estratégicos	3		
	Diseño de programas estratégicos	4		
	Adecuación del presupuesto por resultados	5 6,7		
	Diseño de sistemas y marco normativo			
Seguimiento		8		
	Seguimiento de los indicadores de resultados anuales	9		
	Seguimiento de indicadores de productos anuales	10		Muy útil (18-25)
	Seguimiento de indicadores de producto (finalidades) trimestrales	11		
Evaluaciones independientes	Retroalimentación			
	Diseño de instrumentos y selección de asignaciones presupuestales a evaluar.	12,13 14 15	Sí (1)	Útil (12-17) Poco útil (6-11)
Incentivos a la gestión	Desarrollo de evaluaciones independientes	16	No (0)	
	Establecimiento de compromisos de mejora	17,18		Desarrollo inadecuado (0-5)
Transparencia y monitoreo	Negociación y suscripción de convenio de administración por resultados	19		
	Ejecución, evaluación y aplicación de reconocimientos	20		
Fortalecimiento de capacidades	Fortalecimiento del proceso presupuesto participativo desde enfoque de resultados	21,22		
	Realización de experiencias de monitoreo participativo	23,24		
	El conocimiento y manejo de la metodología de programación y formulación presupuestaria.	25		
	El seguimiento y reporte de productos y resultados a través de indicadores de desempeño.			
	La utilización efectiva de la información por parte de los usuarios.			

### Variable gestión administrativa

Tabla 2.

#### *Operacionalización de la variable gestión administrativa*

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Planificación	Define la misión y visión. Formula objetivos. Define los planes para alcanzarlos.	1,2,3,4,5,6		
Organización	Divide el trabajo. Asigna Actividades. Agrupa actividades en órgano y carga. Asigna Recursos. Define a la autoridad y responsabilidad. Designa a las personas.	7,8,9,10,11	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Inadecuada (30-70) Regular (71-110) Adecuada (111-150)
Dirección	Coordina los esfuerzos.	12,13,14,15,16,17		
Control	Comunica. Motiva. Lidera. Orienta. Define estándares  Evalúa el desempeño. Promueve acciones correctivas.	18,19,20,21,22		

### 2.3 Población, muestreo y muestra

#### **Población:**

La población estuvo constituida por la totalidad de trabajadores administrativos del Hospital Perú de EsSalud que está conformado por 50 trabajadores.

#### **Muestreo:**

Dado que la población con los que podría llevarse a cabo el estudio era relativamente pequeña y que se tenía acceso a la información que todos ellos podían proporcionar, se decidió realizarlo con toda la población; en consecuencia, como el estudio fue exhaustivo se considera de tipo censal.

#### **Muestra:**



Para efectos de la investigación y por ser intencional la muestra, se le considero no probabilística, por cuanto y por conveniencia para la propia investigación se decidió que la muestra sería la población integral.

#### **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

En relación a la naturaleza del trabajo de investigación se utilizaron las siguientes técnicas e instrumentos:

Instrumento variable: Implementación del presupuesto por resultados

Ficha técnica nombre: Ficha de opinión para medir la implementación del presupuesto por resultados

Nombre: Escala de opinión sobre el desarrollo de los instrumentos del Presupuesto por Resultados.

Autor: Félix, A., 2017.

Adaptado: Cárdenas Berrocal, Waldo, 2018.

Duración: 30 minutos.

Descripción: Conformada por 25 ítems con respuestas dicotómicas, donde Si (1) y No (0)

Baremo: Muy útil: (18-25) Útil (12-17) Poco útil: (9-17) Desarrollo inadecuado: (0-8)

Instrumento Variable: Gestión administrativa

Ficha técnica nombre: Cuestionario para medir la gestión administrativa

Autor: Cárdenas Berrocal, Waldo, 2018

Duración: 20 minutos.

Descripción: El inventario estuvo constituido por 22 reactivos estructurados bajo una escala de tipo Likert de cinco categorías: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5). Estuvo dividido en cuatro dimensiones.

Baremo: Inadecuada: [22 – 48] Regular: [49 – 75] Adecuada: [76-110]

Tabla 3.

*Resultado de validez del contenido de instrumento*

<b>Expertos</b>	<b>Suficiencia</b>	<b>Aplicabilidad</b>
Mg. Sara Elena Quiroz Miranda	Sí	Es aplicable
Mg. Alfredo Iván Flores Jeri	Sí	Es aplicable
Mg. Hernán Torrez Simons	Si	Es aplicable

**Confiabilidad:** 0,953 con alfa de Cronbach en una prueba piloto conformada por 15 sujetos. El instrumento es confiable.

Tabla 4.

*Confiabilidad de los instrumentos***Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	50

**2.5 Método de análisis de datos**

Para procesar los datos se utilizó el software estadístico SPSS versión 25.0 para el análisis de los datos y medir el nivel de relación de las variables en estudio. A las variables categóricas se les calculó estadísticos de resumen, porcentuales, histogramas, tablas, tasas, proporciones.

**2.6 Confiabilidad de instrumentos**

Confiabilidad de los instrumentos. Los instrumentos de recolección de datos que se utilizaron en la investigación tenían ítems con opciones en escala Likert y otro con opciones dicotómicas, por lo que se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach y el KR20 respectivamente para establecer la consistencia interna, examinando la correlación media de cada ítem con las demás que forman parte de dicho instrumento. Para establecer el coeficiente de confiabilidad, se hizo el análisis por medio del alfa de Cronbach con la ayuda del software estadístico Spss versión 21.

## **2.7 Aspectos éticos**

El presente estudio se llevó a cabo sin infringir las normas de la ética y la moral que deben cumplirse en toda investigación.

### **III. Resultados**

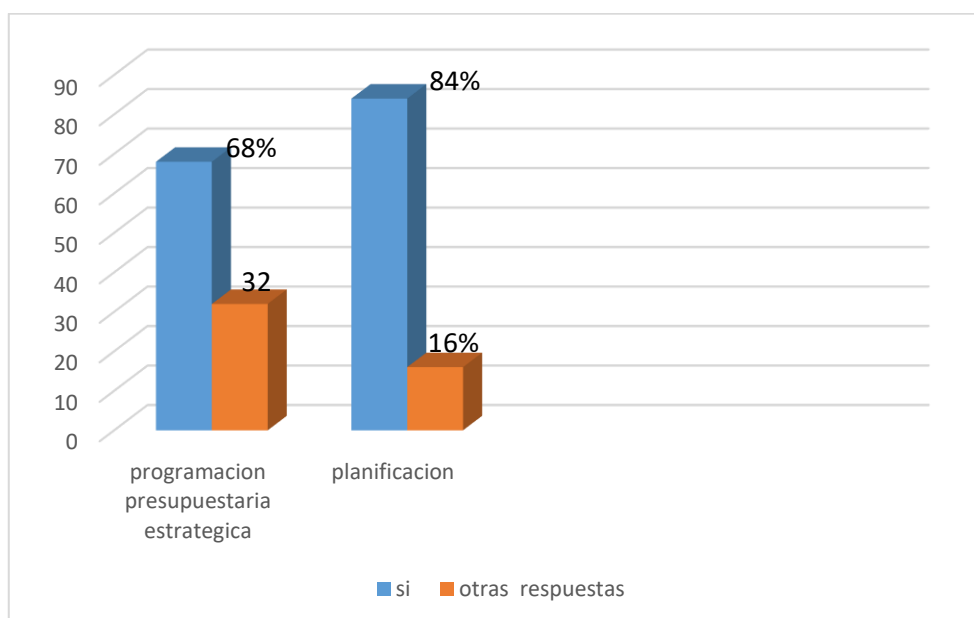
### 3.1 Resultados descriptivos

#### 3.1.1. De la implementación del presupuesto por resultados

Tabla 5.

*Correlación entre las dimensiones programación presupuestaria estratégica y planificación según los trabajadores administrativos del Hospital Perú de EsSalud*

	Si		Otras respuestas		Total	
	N	%	N	%	N	%
Programación presupuestaria estratégica.	34	68	16	32	50	100
Planificación	42	84	8	16	50	100



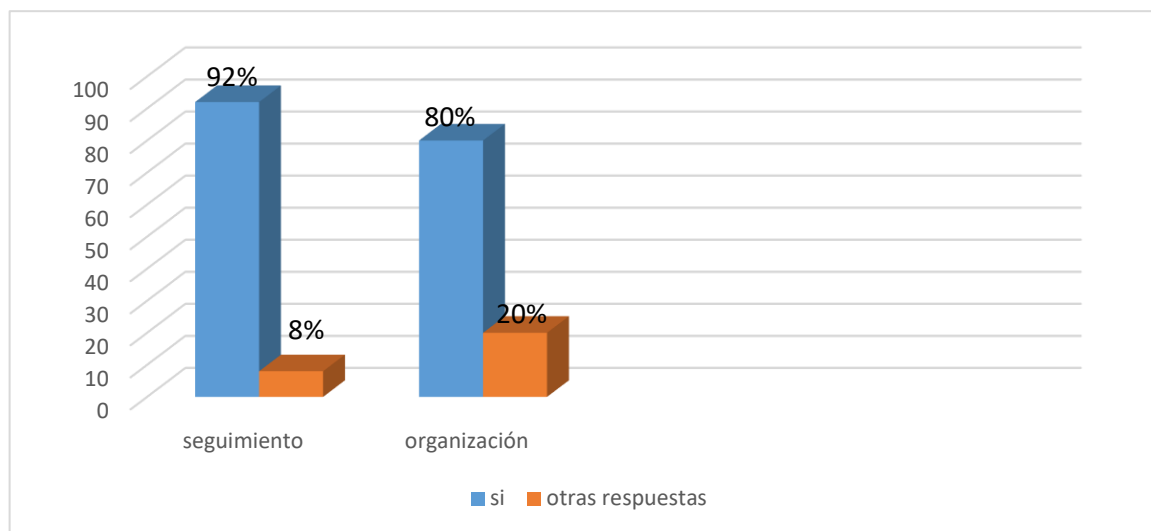
*Figura 1. Correlación entre las dimensiones Programación Presupuestaria estratégica y Planificación según los trabajadores administrativos del Hospital Perú de EsSalud*

La Tabla 5 y la Figura 1 mostraron que el 68% de los trabajadores del Hospital Perú consideran que la programación presupuestaria estratégica era adecuada mientras que el 84% consideró que era adecuada la planificación, de lo cual se aprecia que existe una correlación significativa entre ambas dimensiones.

Tabla 6.

*Correlación entre las dimensiones Seguimiento y Organización según los trabajadores administrativos del Hospital Perú de EsSalud*

	Si		Otras respuestas		Total	
	N	%	N	%	N	%
Seguimiento	46	92	4	8	50	100
Organización	40	80	10	20	50	100



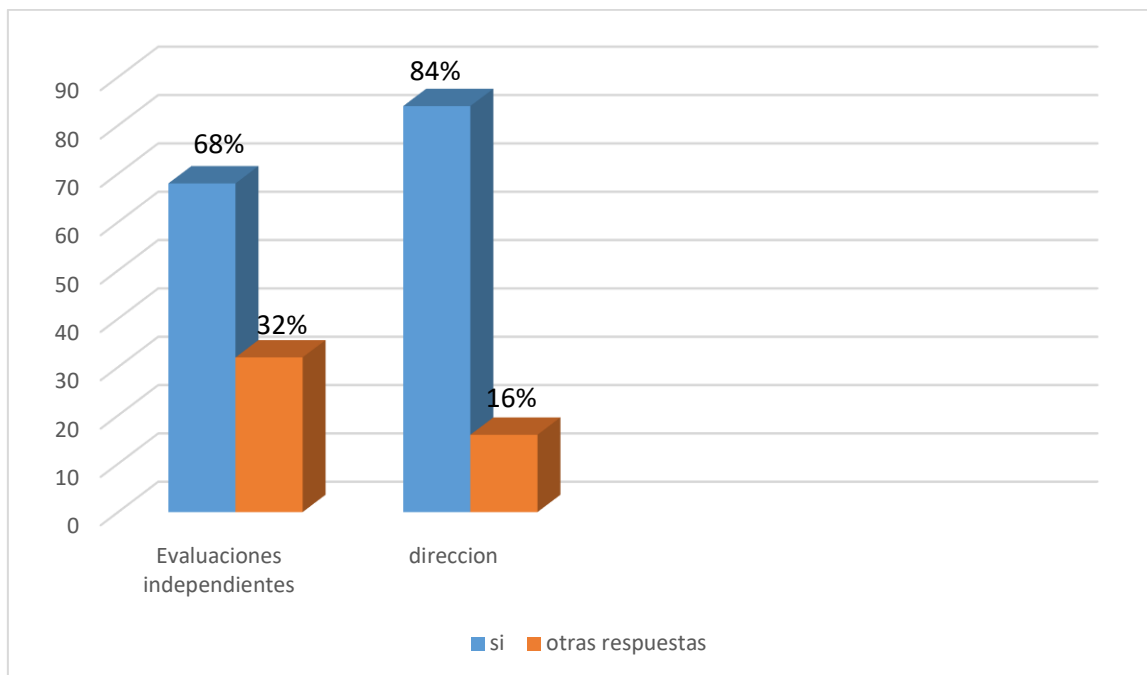
*Figura 2. Correlación entre las dimensiones de Seguimiento y Organización según los trabajadores administrativos del Hospital Perú de EsSalud*

La tabla 6 y figura 2 mostraron que el 92.0% de los trabajadores administrativos del Hospital Perú de EsSalud consideraban que el seguimiento era adecuado y el 80.0% que la organización era adecuada, de lo cual se evidencia la existencia de una correlación significativa entre las citadas dimensiones.

Tabla 7.

