



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión del presupuesto y satisfacción del personal asistencial del
Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Vela Lozano, Juan Manuel (ORCID: [0000-0002-7483-7714](https://orcid.org/0000-0002-7483-7714))

ASESOR:

Dr. Panduro Salas, Aladino (ORCID: [0000-0003-2467-2939](https://orcid.org/0000-0003-2467-2939))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

TARAPOTO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Con un inmenso amor y cariño a mis padres, por su enorme dedicación, sacrificio y esfuerzo por heredarme lo más valioso de mi vida, mi carrera profesional y por haberme educado en un hogar con principios y valores que permitieron formarme como persona.

A Marcela, mi compañera de vida, por regalarme su inmenso amor, por dedicarme tiempo, comprensión, sobre todo paciencia y a su apoyo incondicional en mi formación profesional.

A mis amadas hijas Valentina, Sofia, Camila y Barbara, por ser mi motor e inspiración para prepararme y superarme día a día para ser mejor persona, mejor padre; y sobre todo un mejor profesional y poder brindarles un futuro lleno de oportunidades.

A todos los catedráticos y compañeros de estudios de la maestría, con quienes, a pesar de las dificultades sanitarias, logramos consolidar un grupo muy unido que más que grupo logramos formar una gran familia.

Juan

Agradecimiento

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por permitirme tener salud y vida para disfrutarla con mi familia, por darme fortaleza y perseverancia para concluir mi tesis.

A mi familia por su apoyo incondicional en cada decisión y proyecto de vida; muy en especial a mis padres, a mi compañera de vida y mis hijas por darme las fuerzas para seguir luchando.

A la Universidad César Vallejo quien a pesar de las dificultades sociales que vivimos, nos dió la oportunidad y brindó las facilidades para el desarrollo de nuestras clases. A todos los catedráticos por regalarnos sus conocimientos, su profesionalismo y experiencias. A todos mis compañeros del grupo por la predisposición de iniciar, mantenernos y terminar unidos.

El autor

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	9
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Métodos de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS	34
ANEXOS.....	37

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de gestión del manejo presupuestario en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas	22
Tabla 2. Nivel de Satisfacción del personal asistencial del Hospital Santa Gema de Yurimaguas.	23
Tabla 3. Correlación de Pearson de las variables estudiadas.	24
Tabla 4. Análisis de varianza de las variables estudiadas.	26

Índice de figuras

Figura 1. Diagrama de dispersión de las variables estudiadas.....	25
---	----

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del presupuesto y la satisfacción del personal asistencial del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2020. La investigación fue de tipo básica y diseño no experimental, descriptiva correlacional. La población lo conformaron 258 colaboradores internos del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, y la muestra lo conformaron 57 colaboradores. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados demostraron que, el nivel de gestión del manejo del presupuesto es regular con 56.7 % seguido del nivel eficiente con 28.7 % y un nivel ineficiente con 14.6 %. Además, el nivel de satisfacción del personal asistencial es alto con 52.6 % seguido del nivel medio con 31 % y del nivel bajo con 16.4 %. En conclusión, existe relación significativa entre la gestión de presupuesto y la satisfacción del personal asistencial del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2020; mediante un nivel de significancia menor al margen de error ($0,000 < 0.05$) y un coeficiente r de Pearson igual a 0,740 lo cual representó un nivel de relación positiva moderada.

Palabras Clave: Gestión, presupuesto, gestión presupuestal, satisfacción del personal.

Abstract

The present research work aimed to determine the relationship that exists between budget management and the satisfaction of the health care personnel of the Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2020. The research was of a basic type and non-experimental, descriptive correlational design. The population was made up of 258 internal collaborators of the Santa Gema de Yurimaguas Hospital, and the sample was made up of 57 collaborators. The technique was the survey and the instrument the questionnaire. The results showed that the budget management management level is regular with 56.7% followed by the efficient level with 28.7% and an inefficient level with 14.6%. In addition, the level of satisfaction of the healthcare personnel is high with 52.6%, followed by the medium level with 31% and the low level with 16.4%. In conclusion, there is a significant relationship between budget management and the satisfaction of the healthcare staff at Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2020; through a level of significance less than the margin of error ($0.000 < 0.05$) and a Pearson r coefficient equal to 0.740, which represented a moderate positive relationship level.

Keywords: Management, budget, budget management, staff satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

Para muchos el Presupuesto Público puede ser bastante espinoso, o quizá un tema muy incómodo, mientras que para otros puede estar muy ligado a política, burocracia, políticas de estado, malos manejos, etcétera, a pesar de eso, es el factor más importante para el normal funcionamiento de un Estado; en los últimos años y con la consecución de Estados Modernos, la forma de elaborar los presupuestos ha cambiado de una manera muy radical; estos cambios muchas veces se deben al acelerado crecimiento demográfico de las sociedades, lo cual ha cambiado de manera positiva el rol del Estado en la sociedad, diseñando mecanismos y sistemas de articulación que permitan una adecuada y efectiva elaboración de los presupuestos públicos que tienen su origen en la políticas de Estado que permiten una adecuada articulación de todas las entidades publicas a nivel nacional.

Referente al Presupuesto Público, está considerado como una proyección de la estimación de los futuros gastos e ingresos de una entidad pública y/o privada fijada para un espacio de tiempo y/o para un ejercicio fiscal determinado. El presupuesto nos permite la ejecución de actividades y proyectos que se encuentran dentro de los objetivos y metas, así como reglamentadas por la visión y misión de la entidad; que buscan satisfacer de manera directa las necesidades básicas más urgentes de los colaboradores internos y externos de una entidad. Para Soto (2015), el presupuesto público con relación a la gestión presupuestaria es una de las herramientas de la administración pública que permite efectuar una adecuada programación financiera, social y económica para que a través de las distintas instituciones públicas se pueda alcanzar con la satisfacción de las metas institucionales.

Al respecto, considerando el vertiginoso crecimiento de la ciencia y la tecnología, gestionar un presupuesto público se ha convertido en un tema bastante complicado, ya que, para muchas entidades o entes gubernamentales están asociados a restricciones y a ciertas acciones burocráticas y que no por ello dejan de ser uno de los pilares importantes para el funcionamiento de los Estados modernos. A esto tenemos que sumarle el enorme déficit presupuestal que existe en casi todas las entidades públicas, el cual está relacionado con el mal manejo de los presupuestos que año a año el estado asigna a través de la

ley de presupuesto. Este mal manejo presupuestal conlleva a distraer los presupuestos en actividades que no generan impacto en la población, conlleva también a generar un elevado índice de insatisfacción laboral y por último destinar recursos financieros a actividades distintas a las de su naturaleza generan brechas en el presupuesto que muchas veces son insubsanables.

Por otro lado, un adecuado y óptimo sentimiento de satisfacción laboral, de los colaboradores internos de las entidades públicas ligadas a al sector salud, radica de manera intrínseca en la capacidad técnica y profesional de los directores y funcionarios responsables en la formulación, elaboración, revisión y aprobación de los presupuestos y la correcta asignación de los mismos; con la finalidad de alcanzar su visión y misión, así como el de cumplir con sus metas y objetivos proyectados por la Entidad. En las entidades, instituciones u organizaciones de salud, también es muy importante que los directivos mantengan una estrecha relación con el responsable de recursos humanos, ya que es muy indispensable que la entidad apunte parte de sus objetivos institucionales a solucionar y/o cumplir de manera puntual y conforme a ley con el pago de las remuneraciones, beneficios, bonos y con todos los conceptos remunerativos que, de acuerdo a las normas de la materia, le corresponden al trabajador.

En el mundo, en las últimas tres décadas, la manera de elaborar, pensar y ejecutar los presupuestos, han experimentado cambios sustanciales como producto de transformaciones significativas en cuanto al nuevo enfoque de la gestión financiera pública orientada a resultados. De ahí que hoy en día muchos países llevan adelante las políticas de modernización orientadas a la gestión por resultados. Sin embargo, a pesar de estos cambios, aún existen enormes brechas en cuanto a un adecuado cumplimiento de actividades que desencadenen en un elevado índice de satisfacción laboral de todos los colaboradores internos tanto en las entidades públicas como privadas, así como de la población usuaria propiamente dicha. Para Ramírez (2011) nos dice que las entidades que se desenvuelven en base a corazonadas o a su suerte están fuera del mercado competitivo, por lo que deben realizar cambios radicales en su administración y proyectar sus planes estratégicos institucionales de acuerdo a factores internos y externos.

La gestión del presupuesto es una importante actividad en marcada en los procesos de planificación estratégica de las entidades públicas y privadas y es quizás la razón más importante por la que éstas entidades deberían contar con profesionales altamente capacitados o profesionales expertos que puedan desarrollar todas las actividades que implica el elaborar un adecuado sistema de planificación estratégica; ya que el presupuesto es la principal herramienta que permite a las organizaciones administrar de la mejor manera todos sus costos y gastos, determinando un adecuado presupuesto que esté disponible para poder cubrir todos los gastos sin que el capital destinado a inversiones se vea perjudicado; propiciando contingencias inesperadas que muchas veces desencadenan en problemas económicos irreversibles; lo esencial es propiciar que el presupuestos destinados a inversiones se incremente de manera articulada con los planes estratégicos sin desmerecer los gastos y costos que estos representan.

En América Latina y el Caribe, todos los Estados de esta parte del mundo, le han dado mucha importancia a la gestión del presupuesto, generando mayores necesidades macroeconómicas, a pesar que durante los últimos 30 años, cada una de las naciones de la región han tenido que lidiar contra muchos factores como son: conflictos sociales, crisis políticas y crisis económicas – financieras; pero que, a pesar de todos los problemas, han logrado mantener una adecuada estabilidad económica y fiscal. Razón por la cual desde el año 2000 hacia adelante, todos los países de América Latina experimentaron cambios y reformas en sus políticas de administración fiscal, que permitieron el fortalecimiento sostenible en el corto plazo, para promover el crecimiento y la estabilidad macroeconómica en el largo plazo (OCDE.,2014). Por esta razón todos los países han experimentado un desarrollo económico sostenible en los últimos años, muy a pesar de la poca efectividad que han presentado en la creación e implementación de las nuevas políticas públicas, las cuales tienen mucha injerencia en la creación de estados modernos.

