



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Rotación de personal y ejecución presupuestaria de la Unidad
ejecutora 402 Salud Huallaga Central Juanjuí 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Navarro Del Aguila, Franco (ORCID: 0000-0002-6985-6478)

ASESOR:

Dr. Panduro Salas, Aladino (ORCID: 0000-0003-2467-2939)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedicado a mis padres, Leopoldo y Lucía,
por su gran sacrificio y amor sin medida
en mi crianza y educación.

A mis hijos, Franco André y Lucía
Isabella, por ser mi motor y motivo.

A mi esposa, Milagros, por su apoyo
constante.

Franco.

Agradecimiento

Un agradecimiento especial a mis docentes, a la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, por brindarme la información necesaria para este trabajo de investigación y a la universidad César Vallejo.

El autor

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables Operacionalización.....	18
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis. ...	19
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECCOMENDACIONES	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS	45

Índice de tablas

Tabla 1.	Nivel de rotación de personal en la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga, Juanjuí, 2020.....	25
Tabla 2.	Nivel de ejecución presupuestal de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga, Juanjuí, 2020.....	26
Tabla 3.	Análisis de la relación entre la compensación con la ejecución presupuestaria en la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga, Juanjuí, 2020.....	27
Tabla 4.	Análisis de la relación entre las condiciones laborales con la ejecución presupuestaria en la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga, Juanjuí, 2020.....	28
Tabla 5.	Análisis de la relación entre el reclutamiento de personal con la ejecución presupuestaria en la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga, Juanjuí, 2020.....	29
Tabla 6.	Análisis de la correlación entre la rotación de personal con la ejecución presupuestaria en la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga, Juanjuí, 2020.....	30

Índice de figuras

Figura 1. Diagrama de dispersión entre la rotación de personal con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga, Juanjuí, 2020.....	31
--	----

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la rotación de personal con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020, la investigación fue tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya población y muestra fue 78 trabajadores, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, los resultados determinaron que el nivel de rotación de personal en la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020, muestra un nivel totalmente en desacuerdo con 31%. Asimismo, el nivel de ejecución presupuestal de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central tiene un nivel nunca con un 33%; concluyendo que existe la rotación de personal con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020, debido a que el coeficiente de correlación de spearman obtuvo un valor de 0,978 que indica una correlación positiva alta y el nivel de significancia bilateral es igual a 0,000 y este valor es menor a 0.05.

Palabras clave: Personal, ejecución, presupuesto.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between staff turnover with the budget execution of the Executing Unit 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020, the research was basic type, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, whose population and sample was 78 workers, the data collection technique was the survey and the questionnaire as an instrument, the results determined that the level of staff turnover in the Executing Unit 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020, shows a level totally in disagreement with 31% . Likewise, the level of budget execution of the Executing Unit 402 Salud Huallaga Central has a level never with 33%; concluding that there is staff turnover with the budget execution of the Executing Unit 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020, because the spearman correlation coefficient obtained a value of 0.978, which indicates a high positive correlation and the level of bilateral significance is equal to 0.000 and this value is less than 0.05.

Keyword: Personnel, execution, budget.

I. INTRODUCCIÓN

Dentro del ámbito internacional, la Academia Estadounidense de Médicos Familiares (AFFP), menciona que una alta rotación en una entidad incurre en gastos alrededor de 12 más del valor del salario, valorando en los costos de la remuneración de una persona mientras se supe la vacante, que en promedio alcanza a llegar de 2 a 4 meses de aprendizaje para quien asume el puesto, en tanto, el tiempo para alcanzar un alto desempeño oscila entre los 3 a 6 meses. Por último, no todos los procesos se cumplirán en su totalidad, debido a que el proceso de adaptación suele ser paulatino y acorde con las capacidades del nuevo ingresante. (Diario El tiempo, 2019), de acuerdo a ello las empresas trasnacionales buscan que el colaborador se sienta satisfecho laboralmente, para que estos puedan cumplir a cabalidad las actividades programadas, para ello crean diferentes programas de retención del personal.

En estos últimos años, el Perú ha sido incluido en los países latinoamericanos con mayor rotación de personal, dado a que alcanzó un promedio de 20%, el cual lo coloca encima de la media de la región (10.9%), pues estos porcentajes tienden a variar según el tipo de organización, características del sector en el que se ubica, demanda del mercado, etc. Asimismo, la rotación puede ocurrir por una necesidad relacionada con la etapa de desempeño laboral, un desbalance entre las expectativas, nuevas ofertas de trabajo, problemas personales o profesionales; no cabe duda que la rotación impacta sobre la rentabilidad de la entidad, pues obliga a invertir en la capacitación de un nuevo integrante y asumir el tiempo necesario para su adaptación. (ESAN, 2019, p.1)

La rotación laboral es una de las altas en la región, las organizaciones gastan mucho dinero en la búsqueda de un nuevo talento para cubrir una vacante, en prepararlo y asumir el tiempo de adaptación, en ese contexto, es muy difícil ejecutar planes y actividades si esos cambios suceden tan violentamente. Además, en el país no existe la costumbre de respetar el trabajo anterior ((Diario El comercio, 2019,p.1), además según un informe realizado por el Ministerio de Salud, se encuentran una serie de dificultades en la ejecución presupuestal de sector; como la programación de metas físicas en el Plan Operativo Institucional de las Unidades Ejecutoras del Sector, por cambios continuos en periodos cortos

de los equipos de gestión, dificultades de los Gobiernos Regionales en el registro de sus Proyectos de Inversión, ampliación marginal, restitución y restablecimiento en el Invierte.pe, impidiendo la transferencia de recursos incorporados en el Presupuesto del Sector Salud. (Ministerio de Salud, 2019)

La Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, presenta problemas en cuanto al recurso humano que trabaja en la institución, debido a que existe alta rotación de los colaboradores debido a temas políticos, culminación de contrato, mejoras laborales en otras instituciones o empresas, o por temas personales o familiares del trabajador, todo ello ha conllevado que las actividades que este colaborador venía desarrollando se paralice, hasta que exista el nuevo proceso de contratación, producto de esto y la paralización de las actividades o programas que se venían desarrollando se queden paralizados estancando así las ejecuciones de los presupuestos, y por ende no se cumpla las metas y objetivos institucionales.

A continuación se da a conocer la formulación del problema, se tiene como **problema general:** ¿Cuál es la relación entre la rotación de personal con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020? y como **problemas específicos:** ¿Cuál es el nivel de rotación de personal en la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020?, ¿Cuál es el nivel de ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020?, ¿Cuál es la relación entre la compensación con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020?, ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020? Y ¿Cuál es la relación entre el reclutamiento del personal con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, ¿2020?

La presente investigación es **conveniente** porque permitirá aplicar correctos procedimientos de contratación de personal para que no se incurra en gastos innecesarios a la organización con el fin de prevenir daños económicos a la institución. **Relevancia social,** ayudará a que la institución tenga personal

idóneo, que ayude a cumplir con los objetivos propuestos y las actividades realizadas ayude al crecimiento y mejora de la población beneficiaria, con programas ejecutados en su totalidad. **Valor teórico**, brindará un aporte a la comunidad científica respecto al estudio de cada variable en estudio, ya que la investigación se encuentra apoyada en aportes teóricos vigentes que ha posibilitado la construcción de una base conceptual que permitirá conocer de una manera más amplia la percepción de los procesos de selección y las contrataciones. **Implicancias prácticas**, los diferentes resultados que se logren encontrar serán extendidos hacia los directivos del objeto de estudio con la intención de mejorar sus procedimientos u otras falencias encontradas, además, se proporciona la aplicación de los conocimientos para potenciar y mejorar los procedimientos orientados a las contrataciones de personal, de manera que se pueda acotar cambios en el ejercicio referidos a las actividades que realizan los colaboradores. **Utilidad metodológica**, en este aspecto, se justifica por la aplicación de los instrumentos presentados y el diseño descriptivo correlacional, que servirá como modelo para aplicación en otras instituciones.

De acuerdo a la problemática planteada, se formuló los siguientes objetivos, como **objetivo general**: determinar la relación entre la rotación de personal con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020 y como **objetivos específicos**: Identificar el nivel de rotación de personal en la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020. Determinar el nivel de ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020. Analizar la relación entre la compensación con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020. Analizar la relación entre las condiciones laborales con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020. Y Analizar la relación entre el reclutamiento de personal con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020.

Finalmente se presentan las hipótesis: Hipótesis general, H_i : Existe relación significativa entre la rotación de personal con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020 y H_o : No existe

relación significativa entre la rotación de personal con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020 y como hipótesis específicas: H1: El nivel de rotación de personal con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020, es alta. H2: El nivel de ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020., es alta. H3: Existe relación significativa entre la compensación con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020. H4: Existe relación significativa entre las condiciones laborales con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020. H5: Existe relación significativa entre el reclutamiento de personal con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación, se encuentra respaldada por investigaciones anteriores, teniendo a nivel internacional a Cifuentes, T. (2017). *Análisis de factores que influyen en la rotación de personal en una empresa del rubro de alimentos y bebidas*. (Tesis de maestría). Universidad de Chile. Fue un estudio de tipología descriptiva, de diseño no experimental, abarcó una población y muestra de 6 Baristas, la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento de recopilación de datos fue el cuestionario. Concluyó que las empresas presentan altos índices de rotación de los colaboradores, provocando costos elevados en finiquitos, capacitación, implementos laborales, y en algunos casos costos legales. Es justamente estos motivos, por los que las empresas buscan diversas alternativas de retención, que beneficie a la productividad, el desempeño y la realización profesional. Por otro lado, según el estudio los aspectos que generan el abandono de puesto son: baja remuneración, excesivas horas laborales y mal ambiente de trabajo.

Cubillos, C; Reyes, M & Londoño, M. (2017). *Análisis de las causas de la rotación de personal en el área Comercial de una Gran Superficie*. (Artículo científico). Revista FACCEA. Colombia. Colombia. Fue un artículo de tipo correlacional, de diseño no experimental, tanto para la población y muestra se consideró a un acervo documentario, la técnica fue análisis documental y el instrumento la guía del análisis documental. Concluyó que: Las causas que influyen en la rotación del personal están inmersas en el proceso de desarrollo del personal, pues, aunque se aplique diversas técnicas de selección tales como las pruebas situacionales o las masivas, no garantiza el desenvolvimiento esperado de los nuevos ingresantes. Las pruebas deben ser aplicadas acorde con las exigencias del puesto, por ejemplo, cuando se realiza proceso de captación de personal de ventas, se recomienda hacer la evaluación de manera personal, no grupal; pues no están familiarizados con ese tipo de exámenes.

