



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Asignación presupuestaria y su relación con la deserción de  
profesionales del Centro de Salud tipo A, Los Ríos, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Magallanes Illescas, Karem Estefanía ([ORCID: 0000-0003-1442-1124](#))

**ASESORA:**

Dra. Preciado Marchan, Anita ([ORCID: 0000-0002-1818-8174](#))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Políticas de servicios de salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**PIURA – PERÚ**

**2022**

### **Dedicatoria**

A Dios, quién con su gran amor y sabiduría me guió por el buen camino, a mis padres, por su amor incondicional, por sus consejos, su apoyo, su comprensión y más que nada por darme la mejor herencia como lo es la educación, a mi hijo, por ser mi eterna fuente de motivación e inspiración para cada meta que me he planteado en la vida, a mi novio, por su compañía, amor, apoyo y por estar a mi lado en todo momento, haciendo mas ligeros los momentos de dificultad. A mi ángel que desde el cielo me guía y celebra junto a mi cada reto alcanzado, este logro va por ti Mami Chela.

### **Agradecimiento**

Me gustaría agradecerte sobre todo a ti Dios por estar conmigo en cada paso que doy. Agradezco a tus ángeles aquí en la Tierra, mis padres, los amores de mi vida, por ser la base que me sostuvo cuando temí caer. A mi tutora de tesis la Dra. Anita Preciado Marchan por su ayuda incondicional y dedicación, quien con sus conocimientos, experiencia y motivación fue de gran ayuda para culminar este proyecto. A mi hijo y a mi novio, gracias por entender las limitaciones de tiempo y todo el estrés que conlleva estudiar y trabajar a la vez, gracias por regalarme momentos de alegría y ser testigos de la realización de este gran sueño.

## Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Indice de contenido .....	iv
Indice de tablas .....	v
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGIA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y Operacionalización.....	13
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSIÓN .....	25
VI. CONCLUSIÓN.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS .....	33
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1	
Evaluación de la validez de instrumentos Cuestionario de Control interno y Encuesta con relacion a la deserción profesionales.....	16
Tabla 2	
<i>Confiabilidad de los instrumentos</i> .....	17
Tabla 3.	
<i>Puntuación para medir la asignación presupuestaria y su relación con la deserción de profesionales del Centro de Salud tipo A, Los Ríos, 2022.....</i>	19
Tabla 4.	
<i>Nivel de relación entre la asignación presupuestaria y la deserción de profesionales del Centro de Salud tipo A, Los Ríos, 2022.....</i>	19
Tabla 5.	
<i>Puntuación para medir el nivel de eficacia en la asignación presupuestaria en el Centro de Salud tipo A.....</i>	20
Tabla 6.	
<i>Nivel de eficacia en la asignación presupuestaria en el Centro de Salud tipo A.....</i>	20
Tabla 7.	
<i>Puntuación para medir el nivel de desempeño en la asignación presupuestaria en el Centro de Salud tipo A.....</i>	21
Tabla 8.	
Nivel de desempeño en la asignación presupuestaria en el Centro de Salud tipo A.....	21
Tabla 9.	
<i>Puntuación para medir el nivel de ambiente laboral en la deserción profesional en el Centro de Salud tipo A.....</i>	21

Tabla 10.

*Nivel de ambiente laboral en la deserción profesional en el Centro de Salud tipo A.....22*

Tabla 11.

*Prueba de normalidad entre asignación presupuestaria y deserción profesional.....22*

Tabla 12.

*Coefficiente de Correlación entre asignación presupuestaria y deserción profesional en el Centro de Salud tipo A.....23*

## Resumen

El objetivo general de la investigación es Determinar si la asignación presupuestaria se relaciona con la deserción de profesionales del Centro de Salud tipo A, Los Ríos, 2022. La metodología aplicada fue cuantitativa de tipo de investigación básica de diseño no experimental, una población total de 100 personas que corresponden al personal de profesionales del Centro de Salud tipo A. En esta investigación se usaron el cuestionario y encuesta. Se interpreta como resultado que la relacion existente significativa entre la asignación presupuestaria y deserción profesional en el Centro de Salud tipo A, Los Rios, 2022. es significativa de forma inversa( $p=,051$ ), el nivel de relación entre la asignación presupuestaria y la deserción de profesionales del Centro de Salud tipo A, tiene 57% con nivel medio, el nivel de eficacia en la asignación presupuestaria en el Centro de Salud tipo A, 46% con nivel medio, el nivel de desempeño en la asignación presupuestaria en el Centro de Salud tipo A, 48% de nivel medio y el nivel de ambiente laboral en la deserción profesional en el Centro de Salud tipo A, 86% de nivel bajo. La conclusión es que entre mayor organización de la asignación presupuestaria, menor será la deserción de profesionales.

**Palabras claves:** asignación presupuestaria, deserción de profesionales, organización financiera.

## **Abstract**

The general objective of the research is to determine if the budget allocation is related to the attrition of professionals of the Health Center type A, Los Ríos, 2022. The methodology applied was a quantitative basic research type of non-experimental design, with a total population of 100 people corresponding to the professional staff of the Type A Health Center. In this research the questionnaire and survey were used. It is interpreted as a result that the existing significant relationship between budget allocation and professional desertion in Health Center type A, Los Rios, 2022. It is significant in an inverse way ( $p=-,051$ ), the level of relationship between budget allocation and professional desertion in Health Center type A, has 57% with medium level, the level of efficiency in budget allocation in Health Center type A, 46% with medium level, the level of performance in budget allocation in Health Center type A, 48% of medium level and the level of work environment in professional desertion in Health Center type A, 86% of low level. The conclusion is that the higher the organization of the budget allocation, the lower the attrition of professionals.

**Key words:** budget allocation, professional attrition, financial organization.

## **I. INTRODUCCIÓN**

La asignación presupuestaria ha sido una de las problemáticas más representativas respecto a la manipulación y la utilización de dichos recursos, ya que, la planificación puede someterse a un bajo índice de profesionalidad debido a los objetivos que se planean lograr como resultados, por lo que, la integración de una serie de medidas reguladoras que se encarguen de supervisar el uso correcto de los recursos económicos hace que todos los procedimientos se realicen con transparencia ética para que su efectividad pueda trascender de todos los factores económicos invertidos. (Banco Interamericano de Desarrollo, 2018)

En América latina, se puede identificar que todo el gasto público se lo distribuye de formas más convencionales para que de esa manera toda posibilidad de gasto quede reducida a la implementación de una serie de parámetros de control para que se pueda obtener resultados que permitan la evaluación constante y oportuna del presupuesto asignado, por eso, en países como Colombia, se busca integrar políticas que vayan orientando el gasto presupuestario directamente al mejoramiento del establecimiento, dando como resultado en sus primeros años de implementación se puede encontrar que el uso del presupuesto financiero ha tenido una incidencia de mejoramiento del 13%, mientras que, en Perú, la asignación presupuestaria suele hacerse de acuerdo a los gastos que reflejan mayor atendimento y no se llega a considerar los resultados positivos que ese tipo de elecciones podría llegar a tener dando como resultado un uso del presupuesto que se sale de las valoraciones directas que se hacen en la estructuración financiera de cada establecimiento médico. (Benavides, Cálmet, Cordero, & Salhuana, 2016)