La pandemia del coronavirus nos dio un ejercicio razonable que muchos países de América Latina, aún están muy lejos de llamarse Estados modernos; ya que la pandemia vino a desenmascarar las enormes falencias en cuanto a

tecnologías que afectan a sectores tan importantes como son salud y educación. El Perú fue uno de los países más golpeados tales así que muchos niños y jóvenes en edad escolar e incluso estudiantes universitarios tuvieron que dejar de estudiar por el solo hecho de no contar con las herramientas tecnológicas que les permitan acceder a sus clases virtuales, siendo las poblaciones rurales las más afectadas. De esta manera, tomando como referencia el plan del bicentenario, enmarcado en el cuarto lineamiento estratégico que corresponde a Estado y gobernabilidad, se constituye como uno de los puntos de mayor relevancia de la gestión pública, para alcanzar los objetivos de un Estado moderno, inclusivo, representativo y sobre todo que permita canalizar los recursos económicos a favor de la población.

En ese sentido para Shack. (2011) la gestión del presupuesto son operaciones cronológicas, cuantificadas y sistematizadas de todos los compromisos que la entidad espera atender en un ejercicio fiscal, por lo que reflejará los posibles ingresos que atenderán dichos compromisos. Enmarcados dentro de las políticas de modernización y de las políticas del presupuesto con enfoque en los resultados, el cual se caracteriza por agrupar los procesos, operaciones y metodologías que nos permiten ordenar de una forma cronológica, sistemática y transparente todos los datos basados en el desempeño y cumplimiento del pasado, presente y futuro de los procedimientos que permiten efectuar una adecuada toma de decisiones de las organizaciones públicas durante cada fase de un determinado proceso presupuestario; permitiendo que cada entidad estatal elabore su propio plan articulando de manera sostenible con el presupuesto deseado.

En la Región Loreto, los funcionarios responsables de la formulación, elaboración e implementación de los planes estratégicos y los planes operativos institucionales; por un lado no cuentan con la suficiente preparación profesional y técnica para la elaboración de dichos planes y por otro lado existe una enorme barrera por parte del gobierno central en la asignación del techo presupuestal, al cual debe adecuarse los planes para la asignación respectiva final de los recursos financieros que se espera recibir para el cumplimiento de una adecuada gestión de presupuesto, que nos permita hacer frente a las necesidades con las

que cuenta nuestra Institución y por ende se genera incertidumbre e insatisfacción de los colaboradores internos, propiciando un clima laboral muchas veces conflictivo con los directores. Por eso, el PDRC (2015), indica que una eficiente gestión de las políticas públicas, en cuanto al manejo de los recursos financieros asignados, permitirá erradicar de manera sostenible la pobreza y la pobreza extrema; por lo que se tiene que trabajar de manera articulada con todos los sectores.

En cuanto al ámbito local y específicamente en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, donde el trabajo realizado por los directivos y funcionarios responsables de la elaboración de los presupuestos en cuanto a una adecuada gestión presupuestaria para el cumplimiento de las obligaciones salariales de los colaboradores internos, no han funcionado, por lo que el personal asistencial se encuentra insatisfecho, lo cual se deja notar muchas veces en los indicadores de gestión, en las atenciones a los colaboradores externos y de esta manera poder alcanzar los objetivos, visión y misión de la entidad. Por lo que, capacitando a los funcionarios responsables del manejo presupuestal, para una adecuada elaboración y sustentación de la necesidad presupuestaria, así como con el apoyo del Gobierno Regional y de las entidades del Gobierno Nacional en la asignación de un techo presupuestal acorde a la necesidad de nuestra Institución y se pueda redimir el pago de las obligaciones contraídas con el personal asistencial y para la contratación de mayor cantidad de personal médico y no médico.

También, para la atención de pacientes más aún en estas épocas que tenemos que afrontar al covid-19, ya que en los hospitales del MINSA; existen dos grandes grupos, las atenciones Preventivos Promocionales y las atenciones recuperativas, labor de recuperación de la salud que lo realiza nuestro establecimiento de acuerdo con nuestra capacidad resolutive, nivel II-1, el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, es el centro referencial de la provincia de Alto Amazonas, Datem del Marañón y parte de la Región San Martín en el eje carretero, con una población aproximada de 262,858 mil habitantes. De acuerdo con el avance de la ciencia médica y la galopante globalización, nuestros servicios en forma progresiva han sido implementados mediante la contratación

y nombramiento de personal profesional médico y no médico, así como técnicos asistenciales calificados, debido al incremento de una demanda de usuarios que acuden a nuestro nosocomio, por diversos tipos de patologías.

El Hospital “Santa Gema” de Yurimaguas, Nivel II-1, está considerado como el único Hospital de referencias para 2 provincias importantes como es la provincia de Alto Amazonas, la provincia de Datem del Marañón y de todas las comunidades del Eje Carretero de la Región San Martín, cumpliendo y garantizando las funciones preventivas promocionales, recuperativas y rehabilitadoras. Por lo que es necesario contar con un adecuado presupuesto institucional que nos permita solventar el pago de guardias, beneficios sociales (luto, sepelio, derecho de selva, 25 y 30 años) al personal profesional médicos y no médicos, así como a los técnicos asistenciales.

La problemática de estas variables, radica en que la entidad cuenta con un exiguo presupuesto institucional que viene percibiendo desde hace ya una década, muy a pesar de que los servicios asistenciales se han incrementado como producto del crecimiento demográfico de la población usuaria. A esto se suma la creación de nuevos servicios especializados que la población reclama y por último el desinterés y abandono del gobierno central y regional en tratar de solucionar dichos problemas, que año a año y gobierno tras gobierno se viene arrastrando.

En ese sentido, de acuerdo con la realidad problemática fue de mucha necesidad formular el **problema general**. ¿Cuál es la relación entre la gestión del presupuesto y la satisfacción del personal asistencial del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2020? Como **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de la gestión del manejo del presupuesto en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas? ¿Cuál es el nivel de satisfacción del personal asistencial del Hospital Santa Gema de Yurimaguas?

Esta investigación tiene como **justificación teórica**, porque al implementar nuevos modelos de gestión del presupuesto permiten la aplicación correctamente de las políticas para una adecuada gestión administrativa y por ende una eficiente ejecución de los recursos financieros asignados a la entidad y se pueda adecuar la implementación de incentivos monetarios y no monetarios

del personal asistencial, para mejorar la satisfacción de los mismos con la entidad. Por consiguiente, la **justificación metodológica**, se sustenta en que la investigación desarrolló nuevos métodos de evaluación periódica al personal administrativo acerca de las políticas de gestión del presupuesto, como también al personal asistencial, para promover cursos de capacitación gratuitos que les permitan a todos alcanzar y ser reconocidos a través de incentivos.

También, esto tiene **justificación social**, porque permitió reducir la brecha de deudas sociales con los colaboradores internos de la entidad, lo cual repercutió de manera positiva en la sociedad, ya que un trabajador bien remunerado, es un trabajador que va rendir con mayor eficiencia hacia la sociedad. También tendrá una implicancia positiva en las relaciones laborales e interpersonales, mejorando el clima laboral, en ambos casos el único beneficiario será la población que acude a la institución por algún tipo de patología. El presente trabajo de investigación tiene como **justificación práctica**, porque crea mayor conciencia sobre la importancia de una adecuada preparación profesional y constante actualización del personal administrativo y cuenta con la capacidad técnica y profesional que permitan mejorar y actualizar los instrumentos de gestión.

Todo ello, con la finalidad de preparar los presupuestos de acuerdo a la real necesidad de la Entidad y sustentarlo ante las autoridades competentes para que estos sean aprobados y conlleven a efectuar una adecuada gestión presupuestal pensando en los colaboradores internos y externos de la entidad. Asimismo, se justifica **por conveniencia**, porque sirvió para satisfacer de manera directa las necesidades y aspiraciones de todos los colaboradores internos y de manera indirecta va a permitir que los usuarios que acuden perciban una destaca atención en cuanto a calidad y calidez.

En base a lo anterior y con relación a los objetivos fue necesario plantear el siguiente **objetivo general**: Determinar la relación que existe entre la gestión del presupuesto y la satisfacción del personal asistencial del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2020. Como objetivos **específicos**: **OE1** Analizar el nivel de gestión del manejo del presupuesto en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas,

2020. Y **OE2** analizar el nivel de satisfacción del personal asistencial del Hospital Santa Gema de Yurimaguas.

Como **hipótesis general**: H_i: Existe relación entre la gestión del presupuesto y la satisfacción del personal asistencial del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2020. Como **específicas**: H₁: El nivel de gestión del manejo del presupuesto en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2020 es eficiente. La H₂: El nivel de satisfacción del personal asistencial del Hospital Santa Gema de Yurimaguas es alto.

II. MARCO TEÓRICO

Ramón et al. (2018), *Utilidad del presupuesto y del cuadro de mando integral en la gestión de centros de atención primaria. Impacto sobre la motivación del personal*. (artículo científico). Atención Primaria, Sevilla, España. Estudio de tipo básica y diseño no experimental, cualitativo de casos basado en teoría fundamentada. La población y muestra lo conformaron directores de las unidades de gestión clínica de atención primaria y gestores del área de gestión sanitaria metropolitana de Sevilla. Utilizaron 8 entrevista semiestructuradas mediante muestreo intencional no probabilístico. El estudio muestra que las tensiones presupuestarias que afectan la atención primaria han reducido al mínimo la autonomía de los centros de salud imponiendo una toma de decisiones centralizada en la que prima el ahorro en costes sobre la calidad asistencial, generando tensiones con el personal.

Así mismo, Marcillo, G. (2020), *Gestión administrativa y satisfacción laboral percibidas por personal de atención prehospitalaria en politraumatismo de ECU 911 en Babahoyo, Ecuador, 2020*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Piura, Perú. Tipo básica, no experimental, con un diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 52 trabajadores, técnica la encuesta, instrumento cuestionario. Concluyéndose que, las variables objeto de estudio, indican valoraciones altas en el nivel regular en todas sus dimensiones, así mismo ambas variables desde la percepción del personal de atención prehospitalaria fue de un nivel regular.

Por otro lado Pedraza, N. (2020), *El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas*. (artículo científico). Innovar vol.30 no.76 Bogotá Apr./June 2020 Epub May 28, 2020. Tipo empírico, racional y causal, diseño descriptivo, población y muestra 80 personas, técnica la encuesta, instrumento los cuestionarios. Concluyendo que, los resultados con relación a las variables de estudio, tienen significancia positiva ya que el clima organizacional es determinante para la satisfacción laboral y un adecuado desempeño organizacional.

A **nivel nacional**, tienen una relevancia muy significativa, en ese contexto

tenemos que Palacios, C. (2019), *Gestión del presupuesto y ejecución presupuestal de la Oficina General de Administración del Ministerio de Salud – 2018*. (Tesis). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Tipo básica, diseño no experimental, población fue 200 trabajadores, muestra 80 trabajadores, técnica encuesta, instrumento cuestionarios. Concluyendo, que existe relación significativa entre las variables de estudio, obteniéndose un Rho de Spearman = 0.827** interpretado como alta correlación positiva de las variables y $p = 0.000$ ($p < 0.05$); rechazando hipótesis nula.