López, E; Salazar, M & Torres, D. (2018). *Análisis de la rotación de personal del área comercial y elaboración de una propuesta de mejora en la empresa comestibles ricos S.A.* (Artículo científico). Universidad Jorge Tadeo Lozano, Colombia. Fue un artículo de tipología correlacional, diseño no experimental,

abarcó una población y muestra de 31 trabajadores, la técnica que emplearon fue la encuesta y el instrumento de recolección de información fue el cuestionario. Concluyó que: Una gran cantidad de autores han afirmado que existen diferentes causas para el incremento de la rotación de personal en el área comercial, dentro de ellas, destacan a los motivos tanto intrínsecos como extrínsecos. En los resultados del presente estudio, se reflejan tres factores: procesos inadecuados de cultura organizacional, bajo nivel de desempeño personal con las funciones delegadas y compensaciones por debajo del mercado.

A nivel nacional, Boderó, R. (2019). *Ejecución presupuestaria y cumplimiento de las metas presupuestarias en la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú, 2017-2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima. Fue una investigación de tipo descriptivo y correlacional, de diseño no experimental, en tanto, la población y muestra consideró a 30 funcionarios, la técnica empleada fue la encuesta, el instrumento de recolección de información fue el cuestionario. Concluyó que: Existe relación positiva fuerte entre ambas variables de estudio, dado que el p fue $0.000 < 0.05$ y el análisis de causalidad de regresión lineal fue de $r^2 = 0.872$, por ende, las metas presupuestarias son realizadas en un 87,2% por la ejecución presupuestaria.

Huarhua, M. (2017). *Ejecución presupuestaria y control interno según personal administrativo de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, Lima 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima. Fue de tipología básica, de diseño no experimental, tanto la población como la muestra estuvo conformada por los 75 servidores administrativos de la entidad, la técnica que permitió desarrollar el estudio fue la encuesta y el instrumento de recopilación de información fue el cuestionario. Concluyó que: Existe relación moderada entre las variables que señala el estudio, ya que el Rho Spearman fue de 0,557. De la misma manera, existe una correlación moderada entre el crédito presupuestario y el control interno, esto a razón que el Rho Spearman alcanzó un valor de 0,590.

Solórzano, J. (2019). *Efectividad de la ejecución presupuestaria en la Fuerza Aérea del Perú. Período 2014-2018*. (Tesis de maestría). Universidad César

Vallejo. Lima. Tipo básica o fundamental, diseño no experimental, población y muestra fue de la Unidad Ejecutora 005 Fuerza Aérea del Perú, la técnica fue el análisis documental y el instrumento la guía del análisis documental. Concluyó que: Después de haber realizado el análisis de la información correspondiente, se encontró que el nivel del presupuesto de ingreso es de 0.926, el cual es catalogado como un buen indicador que muestra una tendencia de crecimiento positiva, ello dado a que se han disminuido los ingresos programados con relación al endeudamiento por la adquisición de créditos; por otro lado, en cuanto a la efectividad de la ejecución del presupuesto asignado, se encontró que este se realiza de manera efectiva, considerando que gran parte de este fondo proviene de canon además de los fondos de la institución armada y policial, esta información se corroboró luego de conocer que se ha logrado ejecutar dentro del plazo establecido, al mismo tiempo que se tomó constancia de las actividades realizadas como parte de la evidencia de la aplicación de los recursos asignados para la mejora institucional.

Dentro del ámbito local se consideró como primer estudio al de: García, G. (2018). *Relación entre modalidad de ejecución presupuestaria y plazos de ejecución de obra del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Región San Martín – Tarapoto, periodo 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Tarapoto. Fue una investigación de tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental, la población y muestra abarcó de 43 obras, la técnica fue análisis documental y el instrumento fue la guía de análisis documental. Concluyó que: No existe relación entre las variables que muestra el estudio, esto se debe a que valor del Chi-Cuadrado (χ^2) fue de 0.61, el cual es mayor al margen de error de 0.05.

Mendoza, J. (2019). *Ejecución presupuestal del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal de la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2017, 2018*(Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Tarapoto, el tipo de investigación fue no experimental, diseño descriptivo comparativo, la población y muestra fue de 16 metas presupuestales, la técnica de estudio fue la observación y el instrumento de recopilación de datos fue la guía de observación. Concluyó que: No existe diferencia significativa entre las variables propuestas

por el estudio, dado que el T observado (0.097) que es menor al T probabilístico (1.397), de esta forma se acepta la hipótesis nula.

Navarro, K. (2018). *Gestión organizacional y relación con la ejecución presupuestal DEVIDA – Tarapoto 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Tarapoto. Fue una investigación de tipología correlacional, de diseño no experimental, tanto la población como la muestra estuvo conformada por 35 colaboradores, la técnica de investigación fue la encuesta y el instrumento de recopilación de información fue el cuestionario. Concluyó que: Existe relación entre las variables que muestra el estudio ya que el chi Cuadrado a tabular ($\chi^2 t = 25.4625$) es menor al valor calculado ($\chi^2 c = 90.134$) y tuvo una significancia asintótica igual a cero.

Con respecto a las bases teóricas de estudio, se tiene a la **rotación de personal** como el proceso de salida de algunos colaboradores e ingreso de nuevos integrantes para suplir los puestos laborales. La salida puede darse de manera voluntaria, cuando el colaborador es quien toma la decisión de salir de la empresa; por renuncia, cuando el trabajador decide abandonar la empresa dado a mejora laboral o insatisfacción laboral; o por despido, que se da cuando la empresa decide cortar el vínculo o relación con el colaborador. (Chiavenato, 2009, p. 91).

Campos, Gutiérrez & Matzumura (2019), lo definen como la variación o cambios de personas en los puestos de trabajo, por lo general se establece en función del volumen de ingreso y salida de personas. (p. 2). Por lo general, la rotación del personal se determina en función a la relación en términos porcentuales ya sea de manera mensuales o anuales, de manera que posibilite las comparaciones entre periodos para que los encargados de ver este tema, tomen las decisiones adecuadas oportunamente. (Jiménez & Mariño, 2018, p. 459)

Ibáñez (2011), señala que dentro de las empresas la rotación de los colaboradores permite refrescar las actividades laborales gracias a la movilización de personas, al mismo tiempo, permite ganar nuevas experiencias y orienta a la organización a mejorar sus procesos tanto de selección como

capacitación, e incluso en algunas ocasiones se minimiza los niveles de incertidumbre por retener o fidelizar a los colaboradores importantes para la organización (p.45). Ante lo expuesto, es imprescindible resultar que el talento humano se constituye como un recurso vital que da validez a los demás elementos, que puede desarrollar habilidades y competencias que contribuirán a alcanzar la ventaja competitiva que tanto anhela la empresa. (Montoya & Boyero, ,2016, p. 3)

Por su parte, los autores Ríos, Correa & Vargas (2017) señalan que la tanto la rotación como las faltas recurrentes de los colaboradores a la empresa es un foco que evidencia problemas, por ello es importante iniciar con una evaluación y una alternativa de solución a esos dilemas, por medio de una estrategia que permita retener al personal y cumplir con los objetivos trazados. (p. 93). Por ende, la rotación de los colaboradores no es una causa sino una consecuencia de hechos situados interna y externa en la entidad sobre el comportamiento y actitud de la fuerza laboral. (Cubillos, Reyes & Londoño, 2017, p. 2)

Según Capell (2020), la rotación de los colaboradores impacta en diversas áreas de la empresa, por ejemplo, afecta el rendimiento integral de la organización. Cuando un trabajador eficiente se va de la empresa e ingresa uno con menos expertis, la relación que se tiene con el cliente se ve comprometida, ya que, en términos de valor, la calidad de servicio tiende a disminuir o desaparecer. A raíz de ellos, es clave mencionar que uno de los factores primordiales para generar buenos resultados es la manera como una organización consigue fusionar el talento humano y el entorno. (León, Noriega & Murillo, 2018, p. 19). Además, la rotación impacta en los resultados de trabajo (gestión diaria de las tareas y en la imagen institucional), lo cual afecta la atracción de nuevas personas. (p. 272). Ante lo expuesto, se debe entender, que el excesivo control y rigidez de la empresa puede dificultar la gestión de cambios, la capacidad de repuesta hacia el mercado y en muchas ocasiones puede generar ineficiencia productiva. (Fontalvo, De La Hoz & Morelos, 2017, p. 53)

Aguilar (2015) indica que las causas vinculadas a la rotación del personal se bifurcan en dos grupos: La remuneración: que tiene que ver con la felicidad del

colaborador, de ahí que cuando una firma no ofrece una remuneración acorde a la productividad y a la eficiencia en las labores, se genera la renuncia de los colaboradores, específicamente los más ingeniosos; y las condiciones del ambiente laboral, estas deben ser adecuadas y cómodas para los trabajadores; por ello es necesario considerar características que faciliten sus resultados, tales como: buena iluminación, seguridad e higiene, señalizaciones, espacios libres de riesgos, etc., de no ser así se puede convertir en una causal de rotación.(p.23).

En tanto, para Chaparro, Guzmán, Naizaque, Ortiz & Jiménez (2015) indican que la principal causa para que un trabajador tome la decisión de abandonar su actual puesto de trabajo es la insatisfacción en la organización. Además, este motivo puede estar reforzado por la tentativa del mercado laboral en el que se desempeña el colaborador, ya que si el colaborador cuenta con facultades competitivas y competencias adicionales puede encontrar con facilidad un nuevo trabajo. (p. 20)

Por su parte los autores, Hernández, Cruz, Meza, & Cruz (2017) afirman que, no desarrollar líneas de carrera, no promover incentivos de motivación, no brindar capacitaciones oportunas, no proveer de nuevos recursos, entre otros aspectos puede provocar que el colaborador sienta incertidumbre y disminuya el ritmo de trabajo generando deseos de cambios en el puesto, de organización, e incluso de modelo profesional. (p. 46)

Cabrera, Ledezma y Rivera (2011). Aportaron que la entrada y salida de personas podría convertirse en un elemento importante para evaluar la estabilidad de la fuerza laboral, los cuales se encuentran relacionados con el desempeño de la gestión humana, además menciona en relación con las características de la rotación, se identifica que: Es un proceso cuando un trabajador llega o se retira de la empresa. Por sus consecuencias, estas son transversales a la actividad empresarial, tocando tanto al personal, en cuanto a su rendimiento, esta también modela la cultura organizacional. Se mide por el porcentaje de rotación, entendido como la cantidad de colaboradores que han cambiado de puesto laboral. Se manifiesta en dos tipos: voluntaria e involuntaria.