Del mismo modo, en Ecuador, el uso de la asignación presupuestaria genera grandes impactos en los diversos departamentos que conforman una entidad hospitalaria porque se debe de comprender que el enfoque de uso de ese recurso económico suele recaer en la planificación y estructuración de su uso para que de esa manera exista una coordinación respecto a todos los procesos de pago que derivan de las necesidades existentes, por eso, lo más óptimo para ampliar el uso correcto de los recursos económicos es pertinente puntualizar los gastos que son generados en cada departamento para así llegar a establecer un control que no

afecte tanto al personal médico como al administrativo, y se pueda ejecutar un constante monitoreo en todos los procesos de gastos relativos a la forma en que se emplea el presupuesto asignado. (Martínez Medina & Sánchez Morales, 2018) Por lo tanto, toda institución pública debe de cumplir todos los procesos presupuestarios que ya han sido establecidos y que guardan estrecha relación con las obligaciones a cumplir junto con todos los controles interinos que se ejecutan dentro del ámbito financiero dentro de la institución para que de esa manera se pueda dar una administración mucho más objetiva a todos los procesos presupuestarios con la finalidad de brindar seguridad al momento de hacer todo tipo de gasto público. (Guachi Sanipatin, 2017)

A su vez, se debe de considerar que la asignación presupuestaria es el principal mecanismo planificador que se encarga de organizar y de direccionar todos los recursos que otorga el Estado, con la principal finalidad de poder asignar de una manera totalmente eficaz y eficiente, los recursos económicos disponibles del Estado para que de esa forma las entidades gubernamentales puedan adquirir cierta forma de autonomía, tanto económica como política, para que se pueda establecer una serie de estrategias que incite al manejo apropiado de los recursos económicos, es decir que, se debe de garantizar la correcta administración porque de ese modo se va fortaleciendo el control administrativo de dichas entidades gubernamentales. (Mendoza Zamora, Loo Carvajal, Salazar Pin, & Nieto Parrales, 2018)

También es pertinente comprender que, al existir falencias al momento de realizarse la división de los recursos económicos brindados por el Estado, se hace presente una serie de obstrucciones respecto al desarrollo objetivo de las instituciones gubernamentales debido a que esos fallos evidencian las carencias administrativas que obstaculizan el aumento de la calidad fijada al momento de efectuar la planificación relacionada con todo el presupuesto general que se otorga anualmente. (García Londoño, Vargas Taborda, & Arboleda, 2017)

A partir de lo mencionado se ha establecido poder determinar la relación existente entre la forma en que distribuye el presupuesto anual 2021 en Centros de Salud tipo A, y el índice de deserción laboral presente entre los profesionales médicos de dicho establecimiento, para así comprender la forma en qué se está

ejecutando la distribución económica, y, así evaluar todos los procesos de planificación financiera que se están ejecutando en dicho periodo de tiempo, es decir que, la orientación de la investigación va ligada a la forma en que el gasto público se está ejecutando y si está cumpliendo los estándares operativos que la institución lleva a cabo mediante el desarrollo constante de los procesos estructurales que pueden identificar la direccionalidad de los recursos a determinada área específica, por eso, la importancia del financiamiento garantiza un aumento considerable en la eficacia y efectividad con que usan los recursos públicos.

El presente estudio se justifica en el aspecto práctico debido a que su aplicación influyó en la necesidad que existe por disminuir el ausentismo laboral en un Hospital de Guayaquil. Se justifica socialmente ya que se logra concientizar sobre el uso adecuado de los equipos de protección por parte del personal sanitario con el fin de disminuir estos vacíos asistenciales hospitalarios que puedan afectar a la calidad y servicio brindado. En el aspecto teórico, se encuentra respaldada por varias teorías científicas que ayudaron a formular propuestas que logren resolver problemas a investigar. Metodológicamente se aplicaron dos instrumentos validados y fiables para medir las variables, sirviendo de guía para estudios posteriores con bases científicas.

Tras el planteamiento de la realidad problemática, se formula la siguiente pregunta general: ¿Cuál es la relación entre la asignación presupuestaria y la deserción de los profesionales del Centro de Salud tipo A, Los Ríos, 2022?

Partiendo de ese lineamiento investigativo se determinó que el objetivo principal es: Determinar si la asignación presupuestaria se relaciona con la deserción de profesionales del Centro de Salud tipo A, Los Ríos, 2022.

Se establecieron como objetivos específicos los siguientes: (1) Identificar el nivel de eficacia en la asignación presupuestaria en el Centro de Salud tipo A, Los Ríos, 2022. (2) Identificar el nivel de desempeño en la asignación presupuestaria en el Centro de Salud tipo A, Los Ríos, 2022. (3) Identificar la relación entre el ambiente laboral y la deserción profesional en el Centro de Salud tipo A, Los Ríos, 2022.

Adicionalmente, se planteó la hipótesis general:

Hi: La asignación presupuestaria sí se relaciona con la deserción de profesionales del Centro de Salud tipo A, Los Ríos, 2022.

Ho: La asignación presupuestaria no se relaciona con la deserción de profesionales del Centro de Salud tipo A, Los Ríos, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

A modo de lograr mayor nivel de profundización a esta investigación se revisaron varios estudios, artículos de revista e investigaciones, que poseen cierta relación con los lineamientos planteados en la investigación, a continuación se indican los antecedentes con contexto internacional, el primero es de España, (Martínez, 2018) puntualizó un abordaje a partir de la amplia definición y desarrollo de los modelos de gestión usados en diferentes países de América Latina, Europa del Este, India, entre otros, para llegar a implementar modelos de gestión donde se deba de incluir todo tipo un normativa que admitan ciertos estándares de innovación en los procesos de gestión presupuestaria ya existentes en la organización empresarial, mediante la metodología de pensar en la innovación de modelo de negocio y de esa manera reflexionar sobre una serie de preguntas importantes con el objetivo de que se pueda estructurar métodos de perfeccionamiento en todas las actividades internas que al mismo tiempo se van adecuando a las necesidades de la entidad empresarial y no se desaprovechen los recursos financieros de la empresa.

(Acero Soto, 2017), en su investigación muestra un enfoque determinativo donde se buscó delimitar todas las repercusiones presentes al momento de realizar la asignación presupuestaria de la agencia Tacna y la forma en que se van gestionando todos los recursos que se le fueron asignando, ya que, la estructuración que se desarrolla para el uso de dicho presupuesto dentro de la entidad tiene efectos directos en todas las gestiones operativas que se realizan al momento de cumplir los modelos financieros por eso la relación entre la asignación presupuestaria y la gestión operativa se presenta mediante la exposición de las falencias existentes al momento de asignar la administración de dicho presupuesto que en su ejecución no se desarrolla de forma óptima, haciendo que todos los recursos tengan una partida totalmente diferente a la que se estableció en un principio respecto al mantenimiento constante de los suministros necesarios para la entidad como los gastos directos dentro del personal que cumplen actividades laborales.

(Carreira, 2019), presenta un estudio con el objetivo de analizar la ejecución de la asignación presupuestaria federal de las políticas de diversidad en la

educación desarrolladas y administradas por los gobiernos Lula (2003-2010) y Dilma (2011-2014) respecto a los valores exactos contrapuestos al presupuesto que tuvo asignado, partiendo del hecho que los gastos inferiores al 50% se los categorizan como débiles, mientras que, los gastos superiores al 85% se los categorizan como altos, por lo que, pudo determinar a partir de los resultados obtenidos que la presencia de problemáticas dentro de las entidades públicas suele radicar en la ejecución del gasto presupuestario luego de su asignación porque el establecimiento de una provisión financiera debe de regirse a través de políticas que se encarga de la distribución del gasto.