Por otro lado en su investigación Asto, F. (2018), *Gestión de presupuesto y calidad del gasto público de la Dirección Regional de Salud del Gobierno Regional Ayacucho: 2010 – 2015*. (Tesis). Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho, Perú. Tipo aplicada, diseño no experimental, técnica análisis documental, concluyendo que la primera variable influye de manera significativa en la segunda variable tomando en cuenta que los resultados no forman parte integrante de los planes estratégicos de la entidad, ya que no se encuentran articulados de acuerdo con los resultados específicos.

Patiño, k. (2018), *Relación entre Gestión Presupuestal y Satisfacción Laboral en la Percepción del Personal Administrativo, Quinta fiscalía provincial Corporativa de coronel Portillo, 2018*. (Tesis). Universidad César Vallejo, Ucayali, Perú. Tipo no experimental, diseño correlacional - transeccional, población y muestra de 46 trabajadores, técnica encuesta, instrumento los cuestionarios. Concluyendo, que de acuerdo a la percepción del personal administrativo existe una relación positiva muy fuerte entre las variables de estudio gestión presupuestal y la satisfacción laboral.

En el ámbito local, tenemos a Amacifuen, J. (2019), *Planeamiento estratégico y su relación con la ejecución presupuestal en la Municipalidad Provincial de Maynas, Iquitos, periodo 2017 – 2018*. (tesis). Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos, Perú. tipo de investigación descriptiva de nivel correlacional, no experimental, la muestra estuvo compuesta por 146 trabajadores, técnica encuesta, instrumento el cuestionario. Concluyendo, que se determinó que las dimensiones de la variable ejecución presupuestal 2017, se ha realizado de una manera regular, al igual que para el periodo 2018, la

misma que se desarrolló de una manera adecuada; partiendo de dicho análisis, se ha podido una mejoría mínima, ya que, se identificaron problemas en la ejecución de los ingresos y gastos, así como también en las modificaciones presupuestarias. .

En ese sentido Pinedo, C. (2020), *Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores del Centro Emergencia Mujer, Yurimaguas 2020*. (Tesis). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Tipo básica, no experimental, población y muestra fue de 31 trabajadores, se usó como técnica la encuesta, como instrumento el cuestionario. Concluyendo que, la primera variable muestra un nivel malo con 32%, lo cual significa que no se cumple con una adecuada planeación, organización, dirección y control. por otro lado, la segunda variable lo califican con un nivel de insatisfecho con un 35%, lo que significa que no existe una adecuada y fluida comunicación lo que propicia un ambiente laboral inapropiado.

Por su parte Urresti, M. (2018), *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Maynas, 2017*. (Tesis). Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos, Perú. Tipo básica no experimental, con un diseño descriptivo correlacional, población estuvo conformada por 683 servidores públicos, y una muestra de 36 trabajadores, se usó como técnica la encuesta, como instrumento el cuestionario. Concluyendo que el clima organizacional es inadecuado, pues la percepción personal de los trabajadores es de descontento por la falta de valoración e incentivos por el esfuerzo y dedicación que demuestran.

Respecto a las **teorías** de las variables de estudio, para la **gestión del presupuesto**, debo manifestar que es un sistema de información integrada para el desarrollo de acciones y que van a permitir que una entidad ya sea pública o privada pueda cumplir con sus objetivos y metas enmarcados en actividades y proyectos estructurados de acuerdo a los centros de costos, siempre y cuando sean planificados de manera prospectiva. Por eso el autor Rosales. (2000) nos dice que la **gestión del presupuesto** se basa en un grupo de actividades diseñadas de manera prospectiva y que permitirán alcanzar los objetivos propuestos a partir de la toma decisiones correctas y oportunas. Así mismo

Ferraro (2014), manifiesta que la palabra presupuesto, suena algo muy general; sin embargo cuando decimos gestión presupuestaria o **gestión del presupuesto**, ya se incorpora a la planeación como parte fundamental de los presupuestos y que en el desarrollo de elaborar el presupuesto maestro, es indispensable realizar un óptimo trabajo en cuanto a los procesos que implican la realización de una eficiente planificación.

En ese sentido Hentze (2001), indica que la **gestión presupuestaria** en las entidades públicas son instrumentos técnicos e instrumentos normativos; técnicos ya que tiene una estrecha relación con el proceso de planificación y son instrumentos normativos toda vez que en estricto cumplimiento de las normas sobre la materia dependen de algún nivel de gobierno para su autorización y ejecución. En ese sentido, Ormaechea (1998) menciona que la **gestión presupuestaria**, es un proceso claramente estructurado que, de forma sistemática, permite que los funcionarios responsables de la planificación de cada entidad, puedan trabajar de con otros miembros de la entidad para que se puedan cumplir las estrategias planteadas.

La **gestión del presupuesto**, según el MEF (2019) lo define como facultad de cada entidad para cumplir con sus fines y objetivos institucionales, a partir de ciertos indicadores y criterios de eficiencia, eficacia, desempeño y poder cumplir con lo estipulado en el reglamento y la ley de presupuesto correspondiente. Al respecto, Meyer (2000) menciona que La **gestión presupuestaria** es un instrumento detallado de manera anticipada que nos muestras los posibles resultados para que, en base a esa información, se tomarán decisiones más acertadas y oportunas en la entidad. Para Burbano (2005) el presupuesto es un conjunto de factores cuantificados que van a permitir alcanzar los objetivos propuestos por la entidad, de acuerdo con las estrategias adoptadas para un periodo de tiempo determinado. Por último, Stoner (1996), manifiesta que la gestión presupuestaria como es un conjunto formal cuantitativo de operaciones expresados en forma de recursos financieros asignados a las distintas entidades estatales para el cumplimiento de ciertas actividades que se proyectan a corto, mediano y/o largo plazo

Con el propósito de definir y determinar las **dimensiones** de la variable gestión

del presupuesto tenemos que en cuanto al **planeamiento estratégico**, Armijo (2009) manifiesta que es una herramienta administrativa primordial que permite una adecuada toma de decisiones, teniendo en cuenta los objetivos presentes y proyectarlos al futuro, fijando nuevas metas y objetivos institucionales a mediano, corto y largo plazo, respetando siempre los índices de eficiencia, los índices eficacia y la calidad en los bienes y/o servicios propios de las actividades que realiza la entidad. La dimensión relacionada con los **programas presupuestales**, encontramos que el MEF (2015), lo define como un instrumento orientado a la realización de actividades, programas y/o proyectos, que integradas a la políticas públicas de gestión, contribuirán a la satisfacción de las necesidades más urgentes de la población ligado a la **dimensión del proceso administrativo organizacional**, es un conjunto de procesos continuos e interrelacionados de actividades en una entidad pública o privada y que influyen de manera positiva para una adecuada toma de decisiones que se orientan al cumplimiento común de los objetivos.

En cuanto a la **satisfacción del personal** o satisfacción laboral, es la actitud de entusiasmo y confortabilidad de los empleados con relación a su entorno y a las condiciones laborales; que están estrechamente relacionados a factores como recompensas equitativas, posibilidades y facilidades de ascensos, condiciones ambientales y bioseguridad, así como mantener relaciones cordiales entre los trabajadores y los directivos y funcionarios. Al respecto Böckerman y IImakunnas (2012) nos indican que la **satisfacción laboral**, impacta decididamente la ejecución en el desempeño laboral, lo cual permite obtener un elevado índice de productividad y un escaso margen de ausentismo y rotación del personal que se manifiesta cuando existe un clima laboral inapropiado.

Por su parte, Contreras y Montoya (2009) manifiestan que es muy necesario y urgente para cualquier entidad conocer las pretensiones laborales en relación a su comodidad y satisfacción laboral. Olloqui y Aguilar (2013) indican que la mayor preocupación de los funcionarios y/o directores de las entidades es la falta de motivación y **satisfacción laboral**, ya que influyen de manera directa en el rendimiento laboral y por ende dificultarían el alcanzar con las metas y los

objetivos institucionales. Al respecto Wright y Davis (2003), dicen que la **satisfacción laboral**, es un estado muy importante en las relaciones positivas entre los colaboradores internos y el espacio laboral, con el fin de concebir una sinergia de los empleados con su trabajo y que se sientan cómodos y a gusto con el ambiente en la cual se desenvuelven, aunado a una adecuada retribución remunerativa.

En cuanto, Locke (1976) nos manifiesta que la **satisfacción laboral** es el producto de la insatisfacción laboral, propiciado por lo que el trabajador en realidad percibe y lo que definitivamente quiere y cree debe recibir, como producto del esfuerzo y dedicación realmente entregados a la entidad dentro de su horario normal de trabajo. Sánchez & García (2017), manifiestan que con relación a **satisfacción laboral** se puede interpretar como el comportamiento positivo y motivado, que se manifiesta en los trabajadores en el adecuado cumplimiento de sus labores y demostrándolo en las relaciones interpersonales con los de su entorno laboral e incluso con los directivos, reflejándose en un incremento de la productividad y en las atenciones a los colaboradores externos.

Con relación a las dimensiones de la variable **satisfacción del personal** o satisfacción laboral, tenemos que el **potencial humano médico y no médico**, está definido como las capacidades que posee cada colaborador interno y que le van a permitir realizar las actividades encomendadas en base a su preparación profesional, preparación práctica, habilidades, conocimientos, experiencia y sobre todo deseo de querer hacer y entregar lo mejor de sí. Todo esto en conjunto repercutirá de manera positiva en la consecución eficiente de los objetivos, metas, visión y misión de la entidad y sobre todo en los **servicios asistenciales de atención**, los cuales vienen a ser el rostro de la entidad ya que están en permanente contacto con los colaboradores externos y que esperan recibir una atención de manera oportuna, eficiente, eficaz y sobre todo con mucha calidez y confianza.

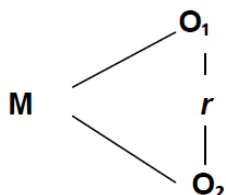
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo básica, denominada también teórica, puesto que tuvo sus orígenes en un marco referencial teórico y se mantuvo en él. (Muntané, 2010, p. 221). Además, fue de diseño no experimental, cuantitativo, transversal, descriptivo correlacional porque no se manipuló deliberadamente las variables, solo se describieron en su estado actual y el estudio realizado fue en un periodo de tiempo determinado (Chávez, 2007, p. 134).