La primera se entiende cuando el colaborador abandona su trabajo de forma voluntaria. (p.93)

Flores, Abreu y Badi (2008), proponen que las causales más comunes de la rotación laboral visto desde el enfoque laboral, es el contenido de trabajo y el salario. Cuando no existe relación entre los términos mencionados, el trabajador tratará de encontrar una nueva oportunidad laboral fuera de su centro de trabajo. Por otra parte, en nuestro país existe un salario mínimo, que bien puede ajustarse a un retribución adicional o bonos según el tipo de trabajo que desempeñe. (p.56)

Desde su perspectiva, Hernández (2013), citado por Lima, Shugulí & Mantilla (2020), mencionan que algunas de las ideas más relevante en cuanto a la rotación son: los salarios bajos, el trabajo requiere de un desgaste físico y mental adicional, las labores son monótonas, los colaboradores no son tomados en cuenta en las decisiones que tome la empresa, no existe un ambiente de trabajo armonioso, existe una carga laboral excesiva y una mano de obra insuficiente. (p. 31)

Fundamentos científicos y filosóficos, para Pigors y Meyers (1985), este fenómeno en la actividad laboral, es entendido como el nivel de movilidad que generar el mercado en cuanto a los diferentes cambios de puesto que los colaboradores realizan debido a distintos factores tanto voluntarios como forzados. Cada tipología de la rotación, presenta sus propias causas particulares. De entre las causas que son inevitables, se encuentran aquellas motivadas por enfermedades terminales, muerte o jubilación. Dentro de las causas que son evitables se encuentran la insatisfacción, sueldos no racionales, ausencia de oportunidades de crecimiento y desarrollo, falta de acoplamiento a los objetivos y cultura organizacional. También existen causas saludables, entre ellas se destaca promociones laborales, ascensos, integración de personal, conocimientos y potencial de crecimiento hacia la organización. Asimismo, estos cambios repentinos en el mercado laboral, tienen sus consecuencias, entre ellas se encuentran los daños a la moral, imagen corporativa, bajos niveles de compromiso e integración.

La rotación de personal puede acarrear problemas en la gestión de la organización. El costo que involucra introducir a un nuevo talento es alto, viene desde las gestiones hasta la selección, capacitación, escasa eficiencia, tiempo de adaptación, entre otros. Por lo que Chiavenato (2007) indica algunos elementos que representan costos adicionales: costos asumidos por el departamento de recursos humanos, desde la convocatoria hasta el tiempo que tome la selección del mejor candidato. El costo de la inducción y adiestramiento del nuevo talento, para que adquiriera los conocimientos necesarios que propicien el buen desempeño laboral. Costos por concepto de accidentes producidos al interior de la organización, ya sea del nuevo ingresante o de los demás miembros, mientras adquieran las habilidades necesarias para el manejo de los recursos y, por último, los costos por el tiempo extra, para mantener los antiguos niveles de producción y desempeño estándar. (p,98)

Respecto a las dimensiones de la rotación de personal, Chiavenato (2009) menciona las siguientes: **Dimensión Compensación.** Son todos los ingresos y formas de pago que recibe un colaborador a causa de su prestación de servicio y esfuerzo. Sus principales indicadores son: Remuneración: Es toda retribución que recibe un colaborador a causa de una labor productiva. Incentivos: son todos aquellos estímulos externos que otorga el empleador, con el propósito que sus trabajadores eleven sus niveles de desempeño laboral y contribuyan a la productividad integral de la empresa. Beneficios sociales: Son todas las facilidades, beneficios y ventajas que la organización ofrece a sus trabajadores, con el fin de ahorrarles desgastes adicionales y preocupaciones. (p.99)

Dimensión Condiciones Laborales: Hace referencia al estado de bienestar físico, psicológica y social, y no netamente a la ausencia de daño, peligros y enfermedad. Sus indicadores son: Seguridad: son las diferentes normativas y políticas que buscan proteger la integridad física y de salud de los colaboradores dentro de su espacio de trabajo, dotándoles de todos los recursos y herramientas necesarias para realizar sus labores de manera eficiente sin exponerse al peligro. Cantidad de trabajo; consiste en el volumen de actividad laboral encargada hacia el colaborador de acuerdo a su especialidad y puesto de trabajo. Calidad de trabajo: Calidad. Es cumplir con los requerimientos antes

establecidos, con el fin de evitar los malentendidos, en resumidas palabras, es dar conformidad a los requerimientos. Horarios. Es el tiempo diario que dedica el colaborador para realizar sus labores (p.100)

Dimensión Reclutamiento y Selección de Personal: Es la agrupación de actividades de carácter administrativas, orientadas a proveer de forma oportuna y a costos mesurables, el personal idóneo y calificado, que encaje entre las exigencias del puesto y de las habilidades de los nuevos trabajadores. Reclutamiento: consiste en las actividades realizadas por las empresas para atraer al personal necesario para ocupar los puestos laborales vigentes con las capacidades necesarias para generar valor en la empresa; entre las fuentes de reclutamiento se encuentran las internas y externas. Selección: Se define como el proceso de encontrar aun talento que supla un puesto adecuado a un costo adecuado. Contratación: Es el pacto que se realiza entre el empleador y el colaborador, por su parte, el empleador se compromete a retribuir el esfuerzo de sus colaboradores, en tanto el trabajador, asume la responsabilidad de efectuar sus labores de manera eficiente. (p.100)

Con respecto a la segunda variable; **ejecución presupuestal**, el Diario El Peruano (2019) lo define como el proceso por el cual se atienden las obligaciones de gasto, con el propósito de financiar la prestación oportuna de los bienes y servicios sociales y, a su vez, alcanza resultados productivos, de acuerdo al crédito presupuestario autorizados por pliegos institucionales, en sintonía con la PCA. (p.2)

En nuestro país, se pueden diferenciar dos tipos de emprendimientos que se diferencian por sus fuentes o motivaciones, entre ellos se encuentran aquellos que se emprenden por necesidad y otros por oportunidad, sin embargo, ambos contribuyen al desarrollo económico del país, sin embargo, el que se desarrolla por oportunidad, generan un grado de contribución mayor debido a la disponibilidad de recursos para mejorar su infraestructura y generar desarrollo. (León, 2019, p. 34)

Para hablar de ejecución presupuestal, se hace necesario conocer terminología clave, como por ejemplo definir la calidad del gasto público, que según, Armijo & Espada, (2014) citado por Bastidas, Andocilla & Franco (2016) sostienen que, la eficiencia en la ejecución de los presupuestos públicos son la mejor herramienta para generar desarrollo en el país mediante la administración eficiente de los recursos estatales en beneficio de la población. (p. 555). Otro término importante es la estructura del fondo de inversión que tiene como fin obtener una rentabilidad sostenible; en el Perú los principales elementos que caracterizan los fondos públicos son: a) unión de recursos en propiedad colectiva, b) patrimonio autónomo, c) capital cerrado, d) objeto de la inversión, e) participación, f) administración, g) riesgo de inversor. (Zapata, Calle, Chirinos, Guzmán, Melitón, Rosadio, Rosales & Soto, 2016, p. 268).

Como último término, se tiene al equilibrio presupuestario, que busca generar una sana política de gasto, de modo tal de resguardar el déficit. Por medio de la nivelación entre las entradas y gastos. Así expresamente se consagra en la Constitución que el Congreso no puede consentir algún gasto que no haya sido comprobado como procedente a través de las fuentes que acrediten la necesidad de gasto. (Torres, 2018, p. 8)

Para Ramírez (2018), el desarrollo de los presupuestos para cada uno de los departamentos, permite observar si cada uno de ellos cumple con las funciones establecidas, usando al presupuesto como indicador para cambiar la estructura de la empresa, de ser necesario. Por medio de los presupuestos dentro de la organización y gracias a la coordinación que se mantenga, es como se cumple el completo engranaje de sus actividades, por la interdependencia que debe primar. (p. 76)

Los autores Peñaloza, Gutiérrez & Prado (2017), indican que la ejecución presupuestaria se enfoca en analizar la lógica del diseño de un plan o programa, así como los elementos relacionados con su implementación y desempeño (efectividad y calidad) en la entrega de productos o en la asistencia de algún servicio a la población. (p. 523).

Correa (2011), citado por Parra & La Madriz (2017) sostienen que, el presupuesto constituye una herramienta para el crecimiento y desarrollo del país. (p. 37). En las grandes, medianas y pequeñas empresas la asignación de presupuesto es fundamental; sin embargo, el reparto del mismo no es eficiente, en las grandes empresas el presupuesto se debe realizar de manera descendente, en las pequeñas de forma ascendente y en las medianas se puede realizar en una de las modales mencionadas. (Pico, Suarez & Tomala, 2017, p. 3)

Según, Silva, Dugarte & Mejía (2018) la ejecución de proyectos y desembolso financiero tiene como propósito suplir necesidades, brindar soluciones a los problemas suscitados, generar nuevas oportunidades de inversión e incentivar la creación de nuevos bienes y servicios, en base a requisitos técnicos que propician el desarrollo de conocimientos y competencias. Estas obligaciones buscan que la formulación y la realización planteada en la metodología se desarrolle con los resultados esperados. (p. 35)

Ortega (2014), hace mención que, para dar cumplimiento al principio de anualidad, este da inicio a su ejecución el primer día del mes de enero y finaliza el último día del mes de diciembre. Se entiende por ejecución presupuestal al despliegue de actividades integradas en un presupuesto, que se deben realizar durante un año fiscal, y de esa manera alcanzar los objetivos propuestos. (p. 280)

Polo & Quintero (2011), menciona que el Estatuto de Presupuesto define que el Sistema presupuestal se encuentra constituido por el plan financiero nacional anual. El cual es una herramienta de suma importancia que permite a la administración pública generar desarrollo a través de planificaciones, operaciones, entre otras actividades administrativas con el fin de velar por las necesidades de la población, considerando los niveles de ingreso financiero nacional entre otros componentes. Asimismo, existe el plan operativo anual que indica que proyectos se van a desarrollar durante el ejercicio como parte del cumplimiento del plan de desarrollo concertado nacional. (p. 19)

Meza (2016), menciona que, la ejecución de proyectos sociales se realizan mediante la ejecución de Ingresos, la ejecución del capital público se origina al momento que el Estado o la entidad, evalúa, establece, recolecta y logra los medios financieros apropiadamente, los que serán consignados a costear las obligaciones financieras planeadas, además percibe las fases de proyección, hace referencia a la estimación de ingresos que se espera obtener en el periodo fiscal, tomando en cuenta que todo concepto de ingreso debe cumplir con la normativa; determinación, es la acción donde se identifica con exactitud la cantidad dineraria, y la persona que se encargará de generar una asignación financiera en beneficio de una institución; apreciación, es el curso donde el proceso de gasto o ejecución del presupuesto se recopila ingresos mediante el principio de la emisión o por la notificación de la información generada en la etapa de la determinación (p.11). Entonces, según Cobián (2015), se debe concebir al presupuesto público como un factor de relevancia constitucional que contribuye al cumplimiento de fines estatales, estipulando los ingresos y gastos públicos, así como la correcta distribución presupuestal, teniendo en cuenta sus prioridades, objetivos y alcances. (p.162).