*Correlación entre las dimensiones Evaluaciones independientes y Dirección según los trabajadores administrativos del Hospital Perú de EsSalud*

	Si		Otras respuestas		Total	
	N	%	N	%	N	%
Evaluaciones independientes	34	68	16	32	50	100
Dirección	42	84	8	16	50	100



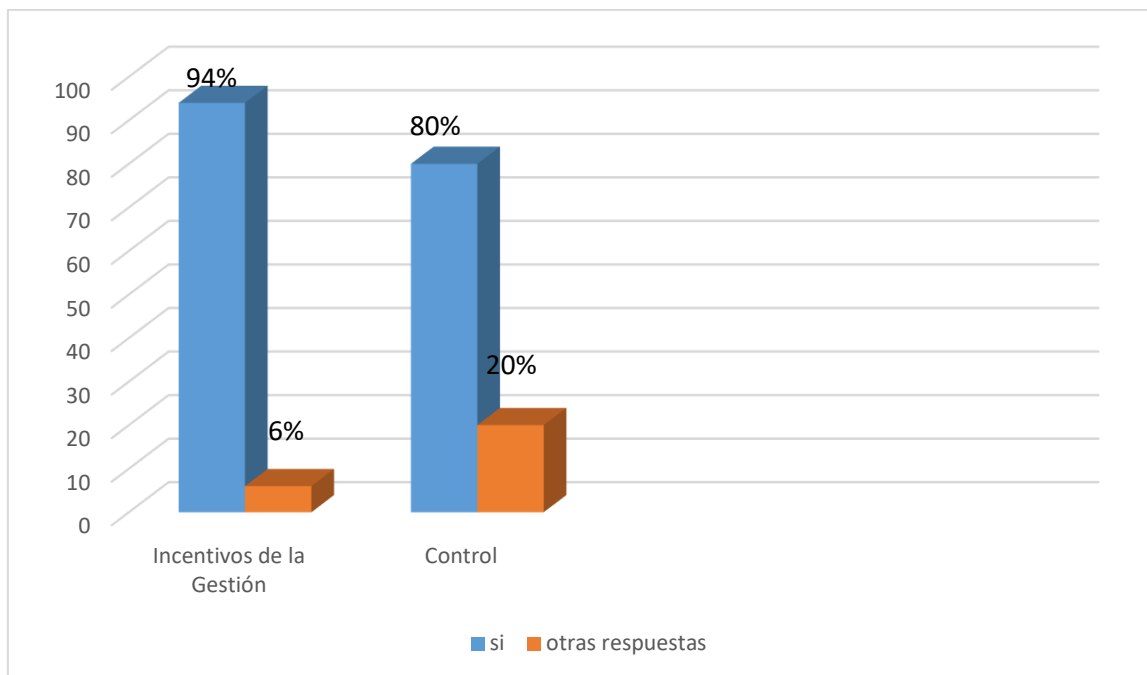
*Figura 3. Correlación entre las dimensiones Evaluaciones independientes y Dirección según los trabajadores administrativos del Hospital Perú de EsSalud*

La tabla 7 y figura 3 mostraron que el 68.0% de los trabajadores administrativos del Hospital Perú de EsSalud consideraban que las evaluaciones independientes eran adecuadas y el 84.0% aseveró que la dirección en dicho nosocomio era adecuada, de lo cual se evidencia la existencia de una correlación significativa entre las citadas dimensiones.

Tabla 8.

*Correlación entre las dimensiones de incentivos de la gestión y Control según los trabajadores administrativos del Hospital Perú de EsSalud.*

	Si		Otras respuestas		Total	
	N	%	N	%	N	%
Incentivos de la gestión	47	94	3	6	50	100
Control	40	80	10	20	50	100



*Figura 4.* Correlación entre las dimensiones de Incentivos de la gestión y Control según los trabajadores administrativos del Hospital Perú de EsSalud.

La tabla 8 y figura 4 mostraron que el 94.0% de los trabajadores administrativos del Hospital Perú de EsSalud consideraban que los incentivos de la gestión eran adecuados y el 80.0% aseveró que el control en dicho nosocomio era adecuado, de lo cual se evidencia la existencia de una correlación significativa entre las citadas dimensiones.

### 3.2 Contrastación de hipótesis

#### Hipótesis general

Ho. No existe relación significativa entre la implementación del presupuesto por resultados y la gestión administrativa en el Hospital Perú de EsSalud.

Hi. Existe relación significativa entre la implementación del presupuesto por resultados y la gestión administrativa en el Hospital Perú de EsSalud.

Regla de decisión: Si  $p \geq \alpha$ , se acepta Hi; Si  $p < \alpha$ , se rechaza H0



Prueba de hipótesis:

Los datos muestran que el Rho de Spearman es de ,544, lo que nos permite observar un nivel de significancia, por tanto, demuestra la correlación significativa entre ambas variables, donde se acepta la  $H_1$  y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 9.

*Correlación entre la implementación del presupuesto por resultados y la gestión administrativa.*

			Gestión administrat.
Rho de Spearman	Implementación del presupuesto por resultados	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,544 <sup>*</sup>
		N	,016
			50
		Simulación de muestreo <sup>c</sup>	
		Sesgo	-,007 <sup>d</sup>
		Error estándar	,133 <sup>d</sup>
		Intervalo de confianza a 95%	
		Inferior	,293 <sup>d</sup>
		Superior	,805 <sup>d</sup>

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

c. A menos que se indique lo contrario, los resultados de la simulación de muestreo se basan en 1000 muestras de simulación de muestreo

d. Basado en 50 muestras

### Conclusión:

Dado que  $p = 0.000 < \alpha = 0,05$  se asume que se cumple con el modelo propuesto y se rechaza la hipótesis nula, es decir que la gestión administrativa influye en la implementación del presupuesto por resultados. El valor 0.544 indicó que la variable gestión administrativa influye en un 54,4% sobre la implementación del presupuesto por resultados según los trabajadores administrativos del Hospital Perú de EsSalud.

### Hipótesis específica 1

$H_0$ . No existe relación significativa entre la implementación del presupuesto por resultados y la planificación en el Hospital Perú de EsSalud.

$H_1$ . Existe relación significativa entre la implementación del presupuesto por resultados y la planificación en el Hospital Perú de EsSalud.

Regla de decisión: Si  $p \geq \alpha$ , se acepta  $H_0$ ; Si  $p < \alpha$ , se rechaza  $H_0$

Prueba de estadística: Regresión logística.

Los datos muestran que el valor de la significancia 0,000; que corresponde al valor del estadístico Rho de Spearman = ,625 estaría indicando que existe al menos un valor que no es cero; es decir, que hay algún dato que explique el modelo.

Tabla 10.

*Correlación entre la implementación del presupuesto por resultados y la planificación*

			Planificación
Rho de Spearman	Implementación del presupuesto por resultados	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,625*
		N	50
		Simulación de muestreo <sup>c</sup>	
		Sesgo	-,005 <sup>d</sup>
		Error estándar	,128 <sup>d</sup>
		Intervalo de confianza a 95%	
		Inferior	,294 <sup>d</sup>
		Superior	,801 <sup>d</sup>

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

c. A menos que se indique lo contrario, los resultados de la simulación de muestreo se basan en 1000 muestras de simulación de muestreo

d. Basado en 50 muestras

### Conclusión:

Dado que  $p = 0.000 < \alpha = 0,05$  se asume que se cumple con el modelo propuesto y se rechaza la hipótesis nula, es decir que la planificación influye en la implementación del presupuesto por resultados. El valor = 0,625 indicó que la dimensión planificación influye en un 62,5% sobre la implementación del presupuesto por resultados según los trabajadores administrativos del Hospital Perú de EsSalud.

### Hipótesis Específica 2

$H_0$ . No existe relación significativa entre la implementación del presupuesto por resultados y la organización en el Hospital Perú de EsSalud.

Hi. Existe relación significativa entre la implementación del presupuesto por resultados y la organización en el Hospital Perú de EsSalud.

Regla de decisión: Si  $p \geq \alpha$ , se acepta  $H_0$ ; Si  $p < \alpha$ , se rechaza  $H_0$

Prueba de estadística: Regresión logística

Los datos muestran que el valor de la significancia 0,000; que pertenece al valor estadístico Rho de Spearman = ,586, estarían indicando que existe al menos un valor que no es cero; es decir, que hay algún dato que explique el modelo.

Tabla 11.

*Correlación entre la implementación del presupuesto por resultados y la organización*

			Organizac.
Rho de Spearman	Implementación del presupuesto o. por resultados	Coefficiente de correlación	,586*
		Sig. (bilateral)	,015
		N	50
		Simulación de muestreo <sup>c</sup>	
		Sesgo	-,006 <sup>d</sup>
		Error estándar	,130 <sup>d</sup>
		Intervalo de confianza a 95%	
		Inferior	,292 <sup>d</sup>
		Superior	,799 <sup>d</sup>

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

c. A menos que se indique lo contrario, los resultados de la simulación de muestreo se basan en 1000 muestras de simulación de muestreo

d. Basado en 50 muestras

## Conclusión

Dado que  $p = 0.000 < \alpha = 0,05$  se asume que se cumple con el modelo propuesto y se rechaza la hipótesis nula, es decir que la organización influye en la implementación del presupuesto por resultados. El valor = 0,586 indicó que la dimensión organización influye en un 58,6% sobre la implementación del presupuesto por resultados según los trabajadores administrativos del Hospital Perú de EsSalud.

### Hipótesis específica 3:

Ho. No existe relación significativa entre la implementación del presupuesto por resultados y la dirección en el Hospital Perú de EsSalud.

Hi. Existe relación significativa entre la implementación del presupuesto por resultados y la dirección en el Hospital Perú de EsSalud.

Regla de decisión: Si  $p \geq \alpha$ , se acepta  $H_0$ ; Si  $p < \alpha$ , se rechaza  $H_0$

Prueba de estadística: Regresión logística

Los datos muestran que el valor de la significancia 0,000; que pertenece al valor estadístico Rho Spearman = ,680; estaría indicando que existe al menos un valor que no es cero; es decir, que hay algún dato que explique el modelo.

Tabla 12.

#### *Correlación entre la implementación del presupuesto por resultados y la dirección*

			Dirección
Rho de Spearman	Implementación del presupuesto por resultados	Coefficiente de correlación	,680*
		Sig. (bilateral)	,017
		N	50
	Simulación de muestreo <sup>c</sup>	Sesgo	-,008 <sup>d</sup>
		Error estándar	,128 <sup>d</sup>
		Intervalo de confianza a 95%	Inferior ,288 <sup>d</sup>
			Superior ,807 <sup>d</sup>

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

c. A menos que se indique lo contrario, los resultados de la simulación de muestreo se basan en 1000 muestras de simulación de muestreo

d. Basado en 50 muestras

#### Conclusión:

Dado que  $p = 0.000 < \alpha = 0,05$  se asume que se cumple con el modelo propuesto y se rechaza la hipótesis nula, es decir que la dirección influye en la implementación del presupuesto por resultados. El valor = 0,680 indicó que la dimensión dirección influye en un 68% sobre la implementación del presupuesto por resultados según los trabajadores administrativos del Hospital Perú de EsSalud.

#### Hipótesis específica 4:

Ho. No existe relación significativa entre la implementación del presupuesto por resultados y control en el Hospital Perú de EsSalud.

Hi. Existe relación significativa entre la implementación del presupuesto por resultados y control en el Hospital Perú de EsSalud.

Regla de decisión: Si  $p \geq \alpha$ , se acepta H0; Si  $p < \alpha$ , se rechaza Hi.

Prueba de estadística: Regresión logística.

Los datos muestran que el valor de la significancia 0,000; que corresponde al valor Rho Spearman = ,530; estaría indicando que existe al menos un valor que no es cero; es decir, que hay algún dato que explique el modelo.

Tabla 13.

#### *Correlación entre la implementación del presupuesto por resultados y el control*

			Control
Rho de Spearman	Implementación del presupuesto por resultados y el control	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,530 <sup>*</sup>
		N	50
		Simulación de muestreo <sup>c</sup>	Sesgo
			Error estándar
		Intervalo de confianza a 95%	Inferior
			Superior
			,016
			-,006 <sup>d</sup>
			,132 <sup>d</sup>
			,290 <sup>d</sup>
			,803 <sup>d</sup>

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

c. A menos que se indique lo contrario, los resultados de la simulación de muestreo se basan en 1000 muestras de simulación de muestreo

d. Basado en 50 muestras

#### Conclusión:

Dado que  $p = 0.000 < 0,05$  se asume que se cumple con el modelo propuesto y se rechaza la hipótesis nula, es decir que el control influye en la implementación del presupuesto por resultados. El valor = 0,530 indicó que la dimensión control influye en un 53,0% sobre la implementación del presupuesto por resultados según los trabajadores administrativos del Hospital Perú de EsSalud.

## **IV. Discusión**

En este capítulo se realiza un examen de los resultados a los que se ha llegado en el presente estudio, la comprobación de la hipótesis general evidenció que la gestión administrativa tenía una influencia de un 54,4% sobre la implementación del presupuesto por resultados según el personal administrativo del Hospital Perú de EsSalud. Esto estaría demostrando además que, en este ámbito, la gestión administrativa es determinante de más del 50% de la efectividad del presupuesto por resultados y que, por tanto, existe una relación significativa entre ambas variables. Dado que todo proceso administrativo es un conjunto de actos de utilización de recursos para conseguir los propósitos establecidos y que la efectividad del presupuesto por resultados dependerá principalmente de la información que se tenga sobre los objetivos y las metas de las políticas públicas, tanto los que se esperan cómo logrados.

Estos resultados guardan relación con lo señalado por Ardanaz, Larios y Pérez (2015) los cuales, al estudiar el procedimiento presupuestario y gasto estatal de distintos sectores y planes estatales en Guatemala, reportaron que la ausencia de previsibilidad o planeamiento influye en la ineficiencia de los programas de presupuesto y propusieron que se requería optimizar la gestión de las finanzas públicas, así como la calidad del gasto público de Guatemala. Asimismo, coinciden con los estudios de Tubaro (2012) quien en la investigación titulada: “Una visión del presupuesto por programas y el presupuesto por resultados. Caso Plan Sumar”, en la Provincia de Buenos Aires, al realizar un estudio descriptivo, obtuvo que la implementación del presupuesto basado en resultados en Latinoamérica depende de decisiones institucionales, principalmente de la gestión administrativa, la motivación, las capacidades y el apoyo legislativo, por lo que aconsejó que para que se implante debidamente un presupuesto por resultados se busque un cambio radical en todo el sistema.