El diseño se ilustra en la siguiente figura:

Donde:



M: Muestra del estudio.

O1: Gestión del presupuesto

O2: Satisfacción del personal asistencial

R: Relación de las variables de estudio

3.2. Variables y operacionalización

Variables:

V1: Gestión del presupuesto

V2: Satisfacción del personal asistencial

La operacionalización de las variables está en los anexos.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

Estuvo constituida por 258 colaboradores internos del Hospital Santa Gema de Yurimaguas.

Criterios de inclusión

- Colaboradores nombrados y los que tuvieron vínculo laboral bajo el contrato administrativo de servicios (cas), siempre y cuando accedan bajo su asentimiento, la utilización de los instrumentos de investigación.

Criterios de exclusión

- Colaboradores contratados como locadores de servicios y aquellos nombrados y contratados bajo el régimen (cas), que realicen labores de carácter administrativo.

Muestra

La muestra está conformada por una parte proporcional o sub división de la población total, por consiguiente, la muestra es censal y estuvo dirigido a 57 colaboradores, calculados de acuerdo a la siguiente formula:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q} \quad n = \frac{258 * 1.96^2 * 0.05 * 0.95}{0.05^2 * (258 - 1) + 1.96^2 * 0.05 * 0.95} \\ = 57$$

Muestreo

Se aplicó el muestreo probabilístico, el cual nos permitió establecer que todos los que conforman la población, tienen las mismas oportunidades de ser escogidos.

Unidad de análisis

Un colaborador interno del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2020.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica que se utilizó en este trabajo de investigación fue la encuesta. Al respecto Malhotra N. (2008) nos manifiesta que la encuesta son entrevistas que se realizan a un grupo muy significativo de personas, para la cual nos valemos de cuestionarios previamente estructurados y prediseñados.

Instrumentos

Según Bernardo y Caldero (2000) manifiestan que los instrumentos en una investigación, se convierten en las herramientas más importantes que el investigador utiliza para poder recolectar la información necesaria de acuerdo al o lo fenómenos que pretende explicar.

Para cada variable de estudio se utilizó el cuestionario, de los cuales se detalla, para la variable 1 Gestión del presupuesto se utilizó un cuestionario que constó de 30 preguntas y 3 dimensiones; la primera dimensión constó de 12 preguntas, la segunda dimensión de 11 preguntas y la tercera dimensión de 7 preguntas; el instrumento ha sido tomado del autor Cesar Augusto Bernal Torres 2006.

Para la valoración se tuvo en cuenta los niveles de (Ineficiente, Regular y Eficiente). El puntaje correspondió a los siguientes rangos; de 30 a 50 para el nivel ineficiente, de 51 a 70 para el nivel regular y finalmente de 71 a 90 para el nivel eficiente. Ver la siguiente tabla.

Escala de valoración de la variable Gestión del presupuesto

Dimensión / Variable	Escala puntaje		
	Ineficiente	Regular	Eficiente
Planeamiento estratégico	12 a 20	21 a 28	29 a 36
Programas presupuestales	11 a 18	19 a 26	27 a 33
Proceso administrativo	7 a 11	12 a 16	17 a 21
Gestión del presupuesto	30 a 50	51 a 70	71 a 90

Para la variable 2 Satisfacción del personal asistencial se utilizó un cuestionario de 30 preguntas y 3 dimensiones; la primera dimensión constó de 12 preguntas, la segunda dimensión de 11 preguntas y la tercera dimensión de 7 preguntas; el instrumento ha sido tomado del autor Cesar Augusto Bernal Torres 2006.

Para la valoración se tuvo en cuenta los niveles de (Bajo, Medio y Alto). El puntaje correspondió a los siguientes rangos; de 30 a 50 para el nivel bajo, de 51 a 70 para el nivel medio y finalmente de 71 a 90 para el nivel alto. Ver la siguiente tabla.

Escala de valoración de la variable satisfacción del personal asistencial

Dimensión / Variable	Escala puntaje		
	Bajo	Medio	Alto
Potencial humano asistencial médico	12 a 20	21 a 28	29 a 36
Potencial humano asistencial no médico	11 a 18	19 a 26	27 a 33
Servicios asistenciales de atención	7 a 11	12 a 16	17 a 21
Satisfacción del personal asistencial	30 a 50	51 a 70	71 a 90

Validez

Se recurrió a la revisión, valoración y juicio de profesionales expertos concedores de las variables objeto de estudio con la finalidad de emitir opinión referente a la valoración final de dichas variables. Los resultados encontrados fueron:

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Gestión del presupuesto	1	Doctor en gestión pública y gobernabilidad	4.4	Instrumento apto para su aplicación.
	2	Doctor en docencia universitaria	4.4	Procede su aplicación.
	3	Doctor en ciencias de la educación	4.5	Se encuentra listo para su ejecución.
Satisfacción del personal asistencial	1	Doctor en gestión pública y gobernabilidad	4.4	Instrumento apto para su aplicación.
	2	Doctor en docencia universitaria	4.5	Procede su aplicación.
	3	Doctor en ciencias de la educación	4.6	Se encuentra listo para su ejecución.

El promedio de la evaluación fue 4.46 resultado que indica que existe coherencia en un 74% en la puntuación de los expertos, concluyendo que los instrumentos son válidos para la aplicación en el desarrollo del presente estudio.

Confiabilidad

Con relación a la confiabilidad del instrumento se optó por aplicar la técnica de Alfa de Cronbach. En donde se realizó una prueba piloto con el objetivo de calcular el valor del alfa por cada variable de investigación.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K: Número de ítems

Si: Sumatoria de Varianzas de todos los Ítems de cada sujeto

St: Varianza de la suma de los Ítems de todos los sujetos

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach.

Rango de valoración del alfa de Cronbach

Rango	Descripción
-1 a 0	No es confiable
0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
0.50 a 0.75	Moderada Confiabilidad
0.76 a 0.89	Fuerte Confiabilidad
0.9 a 1.0	Alta Confiabilidad

Análisis de confiabilidad de la variable Gestión del presupuesto

Se obtuvo un valor de alfa de Cronbach igual a 0,925 indicador que nos dice que el cuestionario tuvo “Alta Confiabilidad” para su aplicación.

Análisis de confiabilidad de la variable Satisfacción del personal asistencial

Se obtuvo un valor de alfa de Cronbach igual a 0,916 indicador que nos dice que el cuestionario tuvo “Alta Confiabilidad” para su aplicación.”.

3.5. Procedimientos

Después de la elaboración de las bases teóricas, se procedió a identificar la población total, la muestra y el muestreo probabilístico, posteriormente se definió la unidad de análisis; seguidamente, se fijó que la técnica sería

la encuesta y el instrumento el cuestionario, para posteriormente un grupo de expertos validen y determinen el grado de confiabilidad de los instrumentos, para posteriormente enviar un documento a la entidad donde se realizó el estudio solicitando se nos brinde las facilidades para la aplicación de la encuesta. Luego de recogida la información se procedió a ordenarla, procesarla y analizarla haciendo uso de la estadística descriptiva; finalmente se efectuó la contrastación de las hipótesis a partir de los resultados obtenidos.

3.6. Métodos de análisis de datos

Después de que los expertos validaron los instrumentos y habiendo determinado el grado de confiabilidad de los mismos, se aplicaron métodos estadísticos descriptivos e inferenciales, a razón que se resaltaron las particularidades de las variables estudiadas. Dichas particularidades se representaron utilizando figuras y tablas estadísticas que fueron interpretadas, pero, para la realización de la diferenciación de las teorías o especulaciones, se utilizó el coeficiente r Pearson, utilizándose empleándose el programa estadístico llamado SPSS V. 25. El mismo que utiliza intervalos de tiempos, en donde -1 y 1 , muestra que la dependencia es de tipo inmediato y se denomina coeficiente positivo, asimismo al revés también se llama coeficiente negativo.

Tabla de interpretación de correlación de Pearson

Valor de r	Significado
-0.90	Relación negativamente muy fuerte
-0.75	Relación negativamente
-0.50	Relación negativamente moderada
-0.25	Relación negativamente débil
-0.10	Relación negativamente muy débil
0.00	Ninguna relación
+0.10	Relación positivamente muy débil
+0.25	Relación positivamente débil
+0.50	Relación positivamente moderada
+0.75	Relación positivamente
+0.90	Relación positivamente muy fuerte
+1.00	Relación positivamente perfecta

Fuente: Hernández et al. (2014).

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación consideró los principios éticos internacionales y nacionales, las cuales garantizan la objetividad de los resultados; En todo momento se respetó la autonomía del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, mediante su autorización para la realización del estudio. Se respetó las respuestas emitidas por cada colaborador, siendo justos con la presentación de los resultados. Los datos recogidos solo se presentaron en este estudio, por lo cual no hubo problemas de maleficencia aprovechándose de la información recibida. Además, la participación de los colaboradores fue mediante su consentimiento y se garantizó su anonimidad. Finalmente, en principios nacionales, se consideró la aplicación del código de ética de la Universidad César Vallejo mediante la cual han sido citado y referenciado mediante la norma APA séptima edición correctamente a todos los autores que posibilitaron el término de esta investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Nivel de gestión del manejo presupuestario en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas.

Tabla 1

Nivel de gestión del manejo presupuestario en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas

Dimensión/ Variable	Ineficiente		Regular		Eficiente		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Planeamiento estratégico	7	12.3%	30	52.6%	20	35.1%	57	100%
Programas presupuestales	10	17.5%	33	57.9%	14	24.6%	57	100%
Proceso administrativo organizacional	8	14.0%	34	59.6%	15	26.3%	57	100%
Gestión del presupuesto	9	14.6%	32	56.7%	16	28.7%	57	100%

Fuente: Base de datos

Con relación a la tabla 1, podemos observar que los valores obtenidos como respuesta al nivel de gestión del manejo presupuestario en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas; cuyos valores responden a la muestra estudiada de 57 colaboradores internos del Hospital Santa Gema de Yurimaguas. En la dimensión **planeamiento estratégico**, el 52.6 % (30) resultó en nivel regular, el 35.1 % (20) mostró un nivel eficiente y el 12.3 % (7) mostró un nivel deficiente. En la dimensión **programas presupuestales**, el 57.9 % (33) mostró un nivel regular, el 24.6 % (14) un nivel eficiente y el 17.5 % (10) un nivel deficiente. En la dimensión **proceso administrativo organizacional**, el 59.6 % (34) resultó en nivel regular, el 26.3 % (15) un nivel eficiente y el 14 % (8) un nivel deficiente. Resumiendo, el nivel de gestión del manejo del presupuesto en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2020 es regular con 56.7 % (32) seguido del nivel eficiente con 28.7 % (16) y un nivel deficiente con 14.6 % (9).