La ejecución presupuestal está comprendida por etapas las cuales se deben cumplir, entonces la primera es la ejecución de ingresos del cual radica en captar y determinar los recursos financieros, es por ello que se comprende en una estimación, donde el municipio se proyectó de los ingresos que puede alcanzar durante el año; luego la determinación, donde se establece con exactitud los montos que se van a desembolsar y la percepción, es la ejecución financiera donde se notifica en base a los ingresos generado (Meza, 2016, p.13)

Respecto a las dimensiones de la ejecución presupuestal, el Diario El Peruano (2019) en la Resolución Directoral N° 036-2019-ef/50.01, aprueban “directiva para la ejecución presupuestaria, donde se menciona las siguientes dimensiones: **Certificación.** Es el procedimiento que se realiza para corroborar que se cuenta con la autorización de disposición de fondos para hacer frente a un gasto con cargo al presupuesto interinstitucional. **Compromiso.** Es el procedimiento mediante el cual se establecen las responsabilidades para llevar a cabo los gastos necesarios a fin de dar cumplimiento a los proyectos aprobados. De la misma manera siguiendo con las dimensiones tenemos al

devengado. Es el proceso de la ejecución presupuestal en el que se da cumplimiento al reconocimiento de las obligaciones financieras contraídas en el desarrollo de la ejecución de los presupuestos, los cuales deben estar alineados a la disponibilidad y amplitud de las asignaciones presupuestales establecidas. Por último, el **pago**, que es definida como el acto por medio del cual se finaliza las deudas contraídas durante la ejecución de los presupuestos, el cual se debe formalizar por medio de documento legal, donde se prohíba realizar el pago de deudas no reconocidas como devengado en su respectiva etapa.

III. METODOLOGÍA

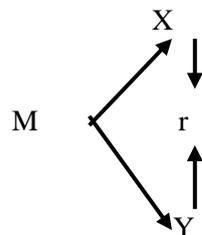
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio

La investigación es básica, que presenta la característica que su propósito no constituye un fin práctico inmediato, sino que tiene por finalidad el incrementar el conocimiento de la temática en estudio, sobre la base de análisis de los componentes que lo conforman (CONCYTEC, 2017)

Diseño de investigación

Corresponde a un diseño no experimental, descriptivo, correlacional y transversal, el cual se encuentra definido por los autores Hernández Fernández y Baptista (2014) como aquellos procesos de investigación que se llevan a cabo sin realizar la manipulación deliberada de las variables, sino que en cambio, estas se analizan en su propio habitat; asimismo, la toma de datos o información correspondiente a la muestra, se lleva a cabo en un solo momento sobre los cuales se analiza y se obtienen los resultados. Consecuentemente, se muestra la representación gráfica del diseño:



Dónde:

M= Muestra de la investigación

X= Variable rotación de personal

Y= Variable ejecución presupuestal

R= Relación entre las variables

3.2. Variables Operacionalización

Las variables que se someten al estudio son:

Variable 1: Rotación de personal

Definición conceptual: Es el proceso de salida de algunos colaboradores e ingreso de nuevos integrantes para suplir los puestos laborales. La salida puede darse de manera voluntaria, cuando el colaborador es quien toma la decisión de salir de la empresa; por renuncia, cuando el trabajador decide abandonar la empresa dado a mejoras laboral o insatisfacción laboral; o por despido, que se da cuando la empresa decide cortar el vínculo o relación con el colaborador. (Chiavenato, 2009, p. 91).

Definición operacional: Consiste en el cambio de ambiente laboral realizado por los colaboradores dentro del mercado laboral, esto implica muchas veces tener que cambiar de organización, motivados por diferentes factores, tanto evitable, inevitables y razonables.

Variable 2: Ejecución presupuestaria

Definición conceptual: El Diario El peruano (2019) lo define como el proceso por el cual se atienden las obligaciones de gasto, con el propósito de financiar la prestación oportuna de los bienes y servicios sociales y, a su vez, alcanza resultados productivos, de acuerdo al crédito presupuestario autorizados por pliegos institucionales, en sintonía con la PCA.

Definición operacional: Es proceso mediante el cual se llevan a cabo actividades la realización de obras en beneficio de la población, con la finalidad de mejorar la calidad de vida y también generar desarrollo económico y social en el país, de acuerdo a las políticas anuales de desarrollo.

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

Población: La población total está conformada por 78 trabajadores, las cuales realizan trabajos administrativos en las Áreas administrativas de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí.

Criterio de inclusión: Se incluirá solo al personal nombrado y CAS de la institución.

Criterios de exclusión: Se excluirá al personal de modalidad locación de servicios y personal que hace trabajos de campo (Supervisores)

Muestra: La muestra estará comprendida por el total de la población, que en este caso será de 78 trabajadores.

Muestreo: No se empleó muestreo porque se trabajó con el total de colaboradores de la población.

Unidad de análisis: Serán los colaboradores de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Se aplicó la técnica de la encuesta, para la primera variable capacitación según Hanlon y Larget, (2011) mediante esta se pueden obtener información para conocer las opiniones, percepciones y/o comportamientos de una población previamente en nuestro caso conocer la percepción y/o comportamientos de la población. En nuestro caso permitió conocer las percepciones y así poder comprender los hechos que involucran la rotación de personal y la ejecución presupuestal.

Instrumento

El instrumento de la investigación fue el Cuestionario de encuesta, la misma que es definida por Hanlon y Larget, (2011) como el instrumento orientado a obtener de datos e información pertinente de objetos en estudio, los cuales se elaboran empleando preguntas sobre una escala

valorativa de cada variable en estudio y el desagregado de dimensiones e indicadores que la conforman.

El Cuestionario de encuesta aplicado consta de dos partes, la primera para la variable rotación de personal con un total de 12 preguntas, 4 para la dimensión compensación, 4 para la dimensión condiciones laborales y 4 para la dimensión reclutamiento y selección de personal. La estructura de los indicadores ha sido formulada sobre la base de lo indicado por Chiavenato (2009)

La segunda para la variable ejecución presupuestal con un total de 24 preguntas, 6 para la dimensión certificación, 6 para la dimensión compromiso, 6 para la dimensión devengado y 6 para la dimensión girado. La estructura de los indicadores ha sido formulada sobre la base de lo indicado por el Diario El Peruano (2019) en la Resolución Directoral N° 036-2019-ef/50.01,)

Para la primera variable se ha empleado una escala valorativa de Likert de 1 a 5 bajo el criterio siguiente: 1=Totalmente en desacuerdo; 2= En desacuerdo, 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4=De acuerdo; 5=Totalmente de acuerdo.

Para la segunda variable se ha empleada una escala valorativa de Likert de 1 a 5 bajo el criterio siguiente: 1=Nunca; 2= Casi nunca, 3= Algunas veces; 4=Casi siempre; 5=Siempre.

Validez

Para la determinación de este aspecto de la investigación, se acudió al juicio de profesionales expertos en los temas relacionados a las variables, quienes evaluaron la pertinencia de los instrumentos para que al final sea valorado mediante expresiones numéricas.

Variable	N.	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
rotación de personal	1	Metodólogo	4.8	Viable para su aplicación
	2	Especialista	4.6	Si es aplicable
	3	Especialista	4.8	Si es aplicable
ejecución presupuestal	1	Metodólogo	4.7	Viable para su aplicación
	2	Especialista	4.7	Si es aplicable
	3	Especialista	4.5	Si es aplicable

Los instrumentos fueron sujetos a valoración por profesionales acreditados en el tema de Gestión Pública. Las cuales emitieron un resultado promedio de 4.68, representando el 93.6% de concordancia entre jueces, lo que indica, que tienen alta validez.

Confiabilidad

Para la determinación de este apartado, se aplicó el cálculo del procedimiento estadístico llamado Alfa de Crombach.

Análisis de confiabilidad: rotación de personal

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Válido	30	100
Excluido ^a	0	0
Total	30	100

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Crombach	N de elementos
,930	12

Análisis de confiabilidad: ejecución presupuestal

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Válido	30	100
Excluido ^a	0	0
Total	30	100

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Crombach	N de elementos
,970	24

3.5. Procedimientos

Se revisó la literatura para poder describir la realidad problemática y definir los objetivos de la investigación; luego se definió la metodología del proyecto y se planificó las acciones descritas en el cronograma, considerando el recurso humano y administrativo para la ejecución del proyecto para luego el informe ser presentado a la escuela de posgrado para su sustentación y aprobación respectiva.

Se recolectó la información a través de la aplicación de un cuestionario el mismo que fue validado por expertos, y contando con esta información se elaboró una base de datos en Excel y se procedió al análisis estadístico en el programa SPSS vs 25, donde con el soporte de este aplicativo se elaboraron las tablas y/o gráficos, se interpretaron los resultados y se procedió a analizar y discutir los mismos, tanto para los valores inferenciales como para los valores descriptivos de las variables. Posteriormente se elaboraron las conclusiones y recomendaciones basándose en el planteamiento de objetivos y finalmente elaborar el informe de investigación y ser presentado para la revisión, aprobación y sustentación.

3.6. Método de análisis de datos

Para la presentación de los resultados obtenidos, se utilizará la estadística descriptiva a través de figuras y tablas, para realizar la contrastación de la hipótesis, se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson, para este procedimiento se utilizó el SPSS V. 25. Este coeficiente toma valores entre -1 y 1. Donde se representa de la siguiente forma:

Valor de r	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
- 0.9 a - 0.99	Correlación negativa muy alta

- 0.7 a - 0.89	Correlación negativa alta
- 0.4 a - 0.69	Correlación negativa moderada
- 0.2 a - 0.39	Correlación negativa baja
- 0.01 a - 0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

3.7. Aspectos éticos

En este acápite se justificó en los principios éticos internacionales, como los principios de respeto y justicia en la investigación, asumiendo que la información presentada es auténtica y que no se ha incurrido en plagio o la violación de otras normas de investigación inherentes a todo proceso de este tipo, asimismo, estuvo regido por las normativas establecidas por la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

4.1. Nivel de rotación de personal en la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020.

Tabla 1.

Nivel de rotación de personal en la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020

Escala	Intervalos	f	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	12 - 22	24	31%
En desacuerdo	22 - 31	19	24%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	31 - 41	17	22%
De acuerdo	41 - 50	13	17%
Totalmente de acuerdo	50 - 60	5	6%
		78	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020

Interpretación:

Del total de trabajadores encuestados, el 31% manifestó que está totalmente en desacuerdo con el nivel de rotación de personal mostrado en la institución, el 24% manifestó que, en desacuerdo, el 22% manifestó que esta ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 17% manifestó que está de acuerdo y solo el 6% manifestó que está totalmente de acuerdo.

4.2. Nivel de ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020.

Tabla 2.

Nivel de ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020.

Escala	Intervalos	f	Porcentaje
Nunca	24 - 43	26	33%
Casi nunca	43 - 62	17	22%
Algunas veces	62 - 82	15	19%
Casi siempre	82 - 101	14	18%
Siempre	101 - 120	6	8%
		78	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020.

Interpretación:

Del total de personas encuestadas, el 33% manifestó que nunca existió un buen nivel de ejecución presupuestaria, el 22% manifestó que casi nunca, el 19% manifestó que algunas veces, el 18% manifestó que casi siempre y el 8% manifestó que siempre.

4.3. Relación entre la compensación con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020.

H3: Existe relación significativa entre la compensación con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020.

Tabla 3.

Análisis de la relación entre la compensación con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020.

Compensación	Ejecución presupuestaria		
	Rho de Spearman	p- valor	N
	0,948	0,000	78

Fuente: Elaborado por el SPSS 25

Interpretación:

En la Tabla 3 se observa la correlación entre la compensación con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020. Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,948 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces, las compensaciones se relacionan con un (nivel alto) con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020.