Asimismo, Arce (2010) en el estudio: “Propuesta de ingreso de la gestión por resultados en el presupuesto público de El Salvador”, estableció que para conseguir una adecuada gestión pública no solo se requieren de óptimos indicadores macroeconómicos, sino que resulta indispensable que haya una armonía entre lo que es la planificación estratégica, la operativa y la presupuestaria y que las tres deben estar dirigidas hacia objetivos claros y prioritarios, tal como se halló en el

presente estudio al determinarse que hay una influencia del 54% de la gestión administrativa sobre la variabilidad del presupuesto por resultados en el Hospital Perú de EsSalud. De igual forma se coincidió con los estudios realizados por Mora (2012) quien al revisar la influencia de un plan para instrumentar el presupuesto basado en resultados en la Secretaria de Educación Pública de México llevó a cabo un estudio descriptivo, explicativo y relacional y estableció que los responsables de estructurar el presupuesto no realizan procesos administrativos adecuados razón por la que existía una errónea presupuestación que acarrea que se generen subejercicios. A nivel local, los resultados coinciden con los reportes de Chu-Lau (2008) y Tanaka (2011), quienes analizaron el presupuesto por resultados en diferentes institutos públicas, encontraron que aún era incipiente y que estaban influenciadas de manera directa por procesos administrativos como la utilización del marco lógico, la planificación y seguimiento, así como la revisión y la recurrencia de la legislación. El estudio de las diferentes hipótesis específicas demostró que cada una de las partes de la gestión administrativa influye en forma significativa en la implementación del presupuesto por resultados: se estableció que la planificación influía en un 62,5% sobre la implementación del presupuesto por resultados del Hospital Perú de EsSalud; que la organización influye en un 58,6%; la dirección en un 68% y que el control influye en un 53% sobre la implementación del proceso por resultados, según estos datos la dimensión con mayor influencia de todas las estudiadas fue la dirección. Finalmente, los resultados descriptivos hallados en la investigación evidenciaron que más de la mitad de los trabajadores administrativos del Hospital Perú consideran que la gestión administrativa era adecuada y que la planificación era una de las dimensiones mejor desarrollada en dicha institución. Estos resultados comprobarían lo hallado en la contrastación de las hipótesis de tesis pues la mayoría de estos empleados, consideran que los procesos administrativos eran adecuados y que la implementación del presupuesto por resultados resultaba útil, no obstante ello, también demuestra que el 47,6% de estos trabajadores públicos consideran que la implementación del presupuesto por resultados en poco útil o inadecuada, esto significa que casi el 50% de los técnicos y/o especialistas del área de ejecución presupuestal consideran que esta metodología aún no era capaz de vincular el gasto con el incremento en la producción de bienes, provisión de servicios públicos y/o en sus resultados, tal



como lo señaló Prieto (2012). lo consideró poco útil, es decir los trabajadores aún no tienen una visión adecuada de la importancia de cada una de las etapas del presupuesto por resultados, los incentivos, monitoreo y evaluación son aspectos que se requiere incentivar, por lo que se propone mejorar los sistemas de capacitación y gestión del talento humano como lo planteó Usaid-Perú (2010). Concluyó afirmando que para que se implemente adecuadamente un presupuesto por resultados se necesita un cambio radical en el sistema y que los actores políticos deben estén debidamente interesados y capacitados para llevar a cabo el cambio. Por otro lado, se halló que los instrumentos que estuvieron mejor calificados han sido la programación presupuestaria estratégica y el fortalecimiento de capacidades, empero no puede concluirse que se hayan logrado los objetivos en estos aspectos pues menos del 30% de estos los han considerado muy útiles, evidenciando así que se necesitan mejoras sustanciales tal como lo planteó Arce (2010) y Makon (2010) al plantear que para lograr una óptima gestión pública era necesario que exista una relación armoniosa entre lo que es la planificación estratégica, la planificación operativa y la presupuestaria y que todas estas deben dirigirse hacia fines claros y prioritarios. En función de lo planteado, se puede aseverar que la implementación del presupuesto por resultados en el Hospital Perú de EsSalud, requiere de un buen respaldo técnico, pues el fortalecimiento de capacidades no es el mejor, se necesita fortalecer el compromiso de las partes para lograr los resultados propuestos y asumir responsabilidades en la obtención de resultados y hacer uso de la información generada en el proceso para tomar las decisiones de asignación presupuestaria.

## **V. Conclusiones**

- Primera. Existe una relación significativa positiva alta (Rho de Spearman = 1.000) entre las dimensiones de programación presupuestaria estratégica observando un 68% y la planificación 84% siendo un. del Hospital Perú de EsSalud. Se repite la misma relación significativa anterior ante las dimensiones de seguimiento y organización indicando que la primera dimensión incide en un 92% y la de organización en un 80%, según los empleados administrativos del Hospital Perú de EsSalud.
- Segunda. Se observa una relación significativa positiva alta entre evaluaciones independientes y Dirección de un Rho de Spearman de 1.000, indicando que dimensión de evaluaciones independiente (68%) tiene influencia en un 84% sobre la Dirección por resultados según los trabajadores administrativos del Hospital Perú de EsSalud.
- Tercera. Visualizamos una relación significativamente alta positiva entre incentivos de gestión (94%) y control (80%) indicando así que la dimensión incide en la implementación del presupuesto por resultados según el personal administrativo del Hospital Perú de EsSalud.
- Cuarta. Todo esto nos da una relación significativa entre la implementación del presupuesto por resultados y el control. arrojó que las variables entre si un alto nivel de correlación entre ambas los que nos permite concluir que la implementación del presupuesto por resultados y su relación con la gestión administrativa van de la mano

## **VI. Recomendaciones**

- Primera. Debido a que la gestión administrativa tiene una influencia de un 54% sobre la implementación del presupuesto por resultados y que el procedimiento administrativo fue denominado como de grado mediano por los empleados públicos, se recomienda implementar sistemas de capacitación continua dirigidos a mejorar la comunicación organizacional y difusión de los objetivos y metas organizacionales, así como garantizar el desarrollo de entornos de confianza y liderazgo.
- Segunda. Se estableció que la planificación y la organización constituyen las etapas que mayor influencia tienen sobre la implementación del presupuesto por resultados, por lo que se aconseja implantar los planes de difusión de la misión y visión del lugar, generar entornos de control que sean amigables a través de la asignación adecuada de funciones desarrollando una gestión de talento acondicionado a las características y capacidades de cada trabajador.
- Tercera. Dada la importancia de la investigación, es indispensable seguir investigando sobre los diferentes aspectos vinculados con la gestión administrativa y la implementación del presupuesto por resultados. Es conveniente profundizar el estudio a través de investigaciones que consideren variables como motivación, gestión del talento o liderazgo directivo y aplicar instrumentos adicionales que podrían ser entrevistas a profundidad o focus groups, que permitan obtener mayor información respecto a las variables que han sido estudiadas y otros aspectos preponderantes.

## **VII. Referencias**

- Aceves, M., & Concepción, A. (2013). *El presupuesto basado en resultados y sus beneficios para la elaboración del presupuesto del Estado de Michoacán*. Tesis de Pregrado por la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. México.
- 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: Ministerio de Economía y Finanzas.
- AC Publica SAC, (2012). *Informe de misión: documento de identificación de la problemática y mapeo de actores*. Disponible en internet: [http://www.cunamas.gob.pe/wp-content/uploads/2015/02/Diagnostico\\_30-07-2012.pdf](http://www.cunamas.gob.pe/wp-content/uploads/2015/02/Diagnostico_30-07-2012.pdf)
- Alvarado, B. y Morón, E. (2008). *Perú, hacia un presupuesto por resultados: afianzando la transparencia y rendición de cuentas*. Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico. Disponible en internet: [http://www.srvnetappseg.up.edu.pe/siswebciup/Files/DD0811%20%20Alvarado\\_Moron.pdf](http://www.srvnetappseg.up.edu.pe/siswebciup/Files/DD0811%20%20Alvarado_Moron.pdf)
- Arce, L. (2010). *Propuesta de incorporación de la gestión por resultados en el presupuesto público del Salvador*. Tesis de maestría, Universidad Dr. José Matías Delgado. El Salvador.
- Ardanaz, M., Larios, J. y Pérez, C. (2015). *El proceso presupuestario y el gasto público en Guatemala (2000-2012)*. Trabajo publicado por el Banco Interamericano de Desarrollo. Guatemala.
- Arenas A. y Berner H. (2013), *Presupuesto por resultados y la consolidación del Sistema de Evaluación y Control de Gestión del Gobierno Central de Chile* BID. Chile.
- Arrieta, A. (2016). *¿A dónde va EsSalud?* Disponible en internet: [www.elcomercio.pe/opinion/colaboradores/essalud-alejandro-arrieta-258968](http://www.elcomercio.pe/opinion/colaboradores/essalud-alejandro-arrieta-258968)
- Baldeos, Y. (2015). *La gestión administrativa en el Gobierno Regional de Lima*. Tesis de pregrado por la Universidad José Faustino Sánchez Carrión. Perú

- Banco Mundial, (2002). *Glosario de los principales términos sobre evaluación*. Disponible en Internet: [file:///C:/Users/DIEGO/Downloads/2-Glosario\\_de\\_los\\_Principales\\_Terminos\\_sobre\\_Evaluacion.pdf](file:///C:/Users/DIEGO/Downloads/2-Glosario_de_los_Principales_Terminos_sobre_Evaluacion.pdf)
- Beltrán, A. y Haro, R. (2015). *La gestión administrativa y su incidencia en el compromiso laboral de la Policía Nacional de Ecuador*. Tesis de Pregrado por la Universidad San Francisco de Quito. Ecuador.
- Beltrán, F. (1999). *Definición de modelo de Gestión: que es, significado y concepto*. Documento en línea de modelo de gestión, España. Disponible en: [www.google.com.ve/searan/definición+de+modelo+de+gestión.pdf](http://www.google.com.ve/searan/definición+de+modelo+de+gestión.pdf)
- BID y CLAD (2007). *Modelo abierto de gestión para resultados en el sector público*. Disponible en: [www.clad.org/documentos/otros-documentos/material/8/file](http://www.clad.org/documentos/otros-documentos/material/8/file)
- BID, (2007). *Análisis prospectivo de las capacidades institucionales y de gestión de los gobiernos subnacionales de Chile*. Disponible en: [www.iadb.org/publication-detail,7101.html?](http://www.iadb.org/publication-detail,7101.html?)
- Campos, S. y Loza, P. (2011). *Incidencia de la gestión administrativa de la Biblioteca Municipal "Pedro Moncayo" de la ciudad de Ibarra en la mejora en la calidad de servicios y atención a los usuarios en el año 2011. Propuesta alternativa*. Tesis de Pregrado por la Universidad Técnica del Norte. Ecuador.
- Casas, C. (2012). *Marco conceptual sobre reforma y modernización del estado y de la gestión pública*. Disponible en Internet; <http://sgp.pcm.gob.pe/images/documentos/marco%20conceptual%20sobre%20reforma%20y%20modernizacin%20del%20estado%2019.04.12.pdf>
- CIDE, CLEAR (2013). *Fortaleciendo la gestión para resultados en el desarrollo en México: oportunidades y desafíos*. CIDE-Centro CLEAR para América Latina-Comunidad de Profesionales y Expertos en Gestión para Resultados en el Desarrollo de México, 1° Edición, 2013, Disponible en internet:[http://www.clearla.cide.edu/sites/default/files/Brief\\_Fortaleciendo%20la%20GpRD%20en%20M%C3%A9xico.pdf](http://www.clearla.cide.edu/sites/default/files/Brief_Fortaleciendo%20la%20GpRD%20en%20M%C3%A9xico.pdf)
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (7ma. ed.) México: McGraw Hill.



- De La Torre, M. (2016). *El modelo de gestión del gobierno provincial y su incidencia en el desempeño, estudio de caso del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Provincial de Imbabura*. Tesis de maestría en Gestión Pública por el Instituto de Altos Estudios Nacionales, República de Ecuador.
- Delgado, I. (2013). *Avances y perspectivas en la implementación del presupuesto por resultados en Perú*. Tesis de maestría por la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Dirección Nacional del Presupuesto Público. (2008). *Presupuesto por Resultados. Conceptos y líneas de acción. Documento de Trabajo*. Perú. Ministerio de Economía y Finanzas. Recuperado de [https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu\\_publ/documentac/generales/CONCEPTOS\\_Y\\_LINEAS\\_DE\\_ACCION\\_PPR.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/documentac/generales/CONCEPTOS_Y_LINEAS_DE_ACCION_PPR.pdf)
- Echevarría, K. y Mendoza, X. (1999) *La Especificidad de la Gestión Pública: el Concepto de Management Público*. En *¿De Burócratas a Gerentes?*, Losada I. Madorrán (editor), Banco Interamericano de Desarrollo, Washington D. C.
- Effio, F. (2013). *Disponibilidad presupuestaria sobre la posibilidad de convocar un proceso de selección en un año fiscal*. Recuperado de <http://www.ins.gob.pe/insvirtual/images/revista/pdf/rpmesp2012.v29.n4.pdf>.
- Félix, A. (2017). *Presupuesto por resultados en la ejecución presupuestaria del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, 2015*. Tesis de Maestría en Gestión Pública por la Universidad César Vallejo. Perú.
- Fiestas, C. (2012). *Análisis de la orientación del gasto e inversión pública Local en el distrito de Pariñas: 2007-2011*. Tesis de Licenciatura. Facultad de Ciencias Económicas: Universidad Nacional de Piura.
- Gallardo, C. (2015). *El presupuesto por resultados y la gestión de la infraestructura vial de Provias Nacional 2015*. Tesis de Maestría en Gestión Pública por la Universidad César Vallejo. Perú.
- García, R. y García, M. (2010). *La gestión para resultados en el desarrollo avances y desafíos en América Latina y el Caribe*. Disponible en Internet: <http://cid.bcrp.gob.pe/biblio/Papers/BID/gprBID2010.pdf>

- Grey, F. (2016) *Implementación del presupuesto por resultados en el Perú*. Tesis de Maestría en Gestión Pública por la Universidad César Vallejo. Perú.
- Kaplan, R. y Norton, D. (2000) *Administración*. Sexta Edición, Prentice Hall. México.
- López, A. (2002). *La nueva gestión pública: algunas precisiones para su abordaje conceptual*. I.N.A.P. doc. Nº 68, serie I, desarrollo institucional y reforma del estado. Disponible en Internet: [http://www.sgp.gov.ar/contenidos/onig/planeamiento\\_estrategico/docs/biblioteca\\_y\\_enlaces/ngpfinal.PDF](http://www.sgp.gov.ar/contenidos/onig/planeamiento_estrategico/docs/biblioteca_y_enlaces/ngpfinal.PDF)
- Mejía, C. (2014). *El presupuesto por resultados en la gestión administrativa de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*. Trabajo de Investigación presentado en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión. Perú.
- Ministerio de Economía y Finanzas, (2010). *De las instituciones al ciudadano: la reforma del presupuesto por resultados en el Perú*. Disponible en internet: [www.eclad.cl/ilpes/noticias/paginas/1/41751/mayra\\_ugarte\\_Presupuesto\\_por\\_Resultados\\_Peru\\_doc.pdf](http://www.eclad.cl/ilpes/noticias/paginas/1/41751/mayra_ugarte_Presupuesto_por_Resultados_Peru_doc.pdf)
- Moncada, J. (2013). *Caracterización y mecanismo de incentivo para el proceso presupuestal en Colombia*. Tesis de licenciatura por la Universidad Nacional de Colombia. Colombia.
- Ocampo, L. y Valencia, S. (2017). *Gestión administrativa y la calidad de atención al usuario, en la Red Asistencial EsSalud – Tumbes, 2016*”. Tesis de Pregrado por la Universidad Nacional de Tumbes. Perú.
- Ospina, S. (2002). *Construyendo capacidad institucional en América Latina: el papel de la evaluación como herramienta modernizadora*. Disponible en internet: [www.Geolatina.net/IDEAS/documentos/monit\\_herramientas.pdf](http://www.Geolatina.net/IDEAS/documentos/monit_herramientas.pdf)
- Ramos L. y Albitres R. (2010). *Sistema de gestión por resultados, aportes para su aplicación*. Tesis de Maestría por la Universidad Nacional de Ingeniería. Disponible en Internet: [http://cybertesis.uni.edu.pe/bitstream/uni/216/1/albitres\\_cr.pdf](http://cybertesis.uni.edu.pe/bitstream/uni/216/1/albitres_cr.pdf)