4.2. Nivel de Satisfacción del personal asistencial del Hospital Santa Gema de Yurimaguas.

Tabla 2

Nivel de Satisfacción del personal asistencial del Hospital Santa Gema de Yurimaguas.

Dimensión/ Variable	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Potencial humano asistencial médico	9	15.8%	18	31.6%	30	52.6%	57	100%
Potencial humano asistencial no médico	9	15.8%	19	33.3%	29	50.9%	57	100%
Servicios asistenciales de atención	10	17.5%	16	28.1%	31	54.4%	57	100%
Satisfacción del personal asistencial	9	16.4%	18	31.0%	30	52.6%	57	100%

Fuente: Base de datos.

En la tabla 2, mostramos valores obtenidos como respuesta al nivel de satisfacción del personal asistencial del Hospital Santa Gema de Yurimaguas; cuyos valores responden a la muestra estudiada de 57 colaboradores internos de la entidad. En la dimensión **potencial humano asistencial médico**, el 52.6 % (30) indicó un nivel alto, el 31.6 % (18) un nivel medio y el 15.8 % (9) un nivel bajo. En la dimensión **potencial humano asistencial no médico**, el 50.9 % (29) indicó un nivel alto, el 33.3 % (19) un nivel medio y el 15.8 % (9) un nivel bajo. En la dimensión **servicios asistenciales de atención**, el 54.4 % (31) indicó un nivel alto, el 28.1 % (16) un nivel medio y el 17.5 % (10) un nivel bajo. Resumiendo, el nivel de satisfacción del personal asistencial del Hospital Santa Gema de Yurimaguas es alto con 52.6 % (30) seguido del nivel medio con 31 % (18) y un nivel bajo con 16.4 % (9).

4.3. Relación entre la gestión del presupuesto y la satisfacción del personal asistencial del Hospital Santa Gema de Yurimaguas.

Debido a la realidad problemática materia estudio en la entidad y de acuerdo a la clasificación de sus variables como tipo ordinal; teniendo como objetivo principal el determinar la relación de la variable 1 gestión del presupuesto sobre la variable 2 satisfacción del personal asistencial, se optó por aplicar la prueba de Pearson (r), la cual es una prueba estadística de correlación, con un nivel de confiabilidad del 95% y su respectivo coeficiente de determinación. Lo cual nos indicará el coeficiente de correlación porcentual de implicancia de la variable 1 sobre la variable 2; con el objetivo de dar una adecuada respuesta a la hipótesis planteada.

Contraste de hipótesis planteada en la investigación:

La hipótesis estadística nula y alterna que se contrastan son las siguientes:

H₀: No existe relación entre la gestión del presupuesto y la satisfacción del personal asistencial del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2020.

H_a: Existe relación entre la gestión del presupuesto y la satisfacción del personal asistencial del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2020.

Tabla 3

Correlación de Pearson de las variables estudiadas.

<i>Estadísticas de la regresión</i>	
Coef. de correlación múltiple	0.740
Coef. de determinación R ²	0.547
R ² ajustado	0.539
Error típico	11.058
Obs.	57

Fuente: Base de datos

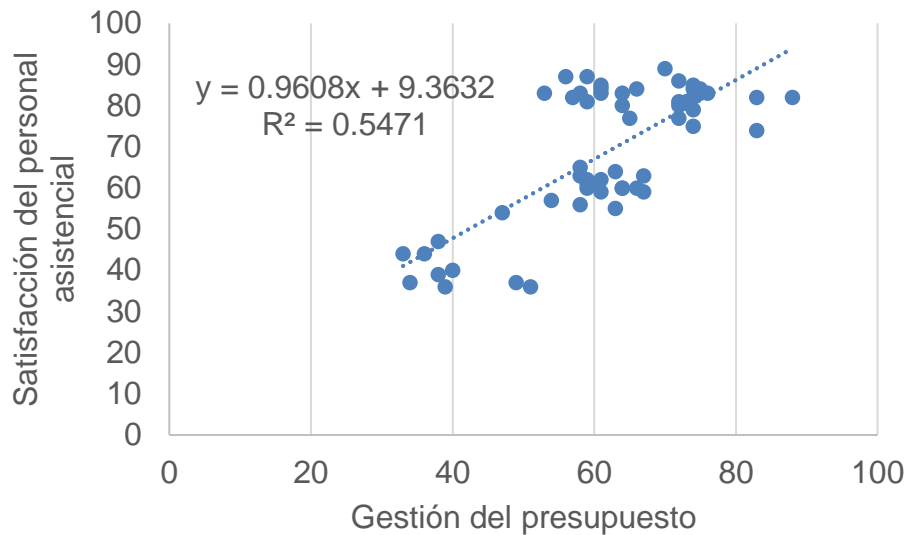


Figura 1 Diagrama de dispersión de las variables estudiadas.

Fuente: Base de datos

De acuerdo a la tabla 3, podemos notar el grado de relación que existe entre las variables estudiadas de acuerdo al coeficiente de Pearson ($r = 0,921$) que conforme a la tabla de interpretación propuesta por Hernández et al. (2014) manifiesta una relación positiva moderada entre las variables gestión de presupuesto y satisfacción del personal asistencial; el coeficiente de determinación es (0,547) y nos indica que un 54.7 % la gestión de presupuestos influye en la satisfacción del personal asistencial del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2020. El diagrama de dispersión (figura 4) nos proporciona información muy valiosa, demostrando la existencia de una relación lineal entre ambas variables estudiadas y que aumentan o disminuyen de manera simultánea y constante su valor en una forma directa y positiva.

Tabla 4

Análisis de varianza de las variables estudiadas.

	<i>° de libertad</i>	Σ <i>de cuadrados</i>	<i>Promedio de los cuadrados</i>	<i>F</i>	<i>Valor crítico de F</i>
Regresión	1	8124.838	8124.838	66.4455	0.000
Residuos	55	6725.303	122.2782		
Total	56	14850.14			

Fuente: Base de datos.

Regla de decisión:

$p > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (H_0) y, se rechaza la hipótesis alterna (H_a).

$p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y, se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 4, podemos observar que el p-valor determinado es menor que el margen de error o nivel de significancia ($p < 0.05$), es decir una sig. (0,000 < 0.05); por consiguiente, hay pruebas estadísticas contundentes para rechazar la hipótesis nula (H_0), y aceptar la hipótesis alterna (H_a); por lo que se toma la decisión de que: Existe relación entre la gestión del presupuesto y la satisfacción del personal asistencial del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2020.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio se desarrolló en base a la gestión del presupuesto y su relación con la satisfacción del personal asistencial del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, con el objetivo de analizar y explicar la problemática que existe en el ámbito funcional de los directivos y funcionarios responsables del manejo de los recursos financieros de la entidad. Como consecuencia de ello, se busca que los resultados obtenidos ayuden de manera directa, positiva y oportuna en la toma de decisiones, de tal forma que, influya en la satisfacción laboral del personal asistencial en cuanto a lo que realmente esperan de su entidad, desarrollando conductas y actitudes positivas hacia su institución, hacia los directivos, funcionarios y sobre todo en el servicio que brindan a los colaboradores externos.

Cabe indicar que la gestión del presupuesto, está claramente determinada por una serie de aptitudes, acciones, decisiones y sobre todo mucho profesionalismo; que, haciendo uso de potencial humano, recursos financieros, recursos materiales y tecnología nos deben permitir alcanzar los objetivos y metas enmarcados en la visión y misión de la entidad. Por otro, lado en los últimos años se ha dado mucha importancia a la gestión del presupuesto, enmarcado en los resultados como el instrumento para poder medir la calidad del gasto público y también para calificar la calidad de los ingresos. Casi todas las entidades públicas manifiestan no estar conformes con las transferencias que cada año el gobierno a través de la ley de presupuesto destina a cada entidad pública, para el cumplimiento de sus objetivos y metas.

En ese mismo sentido, tenemos que la satisfacción del personal, se refiere a la percepción que tiene cada trabajador sobre lo que realmente espera de su entidad en cuanto a una infraestructura laboral apropiada, un excelente clima laboral, sacar a flote la motivación intrínseca de cada trabajador, un adecuado sistema de beneficios, recompensas, remuneraciones que respondan a las expectativas de los trabajadores y entre otras consideraciones que el trabajador lo requiera y necesite para su correcta labor, lo cual permitirá a los

trabajadores mejorar la relación con los jefes, y acceder a las posibilidades de promoción y ascensos.

Según los resultados obtenidos en el estudio del **nivel de gestión del manejo presupuestario** en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, se encontró un nivel regular con un 56.7 % de valoración, seguido del 28.7 % quienes manifestaron como eficiente el nivel de gestión del manejo presupuestario, mientras que solo un 14.6 % lo consideraron como ineficiente. Resultado que demuestra cierto grado de ineficiencia en cuanto a la gestión del presupuesto, que obliga a las autoridades hospitalarias a tomar cartas en el asunto para mejorar los resultados, esperando que el nivel de la gestión presupuestal sea en mayor medida eficiente. Tal como lo dijo Hentze (2001), la gestión presupuestaria en las entidades públicas son instrumentos técnicos e instrumentos normativos; técnicos ya que tiene una estrecha relación con el proceso de planificación y son instrumentos normativos toda vez que en estricto cumplimiento de las normas sobre la materia dependen de algún nivel de gobierno para su autorización y ejecución.

Por otro lado, respecto al **nivel de satisfacción del personal asistencial** del Hospital Santa Gema de Yurimaguas se encontró un nivel alto con un 52.6 % siendo esta la valoración con mayor porcentaje en respuesta a la muestra encuestada, a ello le sigue el 31% quienes manifestaron que el nivel de satisfacción del personal asistencial es medio y finalmente, solo el 16.4 % lo consideraron en un nivel bajo. Al respecto, en el estudio de Saavedra y Delgado (2020) sobre la satisfacción laboral y la gestión administrativa llegaron a la conclusión de que los colaboradores que brindan servicios en estas entidades, no se encuentran del todo satisfechos, por las remuneraciones ínfimas que perciben, en muchos casos los ambientes de trabajo no reúnen las condiciones mínimas en cuanto a infraestructura y bioseguridad.