4.4. Relación entre las condiciones laborales con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020.

H4: Existe relación significativa entre las condiciones laborales con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020.

Tabla 4.

Análisis de la relación entre las condiciones laborales con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020.

Condiciones laborales	Ejecución presupuestaria		
	Rho de Spearman	p- valor	N
	0,956	0,000	78

Fuente: Elaborado por el SPSS 25

Interpretación:

En la Tabla 4 se observa la correlación entre las condiciones laborales con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020. Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,956 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces, las condiciones laborales se relacionan con un (nivel muy alto) con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020.

4.5. Relación entre el reclutamiento de personal con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020.

H5: Existe relación significativa entre el reclutamiento de personal con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020.

Tabla 5.

Análisis de la relación entre el reclutamiento de personal con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020.

Reclutamiento de personal	Ejecución presupuestaria		
	Rho de Spearman	p- valor	N
	0,635	0,000	78

Fuente: Elaborado por el SPSS 25

Interpretación:

En la Tabla 5 se observa la correlación entre el reclutamiento de personal con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020. Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,635 (correlación positiva moderada) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces, los reclutamientos de personal se relacionan con un (nivel moderado) con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020.

4.6. Relación entre la rotación de personal con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020.

Prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Rotación de personal	,129	78	,000
Ejecución presupuestal	,159	78	,000

Interpretación:

Dado que la muestra es mayor que 50, se calcula el coeficiente de Kolmogorov-Smirnova; el resultado es Sig. = 0.000 > 0.05, por lo tanto, la muestra en estudio no tiene una distribución normal, por lo que se utiliza el coeficiente Rho de Spearman para la correlación.

Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre la rotación de personal con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020.

Ho: No existe relación significativa entre la rotación de personal con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020.

Tabla 6.

Análisis de la correlación entre la rotación de personal con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020.

Rotación de personal	Ejecución presupuestaria		
	Rho de Spearman	p-valor	N
	,978**	.000	78

Fuente: Base de datos del SPSS. V.25

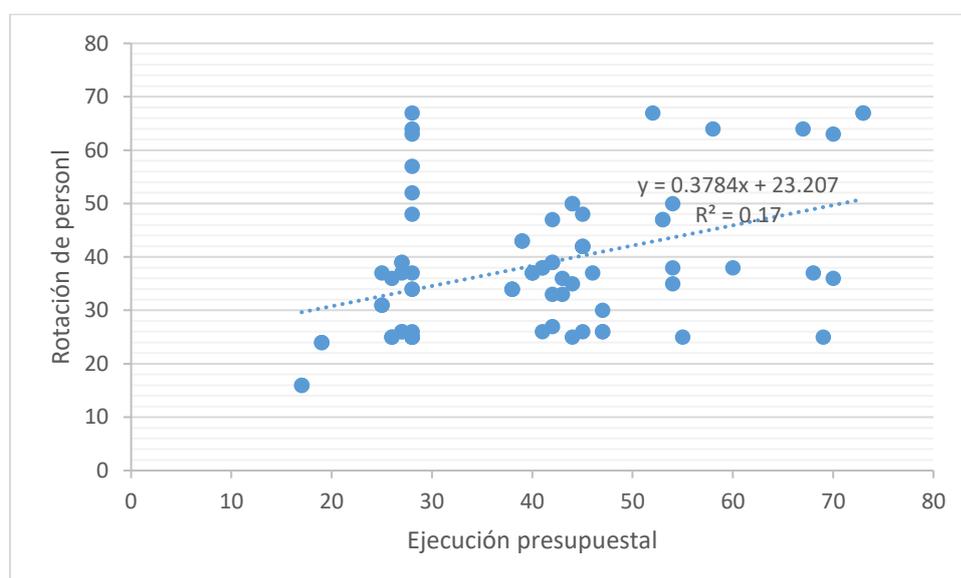


Figura 1.Diagrama de dispersión entre la rotación de personal con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020.

Fuente: Base de datos del SPSS. V.25

Interpretación

Se analiza la correlación entre la rotación de personal con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020. Mediante el análisis estadístico del coeficiente de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0,978 (**correlación positiva alta**) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por lo que, se rechaza la

hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, la rotación de personal se relaciona en un (nivel alto) con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020.

V. DISCUSIÓN

En el presente acápite se desarrolla la discusión de los hallazgos del estudio, donde se muestra a la rotación de personal, donde el 31% manifestó que está totalmente en desacuerdo con el nivel de rotación de personal mostrado en la institución, el 24% manifestó que en desacuerdo, el 22% manifestó que esta ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 17% manifestó que está de acuerdo y solo el 6% manifestó que está totalmente de acuerdo, debido a que el sueldo que percibe no es mejor que el que ofrece otras instituciones y/o empresas privadas, los beneficios sociales que la institución otorga no son conformes, la institución no brinda incentivos y/o reconocimientos por el cumplimiento de metas, no existen bonificaciones por su trabajo realizado a todo el personal en general, la institución no cuenta con todos los implementos y señalización de seguridad dentro del espacio de trabajo, los implementos de seguridad no cuentan con supervisión periódicas, la institución no brinda todas las herramientas y equipos para el desarrollo de su trabajo, la institución no realiza una adecuada inducción y las capacitaciones al personal son constantes.

Al contrastar los resultados con los estudios de Cifuentes (2017) se evidencia una coincidencia en cuanto a los resultados, debido a que por lo general estas empresas presentan altos índices de rotación de los colaboradores, provocando costos elevados en finiquitos, capacitación, implementos laborales, y en algunos casos costos legales. Es justamente estos motivos, por los que las empresas buscan diversas alternativas de retención, que beneficie a la productividad, el desempeño y la realización profesional. Por otro lado, según el estudio los aspectos que generan el abandono de puesto son: baja remuneración, excesivas horas laborales y mal ambiente de trabajo. Por otro lado, según el estudio los aspectos que generan el abandono de puesto son: baja remuneración, excesivas horas laborales y mal ambiente de trabajo, además, Cubillos, Reyes & Londoño (2017) menciona que las causas que influyen en la rotación del personal están inmersas en el proceso de desarrollo del personal, pues, aunque se aplique diversas técnicas de selección tales como las pruebas situacionales o las masivas, no garantiza el desenvolvimiento

esperado de los nuevos ingresantes. Las pruebas deben ser aplicadas acorde con las exigencias del puesto, por ejemplo, cuando se realiza proceso de captación de personal de ventas, se recomienda hacer la evaluación de manera personal, no grupal; pues no están familiarizados con ese tipo de exámenes, así mismo, López, Salazar & Torres (2018) menciona que Una gran cantidad de autores han afirmado que existen diferentes causas para el incremento de la rotación de personal en el área comercial, dentro de ellas, destacan a los motivos tanto intrínsecos como extrínsecos. En los resultados del presente estudio, se reflejan tres factores: procesos inadecuados de cultura organizacional, bajo nivel de desempeño personal con las funciones delegadas y compensaciones por debajo del mercado.

El estudio también muestra a la ejecución presupuestal, donde el 33% manifestó que nunca existió un buen nivel de ejecución presupuestaria, el 22% manifestó que casi nunca, el 19% manifestó que algunas veces, el 18% manifestó que casi siempre y el 8% manifestó que siempre, dichos resultados se deben a que no se realizan los requerimientos previa verificación del crédito presupuestario, la entidad no difunde los requisitos y procedimientos para la verificación del crédito presupuestario, no se elaboran instructivos o manuales para facilitar el acceso de la información para la adecuada verificación del crédito presupuestario, no se efectúan las certificaciones de acuerdo a los procedimientos y requisitos establecidos, la certificación efectuada cumple las formalidades técnicas de presupuesto de acuerdo al debido sustento del requerimiento, el gasto aprobado muchas veces no guarda relación con la cadena de gasto establecida, el personal no conoce detalles de cómo se realiza un proceso de aceptación de gasto en su correspondiente cadena presupuesta, la entidad no difunde o capacita en relación a lo que es la Programación de Compromiso Anual (PCA), el personal no cumple con efectuar la verificación del gasto de acuerdo a la Programación de Compromiso Anual, no se difunde o está al alcance los procedimientos o requisitos para la comprobación del bien adquirido o servicio realizado, la entidad no capacita al personal para la adecuada ejecución técnica de comprobación del bien adquirido o servicio realizado, el giro de los recursos no se efectúa de acuerdo a los requisitos y

plazos establecidos y la entidad no difunde los requisitos y procedimientos para conocimiento oportuno del usuario.

Al contrastar con los resultados del estudio realizado por Solórzano (2019), donde menciona que después de haber realizado el análisis de la información correspondiente, se encontró que el nivel del presupuesto de ingreso es de 0.926, el cual es catalogado como un buen indicador que muestra una tendencia de crecimiento positiva, ello dado a que se han disminuido los ingresos programados con relación al endeudamiento por la adquisición de créditos; por otro lado, en cuanto a la efectividad de la ejecución del presupuesto asignado, se encontró que este se realiza de manera efectiva, considerando que gran parte de este fondo proviene de canon además de los fondos de la institución armada y policial, esta información se corroboró luego de conocer que se ha logrado ejecutar dentro del plazo establecido, al mismo tiempo que se tomó constancia de las actividades realizadas como parte de la evidencia de la aplicación de los recursos asignados para la mejora institucional.

Se destaca la existencia de una relación significativa entre la rotación de personal con la con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020, debido a que el análisis estadístico del coeficiente de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0,978 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), el mismo que permite inferir que el 97.8% de la rotación de personal se relaciona con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020, dichos valores evidencian que se presenta problemas en cuanto al recurso humano que trabaja en la institución, debido a que existe alta rotación de los colaboradores debido a temas políticos, culminación de contrato, mejoras laborales en otras instituciones o empresas, o por temas personales o familiares del trabajador, todo ello ha conllevado que las actividades que este colaborador venía desarrollando se paralice, hasta que exista el nuevo proceso de contratación, producto de esto y la paralización de las actividades o programas que se venían desarrollando se queden paralizados estancando así las

ejecuciones de los presupuestos, y por ende no se cumpla las metas y objetivos institucionales.