- Recari, F. (2015). *Gestión administrativa en los departamentos de compras y contrataciones del Ministerio de Gobernación de Guatemala*. Tesis de Pregrado por la Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Salgueiro, A. (2001). *Indicadores de gestión y cuadro de mando*. Editorial Díaz de Santos, Madrid.
- Sánchez, W. (2016). *Análisis de la implementación del presupuesto por resultados en Guatemala*. Tesis de Maestría en Gestión y Políticas Públicas por la Universidad de Chile. Santiago de Chile.
- Santillán, J. y Villanueva, D. (2013). *Propuesta de Sistema de Gestión Administrativa para la Compañía Poison S.A.* Tesis de Pregrado por la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil. Ecuador.
- Seguro Social de Salud – EsSalud (2018). *¿Qué es Hospital Perú?* Disponible en Internet: <http://www.essalud.gob.pe/hospital-peru/>
- Tirado, K. (2014). *Gestión administrativa y la calidad de servicio al cliente, en el Colegio Químico Farmacéutico de La Libertad – Trujillo*. Tesis de Pregrado por la Universidad Nacional de Trujillo. Perú.
- Tubaru, L. (2012). *Una visión del presupuesto por programas y el presupuesto por resultados. Caso Plan Sumar en la provincia de Buenos Aires, como ejemplo de modelo basado en financiamiento por resultados. Tesis de maestría, Universidad Nacional de la Plata. Argentina.*
- Ugarte M., Ángeles N. y Kantor A. (2012). *La investigación económica y social en el Perú 2007-2011. Balance y Prioridades*. Disponible en: [http://cies.org.pe/files/documents/files/concurso\\_2012/INFORME-FINAL-GESTION PUBLICA.pdf](http://cies.org.pe/files/documents/files/concurso_2012/INFORME-FINAL-GESTION PUBLICA.pdf)
- Vara, A., (2012). *7 pasos para una tesis exitosa*. Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos, Universidad San Martín de Porres  
Disponible en [http://aristidesvara.net/Manual\\_7pasos\\_aristidesvara.pdf](http://aristidesvara.net/Manual_7pasos_aristidesvara.pdf)

## **Anexos**

## **Anexo 1. Artículo científico**

### **TITULO**

La implementación del presupuesto por resultados y su relación con la gestión administrativa del Hospital Perú de EsSalud en el año 2018.

### **AUTOR**

Waldo Cárdenas Berrocal, alumno de la Maestría de Gestión Pública Universidad César Vallejo – Filial Lima Norte

### **RESUMEN**

El presente trabajo lleva por título “La implementación del presupuesto por resultados y su relación con la gestión administrativa del Hospital Perú de EsSalud en el año 2018”. Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la implementación del presupuesto por resultados y la gestión administrativa en el Hospital Perú de EsSalud.

Con relación al aspecto metodológico, se utilizó el nivel no experimental, el tipo transeccional y el diseño correlacional. Asimismo, se usó una escala de opinión con respuestas dicotómicas para medir la variable implementación de presupuesto por resultados y también se utilizó un cuestionario con escala Likert para medir la variable gestión administrativa.

La población estuvo conformada por todos los trabajadores administrativos del Hospital Perú de EsSalud que son 50 y la muestra tomada estuvo conformada por la totalidad de la población.

Se llegó a la conclusión de que existe una relación significativa entre la implementación del presupuesto por resultados y la gestión administrativa en el Hospital Perú de EsSalud. Asimismo, dada la importancia del estudio, se recomendó además seguir investigando acerca de los diferentes aspectos relacionados con la implementación del presupuesto por resultados y la gestión administrativa.

Palabras clave: presupuesto por resultados, gestión administrativa.

### Abstract

The present work goes for title "The implementation of the budget for results and his relation with the administrative management of the Hospital EsSalud's Perú in the year 2018 ". It had as aim determine the relation that exists between the implementation of the budget for results and the administrative management in the Hospital EsSalud's Perú.

With relation to the methodological aspect, the not experimental level, the type was in use transactional and the design correlational. Likewise, a scale of opinion was used by answers dichotomy to measure the variable implementation of budget for results and also a questionnaire was in use with scale Likert for measuring the variable administrative management.

The population was shaped by all the administrative workers of the Hospital EsSalud's Perú that they are 50 and the taken sample was shaped by the totality of the population.

It came near to the conclusion of which a significant relation exists between the implementation of the budget for results and the administrative management in the Hospital EsSalud's Perú. Likewise, given the importance of the study, it was recommended to continue investigating in addition it brings over of the different aspects related to the implementation of the budget for results and the administrative management.

Keywords: Budget for results, administrative management

### **INTRODUCCIÓN**

Las instituciones públicas prestadoras de servicios de salud, necesitan mejorar sus procesos de gestión administrativa dentro de su compañía, para la consecución de los fines y resultados. La Organización Mundial de la Salud individualiza como elementos importantes de un desempeño óptimo de las instituciones de salud: un elevado grado de excelencia profesional y la eficiencia en la utilización de recursos (OMS, 2012). El Hospital Perú de EsSalud es un hospital rodante que recorre las ciudades del país ofreciendo atención médica, exámenes para diagnóstico, enfermería y consulta externa en diversas especialidades. Es un nosocomio móvil que gradualmente descentraliza sus atenciones trasladando personal asistencial,

equipamiento médico y medicinas, principalmente a zonas donde no existe un centro asistencial cercano o que se encuentran en estado de emergencia. Pese a los esfuerzos realizados por el personal asistencial y administrativo del Hospital Perú para morigerar la falta de cobertura en zonas donde es necesario, aún hay un arduo trabajo por hacer para reducir esa brecha al mínimo.

El Hospital de EsSalud es un nosocomio móvil que tiene por finalidad acudir a los lugares donde los hospitales de la zona no se dan abasto ante la demanda de los asegurados.

Pese al trabajo esforzado del personal del Hospital Perú, no se ha logrado reducir la brecha de atención que presentan los nosocomios de EsSalud. Lo descrito permite advertir que los esfuerzos que se han hecho son insuficientes para mejorar la crisis por la que atraviesa la referida institución. Por ello resulta importante determinar si la instauración de un presupuesto orientado a resultados permitirá mejorar la gestión administrativa del Hospital Perú.

De lo expuesto en el párrafo anterior se advierte que los establecimientos de salud del estado deben modernizar su gestión administrativa a fin de volverla más eficiente. El Hospital Perú del Seguro Social de Salud no es ajeno a dicho cometido por cumplir.

El presente estudio buscó determinar si la implantación del presupuesto por resultados guarda relación con la gestión administrativa del Hospital Perú incidiendo en consecuencia en el nivel de atención a los pacientes.

### **Metodología**

El método de la presente investigación fue el método hipotético deductivo, el cual según Cegarra (2011), tiene los siguientes pasos esenciales: análisis del fenómeno a estudiar, generación de una hipótesis para dar a entender el evento materia de estudio dicho fenómeno, deducción de resultados comprobando la veracidad de los enunciados. El método del estudio de la investigación es hipotético – deductivo porque es la vía primera de inferencias lógicas deductivas para llegar a resultados determinados partiendo de Hipótesis. Asimismo, el diseño de la investigación fue transversal, el cual conforme señala Cegarra (2014) implica que se recogieron datos en un espacio de tiempo determinado, en un tiempo único.

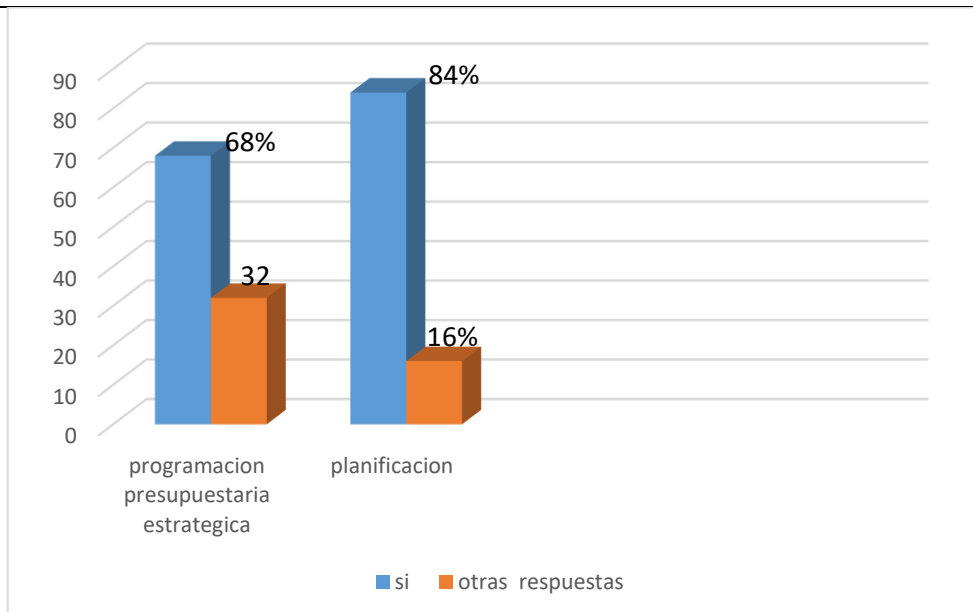
Sobre el enfoque del presente estudio, cabe indicarse que fue cuantitativo, el mismo que, según Hernández (2014) utiliza el recojo de información para comprobar hipótesis, con base en la medición de números y el estudio de estadísticas, para determinar modelos de conducta y demostrar teorías. Así también, cabe señalarse que la presente investigación fue de tipo descriptivo correlacional. Al respecto, Hernández (2014) expresa que la investigación descriptiva es el proceso utilizado en ciencia para explicar las particularidades de un evento, individuo o universo a examinar. Asimismo, la investigación correlacional tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más definiciones, clasificaciones o variables en una muestra o situación en particular.

## Resultados

De la implementación del presupuesto por resultados

*Tabla: Correlación entre las dimensiones programación presupuestaria estratégica y planificación según los trabajadores administrativos del Hospital Perú de EsSalud*

	Si		Otras respuestas		Total	
	N	%	N	%	N	%
Programación presupuestaria estratégica.	34	68	16	32	50	100
Planificación	42	84	8	16	50	100





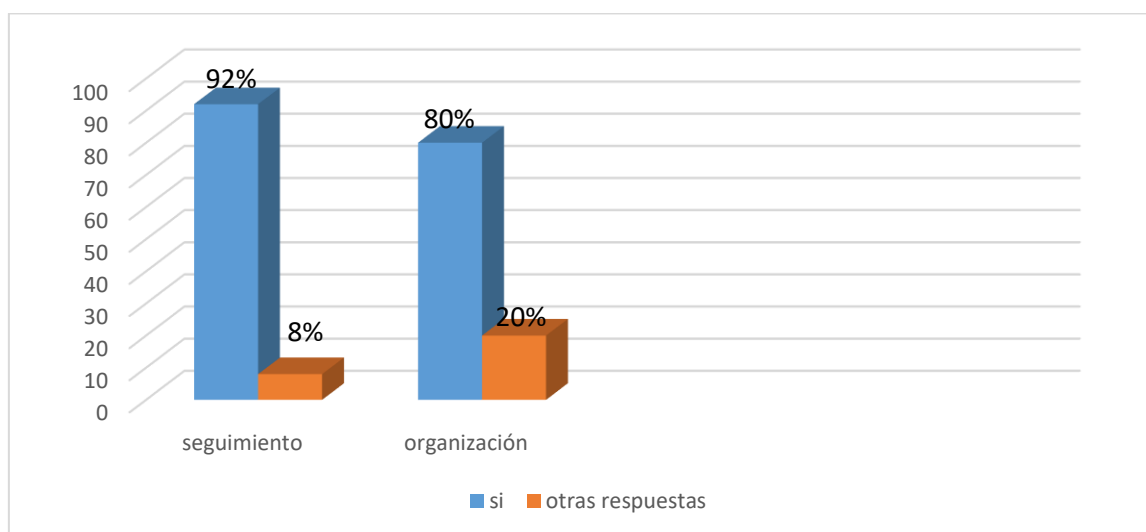
*Figura: Correlación entre las dimensiones programación presupuestaria estratégica y planificación según los trabajadores administrativos del Hospital Perú de EsSalud*

La tabla y la figura que anteceden mostraron que el 68% de los trabajadores del Hospital Perú consideraron que la programación presupuestaria estratégica era adecuada mientras que el 84% consideró que era adecuada la planificación, de lo cual se aprecia que existe una correlación significativa entre ambas dimensiones.

*Tabla: Correlación entre las dimensiones seguimiento y organización según los trabajadores administrativos del Hospital Perú de EsSalud*

	Si		Otras respuestas		Total	
	N	%	N	%	N	%
Seguimiento	46	92	4	8	50	100
Organización	40	80	10	20	50	100

*Figura: Correlación entre las dimensiones de seguimiento y Organización según los trabajadores administrativos del Hospital Perú de EsSalud*



La tabla y figura que anteceden mostraron que el 92.0% de los trabajadores administrativos del Hospital Perú de EsSalud consideran que el seguimiento era adecuado y el 80.0% que la organización era adecuada, de lo cual se evidencia la existencia de una correlación significativa entre las citadas dimensiones.