A esto se suma la falta de liderazgo, generándose muchas veces un inadecuado clima laboral. Resultados, que al comparar con las de este estudio, en la que en mayoría sienten un nivel alto de satisfacción, sin

embargo, hay un pequeño porcentaje que no piensa así y otro porcentaje mayor piensa que la satisfacción tiene un nivel medio. Sin embargo, al comparar con el estudio de Gutiérrez y Sánchez (2017) en satisfacción laboral en docentes, se puede contrastar que la gran mayoría (56.9%) se sienten satisfechos en relación a la gestión directiva, el 20.6 % insatisfecho y el 22.5 % en un punto medio. Con estos resultados se logra interpretar que no siempre en una empresa o entidad los trabajadores se encuentran al 100 % satisfechos.

Finalmente, se concluyó que existe **relación** significativa **entre la gestión del presupuesto y la satisfacción del personal asistencial** del Hospital Santa Gema de Yurimaguas. Hallándose un valor de significancia igual a 0,000 menor al margen de error 0.05 y un coeficiente r de Pearson igual a 0,740 lo cual indica una relación positiva moderada. Asimismo, se encontró un coeficiente de determinación R^2 igual a 0.547, manifestando que la gestión del presupuesto influye en un 54.7 % la satisfacción del personal asistencial del Hospital Santa Gema de la ciudad de Yurimaguas. Estos resultados guardan relación con Marcillo (2020) en gestión administrativa y satisfacción laboral, quien en su investigación concluyó que entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral existe una correlación positiva moderada con un p – valor menor a 0.01.

Por otra parte, guarda relación con el estudio de Palacios (2019) en gestión del presupuesto y ejecución presupuestal, quien en su estudio con la participación de 80 trabajadores logró demostrar que existe relación significativa entre la gestión del presupuesto, ejecución presupuestal, programas presupuestales gestión estratégica, y técnica presupuestal con relación a la ejecución presupuestal de la Oficina General de Administración del Ministerio de Salud, 2018. También, según el estudio de Patiño (2018) en su estudio sobre la gestión presupuestal y satisfacción laboral en 46 trabajadores llegó a la conclusión de que existe una relación positiva muy fuerte entre la gestión presupuestal y la satisfacción laboral. Sin embargo, en el estudio de Vidarte (2017) quien estudio la relación entre la satisfacción y el desempeño

labora en 56 personas, llego a la conclusión de que no existe relación significativa entre las variables.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe relación significativa entre la gestión del presupuesto y la satisfacción del personal asistencial del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2020; hallándose una sig. bilateral ($0,000 < 0,05$) y una correlación de Pearson ($r=0,740$) que representa un grado de relación positiva moderada entre las variables estudiadas. Además, el coeficiente de determinación ($0,547$) nos indica que con un 54,7 % la gestión del presupuesto influye en la satisfacción del personal asistencial del Hospital Santa Gema de Yurimaguas.
- 6.2. El nivel de gestión del manejo del presupuesto en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2020 es regular con 56.7 % seguido del nivel eficiente con 28.7 % y un nivel ineficiente con 14.6 %.
- 6.3. El nivel de satisfacción del personal asistencial del Hospital Santa Gema de Yurimaguas 2020 es alto con 52.6 % seguido del nivel medio con 31 % y un nivel bajo con 16.4 %.

VII. RECOMENDACIONES

7.1. Al director ejecutivo del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, debe exigir mayor diligencia y profesionalismo a los funcionarios responsables de la elaboración, programación, ejecución y control de todos los procesos presupuestales, con la finalidad de mejorar los procesos administrativos y organizacionales que conlleven a implementar las acciones correctivas para una ejecución presupuestal eficiente, transparente y respetando todas las normas orientadas a la gestión presupuestal. Toda vez que los resultados obtenidos en la investigación permiten manifestar que las dimensiones de esta variable se vieron afectadas desde la perspectiva personal de los colaboradores internos, por otra parte, debe propiciar y/o fomentar reuniones periódicas y programadas con el personal asistencial y con los representantes de los gremios sindicales, con el objetivo de conocer de cerca las necesidades más urgentes de los colaboradores internos, del mismo modo, con el personal administrativo responsable del manejo presupuestal, con el objetivo de atender las necesidades más urgentes identificadas en la reunión con el personal asistencial. Del mismo modo, solicitar a sus funcionarios informes periódicos sobre el avance de la ejecución presupuestal de la entidad, con el objetivo de proyectar o anticipar posibles contingencias presupuestal y tomar las medidas correctivas más adecuadas.

7.2. Al director ejecutivo y al director de administración y finanzas para que, en coordinación con todos los funcionarios responsables del manejo presupuestal, hagan uso de los canales de comunicación más adecuados cuando se presenten ciertas contingencias o problemas con relación a los presupuestos; y se tenga que comunicar y coordinar con los responsables de cada programa presupuestal, a fin de dar una solución oportuna, de manera articulada y concertada.

7.3. Al director ejecutivo y al jefe de personal, para contratar a las personas adecuadas para cada puesto, tanto para el servicio asistencial como para las labores administrativas e implementar los concursos públicos

para evaluar los conocimientos, profesionalismo y la experiencia de cada participante. De esta manera, se estaría solucionando los problemas y suspicacias que se podrían generar en torno a la contratación de un personal nuevo. Del mismo modo implementar un sistema de evaluación continuo y permanente a todo el personal tanto asistencial como administrativo con el objetivo de exigirles a los trabajadores para que estén en permanente capacitación y darles la oportunidad que lo demuestren en estos sistemas de evaluación para premiar con ciertos incentivos a los trabajadores que alcancen las más altas valoraciones, para lo cual, es importante que se promuevan, organicen e implementen cursos gratuitos que permitan que el personal asistencial se encuentre plenamente capacitado, técnica y profesionalmente actualizado para poder desenvolverse en todas las áreas de los servicios asistenciales, de esta manera se contribuye al desarrollo y mejoramiento de las capacidades profesionales a partir de una formación integral, continua y de acuerdo a las necesidades específicas de cada colaborador en relación al área donde se desenvuelven; mejorando también las relaciones interpersonales, el clima laboral y tener en un futuro no muy lejano personal asistencial capacitados, actualizados y por ende bien remunerados; mejorando la percepción de las dimensiones relacionadas con la satisfacción del personal asistencial, lo cual repercutirá de manera positiva, en una adecuada atención a los colaboradores externos y por consiguiente en el cumplimiento de los objetivos, metas, indicadores de gestión e indicadores hospitalarios.

REFERENCIAS

- Asto, F. (2018). *Gestión de presupuesto y calidad del gasto público de la Dirección Regional de Salud del Gobierno Regional Ayacucho: 2010 - 2015* [Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga].
<http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/3129>
- Alvarado, C. J. (2019). <https://repositorio.unan.edu.ni/10660/1/t1032.pdf>. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/10660/1/t1032.pdf>
- Barrenechea, J. (2018). *Presupuesto por resultados y la gestión administrativa en la Unidad Ejecutora 001: OGA -MININTER, Lima, 2017*. (Tesis para optar al grado de Maestro en Gestión Pública). Universidad César Vallejo. Lima- Perú.
- BID, (2018). *Gasto público en América Latina registra ineficiencias de 4,4% del PIB: estudio BID*. Obtenido de <https://www.iadb.org/es/noticias/gasto-publico-en-america-latina-registraineficiencias-de-44-del-pib-estudio-bid#>
- Coronel, S. M. (2018). [file:///C:/Users/usuario/Downloads/ECcosamf%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/ECcosamf%20(1).pdf). Obtenido de [file:///C:/Users/usuario/Downloads/ECcosamf%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/ECcosamf%20(3).pdf)
- Faces, M., & Herrera, S. (2017). Management directive and its impact on job satisfaction. *Revista Electrónica Sobre Tecnología, Educación y Sociedad*, 4(7). <https://www.ctes.org.mx/index.php/ctes/article/view/671/782>
- Fox, E. (2018). *Percepciones sobre satisfacción laboral en pre-docentes de dos facultades de una Universidad Privada de Lima* [Pontificia Universidad Católica del Perú].
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12078>
- Guerrero, O. (2017). *Clima laboral y su relación con la satisfacción del personal (CAS) de la Municipalidad Provincial de San Martín, el año 2017* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12758>
- Hernández, J., & Morales, J. (2017). Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del Estado de Sinaloa. *International Journal of Good Conscience*, 12(2), 107–147.
[http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12\(2\)107-147.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12(2)107-147.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (INTERAMERICANA EDITORES (ed.); 6th ed.). McGRAW-HILL. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Juárez L. & Tobón, S. (2018). Analysis of the elements implicit in the validation of the content of a research instrument. *Revista Espacio*, 39(53), 23.
- Juárez, L. (2011). *Satisfacción laboral del personal operativo de enfermería y clima organizacional en un hospital de 2° nivel en Aguascalientes* [Universidad Autónoma de San Luis de Potosí].
<https://ninive.uaslp.mx/xmlui/handle/i/3033>
- Luna Risco, E. (2018). *Relación entre las compensaciones y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina Zonal San Martín e Intendencia de Aduana de Tarapoto de la SUNAT año 2017* [Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29200>
- Marcillo Vera, G. A. (2020). *Gestión administrativa y satisfacción laboral percibidas por personal de atención prehospitalaria en politraumatismo de ECU 911 en Babahoyo, Ecuador, 2020* [Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49061>
- Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) (2019). Presupuesto por resultados de acuerdo a la Ley N° 28411. Título III. Normas complementarias para la Gestión presupuestaria.
- Ministerios de Salud (MINSA) (2019).
https://www.minsa.gob.pe/presupuestales/doc2019/evaluacion_is2019_PPpdf
 . (P. y. Oficina General de Planeamiento, Productor) Obtenido de
https://www.minsa.gob.pe/presupuestales/doc2019/evaluacion_is2019_PPpdf
- Naresh Malhotra. (2008). *Investigación de mercados* [Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39148>
- Palacios, C. (2019). *Gestión del presupuesto y ejecución presupuestal de la Oficina General de Administración del Ministerio de Salud - 2018* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39148>
- Palomino, R. (2019). Gestión administrativa y satisfacción laboral de trabajadores del servicio de medicina física y rehabilitación de un hospital público. Chiclayo.
- Patiño, K. (2018). *Relación entre Gestión Presupuestal y Satisfacción Laboral en la Percepción del Personal Administrativo, Quinta Fiscalía Provincial Corporativa de Coronel Portillo, 2018* [Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27559>

- Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Ramón, J., Flórez, R., & Domínguez, N. (2018). *Utilidad del presupuesto y del cuadro de mando integral en la gestión de centros de atención primaria. Impacto sobre la motivación del personal*. *Atención Primaria*, 50(3), 166–175. <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2017.02.009>
- Saavedra, J., & Delgado, J. (2020). *Satisfacción laboral en la gestión administrativa*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2, 1510–1523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Sánchez, M., & García, M. (2017). *Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio*. *Scientia Et Technica*, V, 22(2), 161–166. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>
- Silvera, J. P. (2019). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en una institución militar prestadora de los servicios de salud*, Lima 2019. Lima.
- Terrazas, R. (2019). *Financial management by an organization*. N° 23. Redalyc magazine
- Velásquez, A. (2018). Health research policy and systems for management based on evidences. *Red Perú med exp Salud Pública*, 35(3), 371-372. doi: 10.17843/rpmesp.2018.353.3978
- Vidarte, J. (2017). *Relación entre la satisfacción y el desempeño laboral de los servidores públicos de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Piura, 2016* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16769>
- Vivienda, M. (2017). *Gestión de Presupuestos*. Obtenido de <http://www.3.vivienda.gob.pe/pnc/GestionRDGU/Ica/PpR%202018.pdf>

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del presupuesto	Según el MEF (2019) lo define como facultad de cada entidad para cumplir con sus fines y objetivos institucionales, a partir de ciertos indicadores y criterios de eficiencia, eficacia, desempeño y poder cumplir con lo estipulado en la ley de presupuesto del respectivo año fiscal.	A la Gestión Presupuestaria se le atribuye programas y medios expresados en valores cuantitativos y cualitativos; que se establezcan en las dimensiones e indicadores, con el objeto de establecer si los procesos de gestión administrativa son los correctos.	Planeamiento estratégico	Objetivos estratégicos Políticas Metas Visión y Misión	Escala de respuesta: Ordinal, tipo Likert.
			Programas presupuestales	Objetivos presupuestales Ejecución presupuestal Evaluación presupuestal	
			Proceso administrativo organizacional	Documentos de gestión Indicadores de gestión Indicadores hospitalarios	
Satisfacción del personal asistencial	La satisfacción laboral, representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben. (Wright y Davis 2003 p70).	La satisfacción laboral es una variable actitudinal que puede ser un indicador diagnóstico del grado en que a las personas les gusta su trabajo (Spector 1997 en Alas, 2007 p 29).	Potencial humano asistencial médico	Falta de personal Infraestructura Falta de incentivos laborales	Escala de respuesta: Ordinal, tipo Likert
			Potencial humano asistencial no médico	Falta de personal Capacitación al personal Falta de incentivos laborales Promoción	
			Servicios asistenciales de atención	Cumplimiento de objetivos Indicadores hospitalarios Productividad	

Cuestionario “Gestión del presupuesto”

Datos generales

N. ° cuestionario _____ Fecha de recolección ____/____/____

Instrucciones

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de gestión del presupuesto del hospital Santa Gema de Yurimaguas.

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 al 3, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Además, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad, por favor marque todos los ítems.

1	2	3
Deficiente	Regular	Eficiente

DIMENSIÓN: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO				
N°	Indicador: Objetivos estratégicos	1	2	3
1	¿Cómo califica Usted los objetivos estratégicos del hospital Santa Gema de Yurimaguas?	1	2	3
2	¿Cómo evalúa el cumplimiento de los objetivos estratégicos enmarcados en los programas presupuestales?	1	2	3
3	¿Cómo calificaría el proceso de planeamiento estratégico del hospital Santa Gema de Yurimaguas?	1	2	3

N°	Indicador: Políticas	1	2	3
4	Según su análisis. ¿Cómo considera la gestión presupuestal en el marco de las políticas de modernización de la gestión pública?	1	2	3
5	¿Cómo califica Usted a las políticas institucionales aplicadas para cumplir con las necesidades más urgentes de los colaboradores internos?	1	2	3
6	De acuerdo a las políticas públicas centrales. ¿Cómo evalúa las remuneraciones percibidas por los colaboradores internos?	1	2	3
N°	Indicador: Metas y objetivos	1	2	3
7	¿Cómo calificaría a las metas y a los objetivos propuestos por la entidad?	1	2	3
8	¿Cómo evalúa los procesos administrativos en relación a los objetivos y metas institucionales propuestos por el hospital Santa Gema de Yurimaguas?	1	2	3
9	¿De qué manera considera Usted, que los objetivos y metas satisfacen las necesidades de la población usuaria?	1	2	3
N°	Indicador: Visión y misión	1	2	3
10	¿Cómo evalúa Usted su conocimiento acerca de la visión y misión del hospital Santa Gema de Yurimaguas?	1	2	3
11	¿Cómo califica la visión y misión del hospital Santa Gema de Yurimaguas?	1	2	3
12	¿Cómo calificaría el nivel de cumplimiento de todas las áreas de la entidad en cuanto a la visión y misión?	1	2	3
DIMENSIÓN: PROGRAMAS PRESUPUESTALES				
N°	Indicador: Objetivos presupuestales	1	2	3
13	¿Cómo evalúa la estimación de los ingresos y gastos, institucionales para cada ejercicio presupuestal?	1	2	3
14	¿Cómo califica el proceso de programación de las metas presupuestales, programas y los productos y/o proyectos?	1	2	3
15	¿Cómo considera el proceso de ejecución presupuestal del hospital Santa Gema de Yurimaguas?	1	2	3

16	¿Cómo evalúa las gestiones administrativas orientadas a la solicitud de un mayor techo presupuestal para todos los programas presupuestales?	1	2	3
17	¿Cómo califica Usted a los funcionarios del hospital Santa Gema de Yurimaguas en cuanto a sus capacidades técnicas y profesionales para una adecuada gestión presupuestaria?	1	2	3
18	¿Cómo evalúa la gestión administrativa en cuanto a la reducción de la brecha presupuestal existente para la contratación de personal?	1	2	3
N°	Indicador: Ejecución presupuestal	1	2	3
19	¿Cómo evalúa Usted la fase del proceso de ejecución presupuestal, en cuanto al pago oportuno de proveedores y del personal?	1	2	3
20	¿Cómo califica la elaboración y análisis de la programación mensual de ingresos y gastos, así como el calendario de pagos en la fase del proceso de ejecución presupuestal?	1	2	3
21	¿Cómo evalúa el trabajo realizado por los funcionarios responsables del proceso de ejecución presupuestal?	1	2	3
N°	Indicador: Evaluación presupuestal	1	2	3
22	¿Cómo califica el análisis de la calidad y eficacia del ingreso y del gasto en el hospital Santa Gema de Yurimaguas?	1	2	3
23	¿Cómo calificaría el cumplimiento de los objetivos de evaluación presupuestal del hospital Santa Gema de Yurimaguas?	1	2	3
DIMENSIÓN: PROCESO ADMINISTRATIVO ORGANIZACIONAL				
N°	Indicador: Documentos de gestión	1	2	3
24	¿Cómo calificaría la información proporcionada por los documentos de gestión?	1	2	3
25	¿Cómo se calificaría Usted en cuanto al conocimiento que tiene acerca de los documentos de gestión?	1	2	3
26	¿Cómo evalúa los objetivos y propósitos de los documentos de gestión?	1	2	3

N°	Indicador: Indicadores de gestión	1	2	3
27	¿Cómo calificaría su conocimiento acerca de los indicadores de gestión?	1	2	3
28	¿Cómo evalúa los resultados alcanzados según los indicadores de gestión?	1	2	3
N°	Indicador: Indicadores hospitalarios	1	2	3
29	¿Cómo evalúa su conocimiento acerca de los indicadores hospitalarios?	1	2	3
30	¿Cómo evalúa los resultados que arrojan los indicadores hospitalarios?	1	2	3

Cuestionario “Satisfacción del personal asistencial”

Datos generales

N. ° cuestionario _____ Fecha de recolección ____/____/____

Instrucciones

El presente instrumento tiene como finalidad conocer la satisfacción del personal asistencial del hospital Santa Gema de Yurimaguas.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 al 3, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad, por favor marque todos los ítems.

1	2	3
Insatisfecho	Mínimamente satisfecho	Satisfecho

DIMENSIÓN: POTENCIAL HUMANO ASISTENCIAL MÉDICO				
N°	Indicador: Falta de personal	1	2	3
1	¿Cómo se siente el personal asistencial médico del hospital Santa Gema de Yurimaguas en cuanto a sus remuneraciones?	1	2	3
2	¿Cómo se sienten los trabajadores ante la falta de presupuesto para la contratación de personal asistencial médico?	1	2	3

3	A pesar de la falta de presupuesto ¿Cómo se siente ante la existencia de una gran demanda laboral para la contratación de personal asistencial médico?	1	2	3
4	¿A pesar de la falta de personal asistencial médico ¿Cómo percibe la calidad del servicio que se brinda en el hospital Santa Gema de Yurimaguas?	1	2	3
N°	Indicador: Infraestructura	1	2	3
5	¿Cómo se siente en cuanto a la infraestructura y distribución de los ambientes para a la realización sus labores?	1	2	3
6	¿Cómo se siente en su ambiente laboral en cuanto a la confortabilidad, iluminación y ventilación?	1	2	3
7	¿Cómo evalúa su nivel de satisfacción en cuanto a la disposición de materiales, insumos y equipos de bioseguridad personal?	1	2	3
8	¿Cómo se siente en cuanto al aforo de pacientes y el hacinamiento?	1	2	3
N°	Indicador: Falta de incentivos laborales	1	2	3
9	¿Cómo evalúa el nivel de satisfacción en cuanto a los incentivos laborales que los médicos perciben legalmente por la labor que realizan?	1	2	3
10	¿Cómo se siente en cuanto a las recompensas y reconocimientos por la labor que realizan?	1	2	3
11	¿Cómo se siente por el cumplimiento de los indicadores de gestión y los indicadores hospitalarios, lo cual les permite acceder a incentivos laborales?	1	2	3
12	¿Cuál es su nivel de satisfacción en cuanto a la remuneración que recibe por el esfuerzo que realiza?	1	2	3
DIMENSIÓN: POTENCIAL HUMANO ASISTENCIAL NO MÉDICO				
N°	Indicador: Falta de personal	1	2	3
13	¿Cómo se siente por la gestión presupuestaria de los funcionarios y la falta de personal asistencial no médico?	1	2	3
14	¿Cuál es el nivel de satisfacción por la demora en el pago y la falta de personal asistencial no médico?	1	2	3
15	¿Cuál es el nivel de satisfacción del personal asistencial no médico por el salario que percibe?	1	2	3