Al contrastar con los resultados del estudio realizado por Boderó (2019) donde menciona que existe relación positiva fuerte entre ambas variables de estudio, dado que el p fue $0.000 < 0.05$ y el análisis de causalidad de regresión lineal fue de $r^2 = 0.872$, por ende, las metas presupuestarias son realizadas en un 87,2% por la ejecución presupuestaria, además, Huarhua (2017) menciona que existe relación moderada entre las variables que señala el estudio, ya que el Rho Spearman fue de 0,557. De la misma manera, existe una correlación moderada entre el crédito presupuestario y el control interno, esto a razón que el Rho Spearman alcanzó un valor de 0,590, así mismo, Navarro (2018) hace mención que existe relación entre las variables que muestra el estudio ya que el chi Cuadrado a tabular ($\chi^2_{t} = 25.4625$) es menor al valor calculado ($\chi^2_{c} = 90.134$) y tuvo una significancia asintótica igual a cero al mismo tiempo, no obstante, Mendoza (2019) discrepa de dichos resultados al manifestar que no existe diferencia significativa entre las variables propuestas por el estudio, dado que el T observado (0.097) que es menor al T probabilístico (1.397), y finalmente, García (2018). Coincide con Mendoza ya que en sus resultados no existe relación entre las variables que muestra el estudio, esto se debe a que valor del Chi-Cuadrado (χ^2) fue de 0.61, el cual es mayor al margen de error de 0.05.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe relación directa, alta y significativa entre la rotación de personal con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020, debido a que el análisis estadístico del coeficiente de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0,978 y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), es decir a menor nivel de la rotación mayor será el nivel de ejecución presupuestal, debido a que se continua con el mismo equipo de trabajo y tareas asignadas.
- 6.2. El nivel de rotación de personal, está totalmente en desacuerdo en un 31%, en desacuerdo en un 24%, ni de acuerdo ni en desacuerdo en un 22%, está de acuerdo en un 17% y está totalmente de acuerdo en un 6%:
- 6.3. El nivel de ejecución presupuestal, nunca existió un buen nivel de ejecución presupuestaria en un 33%, casi nunca en un 22%, algunas veces en un 19%, casi siempre en un 18% y siempre en un 8%.
- 6.4. Existe relación directa, alta y significativa entre la compensación con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020, debido a que el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,948 (y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$)), es decir a mayor compensación al personal, mayor será el nivel de ejecución presupuestal.
- 6.5. Existe relación directa, alta y significativa entre las condiciones laborales con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020, debido a que el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,956 y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), es decir a mejores condiciones laborales mayor será la ejecución presupuestal.
- 6.6. Existe relación directa, moderada y significativa entre el reclutamiento de personal con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020, ya que el análisis estadístico Rho de

Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,635 y un p valor igual a 0,000 (p-valor ≤ 0.05), es decir, a mejor reclutamiento de personal mayor será la ejecución personal.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al director de la Unidad ejecutora, realizar reuniones semanales con los jefes de cada área de trabajo, con el objetivo de comunicar y al mismo tiempo solicitar el nivel de avances de cada programa o proyecto en ejecución, además solicitar al jefe de presupuesto el nivel de ejecución presupuestal y avance físico de cada proyecto o programa.
- 7.2. Al jefe de personal, realizar la contratación de personal, tanto administrativo como asistencial en función al manual de organización y funciones, además de brindar al colaborador las herramientas necesarias de acuerdo sus requerimientos y puesto que ocupa.
- 7.3. Al jefe director de la unidad ejecutora, supervisar el cumplimiento de las actividades en función al presupuesto ejecutado, con el objetivo de evitar ampliaciones presupuestarias y de tiempo para cada proyecto o programa.
- 7.4. Al jefe de presupuesto, gestionar incentivos económicos y no económicos para el personal con el objetivo de poder motivarles y que estos se sientan comprometidos con la organización.
- 7.5. Al Director del Hospital, brindar al colaborador todas las herramientas necesarias, desde indumentaria, ambientes cómodos, equipos y materiales en buen estado para que el personal pueda desarrollar sus actividades de manera eficiente y cómoda.
- 7.6. Al jefe de personal, planificar las actividades de manera anticipada, con el objetivo de preverse de presupuestos y personal idóneo para cada actividad a realizar.

REFERENCIAS

- Aguilar, V. (2015). Propuestas para reducir el índice de rotación en la empresa Saljamex Servicios. (Artículo científico), *Revista Unam vol. 1*, Recuperado de <http://avalon.cuautitlan2.unam.mx/biblioteca/tesis/1267.pdf>
- Bastidas, C., Andocilla, J. & Franco, W. (2016). Consideraciones sobre la calidad del gasto público. *Revista Publicando*, vol. 9. recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5833481>
- Bodero, R. (2019). *Ejecución presupuestaria y cumplimiento de las metas presupuestarias en la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú, 2017-2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36102/Bodero_CR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Campos, P., Gutiérrez, H. & Matzumura, J. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista Cuidarte vol. 14*. recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuid/v10n2/2346-3414-cuid-10-2-e626.pdf>
- Cabrera, Ledezma y Rivera (2011). *La rotación de personal como un elemento laboral que afecta la misión de la empresa comercial Garza Morton*.
- Capell, J. (2020). La rotación de personal, un reto pendiente para muchas. *Revista Capital Humano*, 5. recuperado de <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&sid=74983983-1360-4ac4-926a-d36f8ef799ca%40sessionmgr103>
- Cifuentes, T. (2017). *Análisis de factores que influyen en la rotación de personal en una empresa del rubro de alimentos y bebidas*. (Tesis de maestría). Universidad de Chile. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/149838/Cifuentes%20Cadena%20Tatiana.pdf>
- Cobián, E. (2015). La constitucionalización del derecho presupuestario y la protección de los derechos fundamentales: apuntes para la reflexión peruana. *Revistas PUCP Vol. 24*. recuperado de

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/pensamientoconstitucional/article/view/14889>

Cubillos, C., Reyes, M. & Londoño, M. (2017). Análisis de las causas de la rotación de personal en el área Comercial de una gran superficie. *Revista Faccea*, 15. recuperado de https://drive.google.com/file/d/1-HVKtYH6v4gWsf5EbColb_ad4g6nC3bo/view

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos: El capital de las organizaciones*. México: Editorial Mc Graw-Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3ª ed.). México: McGraw Hill.

Chaparro, D., Guzmán, A., Naizaque, L., Ortiz, S., & Jiménez, W. (2015). Factores que originan la rotación del personal auxiliar de odontología. *Redalyc*, 9. recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2312/231242734009.pdf>

Diario el Peruano (2019) *Resolución Directoral N° 036-2019-ef/50.01*, recuperado de <https://www.mef.gob.pe/es/normatividad-sp-9867/por-instrumento/directivas/21602-directiva-n-011-2019-ef-50-01/file>

Flores, R., Abreu, J. y Badii, M. (2008). Factores que Originan la Rotación de Personal en las Empresas Mexicanas. *Daena: International Journal of Good Conscience*, vol. 1.

Fontalvo, T., De La Hoz, E. & Morelos, J. (2017). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional, *Scielo*, Vol 14. recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v16n1/1692-8563-diem-16-01-00047.pdf>

García, G. (2018). *Relación entre modalidad de ejecución presupuestaria y plazos de ejecución de obra del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Región San Martín – Tarapoto, periodo 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Tarapoto. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31433/garcia_mg.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, S., Cruz, Z., Meza, M. & Cruz, L. (2017). Principales Causas de la Rotación del Personal en Empresa de Servicios. *Revista Sociología*

Contemporánea, Volumen 8. recuperado de https://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Sociologia_Contemporanea/vol4num11/Revista_Sociologia_Contemporanea_V4_N11_5.pdf

Ibañez, M. (2011). *Gestión del talento humano de la empresa*. Lima: Editorial San Marcos.

Jímenez, F. & Mariño, I. (2018). *Investigación y análisis de la rotación del talento humano en las cadenas*. Revista Científica Dominio de las Ciencias, 17. recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6560194>

León, J. (2019). Emprendimiento empresarial y crecimiento económico en Perú. Estudios Gerenciales, *Revista emprendimiento vol 26*. recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/212/21262744009/21262744009.pdf>

León, L., Noriega, E. & Murillo, M. (2018). *Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento*. Scielo, vol. 18. recuperado de http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v16n16/v16n16_a03.pdf

Lima, D., Shugulí, C. & Mantilla, K. (2020). Acciones para reducir la rotación del personal en una empresa. *Uniandes Episteme vol 15*.

López, E; Salazar, M & Torres, D. (2018). *Análisis de la rotación de personal del área comercial y elaboración de una propuesta de mejora en la empresa comestibles ricos S.A.* (Artículo científico). Universidad Jorge Tadeo Lozano, Colombia. Recuperado de <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/8317/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1>

Navarro, K. (2018). *Gestión organizacional y relación con la ejecución presupuestal DEVIDA – Tarapoto 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Tarapoto. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30682/Navarro_TKL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mendoza, J. (2019). *Ejecución presupuestal del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal de la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2017, 2018*(Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Tarapoto. Recuperado

dehttp://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36895/Mendoza_AJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Meza, J. (2016). *Incidencias del control interno en la eficacia financiera y ejecución presupuestaria de las instituciones autónomas en Cúcuta*. Colombia: Universidad Nacional Experimental de Táchira.

Montoya, C. & Boyero, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y competitividad organizacional. *Visión futuro*, 21. recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>

Ortega, A. (2014). *Hacienda pública las finanzas del Estado*. Bogotá: Ecoe Ediciones.

Parra, J. & La Madriz, J. (2017). Presupuesto como instrumento de control financiero en pequeñas. *Redalyc*, vol 17. recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/782/78253678003.pdf>

Peñaloza, K., Gutiérrez, A. & Prado, M. (2017). Evaluaciones de diseño y ejecución presupuestal, un instrumento del presupuesto por resultados: Algunas experiencias aplicadas a la salud. *Redalyc vol 8*. recuperado de [redalyc.org/pdf/363/36353391020.pdf](https://www.redalyc.org/pdf/363/36353391020.pdf)

Pico, E., Suarez, K. & Tomala, C. (2017). La planificación presupuestaria y su incidencia en la gestión financiera en las empresas de la provincia de Santa Elena. *Revista de Planeación y Control Microfinanciero*, Vol 10. recuperado de https://ecorfan.org/spain/researchjournals/Planeacion_y_Control_Microfinanciero/vol3num9/Revista_de_Planeaci%C3%B3n_y_Control_Microfinanciero_V3_N9_1.pdf

Polo, I., & Quintero, N. (2011). *Guía para la adecuada ejecución presupuestal de los recursos de inversión asignados a la secretaría de educación del distrito capital*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.