*Tabla: Correlación entre las dimensiones Evaluaciones independientes y Dirección según los trabajadores administrativos del Hospital Perú de EsSalud*

	Si	Otras respuestas	Total
--	----	------------------	-------

	N	%	N	%	N	%
Evaluaciones independientes	34	68	16	32	50	100
Dirección	42	84	8	16	50	100

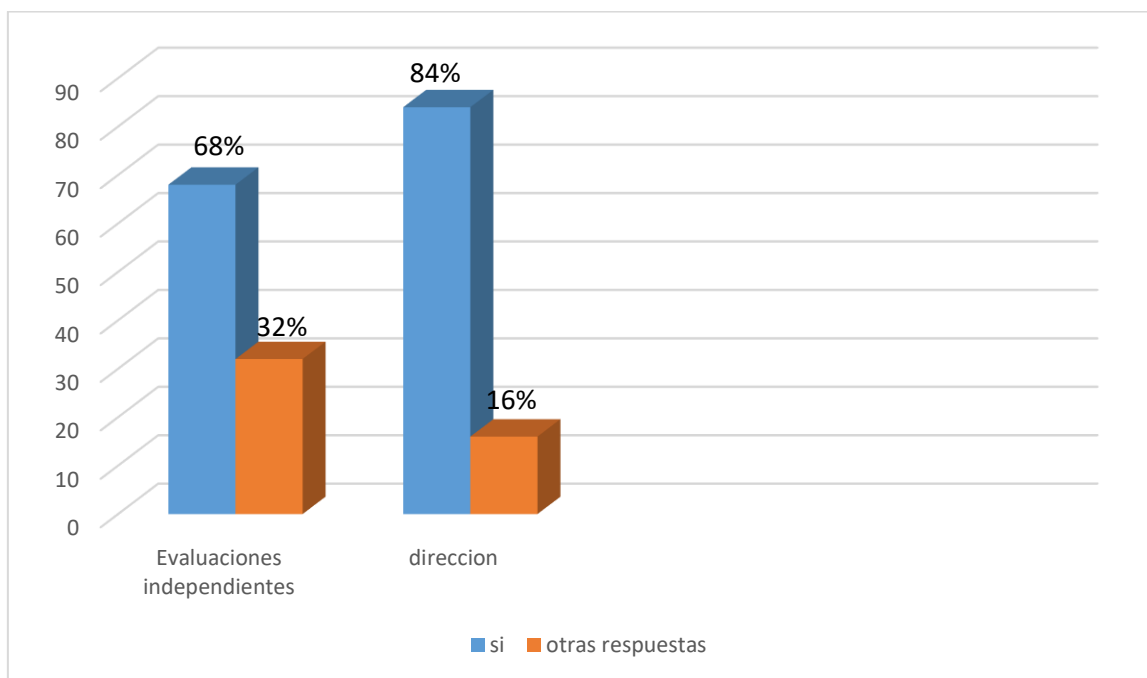


Figura: *Correlación entre las dimensiones Evaluaciones independientes y Dirección según los trabajadores administrativos del Hospital Perú de EsSalud*

La tabla y figura que anteceden mostraron que el 68.0% de los trabajadores administrativos del Hospital Perú de EsSalud consideraban que las evaluaciones independientes eran adecuadas y el 84.0% aseveró que la dirección en dicho nosocomio era adecuada, de lo cual se evidencia la existencia de una correlación significativa entre las citadas dimensiones.

Tabla: *Correlación entre las dimensiones de incentivos de la gestión y Control según los trabajadores administrativos del Hospital Perú de EsSalud.*

	N	%	N	%	N	%
Incentivos de la gestión	47	94	3	6	50	100
Control	40	80	10	20	50	100

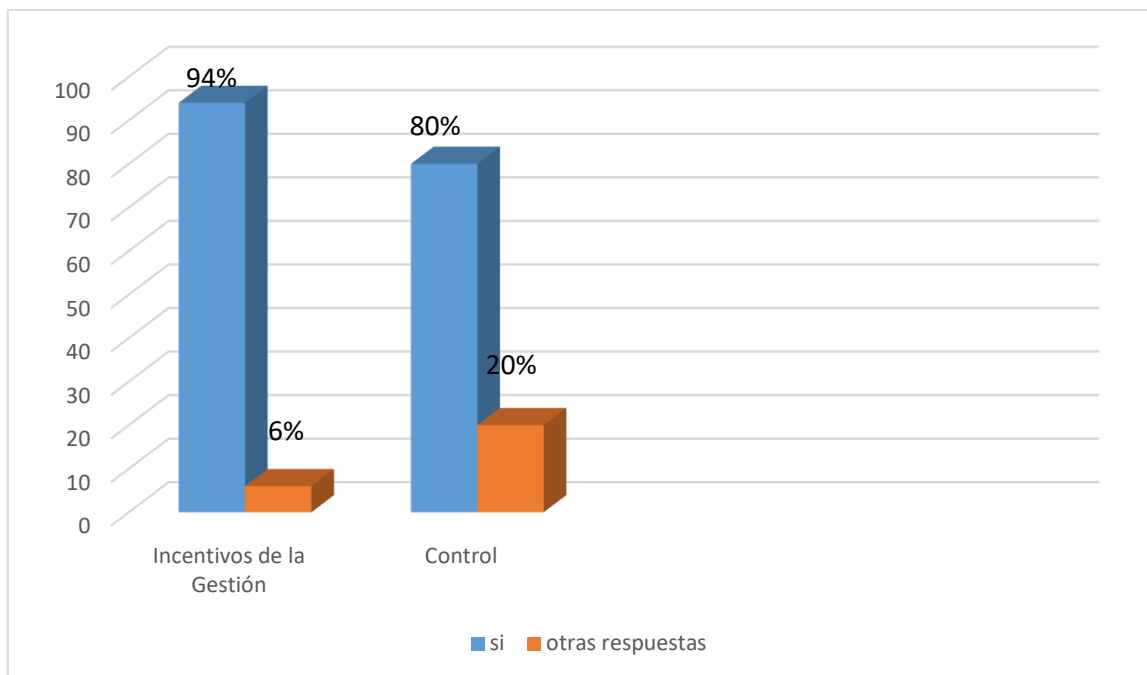


Figura: *Correlación entre las dimensiones de Incentivos de la gestión y Control según los trabajadores administrativos del Hospital Perú de EsSalud.*

La tabla y figura que anteceden mostraron que el 94.0% de los trabajadores administrativos del Hospital Perú de EsSalud consideraban que los incentivos de la gestión eran adecuados y el 80.0% aseveró que el control en dicho nosocomio era adecuado, de lo cual se evidencia la existencia de una correlación significativa entre las citadas dimensiones.

## Discusión

En este capítulo se realiza un examen de los resultados a los que se ha llegado en el presente estudio, la comprobación de la hipótesis general evidenció que la gestión administrativa tenía una influencia de un 54,4% sobre la implementación del presupuesto por resultados según el personal administrativo del Hospital Perú de EsSalud. Esto estaría demostrando además que, en este ámbito, la gestión administrativa es determinante de más del 50% de la efectividad del presupuesto por resultados y que, por tanto, existe una relación significativa entre ambas variables. Dado que todo proceso administrativo es un conjunto de actos de utilización de recursos para conseguir los propósitos establecidos y que la efectividad del presupuesto por resultados dependerá principalmente de la

información que se tenga sobre los objetivos y las metas de las políticas públicas, tanto los que se esperan cómo logrados.

Estos resultados guardan relación con lo señalado por Ardanaz, Larios y Pérez (2015) los cuales, al estudiar el procedimiento presupuestario y gasto estatal de distintos sectores y planes estatales en Guatemala, reportaron que la ausencia de previsibilidad o planeamiento influye en la ineficiencia de los programas de presupuesto y propusieron que se requería optimizar la gestión de las finanzas públicas, así como la calidad del gasto público de Guatemala. Asimismo, coinciden con los estudios de Tubaru (2012) quien en la investigación titulada: “Una visión del presupuesto por programas y el presupuesto por resultados. Caso Plan Sumar”, en la Provincia de Buenos Aires, al realizar un estudio descriptivo, obtuvo que la implementación del presupuesto basado en resultados en Latinoamérica depende de decisiones institucionales, principalmente de la gestión administrativa, la motivación, las capacidades y el apoyo legislativo, por lo que aconsejó que para que se implante debidamente un presupuesto por resultados se busque un cambio radical en todo el sistema.

Asimismo, Arce (2010) en el estudio: “Propuesta de ingreso de la gestión por resultados en el presupuesto público de El Salvador”, estableció que para conseguir una adecuada gestión pública no solo se requieren de óptimos indicadores macroeconómicos, sino que resulta indispensable que haya una armonía entre lo que es la planificación estratégica, la operativa y la presupuestaria y que las tres deben estar dirigidas hacia objetivos claros y prioritarios, tal como se halló en el presente estudio al determinarse que hay una influencia del 54% de la gestión administrativa sobre la variabilidad del presupuesto por resultados en el Hospital Perú de EsSalud.

## **Conclusiones**

Primera: Existe una relación significativa positiva alta ( $Rho$  de Spearman = 1.000) entre las dimensiones de programación presupuestaria estratégica observando un 68% y la planificación 84% siendo un. del Hospital Perú de EsSalud. Se repite la misma relación significativa anterior ante las dimensiones de seguimiento y organización indicando que la primera dimensión incide en un 92% y la de

organización en un 80%, según los empleados administrativos del Hospital Perú de EsSalud.

Segunda: Se observa una relación significativa positiva alta entre evaluaciones independientes y Dirección de un Rho de Spearman de 1.000, indicando que dimensión de evaluaciones independiente (68%) tiene influencia en un 84% sobre la Dirección por resultados según los trabajadores administrativos del Hospital Perú de EsSalud. Visualizamos una relación significativamente alta positiva entre incentivos de gestión (94%) y control (80%) indicando así que la dimensión incide en la implementación del presupuesto por resultados según el personal administrativo del Hospital Perú de EsSalud.

Tercera: Todo esto nos da una relación significativa entre la implementación del presupuesto por resultados y el control. arrojó que las variables entre si un alto nivel de correlación entre ambas los que nos permite concluir que la implementación del presupuesto por resultados y su relación con la gestión administrativa van de la mano

### **Referencias Bibliográficas**

- Arce, L. (2010). *Propuesta de incorporación de la gestión por resultados en el presupuesto público del Salvador. Tesis de maestría, Universidad Dr. José Matías Delgado. El Salvador.*
- Ardanaz, M., Larios, J. y Pérez, C. (2015). *El proceso presupuestario y el gasto público en Guatemala (2000-2012)*. Trabajo publicado por el Banco Interamericano de Desarrollo. Guatemala.
- Cegarra, J. (2011). *Metodología de la investigación científica y tecnológica*. Ediciones Díaz de Santos. Barcelona, España.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Editorial Mc. Graw Hill. Sexta Edición. México.
- Tubaru, L. (2012). *Una visión del presupuesto por programas y el presupuesto por resultados. Caso Plan Sumar en la Provincia de Buenos Aires, como ejemplo de modelo basado en financiamiento por resultados*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de la Plata. Argentina.

## Anexo 2. Matriz de consistencia

### La implementación del presupuesto por resultados y su relación con el desempeño institucional del Hospital Perú de EsSalud en el año 2018

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES		METODOLOGIA
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la implementación del presupuesto por resultados con la gestión administrativa en el Hospital Perú de EsSalud?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la implementación del presupuesto por resultados y la gestión administrativa en el Hospital Perú de EsSalud.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe relación significativa entre la implementación del presupuesto por resultados y la gestión administrativa en el Hospital Perú de EsSalud.</p>	<p><b>VARIABLE 1: Implementación de presupuesto por resultados:</b> Es un marco conceptual cuya función es la de facilitar a las organizaciones públicas la dirección efectiva e integrada de su proceso de creación de valor público.</p>		<p><b>Tipo de investigación:</b></p> <p>Cuantitativo</p>
			<p><b>Dimensiones</b></p>	<p><b>Indicadores</b></p>	
<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la implementación del presupuesto por resultados y la planificación en el Hospital Perú de EsSalud?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la implementación del presupuesto por resultados y la planificación en el Hospital Perú de EsSalud.</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Existe relación significativa entre la implementación del presupuesto por resultados y la planificación en el Hospital Perú de EsSalud.</p>	<p>Programación presupuestaria estratégica</p>	<p>Actualización metodológica.</p> <p>Rediseño de programas estratégicos.</p> <p>Diseño de programas estratégicos</p> <p>Adecuación del presupuesto por resultados.</p> <p>Diseño de sistemas y marco normativo.</p>	<p><b>Diseño de investigación:</b></p> <p>No experimental de corte transversal.</p>
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la implementación del presupuesto por resultados y la organización en el Hospital Perú de EsSalud?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la implementación del presupuesto por resultados y la organización en el Hospital Perú de EsSalud.</p>	<p>Existe relación significativa entre la implementación del presupuesto por resultados y la organización en el Hospital Perú de EsSalud.</p>	<p>Seguimiento</p>	<p>Seguimiento de los indicadores de resultados</p> <p>Seguimiento de indicadores de productos anuales</p> <p>Seguimiento de indicadores de producto</p> <p>Retroalimentación</p>	
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la implementación del presupuesto por resultados y la organización en el Hospital Perú de EsSalud?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la implementación del presupuesto por resultados y la organización en el Hospital Perú de EsSalud.</p>	<p>Existe relación significativa entre la implementación del presupuesto por resultados y la organización en el Hospital Perú de EsSalud.</p>	<p>Evaluaciones independientes</p>	<p>Diseño de instrumentos</p> <p>Desarrollo de evaluaciones independientes</p> <p>Establecimiento compromisos de</p>	
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la implementación del presupuesto por resultados y la organización en el Hospital Perú de EsSalud?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la implementación del presupuesto por resultados y la organización en el Hospital Perú de EsSalud.</p>	<p>Existe relación significativa entre la implementación del presupuesto por resultados y la organización en el Hospital Perú de EsSalud.</p>			

<p>entre la implementación del presupuesto por resultados y la dirección en el Hospital Perú de EsSalud?</p>	<p>entre la implementación del presupuesto por resultados y la dirección en el Hospital Perú de EsSalud.</p>	<p>entre la implementación del presupuesto por resultados y la dirección en el Hospital Perú de EsSalud.</p>		<p>mejora.</p>	
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la implementación del presupuesto por resultados y el control en el Hospital Perú de EsSalud?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la implementación del presupuesto por resultados y el control en el Hospital Perú de EsSalud.</p>	<p>Existe relación significativa entre la implementación del presupuesto por resultados y el control en el Hospital Perú de EsSalud.</p>	<p>Incentivos a la gestión</p>	<p>Negociación del Contrato Administrativo de riesgo Ejecución, evaluación y reconocimientos</p>	
			<p>Transparencia de monitoreo</p>	<p>Fortalecimiento del presupuesto por resultados Realización de monitoreo participativo</p>	
			<p>Fortalecimiento de capacidades</p>	<p>El conocimiento y manejo de la metodología El seguimiento y reporte de productos y resultados a través de indicadores de desempeño La utilización efectiva de la información por parte de los usuarios</p>	
			<p><b>VARIABLE 2: Gestión Administrativa:</b> Conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: planificación, organización, dirección y control.</p>		
			<p><b>Dimensiones</b></p>	<p><b>Indicadores</b></p>	
			<p>Planificación</p>	<p>Misión y Visión Objetivos Planes Actividades</p>	

			Organización	Divide el Trabajo Asigna y agrupa actividades Asigna recursos Define responsabilidades	
			Dirección	Designa personas Coordina esfuerzos Comunica, motiva, lidera Orienta	
			Control	Define estándares Evalúa desempeño Promueve acciones correctivas	



### Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

#### Escala de opinión para establecer el nivel de desarrollo de la implementación del presupuesto por resultados

Estimado colaborador: Le agradeceremos lea atentamente cada proposición y responda si está o no de acuerdo con lo que se menciona marcando con una X, según corresponda. Le aseguramos que la información que nos proporcione será anónima y se tratará con la mayor reserva posible.