En Buenos Aires, (Lescano, 2020), indagó la forma en que se llevaba a cabo el cumplimiento de todos los resultados obtenidos tras la implementación de un sistema de contrataciones para registrar la totalidad de los gastos de origen rotatorio y regular los procedimientos que tengan en el contexto preventa, suministros, servicios, entre otros aspectos importantes a considerar para determinar que la aplicación de la asignación presupuestaria tiene un impacto de mayor peso dentro de los análisis planteados respecto al método que se ejecuta al momento de realizar las compras y contrataciones necesarias para la entidad hospitalaria, por lo que, la dinámica de planificación se hace presenta para desarrollar un control de calidad sobre los esquemas presupuestarios que se van vinculan mediante la distribución conveniente de la institución pública para que de esa manera el impacto de uso tenga mejores resultados.

La investigación 'Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras' (Velásquez Perales, Loli Ponce, & Sandoval Vegas, 2019) reflexiona sobre el ausentismo laboral en el área de enfermería como un problema que representa varias problemas tanto económicos como en la calidad de atención debido a su repetida presencia en determinados momentos que no pueden ser anticipados por eso buscaron la forma de poder describir las razones que producen dicho nivel de ausencias por lo que la investigación tuvo un índole descriptiva transversal dentro de las instalaciones del Hospital Nacional Dos de Mayor de Lima-Perú durante 2018, y la población sujeta a la investigación estuvo conformada por un grupo grande 471 profesionales médicos con una incidencia aleatoria de 72, por lo que se revisó los registros de ausencias registradas a lo largo de los años 2016 y 2017

para poder aplicar un cuestionario para que sus datos reflejen que las dimensiones de ausencias es sumamente elevado tanto por tardanzas parciales como permisos programados, haciendo que el personal ausente dificulte el trabajo de las personas presentes dificultando el nivel de complejidad laboral en cantidades exacerbadas al punto de que no se puedan reprogramar turnos o capacitaciones externas.

(Suárez Egoávil, 2021), presenta que el ausentismo laboral en cualquier tipo de institución, pública o privada, es un problema que llega a producir varios inconvenientes en todo el organismo laboral por eso que se buscó determinar la relación existente entre enfermedad profesional y el ausentismo laboral en el Hospital Policial Augusto Belisario Leguía, durante el periodo de tiempo de 2017 a 2018, por medio de la realización de un estudio observacional descriptivo, transversal retrospectivo y cualitativo, se buscó analizar una muestra por conveniencia de 79 descansos médicos con diagnóstico de enfermedades profesionales del personal de salud policial para que a través de esa técnica de recolección de datos en ficha se pueda catalizar la información de forma más precisa, por eso, las enfermedades profesionales por agentes físicos desarrollaron mayor nivel de ausentismo laboral gracias a que se presentaban lesiones musculares de índole grave que requieren descanso inmediato para que el daño no pase a ser irreversible y la persona afecta quede completamente imposibilitada a realizar sus responsabilidades laborales con normalidad.

A continuación se muestran los antecedentes en contexto nacional, en (Peralvo Quishper & Pérez Pérez, 2018), presenta un abordaje sobre el ausentismo laboral que tiene una procedencia debido a ciertos inconvenientes presentados por parte de la entidad hospitalaria como por parte de los trabajadores, por lo cual se propuso este estudio con el fin de determinar las causas que desencadenan el ausentismo en el personal profesional de enfermería del Hospital Carlos Andrade Marín en la ciudad de Quito, octubre 2017- marzo 2018, para poder cumplir con este objetivo se planteó un cálculo de la muestra teniendo un universo de 910 enfermeras, y dio como resultado 194 a las cuales se les ofreció realizar el formulario, donde los resultados obtenidos fueron que por lo que la percepción individual del ausentismo es inferior con el 26%, en relación a la percepción grupal con el 58%, los mismos que se atribuyeron como causas la enfermedad general en

un 99% y el 1% a enfermedad ocupacional, lo que nos hace concluir que la problemática del ausentismo termina teniendo repercusiones directas cuando el personal médico se encuentra sujeto a riesgos laborales (físicos o de estrés) debido a eso el índice de ausentismo laboral va creciendo progresivamente, y se puede apreciar que la percepción laboral también va sufriendo cambios negativos en varios aspectos.

En Ambato, (Pogo Carrillo & López Pérez, 2021), presenta una investigación sobre la situación difícil por parte del personal de enfermería, tiene como objetivo principal determinar el ausentismo laboral del personal de enfermería durante la pandemia COVID-19. En cuanto a la metodología se realizó un meta-análisis con herramientas como artículos, publicaciones, entre otros, este procedimiento tuvo cuatro etapas, la primera fue la búsqueda de información, la segunda selección de la información buscada, la tercera extracción de información y la cuarta etapa los resultados de esas investigaciones. Esto dio como resultado la identificación de las razones por las cuales se daba el ausentismo laboral en el personal de enfermería, entre los principales motivos estaban el miedo al contagio, salud mental como ansiedad y depresión, y la carga excesiva de trabajo.

(LOACHAMIN, 2019) su investigación tiene como objetivo evaluar el cumplimiento de la asignación presupuestaria mediante la ejecución de aplicaciones de herramientas financieras para de esa forma poder determinar el uso adecuado de los recursos asignados en la Dirección Distrital 10D02 Antonio Ante. Se usó la metodología aplicada, mediante la observación se pudo recopilar información de fuentes confiables para poder analizarlas, interpretarlas y sacar de manera correcta los resultados. Los resultados fueron que se cumple con un 99,96% con la asignación presupuestaria, es decir con el presupuesto planificado, por lo que se concluye que en el siguiente año no tendrá inconveniente de acuerdo a lo que establece la ley, que debe ser superior al 98% para poder de esa forma tener un presupuesto igual o superior durante el siguiente año.

Para sustentar la investigación en relación a las variables, tenemos La Teoría Clásica del Presupuesto del autor Garfias (1997) indica que su importancia radica en minimizar en gran manera los riesgos a los que se pueden ver sometidas las organizaciones por su mala aplicación en cuanto a la economía. Así mismo esta

teoría tiene como objetivo a controlar y medir las finanzas de la empresa para poder manejarlas a favor de las metas propuestas por la institución de salud. Los factores que influyen en una buena planificación estratégica económica de un centro de salud son mayoritariamente internos, entre estos factores relevantes tenemos: (1) aptitud directiva: se trata sobre la administración del centro de salud que puede afectar. (2) Capacidad financiera: incluye los aspectos financieros aprovechando las fortalezas y oportunidades de la institución de salud, depende de los recursos que se designan para cada departamento o área. (3) Instalaciones: se trata de los gastos de las infraestructuras, esto incluye las maquinarias necesarias de salud. (Humberto Serna Gómez, 2015)

La teoría Keynesianismo (Keynes, 1936) menciona una guía de cómo salir de una crisis económica, encaja muy bien en la situación actual en la que está sometida la economía con respecto a salud, nos lleva a considerar la situación económica general, y tratar de formar un equilibrio con los movimientos del consumo y la inversión privada por ese motivo el economista británico John Maynard Keynes dice que la demanda agregada es la base de la economía.