Ramírez, C. (2018). Los presupuestos sus objetivos e importancia. *Revista Cultural UNILIBRE*, VOL. 12. recuperado de https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/revista_cultural/article/download/3981/3350/

- Ríos, C., Correa, M., & Vargas, D. (2017). Diseño de una propuesta de incentivos y beneficios que le permita a una mediana empresa prestadora de servicios de tecnología, reducir los índices de ausentismo y rotación del personal. *Revistas Unilibre*, VOL 12. recuperado de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/libreempresa/article/view/3158/2569>
- Silva, C., Dugarte, J. & Mejía, A. (2018). Impacto de los costos de calidad en la ejecución de los proyectos de construcción en Colombia. *Revista EAN*, vol. 22. recuperado de <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2017/1781>
- Solórzano, J. (2019). *Efectividad de la ejecución presupuestaria en la Fuerza Aérea del Perú. Período 2014-2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27617/Sol%20c3%b3rzano_ZJR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Torres, C. (2018). *La Ley de Presupuestos del sector público. Serie Informe Legislativo*, 22. Recuperado de <https://lyd.org/wp-content/uploads/2018/04/sil-49-la-ley-de-presupuestos-del-sector-publico-abril2018.pdf>
- Zapata, K., Calle, P., Chirinos, R., Guzmán, J., Melitón, L., Rosadio, J., Rosales, K. & Soto, N. (2016). ¿Cómo actúan los fondos de inversión? *Revistas PUCP*, vol. 17. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/actualidadmercantil/article/view/14965>

Anexos

Matriz de Operacionalización de variables

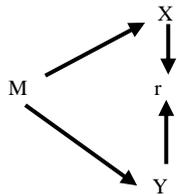
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Rotación de personal	Es el proceso de salida de algunos colaboradores de una organización y la entrada de otras personas para suplirlos en los puestos de trabajo que ocupaban. (Chiavenato, 2009, p. 91).	Consistió en el cambio de ambiente laboral realizado por los colaboradores dentro del mercado laboral, dicha variable será medida con una escala ordinal con un cuestionario de acuerdo a sus dimensiones e indicadores.	Compensación	Sueldo por encima de la medida del mercado	Ordinal
				Comisiones de venta	
				Beneficios sociales	
			Condiciones laborales	Implementos de seguridad	
				Supervisión de los implementos	
				Horario de ingreso y salida de la empresa	
			Reclutamiento de personal	Convocatorias	
				Renovaciones de contrato	
				Inducción	
Ejecución presupuestaria	El Diario El Peruano (2019) lo define como el proceso a través del cual se atienden las obligaciones de gasto con el objeto de financiar la prestación de los bienes y servicios públicos y, a su vez, lograr resultados, conforme a los créditos presupuestarios autorizados en los respectivos presupuestos institucionales de los Pliegos, en concordancia con la PCA.(p. 2)	Es proceso mediante el cual se llevan a cabo actividades la realización de obras en beneficio de la población, con la finalidad de mejorar la calidad de vida y también generar desarrollo económico y social en el país, de acuerdo a las políticas anuales de desarrollo, dicha variable será medida con una escala ordinal con un cuestionario de acuerdo a sus dimensiones e indicadores.	Certificación	Verificación del crédito presupuestario	ordinal
				Emisión de certificación	
			Compromiso	Aceptación del gasto aprobado de acuerdo a la cadena de gasto establecida	
				Verificación del gasto aprobado de acuerdo a la programación de compromiso anual (PCA) establecida	
			Devengado	Constatación de que el bien o servicio se realizado	
				Registro de la obligación en el módulo correspondiente	
			Pago	Giro de los recursos para atender el gasto comprometido devengado	
				Registro en el módulo de tesorería y extinción de la obligación contraída.	

Matriz de consistencia

Título: Rotación de personal y ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí 2020

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la rotación de personal con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402, Salud Huallaga Central Juanjuí 2020?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel de rotación de personal en la Unidad Ejecutora 402, Salud Huallaga Central Juanjuí 2020?</p> <p>¿Cuál es el nivel de ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402, Salud Huallaga Central Juanjuí 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la compensación con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402, Salud Huallaga Central Juanjuí 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402, Salud Huallaga Central Juanjuí 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el reclutamiento del personal con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402, Salud Huallaga Central Juanjuí 2020?</p>	<p>objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la rotación de personal con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Identificar el nivel de rotación de personal en la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020</p> <p>Determinar el nivel de ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020.</p> <p>Analizar la relación entre la compensación con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020.</p> <p>Analizar la relación entre las condiciones laborales con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020.</p> <p>Analizar la relación entre el reclutamiento de personal con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre la rotación de personal con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre la rotación de personal con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020</p> <p>hipótesis específicas:</p> <p>H1: El nivel de rotación de personal con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020, es alta</p> <p>H2: El nivel de ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020., es alta.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre la compensación con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020.</p> <p>H4: Existe relación significativa entre las condiciones laborales con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020.</p> <p>H5: Existe relación significativa entre el reclutamiento de personal con la ejecución presupuestaria de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, 2020</p>	<p>Técnica</p> <p>encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p>
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	

No experimental



Donde:

M= Muestra de la investigación

X= Variable rotación de personal

Y= Variable ejecución presupuestal

R= Relación entre las variables

Población

La población total estuvo conformada por 78 trabajadores, los cuales realizan trabajos administrativos en las Áreas administrativas de la Unidad Ejecutora 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí.

Muestra

La muestra estuvo comprendida por el total de la población, que en este caso fue de 78 trabajadores.

Variables	Dimensiones
Rotación de personal	Compensación
	Condiciones laborales
	Reclutamiento de personal
Ejecución Presupuestaria	Certificación
	Compromiso
	Devengado
	Pago

Instrumento de recolección de datos
Cuestionario de rotación de personal

Estimado(a), el presente cuestionario tiene la finalidad de conocer la situación de la variable Ejecución presupuestal en su organización. Por favor lea con atención y responda las preguntas marcando con una “x” en un solo recuadro. La escala de calificación es la siguiente:

Valor	1	2	3	4	5
Significado	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

ROTACIÓN DE PERSONAL		ESCALA DE MEDICIÓN				
COMPENSACIÓN		1	2	3	4	5
1	El sueldo que percibe es mejor que el que ofrece otras instituciones y/o empresas privadas.					
2	Existen bonificaciones por su trabajo realizado.					
3	Los beneficios sociales que la institución otorga son conformes.					
4	La institución brinda incentivos y/o reconocimientos por el cumplimiento de metas.					
CONDICIONES LABORALES						
5	La institución cuenta con todos los implementos y señalización de seguridad dentro del espacio de trabajo.					
6	Los implementos de seguridad cuentan con supervisión periódicas.					
7	La institución establece un horario de entrada y de salida.					
8	La institución brinda todas las herramientas y equipos para el desarrollo de su trabajo.					
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL						
9	La institución realiza convocatorias periódicas para reclutar personal.					
10	La institución resuelve los contratos periódicamente.					
11	La institución realiza una adecuada inducción.					
12	Las capacitaciones al personal son constantes.					

Cuestionario de ejecución presupuestaria

Estimado(a), el presente cuestionario tiene la finalidad de conocer la situación de la variable Ejecución presupuestal en su organización. Por favor lea con atención y responda las preguntas marcando con una "x" en un solo recuadro. La escala de calificación es la siguiente:

Valor	1	2	3	4	5
Significado	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

DIMENSION: CERTIFICACION DEL GASTO		ESCALA DE MEDICIÓN				
N°	Afirmaciones	1	2	3	4	5
Indicador: Verificación del crédito presupuestario						
1	¿Realizan los requerimientos previa verificación del crédito presupuestario?					
2	¿La entidad difunde los requisitos y procedimientos para la verificación del crédito presupuestario?					
3	¿Se elaboran instructivos o manuales para facilitar el acceso de la información para la adecuada verificación del crédito presupuestario?					
Indicador: Emisión de certificación						
4	¿Se efectúan las certificaciones de acuerdo a los procedimientos y requisitos establecidos?					
5	¿Se realiza la certificación de acuerdo a los plazos establecidos en el procedimiento?					
6	¿La certificación efectuada cumple las formalidades técnicas de presupuesto de acuerdo al debido sustento del requerimiento?					
DIMENSION: COMPROMISO						
Indicador: Aceptación del gasto aprobado de acuerdo a la cadena de gasto establecida						
7	¿El gasto aprobado guarda relación con la cadena de gasto establecida?					
8	¿Se difunden manuales o instructivos que permitan conocer la estructura presupuestal de una cadena de gasto?					
9	¿El personal conoce detalles de cómo se realiza un proceso de aceptación de gasto en su correspondiente cadena presupuesta?					
Indicador: Verificación del gasto aprobado de acuerdo a la programación de Compromiso Anual (PCA) establecida						

10	¿La entidad difunde o capacita en relación a lo que es la Programación de Compromiso Anual (PCA)?					
11	¿La ejecución de una actividad o requerimiento se encuentra acorde con la Programación de Compromiso Anual (PCA)?					
12	¿El personal cumple con efectuar la verificación del gasto de acuerdo a la Programación de Compromiso Anual?					
DIMENSIÓN: DEVENGADO						
Indicador: Contratación de que el bien o servicio se ha realizado						
13	¿Se difunde o está al alcance los procedimientos o requisitos para la comprobación del bien adquirido o servicio realizado?					
14	¿La comprobación del bien adquirido o servicio realizado se efectúa de acuerdo a especificaciones técnicas establecidas?					
15	¿La entidad capacita al personal para la adecuada ejecución técnica de comprobación del bien adquirido o servicio realizado?					
Indicador: Registro de la obligación en el módulo correspondiente						
16	¿El registro de las obligaciones en el módulo administrativo o SIAF se efectúa de acuerdo a los plazos establecidos?					
17	¿La entidad difunde los requisitos o procedimientos para el adecuado desarrollo de esta actividad administrativa?					
18	¿El personal a cargo realiza dicha acción con rapidez y eficiencia?					
DIMENSIÓN: GIRADO-PAGADO						
Indicador: Giro de los recursos para atender el gasto comprometido y devengado						
19	¿El giro de los recursos se efectúa de acuerdo a los requisitos y plazos establecidos?					
20	¿El personal a cargo realiza dicha actividad con rapidez, eficiencia y empatía?					
21	¿Los giros de los recursos están a cargo de personal especializado?					
Indicador: Registro en el módulo de tesorería y extinción de la obligación contraída.						
22	¿El registro de los giros en el módulo de tesorería se encuentra debidamente organizado?					
23	¿La entidad difunde los requisitos y procedimientos para conocimiento oportuno del usuario?					
24	¿El personal a cargo de dicha acción cumple con los plazos establecidos en el procedimiento?					

Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Rodríguez Mendoza, Segundo Saúl
 Grado Académico : Maestro en ciencias económicas, Mención Gestión Empresarial
 Institución donde labora/cargo : Universidad Nacional de San Martín
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Rotación de personal
 Autor (s) del instrumento (s) : Bach. Franco Navarro del Águila

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: Rotación de personal 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: Rotación de personal.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Rotación de personal de manera que permitan 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: Rotación de personal.				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: Rotación de personal.					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						

(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 viable para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN 4.8

Tarapoto, 23 de noviembre 2020.



 Lic. Ma. Msc. Segundo Rodríguez M.
 Coleg. CLAD 7097

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Rodríguez Mendoza, Segundo Saúl
 Grado Académico : Maestro en ciencias económicas, Mención Gestión Empresarial
 Institución donde labora/cargo : Universidad Nacional de San Martín
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Ejecución presupuestaria
 Autor (s) del instrumento (s) : Bach. Franco Navarro del Águila

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: Ejecución presupuestaria 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: Ejecución presupuestaria					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Ejecución presupuestaria de manera que permitan 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: Ejecución presupuestaria .				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: Ejecución presupuestaria .					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						

(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 viable para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN 4.7



Uc. Msc. Msc. Segundo Rodríguez M.
 Colg. CLAD 7097

Tarapoto, 23 de noviembre 2020.



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Muñoz Ocas Alcides
 Grado Académico : Maestro en Gestión Pública
 Institución donde labora/cargo : Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Ejecución presupuestaria
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Franco Navarro Del Águila

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: Ejecución presupuestaria 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: Ejecución presupuestaria				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Ejecución presupuestaria de manera que permitan 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: Ejecución presupuestaria .				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: Ejecución presupuestaria .					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)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Si es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN

4.6

Tarapoto, 20 de noviembre 2020.