Ítems	Opinión	
	Sí	No
<b>PROGRAMACIÓN PRESUPUESTARIA ESTRATÉGICA</b>		
1. Se rediseñaron los programas estratégicos al implementar el presupuesto por resultados		
2. Se diseñaron nuevos programas estratégicos en el presupuesto por resultados		
3. Se recibió oportunamente la actualización metodológica		
4. La actualización recibida fue de mucha utilidad en la ejecución presupuestal		
5. Se adecuó el presupuesto por resultados a la realidad del Hospital Perú		
6. Se diseñaron los sistemas en función de la realidad del Hospital Perú		
7. Se adecuó el marco normativo presupuestal a la realidad del Hospital Perú		
<b>SEGUIMIENTO</b>		
8, Se realizó oportunamente el seguimiento de los indicadores de resultados anuales		
9. Se realizó oportunamente el seguimiento de indicadores de productos anuales		
10. Se realizó oportunamente el seguimiento de indicadores de productos trimestrales		
11, Se retroalimentó el proceso de ejecución presupuestaria con los resultados del seguimiento		

<b>EVALUACIONES INDEPENDIENTES</b>		
12. Fue adecuada la selección de asignaciones presupuestales a evaluar		
13. Se diseñaron los instrumentos para evaluar las asignaciones presupuestales.		
14. El desarrollo de las evaluaciones se dio en forma independiente.		
15. Se establecieron los compromisos de mejora a partir de las evaluaciones.		
<b>INCENTIVOS DE LA GESTIÓN</b>		
16. Se negociaron convenientemente los convenios de administración por resultados.		
17. Se evaluó en forma justa la aplicación de reconocimiento a la gestión del presupuesto por resultados.		
18. Se ejecutó la aplicación de reconocimientos a la gestión del presupuesto por resultados		
<b>TRANSPARENCIA Y MONITOREO</b>		
19. Se realizaron actividades para el fortalecimiento del Proceso de Presupuesto Participativo desde un enfoque de resultados		
20. Se realizaron experiencias de monitoreo participativo con miras a implementar gradualmente este nuevo mecanismo		
<b>FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES</b>		
21. Se buscó desarrollar el conocimiento de la programación y formulación presupuestaria en todo el personal involucrado		
22. Se buscó desarrollar el manejo de la metodología de programación y formulación presupuestaria en todo el personal involucrado.		
23. Se formularon los indicadores de desempeño para la ejecución presupuestal		
24. Se realizó el seguimiento y reporte de productos y resultados de la ejecución presupuestal, mediante indicadores de desempeño.		
25. Los responsables utilizaron efectivamente la información de los resultados, para mejorar la ejecución presupuestal		

## Anexo 4. Cuestionario

### Cuestionario de la percepción de la gestión administrativa en el Hospital Perú de EsSalud 2018

Estimado participante, le solicito responda de la manera más sincera posible, el presente cuestionario que está sujeto a reserva y solamente se realiza con fines académicos.

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

	ASPECTOS CONSIDERADOS	1	2	3	4	5
PLANIFICACIÓN						
1	¿Considera que la visión y misión tiene una difusión adecuada en el Hospital Perú?					
2	¿Comprende la visión y misión del Hospital Perú?					
3	¿Identifica las metas seleccionadas que se pretenden alcanzar en cierto tiempo?					
4	¿Se encuentra conforme con la jerarquía de objetivos trazados por los entes directivos del Hospital Perú?					
5	¿Considera que los planes institucionales se ajustan a la realidad existente?					
6	¿Considera que el cronograma de actividades está acorde a las necesidades de la organización?					
ORGANIZACIÓN						
7	¿Considera que el trabajo está bien dividido respecto a las funciones y responsabilidades?					
8	¿Considera que la asignación de actividades corresponde con el nivel de formación y eficiencia de los colaboradores?					
9	¿Considera que cada área o departamento tiene bien delimitada su función?					
10	¿Considera que en el Hospital Perú se asignan los recursos de forma equitativa y satisfactoria a cada colaborador y área respectiva?					
11	¿Considera que existe un organigrama visible que permite delimitar la cadena de mando y amplitud de rango en la organización?					
DIRECCIÓN						

12	¿Consideras que la designación de las autoridades se realiza por meritocracia?					
13	¿Considera que existe coordinación entre las áreas para la ejecución de alguna tarea?					
14	¿Considera que la comunicación en el Hospital Perú es lineal y flexible?					
15	¿Considera que se utilizan incentivos por parte de las autoridades para incrementar en rendimiento laboral del colaborador?					
16	¿Considera que el liderazgo utilizado en el Hospital Perú es democrático?					
17	¿Considera que los encargados del proceso administrativo brindan información clara sobre los procedimientos administrativos del Hospital Perú?					
<b>CONTROL</b>						
18	¿Considera que existe una política de seguimiento estándar de los procesos realizados en ella?					
19	¿Cuentan con procesos de monitoreo de las actividades que se desarrollan en el Hospital Perú?					
20	¿Considera que la evaluación de desempeño es integral e imparcial a cada uno de los colaboradores?					
21	¿Considera que la organización luego de realizar el monitoreo y evaluación realiza acciones correctivas en pro de su mejora?					
22	¿Considera que las acciones correctivas tomadas por las autoridades son adecuadas?					

### Anexo 5: Certificado de validez

#### Anexo 5: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: GESTION ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Valoración					Sugerencias
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno	
PLANIFICACION							
1	¿Considera que la visión y misión tiene una difusión adecuada en el Hospital Perú?	1	2	3	4	5	
2	¿Comprende la visión y misión del Hospital Perú?	1	2	3	4	5	
3	¿Identifica las metas seleccionadas que se pretenden alcanzar en cierto tiempo?	1	2	3	4	5	
4	¿Se encuentra conforme con la jerarquía de objetivos trazados por los entes directivos del Hospital Perú?	1	2	3	4	5	
5	¿Considera que los planes institucionales se ajustan a la realidad existente?	1	2	3	4	5	
6	¿Considera que el cronograma de actividades está acorde a las necesidades de la organización?	1	2	3	4	5	

ORGANIZACIÓN							
8	¿Considera que el trabajo está bien dividido respecto a las funciones y responsabilidades?	1	2	3	4	5	
9	¿Considera que la asignación de actividades corresponde con el nivel de formación y eficiencia de los colaboradores?	1	2	3	4	5	
10	¿Considera que cada área o departamento tiene bien delimitada su función?	1	2	3	4	5	
11	¿Considera que en el Hospital Perú se asignan los recursos de forma equitativa y satisfactoria a cada colaborador y área respectiva?	1	2	3	4	5	
DIRECCION							
12	¿Consideras que la designación de las autoridades se realiza por meritocracia?	1	2	3	4	5	
13	¿Considera que existe coordinación entre las áreas para la ejecución de alguna tarea?	1	2	3	4	5	
14	¿Considera que la comunicación en el Hospital Perú es lineal y flexible?	1	2	3	4	5	
15	¿Considera que se utilizan incentivos por parte de las autoridades para	1	2	3	4	5	



Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: FLORES JERI ALFREDO IVAN

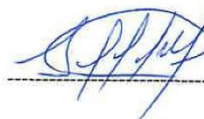
DNI 10789365

Especialidad del validador: GESTION PUBLICA

Lima, 11 de junio del 2018

**Escala de Valoración**

Categorías	Puntaje	Descripción
Muy Malo	22-40	No es aplicable
Malo	41-58	
Regular	59-77	Deben levantarse las correcciones
Bueno	78-96	Es aplicable, tener en cuenta las sugerencias
Muy Bueno	96-110	Es aplicable



Firma del Experto Informante.

Especialidad



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: GESTION ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Valoración					Sugerencias
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno	
PLANIFICACION							
1	¿Considera que la visión y misión tiene una difusión adecuada en el Hospital Perú?	1	2	3	4	5	
						X	
2	¿Comprende la visión y misión del Hospital Perú?	1	2	3	4	5	
						X	
3	¿Identifica las metas seleccionadas que se pretenden alcanzar en cierto tiempo?	1	2	3	4	5	
						X	
4	¿Se encuentra conforme con la jerarquía de objetivos trazados por los entes directivos del Hospital Perú?	1	2	3	4	5	
						X	
5	¿Considera que los planes institucionales se ajustan a la realidad existente?	1	2	3	4	5	
						X	
6	¿Considera que el cronograma de actividades está acorde a las necesidades de la organización?	1	2	3	4	5	
					X		

7	¿Considera que el trabajo está bien dividido respecto a las funciones y responsabilidades?				X		
ORGANIZACIÓN							
8	¿Considera que el trabajo está bien dividido respecto a las funciones y responsabilidades?	1	2	3	X	5	
9	¿Considera que la asignación de actividades corresponde con el nivel de formación y eficiencia de los colaboradores?	1	2	3	4	X	
10	¿Considera que cada área o departamento tiene bien delimitada su función?	1	2	3	4	X	
11	¿Considera que en el Hospital Perú se asignan los recursos de forma equitativa y satisfactoria a cada colaborador y área respectiva?	1	2	3	4	X	
DIRECCION							
12	¿Consideras que la designación de las autoridades se realiza por meritocracia?	1	2	3	4	X	
13	¿Considera que existe coordinación entre las áreas para la ejecución de alguna tarea?	1	2	3	4	X	
14	¿Considera que la comunicación en el Hospital Perú es lineal y flexible?	1	2	3	4	X	

15	¿Considera que se utilizan incentivos por parte de las autoridades para incrementar en rendimiento laboral del colaborador?	1	2	3	4	5	
16	¿Considera que el liderazgo utilizado en el Hospital Perú es democrático?					5	
17	¿Considera que los encargados del proceso administrativo brindan información clara sobre los procedimientos administrativos del Hospital Perú?					5	
INCENTIVOS DE LA GESTION							
18	¿Considera que existe una política de seguimiento estándar de los procesos realizados en ella?	1	2	3	4	5	
19	¿Cuentan con procesos de monitoreo de las actividades que se desarrollan en el Hospital Perú?	1	2	3	4	5	
20	¿Considera que la evaluación de desempeño es integral e imparcial a cada uno de los colaboradores?	1	2	3	4	5	
21	¿Considera que la organización luego de realizar el monitoreo y evaluación realiza acciones correctivas en pro de su mejora?	1	2	3	4	5	
22	¿Considera que las acciones correctivas tomadas por las autoridades son adecuadas?	1	2	3	4	5	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SJ HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: FLORES JERI ALFREDO IVAN

DNI 10789365

Especialidad del validador: GESTION PUBLICA

Lima, 11 de setiembre del 2018

#### Escala de Valoración

Categorías	Puntaje	Descripción
Muy Malo	22-40	No es aplicable
Malo	41-58	
Regular	59-77	Deben levantarse las correcciones
Bueno	78-96	Es aplicable, tener en cuenta las sugerencias
Muy Bueno	96-110	Es aplicable



Firma del Experto Informante.

Especialidad

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: GESTION ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Valoración					Sugerencias
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno	
PLANIFICACION							
1	¿Considera que la visión y misión tiene una difusión adecuada en el Hospital Perú?	1	2	3	4	5 X	
2	¿Comprende la visión y misión del Hospital Perú?	1	2	3	4	5 X	
3	¿Identifica las metas seleccionadas que se pretenden alcanzar en cierto tiempo?	1	2	3	4	5 X	
4	¿Se encuentra conforme con la jerarquía de objetivos trazados por los entes directivos del Hospital Perú?	1	2	3	4	5 X	
5	¿Considera que los planes institucionales se ajustan a la realidad existente?	1	2	3	4	5 X	
6	¿Considera que el cronograma de actividades está acorde a las necesidades de la organización?	1	2	3	4	5 X	

7	¿Considera que el trabajo está bien dividido respecto a las funciones y responsabilidades?						
ORGANIZACIÓN							
8	¿Considera que el trabajo está bien dividido respecto a las funciones y responsabilidades?	1	2	3	4	5	
9	¿Considera que la asignación de actividades corresponde con el nivel de formación y eficiencia de los colaboradores?	1	2	3	4	5	
10	¿Considera que cada área o departamento tiene bien delimitada su función?	1	2	3	4	5	
11	¿Considera que en el Hospital Perú se asignan los recursos de forma equitativa y satisfactoria a cada colaborador y área respectiva?	1	2	3	4	5	
DIRECCION							
12	¿Consideras que la designación de las autoridades se realiza por meritocracia?	1	2	3	4	5	
13	¿Considera que existe coordinación entre las áreas para la ejecución de alguna tarea?	1	2	3	4	5	
14	¿Considera que la comunicación en el Hospital Perú es lineal y flexible?	1	2	3	4	5	



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: ..... SARA ELENA QUIROZ VIRONDA .....

DNI 06872448

Especialidad del validador: ..... Gestión Documental .....

Lima, 11 de Julio del 2018

#### Escala de Valoración

Categorías	Puntaje	Descripción
Muy Malo	22-40	No es aplicable
Malo	41-58	
Regular	59-77	Deben levantarse las correcciones
Bueno	78-96	Es aplicable, tener en cuenta las sugerencias
Muy Bueno	96-110	Es aplicable



Firma del Experto Informante.