La teoría de Hackman y Oldham (Hackman & Oldham, 1974) nos ayudará a sustentar la segunda variable de deserción de profesionales brindando un concepto esencial para entender la importancia de evitar esta situación, la teoría dice que si un trabajador se siente parte de la organización, generará en este un sentimiento de satisfacción, lo que hará que el trabajador se mantenga en su puesto de trabajo y pueda desarrollar incluso más habilidades estando en esa organización. Esto nos indica que es importante que la empresa sea más conscientes de la motivación necesaria que deben brindarles a sus trabajadores, para esto se establecen herramientas que consigan en cierto punto elevar el nivel de motivación y satisfacción en su puesto de trabajo.

La definición de asignación presupuestaria es un valor que se destina en cada institución, organización, entre otros, para que se puedan llevar a cabo las distintas actividades que estén programadas, ya sean proyectos, programas, que se necesiten para alcanzar los objetivos propuestos de esta entidad. (Corrales & et al, 2010). La función de la asignación presupuestaria es de permitir controlar,

manejar y organizar de una manera ordenada y eficaz los recursos que lleguen a la identidad y tiene como objetivo distribuir de forma equánime a cada uno de los departamentos de esa organización. (Zamora & et al, 2018)

De acuerdo a la investigación de (Santiago, 2018) indica que los manejos del proceso de la asignación financiera en la mayoría de las organizaciones en general se basan en tres partes: (1) Preparación de los recursos económicos: en esta parte se enlista el presupuesto a utilizar, incluida las inversiones, pagos de servicios sean públicos, privados o prestados, gastos, incluyendo de esa manera los objetivos a realizarse mediante el presupuesto económico, (2) Obtención de los recursos económicos: en la siguiente etapa se consolida un presupuesto en base a la lista anterior y con el fin de cumplir con todas las necesidades sugeridas, evitando de esa manera deficiencias e inconsistencias en este proceso, (3) Valoración revisada de los recursos económicos: en esta parte el presupuesto antes dado es revisada, para detectar alguna incongruencia o fallo. (4) Aprobación del mismo: se aprueba el presupuesto y se distribuye hacia las distintas áreas de la institución.

La asignación presupuestaria en los centros de salud afecta de manera directa en la mejora de los servicios de salud pública que se estén ofreciendo, (Acuña, 1972) dice que se muestra la necesidad de actualizar los sistemas de organización en específico en el área financiera, existen 2 problemáticas financieras en los centros de salud, el primero, equilibrar el aumento en los gastos y el segundo desarrollar un mecanismo financiero para manejar estas situaciones sin que afecte totalmente la organización de la institución. Seguido de esta frase del especialista en finanzas ‘Toda operación del servicio público comprende gasto, administrar es gastar’ (Laufenberger, 1955). Para lograr una asignación presupuestaria viable, es necesario contar con una planificación estratégica económica, que se define como un proceso mediante el cual se define su visión y las estrategias para alcanzar los objetivos de la misma, dando prioridad a las fortalezas y oportunidades, reforzando las debilidades y amenazas. Revisar, y ajustar la información sobre las finanzas, ya sean estos costos e ingresos (generalizado) para así buscar una gestión que desarrolle de la organización un lugar donde se aprovechen los recursos del hospital. (PROCEL, 2018)

Otra de las variables de esta investigación es la deserción profesional, empezando por la palabra deserción que según La Real Academia Española lo define como abandono que alguien hace hacia alguna apelación que tenía propuesta o interpuesta. En el año 2020 Según el Instituto Ecuatoriano del Seguro Social (IESS) fue donde más deserción profesional hubo, por motivo de los riegos de contagio, del estrés que provocaba estar inmerso en esa situación y ver las distintas situaciones con las que se encontraban en su área de trabajo, o por el temor de llevar el virus hacia sus hogares, por tal motivo aproximadamente 2.000 trabajadores renunciaron, unos se protegieron en sus hogares y muchos otros se trasladaron a hospitales privados. (Ortega, 2020). Desde el año 2000 al 2018 existe una creciente notoria en los médicos, siendo 23.44 médicos por cada 10.000 habitantes (RAS, 2020). La pandemia afectó a la población en general no solo en su situación emocional, sino también de manera financiera, tanto en las instituciones públicas como privadas, lo que hizo que las instituciones de salud se encuentren en problemas, y que en este momento se esté creando estrategias para poder superar aquella crisis económica dada por motivos de pandemia.

Las causas más comunes por las que se da una renuncia por parte de los trabajadores, es la medida desproporcionada entre el trabajo realizado y los salarios, lo cual fomenta una inconformidad por parte de ellos. Un determinante más por la cual puede darse una situación de renuncia de un trabajador es que encuentra una oferta laboral más ventajosa y atractiva, por lo cual se su decisión en busca de mejores oportunidades laborales, y por ultimo según la investigación de (Flores, 2008) es por las malas condiciones laborales, un mal ambiente laboral crea un mal desempeño por parte del personal, lo que provoca que ya no se sienta cómodo en ese puesto de trabajo.

Por estas razones la deserción de profesionales de la salud es un tema preocupante debido a la mala organización de finanzas del Centro de Salud tipo A en Los Ríos. La deserción de los profesionales de salud no puede afectar por ningún motivo al paciente, lo que conlleva a que el medico sea responsable de que su sucesor conozca los tratamientos que estaba llevando el paciente o situación médica del mismo. (Rivadeneira, 1989). Los avances de cada institución médica tienen que ir relacionado con tener el personal suficiente para atender las

necesidades de los pacientes aprovechando de una manera eficaz los recursos que ofrece a disposición para su buena ejecución. El aprovechamiento de los recursos debería ser una fortaleza en las instituciones de salud, pero al contrario de esto se ha convertido en una amenaza por la mala o poca utilización de los recursos, tanto así que la Organización Mundial de la Salud (OMS) la considerado como parte de las tres causantes de ineficiencia en los servicios sanitarios, que se ven involucrados de una forma directa a los servicios que se brinda en los hospitales. Las otras dos causantes son: la inadecuada duración de estancia hospitalaria, debido a la falta de personal, por lo cual su proceso de salida se puede ver retrasado, y la admisión hospitalaria, debido a lo anterior mencionado esta es una causante relacionada con la tardía en admisión. (Martinez Moreno & Martinez Cruz, 2015)

(Perera & Peiró, 2012) en su estudio indica que las causantes por las que se debería tomar en cuenta una planificación estratégica económica con el objetivo de lograr una asignación presupuestaria acorde a la calidad de atención en el centro de salud tipo A pueden ser: (1) competencia más profesional y capacitada, lo cual debería ser un motivo de preparación constante de los profesionales de salud debido a que cada vez hay más trabajadores altamente capacitados para cumplir su deber de manera eficaz, (2) limitación de recursos, por tal motivo anteriormente se mencionó la importancia del aprovechamiento de recursos al máximo, (3) demanda de atención: el aumento de la población provoca que constantemente se estén necesitando las profesionales de salud para poder suplir con las necesidades de los pacientes.

### **III. METODOLOGIA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

La presente investigación se realizó bajo el paradigma cuantitativo, debido a que este tipo de metodología nos permitió tener resultados de forma acertada que nos ayudó a comprobar la verificación de las hipótesis planteadas. Según (ÁLVAREZ, 2011) es un proceso sistemático y organizado que sigue determinados pasos, se caracteriza por tener una estructura lógica y estratégica que nos oriente a respuestas de los problemas planteados.

El diseño de investigación es no experimental con eje transversal, descriptivo porque se describen cada variable y a mostrar sus causales para explicar la relación que existe entre la asignación presupuestaria y la deserción de profesionales en el centro de salud.