ALCIDES Lic. Mg. Alcides Muñoz Ocas
RUCVUC. 11941



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Muñoz Ocas Alcides
 Grado Académico : Maestro en Gestión Pública
 Institución donde labora/cargo : Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Rotación de Personal
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Franco Navarro Del Águila

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: Rotación de personal 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: Rotación de personal .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Rotación de personal de manera que permitan 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: Rotación de personal .				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: Rotación de personal .					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		47				

(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

Si es Aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN 4.7

Tarapoto, de noviembre 2020.

CÉSAR Lic. Mg. Alcides Muñoz Ocas
 REGUC. 11541



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Nicol Lisbeth Cedamano Saavedra
 Grado Académico : Maestro en Gestión Pública
 Institución donde labora/cargo : Instituto Educación Superior Ciro Alegria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Rotación de Personal
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Franco Navarro Del Águila

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: Rotación de personal 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: Rotación de personal .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Rotación de personal de manera que permitan 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: Rotación de personal .				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: Rotación de personal .					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		48				

(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

Si es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN

Tarapoto, 20 de noviembre 2020.



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Nicol Lisbeth Cedamano Saavedra
 Grado Académico : Maestro en Gestión Pública
 Institución donde labora/cargo : Instituto Educación Superior Ciro Alegria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Ejecución Presupuestaria
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Franco Navarro Del Águila

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: Ejecución presupuestaria 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: Ejecución presupuestaria				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Ejecución presupuestaria de manera que permitan 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: Ejecución presupuestaria .					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: Ejecución presupuestaria .				X	
METODOLÓGÍA	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				

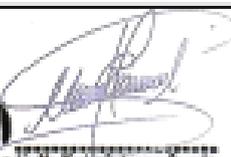
(Nota: tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Si es Aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN 4.5

Tarapoto, 20 de noviembre 2020.





 COEVALUADOR
 Lic. Mg. Nicol L. Cedamano Saavedra
 REGUC-01121

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



OFICINA DE GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD HUALLAGA CENTRAL
DIRECCIÓN GENERAL
AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD

LA DIRECTORA DE LA UNIDAD EJECUTORA N°402 SALUD
HUALLAGA CENTRAL – JUANJUÍ

RUC: 20531319991

AUTORIZA:

A don, **Franco Navarro Del Aguila**, identificado con DNI N° 43807627, con domicilio en Jr. San Martín 347 – Juanjuicillo, estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, aplicar el instrumento de recolección de datos para el desarrollo titulado: "Rotación de personal y ejecución presupuestaria de la Unidad ejecutora 402 Salud Huallaga Central Juanjuí 2020", a partir de la fecha mientras dure el tiempo de su investigación.

Se expide la presente autorización, a solicitud del interesado para los fines pertinentes.

Atentamente;

EMVA/mlp,
Interesado



DIRECCION REGIONAL DE SALUD SAN MARTIN
UNIDAD EJECUTORA 402 - SALUD HUALLAGA CENTRAL
AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD


OBSTA. ERIKA MILAGROS VARGAS ANGULO.
DIRECTORA

"El Dengue Comienza en tu Casa..... Elimina los Criaderos"

Base de datos

Variable: ROTACIÓN DE PERSONAL																
PREGUNTA N° USUARIO	Compensación					Condiciones laborales					Reclutamiento de personal					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	Sub tot	P5	P6	P7	P8	Sub tot	P9	P10	P11	P12	Sub tot	
1	3	2	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	5	13	35
2	3	3	3	4	13	3	3	3	4	13	3	3	3	3	12	38
3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12
4	2	1	2	2	7	1	2	2	2	7	1	1	2	1	5	19
5	4	3	4	3	14	3	4	4	3	14	3	3	4	3	13	41
6	2	1	2	2	7	1	2	2	2	7	1	1	2	1	5	19
7	4	4	4	1	13	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	21
8	2	3	2	3	10	3	2	2	3	10	3	3	2	3	11	31
9	4	4	4	5	17	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	50
10	4	5	4	5	18	5	4	4	5	18	5	5	4	5	19	55
11	4	4	4	1	13	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	21
12	2	3	2	4	11	3	2	2	4	11	3	3	2	3	11	33
13	3	2	3	2	10	2	3	3	2	10	2	2	3	2	9	29
14	3	4	3	3	13	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	21
15	2	2	2	1	7	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	22
16	3	2	3	3	11	2	3	3	3	11	2	1	2	2	7	29
17	3	3	3	4	13	3	3	3	4	13	3	1	3	2	9	35
18	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	3	2	4	10	18
19	2	1	2	2	7	1	2	2	2	7	1	4	3	1	9	23
20	4	3	4	3	14	3	4	4	3	14	3	4	4	3	14	42

21	2	1	2	2	7	1	2	2	2	7	1	3	3	2	9	23
22	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	1	3	3	3	10	42
23	2	3	2	3	10	3	2	2	3	10	3	4	3	4	14	34
24	4	4	4	5	17	4	4	4	5	17	4	1	1	1	7	41
25	4	5	4	5	18	5	4	4	5	18	5	2	2	2	11	47
26	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	3	4	3	14	46
27	2	3	2	4	11	3	2	2	4	11	3	2	2	2	9	31
28	3	2	3	2	10	2	3	3	2	10	2	4	4	4	14	34
29	3	4	3	4	14	4	3	3	4	14	4	3	3	3	13	41
30	2	2	2	1	7	2	2	2	1	7	2	5	4	5	16	30
31	2	2	2	1	7	2	2	2	1	7	2	5	5	5	17	31
32	4	4	4	1	13	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	21
33	3	1	3	1	8	1	3	3	1	8	1	3	3	3	10	26
34	3	3	3	4	13	3	3	3	4	13	3	2	3	2	10	36
35	3	2	3	3	11	2	3	3	3	11	2	4	4	4	14	36
36	2	3	2	3	10	3	2	3	3	11	3	2	2	2	9	30
37	3	3	3	3	12	4	3	3	3	13	4	2	2	2	10	35
38	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	2	4	4	11	19
39	1	2	1	2	6	2	1	2	2	7	2	2	2	1	7	20
40	3	4	3	4	14	3	3	4	4	14	3	3	3	4	13	41
41	1	2	1	2	6	2	1	2	2	7	2	3	3	3	11	24
42	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	5	5	5	19	51
43	3	2	3	2	10	3	3	2	2	10	3	4	4	5	16	36
44	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	5	5	5	5	20	53
45	5	4	5	4	18	5	5	4	4	18	5	3	3	3	14	50
46	4	4	4	1	13	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	21
47	3	2	3	2	10	4	3	2	2	11	4	3	3	3	13	34
48	2	3	2	3	10	2	2	3	3	10	2	3	3	3	11	31

49	4	3	4	2	13	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	21
50	2	2	2	2	8	1	2	2	2	7	1	4	4	4	13	28
51	2	2	2	2	8	1	2	2	2	7	1	2	2	2	7	22
52	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	3	4	4	4	15	46
53	1	3	1	3	8	1	1	3	3	8	1	3	4	3	11	27
54	3	3	3	3	12	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	21
55	2	3	2	3	10	3	2	3	3	11	3	4	4	4	15	36
56	5	4	5	4	18	5	5	4	4	18	5	3	3	3	14	50
57	4	3	4	2	13	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	21
58	4	5	4	5	18	5	4	5	5	19	5	4	4	4	17	54
59	2	2	2	2	8	4	2	2	2	10	4	3	4	3	14	32
60	4	2	4	2	12	3	4	2	2	11	3	3	3	3	12	35
61	4	2	4	2	12	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	21
62	2	3	2	3	10	2	2	3	3	10	2	3	3	3	11	31
63	4	1	4	1	10	5	4	1	1	11	5	4	3	4	16	37
64	4	4	4	1	13	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	21
65	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	24
66	3	4	3	3	13	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	21
67	3	4	3	3	13	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	21
68	4	5	4	5	18	5	4	5	5	19	5	4	4	4	17	54
69	5	4	3	1	13	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	21
70	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	2	5	4	5	16	39
71	3	4	3	3	13	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	21
72	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	5	4	4	4	17	50
73	3	4	3	4	14	3	3	4	4	14	3	3	3	3	12	40
74	3	3	3	3	12	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	20
75	3	3	2	4	12	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	21
76	2	3	2	3	10	3	2	3	3	11	3	2	2	2	9	30

77	3	3	3	3	12	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	21
78	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	2	4	4	11	19
Promedio	230	227	227	215	899	193	186	190	195	764	186	201	207	206	800	2463

Variable: EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA

N°	Certificación						Compromiso						Devengado						Pago					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4
3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1
4	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2
5	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3
6	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3
9	3	4	4	4	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5
11	5	4	4	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	2	3	2	3	2	4	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2	2	4
13	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2
14	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4
15	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1
16	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3
17	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	1	3	2	2	3	3	4	4	4	3	5	5	4
18	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	4	4	1	1	1	2	2	1	1	1	1
19	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	4	3	1	3	1	2	2	2	1	1	2	2	2
20	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3
21	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	3	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2
22	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3

24	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	1	1	1	1	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5
25	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	2	2	2	1	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5
26	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	
27	2	3	2	3	2	4	3	2	2	4	3	2	2	2	1	3	2	4	3	2	3	2	2	4	
28	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	4	4	4	4	2	3	2	2	2	2	3	3	2	
29	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	
30	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	5	4	5	4	2	2	1	1	2	2	2	2	1	
31	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	5	5	5	5	2	2	1	3	3	2	2	2	1	
32	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	3	
33	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1	
34	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	
35	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	
36	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	
37	3	4	3	3	3	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
39	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	
40	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	
41	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
43	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	5	4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	
44	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	
45	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	2	5	4	5	4	5	5	5	4	4	
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
47	3	3	3	2	3	2	4	3	2	2	4	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	2	2	
48	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	
49	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	
50	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	4	4	4	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	

51	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
52	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
53	2	1	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3	4	3	3	1	2	1	3	1	1	1	3
54	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	5	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3
55	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
56	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	3	5	3	5	4	5	5	5	4
57	4	5	4	3	4	3	5	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3
58	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5
59	3	3	2	2	2	2	4	2	2	2	4	3	4	3	3	2	2	2	2	4	2	2	2
60	3	3	4	2	4	2	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
61	3	3	4	2	4	2	2	4	2	2	2	4	4	4	3	4	3	4	2	2	4	4	2
62	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	3
63	3	4	4	1	4	1	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
64	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
66	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4
67	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	2	2	1	3	4	3	4	3	3	3	4
68	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5
69	4	4	5	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
70	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	5	4	5	4	3	5	3	3	2	3	3	3
71	4	4	3	4	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
72	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
73	4	3	3	4	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
75	4	4	3	3	2	4	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
76	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3
77	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3

78	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	4	1	2	1	1	1	1	1	1	
Promedio	243	239	230	227	229	234	215	203	201	202	192	204	211	208	196	182	189	190	190	196	182	188	193	195