Especialidad



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: IMPLEMENTACIÓN DEL PRESUPUESTO POR RESULTADOS**

N°	DIMENSIONES / ítems	Valoración					Sugerencias
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno	
<b>PROGRAMACIÓN PRESUPUESTARIA ESTRATÉGICA</b>							
1	Se rediseñaron los programas estratégicos al implementar el presupuesto por resultados	1	2	3	4	5	
2	Se diseñaron nuevos programas estratégicos en el presupuesto por resultados	1	2	3	4	5	
3	Se recibió oportunamente la actualización metodológica	1	2	3	4	5	
4	La actualización recibida fue de mucha utilidad en la ejecución presupuestal	1	2	3	4	5	
5	Se adecuó el presupuesto por resultados a la realidad del Hospital Perú	1	2	3	4	5	
6	Se diseñaron los sistemas en función de la realidad del Hospital Perú	1	2	3	4	5	
7	Se adecuó el marco normativo presupuestal a la realidad del Hospital Perú	1	2	3	4	5	
<b>SEGUIMIENTO</b>							
8	Se realizó oportunamente el seguimiento de los indicadores de resultados anuales	1	2	3	4	5	

9	Se realizó oportunamente el seguimiento de indicadores de productos anuales	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	
10	Se realizó oportunamente el seguimiento de indicadores de productos trimestrales	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	
11	Se retroalimentó el proceso de ejecución presupuestaria con los resultados del seguimiento	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	
EVALUACIONES INDEPENDIENTES							
12	Fue adecuada la selección de asignaciones presupuestales a evaluar	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5	
13	Se diseñaron los instrumentos para evaluar las asignaciones presupuestales.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	
14	El desarrollo de las evaluaciones se dio en forma independiente.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	
15	Se establecieron los compromisos de mejora a partir de las evaluaciones.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	
INCENTIVOS DE LA GESTION							
16	Se negociaron convenientemente los convenios de administración por resultados.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	
17	Se evaluó en forma justa la aplicación de reconocimiento a la gestión del presupuesto por resultados.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5	
18	Se ejecutó la aplicación de reconocimientos a la gestión del presupuesto por resultados	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	

TRANSPARENCIA Y MONITOREO							
19	Se realizaron actividades para el fortalecimiento del Proceso de Presupuesto Participativo desde un enfoque de resultados	1	2	3	4	X	
20	Se realizaron experiencias de monitoreo participativo con miras a implementar gradualmente este nuevo mecanismo	1	2	3	4	X	
FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES							
21	Se buscó desarrollar el conocimiento de la programación y formulación presupuestaria en todo el personal involucrado	1	2	3	4	X	
22	Se buscó desarrollar el manejo de la metodología de programación y formulación presupuestaria en todo el personal involucrado.	1	2	3	X	5	
23	Se formularon los indicadores de desempeño para la ejecución presupuestal	1	2	3	4	X	
24	Se realizó el seguimiento y reporte de productos y resultados de la ejecución presupuestal, mediante indicadores de desempeño.	1	2	3	4	X	
25	Los responsables utilizaron efectivamente la información de los resultados, para mejorar la ejecución presupuestal	1	2	3	4	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: ..... FLORES JERI ALFREDO IVAN .....

DNI: ..... 10789365 .....

Especialidad del validador: ..... GESTIÓN PÚBLICA .....

Lima, 11 de JULIO ..... del 2018

**Escala de Valoración**

Categorías	Puntaje	Descripción
Muy Malo	25-45	No es aplicable
Malo	46-65	
Regular	66-85	Deben levantarse las correcciones
Bueno	86-105	Es aplicable, tener en cuenta las sugerencias
Muy Bueno	106-125	Es aplicable



Firma del Experto Informante.

Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: IMPLEMENTACIÓN DEL PRESUPUESTO POR RESULTADOS**

N°	DIMENSIONES / ítems	Valoración					Sugerencias
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno	
PROGRAMACIÓN PRESUPUESTARIA ESTRATÉGICA							
1	Se rediseñaron los programas estratégicos al implementar el presupuesto por resultados	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	
2	Se diseñaron nuevos programas estratégicos en el presupuesto por resultados	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	
3	Se recibió oportunamente la actualización metodológica	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5	
4	La actualización recibida fue de mucha utilidad en la ejecución presupuestal	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	
5	Se adecuó el presupuesto por resultados a la realidad del Hospital Perú	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	
6	Se diseñaron los sistemas en función de la realidad del Hospital Perú	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	
7	Se adecuó el marco normativo presupuestal a la realidad del Hospital Perú	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	
SEGUIMIENTO							
8	Se realizó oportunamente el seguimiento de los indicadores de resultados anuales	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	

9	Se realizó oportunamente el seguimiento de indicadores de productos anuales	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	
10	Se realizó oportunamente el seguimiento de indicadores de productos trimestrales	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	
11	Se retroalimentó el proceso de ejecución presupuestaria con los resultados del seguimiento	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	
EVALUACIONES INDEPENDIENTES							
12	Fue adecuada la selección de asignaciones presupuestales a evaluar	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	
13	Se diseñaron los instrumentos para evaluar las asignaciones presupuestales.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5	
14	El desarrollo de las evaluaciones se dio en forma independiente.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	
15	Se establecieron los compromisos de mejora a partir de las evaluaciones.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	
INCENTIVOS DE LA GESTION							
16	Se negociaron convenientemente los convenios de administración por resultados.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	
17	Se evaluó en forma justa la aplicación de reconocimiento a la gestión del presupuesto por resultados.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	
18	Se ejecutó la aplicación de reconocimientos a la gestión del presupuesto por resultados	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	

TRANSPARENCIA Y MONITOREO							
19	Se realizaron actividades para el fortalecimiento del Proceso de Presupuesto Participativo desde un enfoque de resultados	1	2	3	4	5	
20	Se realizaron experiencias de monitoreo participativo con miras a implementar gradualmente este nuevo mecanismo	1	2	3	4	5	
FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES							
21	Se buscó desarrollar el conocimiento de la programación y formulación presupuestaria en todo el personal involucrado	1	2	3	4	5	
22	Se buscó desarrollar el manejo de la metodología de programación y formulación presupuestaria en todo el personal involucrado.	1	2	3	4	5	
23	Se formularon los indicadores de desempeño para la ejecución presupuestal	1	2	3	4	5	
24	Se realizó el seguimiento y reporte de productos y resultados de la ejecución presupuestal, mediante indicadores de desempeño.	1	2	3	4	5	
25	Los responsables utilizaron efectivamente la información de los resultados, para mejorar la ejecución presupuestal	1	2	3	4	5	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:                      Aplicable                       Aplicable después de corregir                       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: TORRES SIMONS HERNAN

DNI: 09630175

Especialidad del validador: GESTION PUBLICA

Lima, 11 de julio del 2018

**Escala de Valoración**

Categorías	Puntaje	Descripción
Muy Malo	25-45	No es aplicable
Malo	46-65	
Regular	66-85	Deben levantarse las correcciones
Bueno	86-105	Es aplicable, tener en cuenta las sugerencias
Muy Bueno	106-125	Es aplicable



Firma del Experto Informante.

Especialidad



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: IMPLEMENTACIÓN DEL PRESUPUESTO POR RESULTADOS**

N°	DIMENSIONES / ítems	Valoración					Sugerencias
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno	
<b>PROGRAMACIÓN PRESUPUESTARIA ESTRATÉGICA</b>							
1	Se rediseñaron los programas estratégicos al implementar el presupuesto por resultados	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	
2	Se diseñaron nuevos programas estratégicos en el presupuesto por resultados	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	
3	Se recibió oportunamente la actualización metodológica	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5	
4	La actualización recibida fue de mucha utilidad en la ejecución presupuestal	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	
5	Se adecuó el presupuesto por resultados a la realidad del Hospital Perú	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	
6	Se diseñaron los sistemas en función de la realidad del Hospital Perú	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	
7	Se adecuó el marco normativo presupuestal a la realidad del Hospital Perú	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>SEGUIMIENTO</b>							
8	Se realizó oportunamente el seguimiento de los indicadores de resultados anuales	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	

9	Se realizó oportunamente el seguimiento de indicadores de productos anuales	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	
10	Se realizó oportunamente el seguimiento de indicadores de productos trimestrales	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	
11	Se retroalimentó el proceso de ejecución presupuestaria con los resultados del seguimiento	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	
EVALUACIONES INDEPENDIENTES							
12	Fue adecuada la selección de asignaciones presupuestales a evaluar	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	
13	Se diseñaron los instrumentos para evaluar las asignaciones presupuestales.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5	
14	El desarrollo de las evaluaciones se dio en forma independiente.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	
15	Se establecieron los compromisos de mejora a partir de las evaluaciones.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	
INCENTIVOS DE LA GESTION							
16	Se negociaron convenientemente los convenios de administración por resultados.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	
17	Se evaluó en forma justa la aplicación de reconocimiento a la gestión del presupuesto por resultados.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	
18	Se ejecutó la aplicación de reconocimientos a la gestión del presupuesto por resultados	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	

TRANSPARENCIA Y MONITOREO							
19	Se realizaron actividades para el fortalecimiento del Proceso de Presupuesto Participativo desde un enfoque de resultados	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	
20	Se realizaron experiencias de monitoreo participativo con miras a implementar gradualmente este nuevo mecanismo	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	
FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES							
21	Se buscó desarrollar el conocimiento de la programación y formulación presupuestaria en todo el personal involucrado	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5	
22	Se buscó desarrollar el manejo de la metodología de programación y formulación presupuestaria en todo el personal involucrado.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	
23	Se formularon los indicadores de desempeño para la ejecución presupuestal	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	
24	Se realizó el seguimiento y reporte de productos y resultados de la ejecución presupuestal, mediante indicadores de desempeño.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	
25	Los responsables utilizaron efectivamente la información de los resultados, para mejorar la ejecución presupuestal	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: TORRES SIMONS, HERNAN

DNI 09638175

Especialidad del validador: GESTIÓN PÚBLICA

Lima, 11 de juño del 2018

**Escala de Valoración**

Categorías	Puntaje	Descripción
Muy Malo	22-40	No es aplicable
Malo	41-58	
Regular	59-77	Deben levantarse las correcciones
Bueno	78-96	Es aplicable, tener en cuenta las sugerencias
Muy Bueno	96-110	Es aplicable



Firma del Experto Informante.

Especialidad



## Constancia de registro del proyecto de tesis

Revisado el proyecto de Tesis para Maestría:

“LA IMPLEMENTACIÓN DEL PRESUPUESTO POR  
RESULTADOS Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN  
ADMINISTRATIVA DEL HOSPITAL PERÚ DE ESSALUD,  
AÑO 2018”

Y, luego de la verificación de los criterios básicos exigidos en el Reglamento, para el registro de Proyecto de Tesis del participante:

Br. CARDENAS BERROCAL, WALDO

Y, conforme a lo dispuesto por los artículos N° 10, 11 y 13 del Reglamento de Investigación para la Elaboración y Registro del Proyecto de Tesis- 2013. Se hace CONSTAR:

Que, el presente Proyecto de Tesis se encuentra registrado oficialmente en la base de datos de la Escuela de Posgrado.

Se expide la presente.

Los Olivos, 28 de junio 2018

.....  
Dra. Isabel Menacho Vargas  
Jefa de Investigación

### Anexo 6. Confiabilidad de los datos del instrumento

Confiabilidad de los datos del instrumento que miden la variable 1: Implementación del Presupuesto por Resultados

Se calcula la confiabilidad por el método KR-20 en el caso de instrumentos con ítems dicotómicos, como en el caso del instrumento para medir la variable 1 del presente estudio, es decir, la implementación del presupuesto por resultados en el Hospital Perú de EsSalud, siendo la fórmula la siguiente:

$$r_{20} = \left( \frac{K}{K-1} \right) \left( \frac{\sigma^2 - \sum pq}{\sigma^2} \right)$$

Donde:

K = Número de ítems del instrumento

p= Porcentaje de personas que responde correctamente cada ítem.

q= Porcentaje de personas que responde incorrectamente cada ítem.

$\sigma^2$  = Varianza total del instrumento

Consistencia interna KR20

KR20	N°de Ítems
0,76	25

Al obtenerse como resultado 0,76 se advierte que el grado de confiabilidad es alto, ya que mientras más se acerque a 1 será más elevado.

Confiabilidad de los datos del instrumento que miden la variable 2: gestión administrativa

Se recurrió al Coeficiente de Alfa de Cronbach para estimar la fiabilidad del cuestionario aplicado a la variable gestión administrativa, el mismo que fue procesado por medio del programa SPSS versión 25

---

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de Ítems
,971	,971	22

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

## Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
Ítem 1	,2400	,43142	50
Ítem 2	,2800	,45356	50
Ítem 3	,2800	,45356	50
Ítem 4	,3000	,46291	50
Ítem 5	,2000	,40406	50
Ítem 6	,3000	,46291	50
Ítem 7	,2600	,44309	50
Ítem 8	,4000	,49487	50
Ítem 9	,2600	,44309	50
Ítem 10	,3000	,46291	50
Ítem 11	,2800	,45356	50
Ítem 12	,2800	,45356	50
Ítem 13	,3000	,46291	50
Ítem 14	,3000	,46291	50
Ítem 15	,2400	,43142	50
Ítem 16	,3800	,49031	50
Ítem 17	,3200	,47121	50
Ítem 18	,2400	,43142	50
Ítem 19	,2800	,45356	50
Ítem 20	,2800	,45356	50
Ítem 21	,3000	,46291	50
Ítem 22	,2800	,45356	50



	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	6,0600	57,282	,758	,970
Ítem 2	6,0200	56,387	,855	,969
Ítem 3	6,0200	57,000	,761	,970
Ítem 4	6,0000	56,735	,784	,970
Ítem 5	6,1000	58,255	,649	,971
Ítem 6	6,0000	56,490	,821	,969
Ítem 7	6,0400	57,019	,778	,970
Ítem 8	5,9000	55,398	,920	,968
Ítem 9	6,0400	57,345	,727	,970
Ítem10	6,0000	57,388	,687	,971
Ítem 11	6,0200	57,816	,637	,971
Ítem 12	6,0200	58,183	,582	,972
Ítem 13	6,0000	57,061	,735	,970
Ítem 14	6,0000	56,735	,784	,970
Ítem 15	6,0600	58,139	,622	,971
Ítem 16	5,9200	55,626	,896	,969
Ítem 17	5,9800	56,265	,839	,969
Ítem 18	6,0600	57,282	,758	,970
Ítem 19	6,0200	56,387	,855	,969
Ítem 20	6,0200	57,000	,761	,970
Ítem 21	6,0000	56,735	,784	,970
Ítem 22	6,0200	56,387	,855	,969