El tipo de investigación que se utilizó es básica, según el autor Baena (2014) porque se tomó en cuenta los conceptos fundamentales pero sin fines de práctica, su función es netamente conceptual, ya que se trata de incrementar los conocimientos nuevos o cambiar ciertos conceptos ya existentes.

#### **3.2. Variables y Operacionalización**

##### **Variables**

Variable 1: Asignación presupuestaria.

##### Definición conceptual

Son los gastos o ingresos de una institución, que nos permite identificar, modificar y controlar los recursos que van destinados para sus distintos departamentos o proyectos a realizarse. (Zamora & et al, 2018)

##### Definición operacional

Son las prevenciones de egresos que van acorde con planes estratégicos, con el objetivo de dirigir y distribuir los recursos brindados a sus distintas áreas de salud para garantizar una buena calidad tanto en la atención brindada como en las adecuadas instalaciones de las instituciones de salud. (Corrales & et al, 2010)

Dimensiones:

Eficacia: su importancia radica en el momento de la formulación de los gastos o ingresos, en su efectiva de asignación de recursos, y de los resultados que fueron eficazmente logrados. (Schack, 2009)

Eficiencia: determina la buena utilización de los recursos brindados para el desempeño de la institución de salud y su eficiente seguimiento a los mismos. (Guardia, 2002)

Desempeño: se trata de cumplir las metas propuestas y tener como objetivo el aprovechamiento máximo de los recursos brindados. (Zamora & et al, 2018)

Escala: Ordinal

Variable 2: Deserción de profesionales.

Definición conceptual

Según La Real Academia Española lo define como abandono que alguien hace hacia alguna apelación que tenía propuesta o interpuesta.

Definición operacional

Su definición se da a los profesionales que deciden renunciar o apartarse de su labor de salud, por motivos distintos, aunque algunas investigaciones han demostrado algunos muy frecuentes que se pueden tomar en cuenta para encontrar la problemática y para futuras investigaciones. (Cuevas, 2017)

Dimensiones:

Ambiente laboral: un ambiente laboral que provoque incomodidad en los trabajadores de salud, a la larga no los hará sentir integrados tanto personal como socialmente en su lugar de trabajo. (Alarcón & et al, 2015)

Trayectoria medica: debido a la gran trayectoria de algunos médicos, deciden desertar en esa institución específica, para así buscar nuevas oportunidades debido a la alta demanda de médicos en la actualidad. (Flores, 2008)

Escala: Ordinal

### **3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.**

#### **Población**

La población de estudio es un conjunto de elementos, casos, que está definido y limitado por características en común. Este grupo de elementos forma parte de la elección de la muestra, (GOMEZ & et, 2016). La población total del personal de profesionales del Centro de Salud tipo A es de 100 (N).

Como criterio de inclusión se tienen:

Profesionales del Centro de Salud tipo A

Profesionales masculinos y femeninos del Centro de Salud tipo A

Los criterios de exclusión son:

Profesionales que no pertenezca al Centro de Salud tipo A

#### **Muestra**

La muestra es una parte de la población, que reflejó las mismas características de la población, tiene como objetivo facilitar el análisis de la investigación. (León, 2016). En esta investigación se procedió a trabajar con la población total, es decir de 100 (N).

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnicas**

La técnica que se utilizó es la encuesta. Generalmente se utiliza la encuesta como un instrumento importante si el objetivo de la investigación es conocer el comportamiento de diferentes elementos en cuanto a sus intereses y decisiones sobre ellos. (Avila, González, & Licea, 2020)

#### **Instrumento**

El instrumento a aplicar es el cuestionario. Este instrumento se utilizó para la recogida de datos durante la recolección de información de algunas investigaciones cuantitativas, normalmente las que se llevan a cabo con metodologías de encuestas, es decir, es una herramienta que nos permite formular un conjunto de preguntas para recolectar información sobre una muestra de elementos

determinados, siguiendo el tratamiento cuantitativo, las respuestas agregadas generalmente tiene que contrastar estadísticamente entre ellas. (Meneses, 2016)

La variable 1 de asignación presupuestaria se midió a través de un cuestionario llamado Cuestionario de Control Interno del autor (LOACHAMIN, 2019) que consta de 5 etapas donde se evalúa: ambiente de control, valoración de riesgos, actividades de control, información y comunicación, monitoreo, con un total de 27 preguntas, con respuestas de SI y NO.

La variable 2 de deserción de profesionales se midió por medio de una encuesta que utiliza el autor (Simabaña, 2009) para su investigación, que consta de 10 preguntas que aborda temas profesionales y personales.

Los dos instrumentos utilizados en esta investigación, fueron encuestas escogidas de otra tesis de los autores anteriormente mencionados, las cuales tienen su respectiva validez y confiabilidad. (LOACHAMIN, 2019), (Simabaña, 2009).

### **Validez**

Se refiere principalmente al valor de herramientas que se utilizó y si los datos obtenidos representan realmente lo que se necesita medir. (López & Sandoval, 2013). El cuestionario de Control Interno para la variable de asignación presupuestaria y la encuesta del autor Simabaña en relación a la variable de deserción de profesionales fueron validados por 2 profesionales.

### **Tabla 1**

*Evaluación de la validez de instrumentos Cuestionario de Control interno y Encuesta con relacion a la deserción profesionales.*

Apellidos y nombres	Cargo	Evaluación
Karla Fernanda Rodríguez Montiel	Ing. En administracion de empresas	Aprobado
Brenner Elías Sabando Vélez	Médico Hematólogo	Aprobado
Rosa Cunalema Arandi	Magister	Aprobado

Fuente: Matriz de validación

### **Confiabilidad**

Nos indica el grado de confiabilidad que tienen los instrumentos, es decir a la estabilidad y eliminación de riesgo entre de los datos que se obtienen mediante. (López & Sandoval, 2013). El cuestionario de Control Interno para la variable de asignación presupuestaria tiene un nivel de confianza de 88 % y la encuesta del autor Simabaña en relación a la variable de deserción de profesionales tiene un nivel de confianza del 90%.

**Tabla 2**

*Confiabilidad de los instrumentos*

Instrumento	N ° de items	Confiabilidad - Alfa de Cronbach
Cuestionario de Control Interno	27	.880
Encuesta con relacion a la deserción profesionales	6	.900

Fuente: Prueba de confiabilidad de los instrumentos

### **3.5. Procedimientos**

Antes de comenzar el proceso de recolección de datos es necesario contar con el permiso de poder realizar dicho procedimiento para la investigación, por lo tanto se solicitó a la Direccion General del Centro de Salud una autorizacion donde nos dieran el permiso de forma escrita para poder continuar con la recolección de datos. Después de esto se solicitó el respectivo permiso a los profesionales para que nos permitan realizar la encuesta y el cuestionario, donde el trabajador nos confirmó de forma verbal, y después proseguir con el estudio, es importante que sepan que la investigación se dió de forma anónima y con absoluta confidencialidad. En cuanto a los horarios se estableció de acorde a las horas de disponibilidad de los profesionales y dejando en claro los parametros que se tomarón durante la aplicación del cuestionario.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Luego de recoger la información mediante la recolección de datos, se procedió a ingresar esos datos a Excel, ingresando los datos usamos las formulas para la confiabilidad mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach por su facilidad de manejo

cuantitativo, lo cual nos ayudó a manejar la información obtenida de forma más organizada y clara.