N°	Indicador: Capacitación al personal	1	2	3
16	¿Cómo califica su nivel de satisfacción por la inversión que realiza la entidad en capacitaciones para el personal asistencial no médico?	1	2	3
17	¿Cómo califica su nivel de satisfacción por la labor de los especialistas en la realización de los cursos de capacitación y actualización para el personal asistencial no médico?	1	2	3
N°	Indicador: Falta de incentivos laborales	1	2	3
18	¿Cuál es su nivel de satisfacción por el bono laboral que percibe por laborar en un área de emergencias?	1	2	3
19	¿Cómo Evalúa el nivel de satisfacción del personal asistencial no médico en cuanto al pago de sus remuneraciones e incentivos laborales?	1	2	3
20	¿Cuál es su nivel de satisfacción por el derecho de alimentación que recibe por laborar en un área de alto riesgo?	1	2	3
N°	Indicador: Promoción	1	2	3
21	¿Cuál es su nivel de satisfacción con los retos y exigencias del trabajo que realiza?	1	2	3
22	¿Cuál es su nivel de satisfacción con el sistema de promoción por el buen trabajo que realizan?	1	2	3
23	¿Cómo se siente por los resultados y logros personales y profesionales obtenidos?	1	2	3
DIMENSIÓN: SERVICIOS ASISTENCIALES DE ATENCIÓN				
N°	Indicador: Cumplimiento de objetivos	1	2	3
24	¿Cuál es su nivel de satisfacción con el cumplimiento de los objetivos institucionales del personal médico y no médico en los servicios asistenciales de atención de emergencias y de urgencias?	1	2	3
25	¿Cómo califica el reconocimiento que la entidad otorga por el cumplimiento de los objetivos institucionales del personal médico y no médico del hospital Santa Gema de Yurimaguas?	1	2	3

N°	Indicador: Indicadores hospitalarios	1	2	3
26	¿Cuál es su nivel de satisfacción en cuanto a su conocimiento de los indicadores hospitalarios?	1	2	3
27	¿Cómo califica el nivel de cumplimiento de los indicadores hospitalarios del personal de los servicios asistenciales de atención de emergencias y de urgencias?	1	2	3
28	¿Cómo evalúa los indicadores hospitalarios y de gestión en cuanto a una atención calidad y eficiencia?	1	2	3
N°	Indicador: Productividad	1	2	3
29	¿Cómo evalúa el nivel de productividad de los servicios asistenciales de atención de emergencias y de urgencias del hospital Santa Gema de Yurimaguas?	1	2	3
30	¿Cuál es su nivel de satisfacción por los indicadores de productividad de los servicios asistenciales de atención de emergencias y de urgencias en relación con los indicadores de gestión y a los indicadores hospitalarios?	1	2	3

Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Análisis de confiabilidad de la variable Gestión del presupuesto

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Fuente: Base de datos – SPSS VER 25.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de ítems
,925	30

Fuente: Base de datos – SPSS VER 25.

Análisis de confiabilidad de la variable Satisfacción del personal asistencial

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Fuente: Base de datos – SPSS VER 25.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de ítems
,916	30

Fuente: Base de datos – SPSS VER 25.

Validación de instrumentos

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION CIENTIFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila, Keller
Institución donde labora : Universidad César Vallejo/Universidad Nacional de San Martín
Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión del Presupuesto
Autor (s) del instrumento (s) : Juan Manuel Vela Lozano

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del Presupuesto				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión del Presupuesto				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión del Presupuesto					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		44				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto, 29 de mayo de 2021


Dr. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION CIENTIFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila, Keller
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo/Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Satisfacción del personal asistencial
 Autor (s) del instrumento (s) : Juan Manuel Vela Lozano

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Satisfacción del personal asistencial				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Satisfacción del personal asistencial					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión Satisfacción del personal asistencial					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		44				


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aptó para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.4

Tarapoto, 29 de mayo de 2021



 Dr. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Gustavo Ramírez García
Institución donde labora : Universidad César Vallejo-Escuela de Posgrado
Especialidad : Dr. En Docencia Universitaria
Instrumento de evaluación : Cuestionario: **Gestión del Presupuesto**
Autor (s) del instrumento (s) : Juan Manuel Vela Lozano

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, Gestión del presupuesto en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del presupuesto					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, Gestión del presupuesto de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión del presupuesto				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión del presupuesto					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		44				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento muestra coherencia metodológica por lo que procede su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4-4

Buena

Tarapoto, 18 de mayo de 2021


Dr. Gustavo Ramírez García
DNI. 01109463

INFORME DE OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Gustavo Ramírez García
Institución donde labora : Universidad César Vallejo-Escuela de Posgrado
Especialidad : Dr. En Docencia Universitaria.
Instrumento de evaluación : Cuestionario: **Satisfacción del personal asistencial**
Autor (s) del instrumento (s) : Juan Manuel Vela Lozano

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Satisfacción del personal asistencial en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Satisfacción del personal asistencial				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, Satisfacción del personal asistencial de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Satisfacción del personal asistencial					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Satisfacción del personal asistencial				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL			45			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Los indicadores e ítems del instrumento son coherentes, por lo que procede su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: Buena

Tarapoto, 18 de mayo de 2021


Dr. Gustavo Ramírez García
DNI. 01109463

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Wilson Torres Delgado
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto
 Especialidad : Licenciado en estadística – COESPE 380
 Instrumento de evaluación : Para evaluar Gestión del presupuesto
 Autor (s) del instrumento (s): Bach. Vela Lozano, Juan Manuel

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del presupuesto				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión del presupuesto				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión del presupuesto					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		45				


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

ESTABLECIDO LOS VALORES DE APLICABILIDAD SE LLEGÓ A DETERMINAR QUE EL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS SE ENCUENTRA LISTO PARA SU EJECUCIÓN CON VALIDACIÓN OBTENIDA DE "EXCELENTE"

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 45

Tarapoto 18 de mayo de 2021



Dr. Wilson Torres Delgado
 Docente en Metodología
 UNSM

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Wilson Torres Delgado
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto
 Especialidad : Licenciado en estadística – COESPE 380
 Instrumento de evaluación : Para evaluar Satisfacción del personal asistencial
 Autor (s) del instrumento (s): Bach. Vela Lozano, Juan Manuel

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)


CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Satisfacción del personal asistencial				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Satisfacción del personal asistencial					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Satisfacción del personal asistencial					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					46	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

ESTABLECIDO LOS VALORES DE APLICABILIDAD SE LLEGÓ A DETERMINAR QUE EL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS SE ENCUENTRA LISTO PARA SU EJECUCIÓN CON VALIDACIÓN OBTENIDA DE "EXCELENTE"

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 46



Dr. Wilson Torres Delgado
 Docente en Metodología
 UNSM

Tarapoto 18 de mayo de 2021

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Yurimaguas, 10 de Junio del 2021

CARTA N° 008-2021/GRL/DRSL/30.37.16.01

A: C.P.C. JUAN MANUEL VELA LOZANO

ASUNTO: Concede Permiso para Ejecutar Trabajo de Investigación

REFERENCIA: Solicitud de Permiso

En atención al documento de la referencia, la Dirección General del Hospital Santa Gema de Yurimaguas concede el permiso respectivo para realizar el trabajo de investigación, a fin de que el Estudiante de la Universidad Cesar Vallejo Sede-Tarapoto", pueda Ejecutar su Trabajo de Investigación para su Maestría en Gestión Pública "GESTIÓN DEL PRESUPUESTO Y SATISFACCIÓN DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL HOSPITAL SANTA GEMA DE YURIMAGUAS 2020", a fin de tener acceso a los ambientes de los diferentes servicios Asistenciales del Hospital Santa Gema de Yurimaguas así mismo se le comunica que al término de la investigación 01 ejemplar de su Tesis entregará a la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación para formar parte de la Biblioteca.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL DE LORETO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD LORETO
HOSPITAL SANTA GEMA DE YURIMAGUAS

M.C. VICTOR MARIQ QUINONES MONTENEGRO
DIRECTOR EJECUTIVO H.S.G.Y.
CMP: 025782 RNE: 022666

C.C
Archivo
VMQM/EBE/risb.

Base de datos estadísticos

N°	Planeamiento estratégico	Programas presupuestales	Proceso administrativo organizacional	Gestión del presupuesto	Potencial humano asistencial médico	Potencial humano asistencial no médico	Servicios asistenciales de atención	Satisfacción del personal asistencial
1	23	15	13	51	17	12	7	36
2	22	25	16	63	24	19	12	55
3	26	22	13	61	33	30	20	83
4	23	19	12	54	21	20	16	57
5	27	19	15	61	25	22	12	59
6	27	24	15	66	24	22	14	60
7	26	24	13	63	24	23	17	64
8	25	21	13	59	35	29	17	81
9	22	25	14	61	36	32	17	85
10	28	23	13	64	33	31	19	83
11	24	31	19	74	35	32	17	84
12	22	31	21	74	29	28	18	75
13	30	27	17	74	31	27	21	79
14	24	28	20	72	30	30	21	81
15	28	23	13	64	22	22	16	60
16	25	19	14	58	21	19	16	56
17	33	33	17	83	30	27	17	74
18	23	22	12	57	32	31	19	82
19	22	30	21	73	30	33	18	81
20	24	24	12	60	22	23	16	61

21	26	26	12	64	24	22	14	60
22	25	22	12	59	28	20	13	61
23	22	21	16	59	27	20	15	62
24	27	26	17	70	35	33	21	89
25	35	33	20	88	33	32	17	82
26	12	17	11	40	15	15	10	40
27	21	22	15	58	27	25	13	65
28	21	20	12	53	36	29	18	83
29	26	25	14	65	36	21	20	77
30	26	24	16	66	32	32	20	84
31	25	29	18	72	36	30	20	86
32	23	21	15	59	35	32	20	87
33	15	11	8	34	14	16	7	37
34	27	25	15	67	21	22	16	59
35	21	25	12	58	25	24	14	63
36	21	26	14	61	27	20	15	62
37	25	22	14	61	35	30	19	84
38	21	11	15	47	26	19	9	54
39	36	20	16	72	29	32	19	80
40	13	15	11	39	12	16	8	36
41	12	16	8	36	16	18	10	44
42	24	19	13	56	36	32	19	87
43	18	11	9	38	20	18	9	47
44	23	22	13	58	33	32	18	83
45	27	27	20	74	34	31	20	85
46	28	22	14	64	32	31	17	80

47	32	30	21	83	34	30	18	82
48	26	15	8	49	13	16	8	37
49	27	31	17	75	36	29	18	83
50	15	15	8	38	17	13	9	39
51	12	13	8	33	20	17	7	44
52	36	23	16	75	33	31	20	84
53	24	27	21	72	30	28	19	77
54	26	21	12	59	27	19	14	60
55	25	26	16	67	26	25	12	63
56	30	28	18	76	33	30	20	83
57	21	32	21	74	36	29	17	82