## Anexo 7. Tablas cruzadas

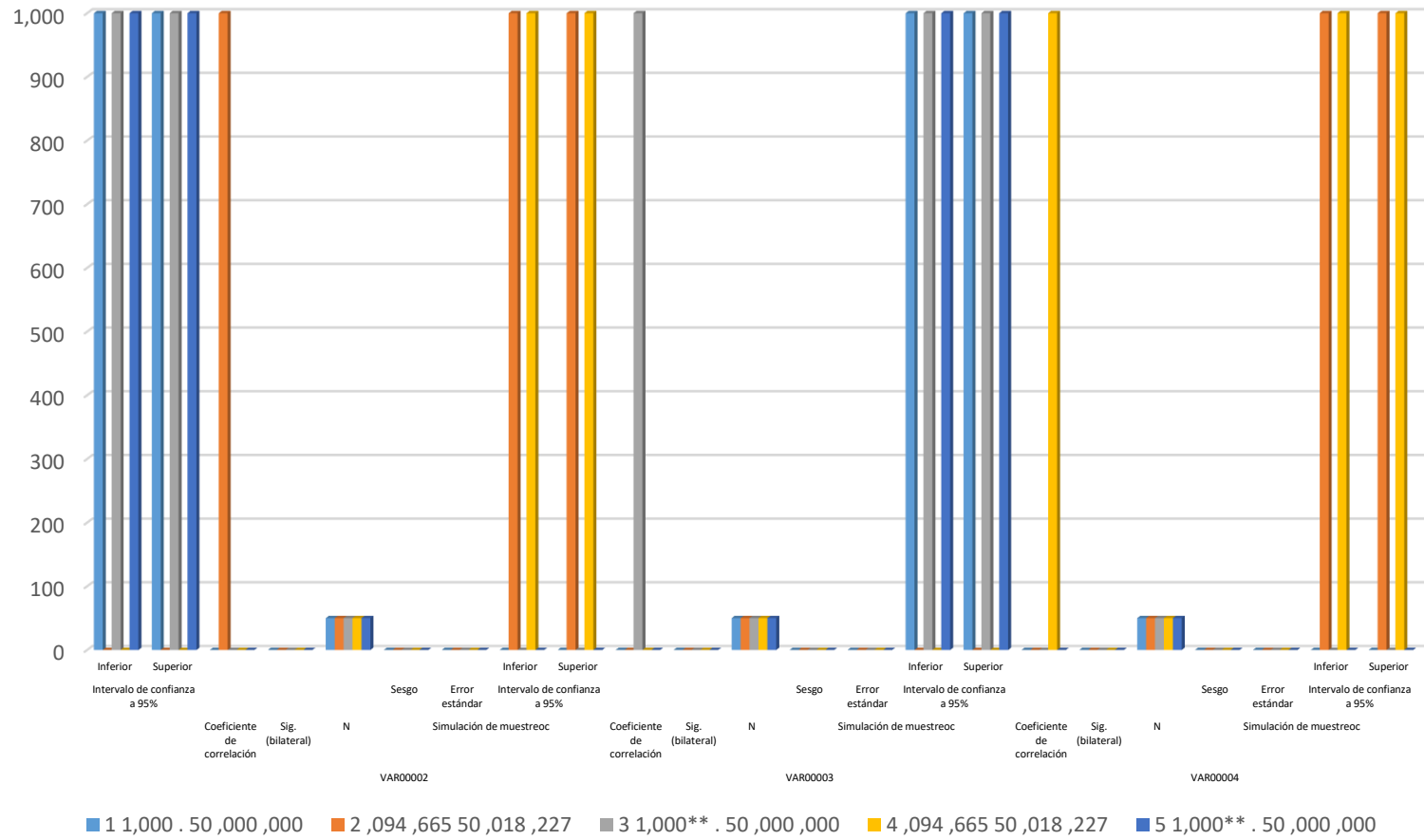
		001	002	003	004	005		
Tau_b de Kendall	VAR00001	Coefficiente de correlación	1,000	,094	1,000**	,094	1,000**	
		Sig. (bilateral)	.	,665	.	,665	.	
		N	50	50	50	50	50	
	Simulación de muestreo <sup>o</sup>	Sesgo	,000	,018	,000	,018	,000	
		Error estándar	,000	,227	,000	,227	,000	
		Intervalo de confianza a 95%	Inferior	1,000	,498	1,000	,498	1,000
			Superior	1,000	,307	1,000	,307	1,000
		VAR00002	Coefficiente de correlación	,094	1,000	,094	1,000**	,094
	Sig. (bilateral)		,665	.	,665	.	,665	
	N		50	50	50	50	50	
	Simulación de muestreo <sup>o</sup>		Sesgo	,018	,000	,018	,000	,018
			Error estándar	,227	,000	,227	,000	,227
	Intervalo de confianza a 95%		Inferior	,498	1,000	,498	1,000	,498
		Superior	,307	1,000	,307	1,000	,307	
	VAR00003	Coefficiente de correlación	1,000**	,094	1,000	,094	1,000**	
Sig. (bilateral)		.	,665	.	,665	.		
N		50	50	50	50	50		
Simulación de muestreo <sup>o</sup>		Sesgo	,000	,018	,000	,018	,000	
		Error estándar	,000	,227	,000	,227	,000	
Intervalo de confianza a 95%		Inferior	1,000	,498	1,000	,498	1,000	
	Superior	1,000	,307	1,000	,307	1,000		

VAR00004	Coeficiente de correlación		,094	1,000**	,094	1,000	,094
	Sig. (bilateral)		,665	.	,665	.	,665
	N		50	50	50	50	50
	Simulación de muestreo <sup>c</sup>	Sesgo	,018	,000	,018	,000	,018
		Error estándar	,227	,000	,227	,000	,227
	Intervalo de confianza a 95%	Inferior	,498	1,000	,498	1,000	,498
		Superior	,307	1,000	,307	1,000	,307

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

c. A menos que se indique lo contrario, los resultados de la simulación de muestreo se basan en 89 muestras de simulación de muestreo

figura 5 : Tablas Cruzadas



Correlación entre las dimensiones Programación presupuestaria estratégica y Planificación

	Si		Otras respuestas		Total	
	N	%	N	%	N	%
Nivel de desarrollo de los componentes	7	14	43	86	50	100
Percepción de la gestión administrativa	0	0	50	100	50	100

Se observa un coeficiente de correlación de 1.000 lo que nos indica que ambas variables tienen un estado de correlación perfecto, con un intervalo de confianza del 95% y un 0.05% margen de error.

Correlación entre las dimensiones Seguimiento y Organización

	Si		Otras respuestas		Total	
	N	%	N	%	N	%
Nivel de desarrollo de los componentes	4	8	46	92	50	100
Percepción de la gestión administrativa	10	20	40	80	50	100

Observamos un coeficiente de correlación de 1.000 lo que nos indica que ambas variables tienen un estado de correlación perfecto, con un intervalo de confianza del 95% y un 0.05% margen de error.

Correlación entre las dimensiones Evaluaciones independientes y Dirección

	Si		Otras respuestas		Total	
	N	%	N	%	N	%
Nivel de desarrollo de los componentes	16	32	34	68	50	100
Percepción de la gestión administrativa	8	16	42	84	50	100

Observamos un coeficiente de correlación de 1.000 lo que nos indica que ambas variables tienen un estado de correlación perfecto, con un intervalo de confianza del 95% y un 0.05% margen de error.

Correlación entre las dimensiones Incentivos de la gestión y Control.

	Si		Otras respuestas		Total	
	N	%	N	%	N	%
Nivel de desarrollo de los componentes	3	6	47	94	50	100
Percepción de la gestión administrativa	10	20	40	80	50	100

Observamos un coeficiente de correlación de 1.000 lo que nos indica que ambas variables tienen un estado de correlación perfecto, con un intervalo de confianza del 95% y un 0.05% margen de error

### Anexo 8. Base de datos

Base de datos del instrumento para medir la implementación del presupuesto por resultado

P= Participante

I= Ítem

	I.1	I.2	I.3	I.4	I.5	I.6	I.7	I.8	I.9	I.10	I.11	I.12	I.13	I.14	I.15	I.16	I.17	I.18	I.19	I.20	I.21	I.22	I.23	I.24	I.25	
P.1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	
P.2	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	
P.3	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	
P.4	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1
P.5	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	
P.6	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	
P.7	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	
P.8	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	
P.9	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
P.10	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	
P.11	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	
P.12	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	
P.13	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	
P.14	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	
P.15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	

P.16	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0
P.17	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0
P.18	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1
P.19	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1
P.20	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1
P.21	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1
P.22	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1
P.23	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
P.24	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1
P.25	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1
P.26	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1
P.27	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0
P.28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1
P.29	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1
P.30	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1
P.31	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0
P.32	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0
P.33	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1





## Anexo 09: Base de datos del instrumento para medir la gestión de administración

P = Participante

I = Ítem

	I.1	I.2	I.3	I.4	I.5	I.6	I.7	I.8	I.9	I.10	I.11	I.12	I.13	I.14	I.15	I.16	I.17	I.18	I.19	I.20	I.21	I.22
P.1	3	5	3	3	3	5	4	3	2	2	2	5	5	3	5	4	5	5	4	2	1	2
P.2	3	4	5	4	5	2	5	2	2	2	5	5	5	4	4	4	4	2	4	1	2	2
P.3	2	5	3	3	2	1	5	3	5	2	1	2	2	3	3	3	3	2	5	2	5	2
P.4	3	2	2	2	5	5	5	3	1	2	1	2	5	5	5	5	5	5	3	2	5	2
P.5	5	5	3	5	3	2	4	2	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	3	2	5	2
P.6	2	3	2	5	5	2	5	3	2	3	5	5	5	3	5	3	3	3	3	2	1	5
P.7	3	5	4	5	5	5	3	4	2	3	3	5	2	3	4	4	3	3	5	1	1	2
P.8	2	3	3	3	3	3	5	2	5	2	5	1	5	5	5	3	3	2	4	2	3	3
P.9	3	5	5	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	5	4	3	5	3	2	1	5
P.10	5	4	4	3	3	2	5	4	2	5	2	5	2	4	4	4	5	2	4	2	2	2
P.11	5	5	2	2	5	5	5	3	5	2	1	1	5	5	5	2	3	5	5	2	2	3
P.12	3	5	2	4	4	3	2	2	2	2	5	5	2	4	3	5	3	5	4	5	1	5
P.13	5	5	1	3	3	5	5	5	1	3	2	5	2	5	3	4	5	2	5	5	1	5

P.14	5	2	2	3	2	2	2	3	5	2	5	1	5	3	5	4	3	2	4	3	2	2
P.15	4	5	5	4	4	3	2	3	4	2	5	5	5	5	4	4	3	1	4	3	1	5
P.16	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	2	5	3	5	1
P.17	5	4	5	4	5	2	2	2	5	2	5	1	5	5	5	3	5	5	4	2	4	5
P.18	3	5	4	5	1	2	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	2	5	5	5	1
P.19	5	5	2	5	5	5	2	5	5	1	2	5	5	4	4	5	2	2	4	1	4	3
P.20	5	3	5	2	5	2	5	3	2	3	5	2	2	4	4	4	5	5	4	5	2	2
P.21	4	4	2	3	3	5	5	5	5	5	2	5	3	5	4	4	5	2	4	1	5	4
P.22	3	4	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	3	2	5	1	1	2
P.23	5	5	4	3	4	3	2	5	2	2	3	2	2	5	3	5	3	2	3	2	1	5
P.24	5	5	4	4	5	2	2	2	3	2	5	5	3	4	4	4	4	5	4	1	3	2
P.25	5	4	5	3	3	3	3	3	5	5	2	3	2	4	5	4	4	5	4	1	1	5
P.26	4	5	3	4	5	4	3	4	2	3	2	3	5	5	4	5	4	2	5	5	2	3
P.27	5	5	3	2	5	3	3	4	2	2	2	3	2	5	3	3	3	2	4	5	2	3
P.28	5	3	4	2	2	5	2	2	5	5	1	1	5	5	3	4	4	5	3	3	2	3
P.29	4	4	5	2	5	5	2	2	3	2	3	3	3	4	3	5	5	3	4	5	5	5
P.30	2	4	2	2	5	5	2	2	5	2	5	5	2	4	4	4	4	4	2	2	3	3
P.31	3	4	3	3	5	3	3	3	3	5	2	2	2	4	4	4	3	2	3	2	5	1
P.32	3	4	2	3	3	3	2	3	5	5	5	2	5	5	4	5	4	5	5	1	2	2





### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Yrene Cecilia Uribe Hernández, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **"La implementación del presupuesto por resultados y su relación con la gestión administrativa del Hospital Perú de EsSalud en el año 2018"**, del (de la) estudiante **Waldo Cardenas Berrocal**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin. El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.


Lima, 25 de agosto del 2018

Firma

Yrene Cecilia Uribe Hernández

DNI: 21413122

edback studio | La implementación del presupuesto por resultados y su relación con la gestión administrativa del Hospital Perú de EsSalud | /0 | 3 de 3 | ?



**La implementación del presupuesto por resultados y su relación con la gestión administrativa del Hospital Perú de EsSalud en el año 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE**  
**Máestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**  
 Br. Waldo Cárdenas Berrocal

**ASESORA:**  
 Yrene Cecilia Uribe Hernández

**SECCION:**  
 Administración Pública

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
 Reforma y Modernización del Estado

LIMA-PERU

**Todas las fuentes**

Concordancia 1 de 43

- [dSPACE.untr.u.edu.pe](#) 6%  
Fuente de Internet: 12 URL
- [docplayer.es](#) 6%  
Fuente de Internet: 58 URL
- [repositorio.unh.edu.pe](#) 5%  
Fuente de Internet:
- [www.scribd.com](#) 5%  
Fuente de Internet: 23 URL
- [repositorio.unbeval.edu](#) 5%  
Fuente de Internet: 7 URL
- [documents.mx](#) 4%  
Fuente de Internet: 15 URL
- [Entregado a Pontificia](#) 4%  
Publicación de estudiante: 10 palabras
- [www.slideshare.net](#) 4%

Excluir fuentes



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

CAROENAS BERROCAL WAICO  
D.N.I. : 07171006  
Domicilio : Calle 16 No 194 Topal Anaxsi Inocencio  
Teléfono : Fijo : 5262043 Móvil : 99941225  
E-mail : doctorvado.e.inocencio.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....  
Escuela : .....  
Carrera : .....  
Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRO  
Mención : GESTIÓN PÚBLICA

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

CAROENAS BERROCAL WAICO  
.....  
.....

Título de la tesis:

IMPLEMENTACIÓN DEL PRESUPUESTO POR RESULTADOS  
Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL  
HOSPITAL DEHU DE ESSALUD EN EL AÑO 2018

Año de publicación : 2018

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 13.10.18



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POS GRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CARDENAS BERROCAL WACCO

INFORME TITULADO:

LA IMPLEMENTACIÓN DEL PRESUPUESTO POR RESULTADOS

Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL HOSPITAL  
PERU DE ESTADIO EN EL AÑO 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 25.08.2018

NOTA O MENCIÓN: aprobado por mayoría



*[Handwritten signature]*

DR. CHANTAL JARA AGUIRRE  
DTC ESCUELA DE POSGRADO UC