### **Análisis descriptivo**

Se realizó de manera adecuada las respuestas obtenidas de las encuestas y cuestionarios en el programa Excel, para poder analizar los resultados de manera correcta según su correcta manera de organización, que fue por variable con cada una de sus dimensiones, después de esto se procedió a ingresar a una base de datos en el programa estadístico SPSS versión N°26

### **Prueba de normalidad**

Se aplicó el test de Shapiro-Wilks y Kolmogorov-Smirnov; donde el total de encuestados fue mayor a cincuenta ( $n > 50$ ) por lo tanto se optó por la prueba de Kolmogorov-Smirnov, el cual arrojó para ambas variables un rango de significancia menor al 5% ( $p < 0.05$ ), por lo cual se estableció que los datos no estaban distribuidos normalmente y como tal se aplicó para la correlación el test no paramétrico de Rho de Spearman.

### **Análisis Inferencial**

Se utilizó la prueba estadística alfa de Cronbach para el rango de confiabilidad y para obtener los productos de correlación el test no paramétrica Rho Spearman de acuerdo nuestras variables en estudio, representándose de forma correcta en sus respectivas tablas para mayor entendimiento de los resultados.

#### **3.7. Aspectos éticos**

La investigación tiene la obligación de manejarse bajo la ética investigativa, esto implica un proceso limpio en todo el estudio, con el fin de ampliar los conocimientos, realizar análisis mediante ciertos aspectos de los individuos que serán evaluados, y resolver interrogantes sobre este tema en específico. Se emplea la ética en la investigación mediante la ejecución profesional y responsable de la información adquirida, sin perjuicio contra las personas evaluadas, en cambio se pone fundamentalmente la responsabilidad afectiva con ellos, desde la aceptación a realizar el estudio hasta que se concluye el mismo. (Reyes, 2017)

## IV. RESULTADOS

### Resultados descriptivos.

#### Objetivo general

Determinar si la asignación presupuestaria se relaciona con la deserción de profesionales del Centro de Salud tipo A, Los Ríos, 2022

#### **Tabla 3.**

*Puntuación para medir la asignación presupuestaria y su relación con la deserción de profesionales del Centro de Salud tipo A, Los Ríos, 2022.*

Nivel	Puntuación
Nivel bajo	36 a 50
Nivel medio	51 a 64
Nivel alto	65 a 78

Nota: Resultados estadísticos

#### **Tabla 4.**

*Nivel de relación entre la asignación presupuestaria y la deserción de profesionales del Centro de Salud tipo A, Los Ríos, 2022.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	18	18,0	18,0	18,0
Nivel medio	57	57,0	57,0	75,0
Nivel alto	25	25,0	25,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Nota: Resultados estadísticos

Dentro de los resultados de la tabla 1 y tabla 2, se puede evidenciar el nivel de relación entre la asignación presupuestaria y la deserción de profesionales del Centro de Salud tipo A, Los Ríos, 2022, en nivel bajo con un 18%, el nivel medio con 57% y nivel alto con 25%.

### Objetivo específico 1

Identificar el nivel de eficacia en la asignación presupuestaria en el Centro de Salud tipo A, Los Rios, 2022.

#### **Tabla 5.**

*Puntuación para medir el nivel de eficacia en la asignación presupuestaria en el Centro de Salud tipo A.*

Nivel de eficacia	Puntuación
Nivel bajo	9 a 12
Nivel medio	13 a 15
Nivel alto	16 a 18

Nota: Resultados estadísticos

#### **Tabla 6.**

*Nivel de eficacia en la asignación presupuestaria en el Centro de Salud tipo A.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Nivel bajo	25	25,0	25,0	25,0
Nivel medio	46	46,0	46,0	71,0
Nivel alto	29	29,0	29,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Nota: Resultados estadísticos

El nivel de eficacia de la asignación presupuestaria en el Centro de Salud tipo A, dio como resultado que un 25% de nivel bajo de eficacia, 46% de nivel medio y 29% de nivel alto.

### Objetivo específico 2.

Identificar el nivel de desempeño en la asignación presupuestaria en el Centro de Salud tipo A, Los Rios, 2022.

**Tabla 7.**

*Puntuación para medir el nivel de desempeño en la asignación presupuestaria en el Centro de Salud tipo A.*

Nivel de desempeño	Puntuación
Nivel bajo	9 a 12
Nivel medio	13 a 15
Nivel alto	16 a 18

Nota: Resultados estadísticos

**Tabla 8.**

*Nivel de desempeño en la asignación presupuestaria en el Centro de Salud tipo A.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	19	19,0	19,0	19,0
Nivel medio	48	48,0	48,0	67,0
Nivel alto	33	33,0	33,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Nota: Resultados estadísticos

El nivel de desempeño de la asignación presupuestaria en el Centro de Salud tipo A, dio como resultado que un 19% de nivel bajo de desempeño, 48% de nivel medio y 33% de nivel alto.

### **Objetivo específico 3.**

Identificar la relación entre el ambiente laboral y la deserción profesional en el Centro de Salud tipo A, Los Ríos, 2022.

**Tabla 9.**

*Puntuación para medir el nivel de ambiente laboral en la deserción profesional en el Centro de Salud tipo A.*

Nivel de ambiente laboral	Puntuación
Nivel bajo	6 a 10
Nivel medio	11 a 14
Nivel alto	15 a 18

Nota: Resultados estadísticos

**Tabla 10.**

*Nivel de ambiente laboral en la deserción profesional en el Centro de Salud tipo A.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	84	84,0	84,0	84,0
Nivel medio	6	6,0	6,0	90,0
Nivel alto	10	10,0	10,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Nota: Resultados estadísticos

El nivel de ambiente laboral en la deserción profesional en el Centro de Salud tipo A, dio como resultado que un 84% de nivel bajo de la dimensión ambiente laboral, 6% de nivel medio y 10% de nivel alto.

### Resultado inferencial

**Tabla 11.**

*Prueba de normalidad entre asignación presupuestaria y deserción profesional.*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	p
<b>ASIGNACION</b>	,212	100	,000
<b>PRESUPUESTARIA</b>			
Eficacia	,183	100	,000
Eficiencia	,171	100	,000
Desempeño	,166	100	,000

<b>DESERCION PROFESIONAL</b>	,246	100	,000
Ambiente laboral	,263	100	,000
Trayectoria medica	,345	100	,000

a. Corrección de significación de Liliefors.

**\*\*** $p$  es menor 0.01

Ho= Los datos provienen de una distribución normal

Ho: Se rechaza  $p < 0.05$

Ho: Se acepta cuando  $p$  es mayor a 0.05

**Decisión estadística:** Se rechaza la Ho. Por tanto, los datos no siguen una distribución normal y para establecer la correlación requiere un estadístico No Paramétrico.

### **Interpretación**

El análisis inferencial de la prueba de Normalidad mediante el Coeficiente Kolmogorov-Smirnov de las puntuaciones de las variables de asignacion presupuestaria y desercion laboral, se encontró  $p$ =valor<0.01 por lo que se rechaza la Ho y se asume que los datos no tienen una distribución normal lo que lleva a aplicar el Coeficiente de correlación de rangos de Spearman.

### **Resultado de comprobación de hipótesis.**

**Hi:** Existe una relación significativa entre la asignacion presupuestaria y desercion profesional en el Centro de Salud tipo A, Los Rios, 2022.

**Ho:** No existe una relación significativa entre la asignacion presupuestaria y desercion profesional en el Centro de Salud tipo A, Los Rios, 2022.

### **Tabla 12.**

*Coeficiente de Correlación entre asignación presupuestaria y deserción profesional en el Centro de Salud tipo A.*

		Deserción profesional
Asignación presupuestaria	Coefficiente Rho Spearman	-,051**
	Sig	,611
	N	100

*Nota:* Rho Coeficiente de correlación

\*\* $p < 0.01$

### **Criterio de decisión**

Si  $p = \text{valor} < .05$  Se rechaza  $H_0$

Si  $p = \text{valor} > .05$  Se acepta  $H_0$

**Decisión estadística:** Se rechaza  $H_0$ .

### **Interpretación**

Se rechaza  $H_0$ , por lo tanto, se interpreta que existe una relación significativa entre la asignación presupuestaria y deserción profesional en el Centro de Salud tipo A, Los Rios, 2022.

### **Contrastación de hipótesis**

Respecto al objetivo general.

$H_1$ : “ Existe una relación significativa entre la asignación presupuestaria y deserción profesional en el Centro de Salud tipo A, Los Rios, 2022.”

Los resultados alcanzados y analizados se puede evidenciar que se aprueba la hipótesis alternativa y por consecuente entonces se rehúsa la hipótesis nula.

## V. DISCUSION

De acuerdo al análisis de los objetivos tanto general como específico, se pudo evidenciar: con respecto al objetivo general; fue determinar si la asignación presupuestaria se relaciona con la deserción de profesionales del Centro de Salud tipo A, Los Ríos, 2022. De este modo mediante la Prueba de normalidad entre asignación presupuestaria y deserción profesional, se determinó, que efectivamente existe una relación significativa entre las dos variables: asignación presupuestaria y deserción de profesionales. Dentro de los resultados estadísticos se evidenció el porcentaje de los diferentes niveles que se determinaron, entre esos: con el 18% el nivel bajo, el 57% el nivel medio y el 25% de los encuestados determinaron que el nivel de relación entre esas dos variables es alta.

Esto se determinó con los números de encuestados en ese caso de los 100 encuestados, 18 personas indican que el nivel es bajo, 57 personas dicen que el nivel de relación entre las variables es medio y 25 personas dicen que el nivel de relación es alta. Esta información también se corrobora, con los resultados de la Prueba de normalidad entre asignación presupuestaria y deserción profesional dando como resultado un valor de  $p < 0.05$  que indica que se rechaza  $H_0$ , Por tanto, los datos no siguen una distribución normal y para establecer la correlación requiere un estadístico No Paramétrico.

El objetivo general también se puede comprobar mediante la prueba de normalidad entre la asignación presupuestaria y deserción profesional, con el método de Kolmogorov-Smirnov, dando el valor de  $p < 0.05$ , determinando de esta forma que se rechaza la  $H_0$ , siendo  $H_0$ = Los datos provienen de una distribución normal, entonces se procede a tomar una decisión estadística que indica que se rechaza la  $H_0$ .

Por tanto, los datos no siguen una distribución normal y para establecer la correlación requiere un estadístico No Paramétrico. Interpretándolo de la siguiente forma= El análisis inferencial de la prueba de Normalidad mediante el Coeficiente

Kolmogorov-Smirnov de las puntuaciones de las variables de asignación presupuestaria y desercion laboral, se encontró  $p=\text{valor}<0.01$  por lo que se rechaza la  $H_0$  y se asume que los datos no tienen una distribución normal lo que lleva a aplicar el Coeficiente de correlación de rangos de Spearman.

Mediante la comprobación de hipótesis, se determinaron las dos hipótesis,  $H_1$ : Existe una relación significativa entre la asignación presupuestaria y desercion profesional en el Centro de Salud tipo A, Los Rios, 2022., y  $H_0$ : No existe una relación significativa entre la asignacion presupuestaria y deserción profesional en el Centro de Salud tipo A, Los Rios, 2022.

Para poder comprobar las hipótesis, se realiza el Coeficiente de Correlación entre asignación presupuestaria y deserción profesional en el Centro de Salud tipo A, con el metodo de Coeficiente Rho Spearman, donde el valor de  $p<0.05$ , por lo tanto la decision esdística es rechazar  $H_0$ , esto se interpreta diciendo que se rechaza  $H_0$ , por lo tanto, se interpreta que existe una relación significativa entre la asignacion presupuestaria y deserción profesional en el Centro de Salud tipo A, Los Rios, 2022.

Por lo tanto se puede comprobar la hipótesis general de esta investigación que es que la asignación presupuestaria sí se relaciona con la deserción de profesionales del Centro de Salud tipo A, Los Ríos, 2022, esto tambien nos indica que entre mejor sea la asignacion presupuestaria menos sera la la deserción de profesionales del Centro de Salud tipo A, Los Ríos, 2022.

Podemos reafirmar estos resultados mediante la Teoría de Clásica de Presupuesto del autor (Garfias, 1997) donde indica que la asignación presupuestaria no solo se encarga de organizar las finanzas sino también es una programación de valores, tanto económica, social como financiera que es una de las más utilizadas, esta asignación permite a la institución médica que pueda cumplir con las funciones y objetivos establecidos.

Por lo tanto se confirma que una mala organización de la asignación presupuestaria puede afectar de tal manera que haya un abandono laboral, ya que básicamente todo el Centro de Salud tipo A, se mantiene estable mediante una buena organización o control económico que estén llevando en esa institución, para que el funcionamiento sea de óptimas condiciones, esto encierra varias problemáticas que se podrían tomar en cuenta, como lo son el aprovechamiento de recursos de forma adecuada debido a que esto potencializa la labor de la organización interna del personal dispuesto a manejar el financiamiento de esta institución.

Un motivo que también se nombra en la investigación y que consideramos puede tomarse en cuenta es el excesivo personal para el poco financiamiento que está manejando la institución, por lo tanto esto lleva a un exceso de trabajo para el personal laboral, lo que los lleva a la decersión laboral, ya que es sobrecarga de trabajo para el personal que labora en ese lugar, no por el incumplimiento en cuanto los pagos a los trabajadores.

El objetivo específico 1, Se identificó el nivel de eficacia en la asignación presupuestaria en el Centro de Salud tipo A, Los Rios, 2022. Donde estadísticamente las encuestas arrojaron un porcentaje con el 46% que indican que la eficacia en la asignación presupuestaria es nivel medio, un 25% indica que es nivel bajo y el 29% que la eficacia es nivel alta.

Esto se puede comprobar con el hallazgo importante a considerar de (Acuña, 1972) en esta parte de la investigación es las estrategias financieras de los centros de salud, esta estrategia depende mucho de la misión y visión de la entidad, es un instrumento implementado en la actualidad, básicamente es un conjunto de áreas claves entre esas pueden ser consideradas: las inversiones, el capital del centro de salud, los riesgos financieros que se puedan dar por el mal funcionamiento de la economía ingresada en el centro de salud, es necesario tener las cuentas

adaptadas a las funciones que requieren cumplir en el transcurso de cierto tiempo para lograr de establecer un crecimiento periódico que demuestre la calidad de servicio que este centro de salud este brindando a los pacientes.

La asignación presupuestaria en el Centro de Salud tipo A, representa las bases de la institución porque es la que permite que esta organización se mantenga en funcionamiento y activa en cuanto a sus actividades regulares, y la que permite que se distribuyan de mejor manera los presupuestos antes organizados y administrados.

Por lo tanto es necesario tener un control mas organizado sobre esta asignación presupuestaria para que de esa forma se pueda sostener esta institucion de salud de la mejor forma posible, sin afectar al personal médico, o de servicios, es necesario implementar estrategias financieras que ayuden al control de los recursos que se esten manejando en esta institucion para que puedan aprovecharse de forma correcta en beneficio comun tanto del Centro de Salud tipo A, de los trabajadores profesionales de la salud, o de servicios y de los pacientes y familiares que necesiten de los distintos servicios ofrecidos.

El objetivo específico 2, Se identificó el nivel de desempeño en la asignación presupuestaria en el Centro de Salud tipo A, Los Rios, 2022. Donde las encuestas arrojaron un porcentaje con el 48% que indican que el desempeño en la asignacion presupuestaria es nivel medio, un 19% indica que es nivel bajo y el 33% que el desempeño es nivel alta.

Con los resultados arrojados en el cuestionario en relación al objetivo específico 2, también comprobamos la teoría del británico (Keynes, 1936) donde dice que la asignación presupuestaria está careciendo de mecanismos de auto-equilibrio que les permita a las instituciones cumplir con sus objetivos propuestos, ya sea en el equipamiento médico, en salarios, en gastos en general, para que de esa manera

mediante la implementación de mecanismos se pueda lograr una estabilidad presupuestaria.

El objetivo específico 3, Se identificó la relación entre el ambiente laboral y la deserción profesional en el Centro de Salud tipo A, Los Rios, 2022. con el 84% las encuestas indican que la relacion entre el ambiente laboral y la desercion profesional es nivel bajo, un 6% indica que es nivel medio y el 10% es nivel alta.

Esto nos corrobora otros datos importantes sobre la deserción profesional que se pueden considerar como consecuencia de la asignación presupuestaria es el poco sueldo, debido a dinero mal organizado por las instituciones del Centro de Salud tipo A, este factor es considerado como uno de los más relevantes, esto va más allá de la vocación o el talento que pueda tener u ofrecer el médico, si su salario no va de acuerdo con su esfuerzo en el trabajo el profesional pronto desertará de esto.

Las estrategias financieras aparten pueden clasificarse según el centro de salud lo disponga, en este caso se puede clasificar como: las finanzas ofensivas que afecten directamente al personal médico o trabajador en general que labore en esta institución, como contraparte de las finanzas ofensivas, están las defensivas que desvían la afectación de este mal manejo hacia otras áreas que podrían estar un poco más establecida, cabe recalcar que muchas veces no se logran desviar pero al menos se logra que tenga un impacto menos al que pudo haber provocado si no se utiliza este instrumento financiero, en otras palabras se puede decir que las estrategias financiera mejoran su función si se clasifican de una forma mas organizada.

Entre las fortalezas de usar esta metodología e instrumento está en la facilidad de la recolección de datos, también como se manejó de forma directa se pueden ir anotando algun tipo de información valiosa que nos brinden los encuestados que consideremos importante para ponerla en la investigación y en cuanto a las

debilidades de este instrumento es que tiene un mayor costo, debido a todo lo que implica para que se lleve a cabo.

La importancia de esta investigación radica en lo fundamental que es mantener una asignación presupuestaria organizada para que de esa forma esta variable no influya en la deserción de profesionales del Centro de Salud tipo A. Otra importancia radica en el aprovechamiento de recursos sean estos naturales o económicos, con el objetivo de mantener una institución equilibrada en sus gastos e ingresos, con el fin de brindarle a los pacientes el mejor servicio posible durante su estancia en este Centro de Salud tipo A.

## **VI. CONCLUSIÓN**

1. Se demostró mediante los análisis estadísticos la relación que existe entre la asignación presupuestaria y la deserción de profesionales del Centro de Salud, mediante la correlación de Pearson se aceptó la hipótesis general como válida que decía que la asignación presupuestaria sí se relaciona con la deserción de profesionales del Centro de Salud tipo A, Los Ríos, 2022.
2. Se identificó mediante el cuestionario el nivel de eficiencia en la asignación presupuestaria en el Centro de Salud tipo A, Los Rios, 2022, donde se comprobó que la eficiencia es nivel medio.
3. Se identifico que el nivel de desempeño en la asignacion presupuestaria en el Centro de Salud tipo A, Los Rios, 2022. Es nivel medio.
4. Se identificó que a relación entre el ambiente laboral y la deserción profesional en el Centro de Salud tipo A, Los Rios, 2022, es nivel baja.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda al área administrativa del Centro de Salud tipo A, implementar en su metodología de recursos una estrategia financiera la cual permita tener un equilibrio financiero entre gastos-ingresos y de esa manera pueda la institución medica estar preparados para desbalances económicos que puedan darse a lo largo de ese periodo.
2. Se recomienda al Centro de Salud tipo A, implementar una evaluación periódica para poder revisar el cumplimiento acertado del manejo de las finanzas, para que no haya cambios o alteraciones en los valores dispuestos hacia ciertas actividades que se requieren y se pueda garantizar que el financiamiento se está utilizando de la mejor manera a beneficio de los pacientes que son atendidos en esa institución.
3. Promover el interés a la investigación sobre las causas de la deserción de profesionales con el fin de poner mejorar en ciertos aspectos donde la institución este quebrantando como consecuencia el abandono de la labor de los médicos, se recomienda así mismo buscar un buen ambiente laboral para que se puedan realizar las labores diarias con más positivismo y entusiasmo.

## REFERENCIAS

- Acero Soto, J. L. (2017). *Centralización del Presupuesto Asignado del Banco de la Nación y su Incidencia en la Gestión Operativa de la Agencia Tacna, 2012 - 2016*. Obtenido de Repositorio Universidad Privada de Tacna:  
<https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/442>
- Acuña, H. R. (1972). *FINANCIAMIENTO Y ADMINISTRACION PRESUPUESTARIA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD PUBLICA* .
- Alarcón, M. H., & et al. (2015). *Deserción estudiantil en las carreras de ciencias de la salud en el Perú*. San Marcos, Perú: Anales de la Facultad de Medicina.
- ÁLVAREZ, C. A. (2011). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION CUANTITATIVA Y CUALITATIVA* . NEIVA: UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA.
- Arredondo, M. I. (2009). Dignified care: Quotidian challenge. *Artículo de Revisión*.
- Avila, H. F., González, M. M., & Licea, S. M. (2020). *LA ENTREVISTA Y LA ENCUESTA: ¿MÉTODOS O TÉCNICAS DE INDAGACIÓN EMPÍRICA?* Las Tunas, Cuba: Universidad de las Tunas.
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico, DF: Grupo Editorial Patria .
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2018). *Informe anual del Banco Interamericano de Desarrollo 2018*. Obtenido de  
<https://publications.iadb.org/en/inter-american-development-bank-annual-report-2018-year-review>
- Benavides, C., Cálmet, C., Cordero, L., & Salhuana, R. (2016). *Guía Metodológica para la Programación Presupuestaria Estratégica* . Lima : Junín Editores .
- Cabrera Moya, D. R. (2014). Liderazgo en el sector público: una revisión de la literatura. *Suma de Negocios*, 5(11), 96-107. Obtenido de  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2215-910X2014000200096&script=sci\\_abstract&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2215-910X2014000200096&script=sci_abstract&tlng=es)

- Carreira, D. (2019). The budget execution of the diversity policies in the Lula and Dilma governments: obstacles and challenges the budget. *Revista Brasileira de Educação*, 24, 1-24. Obtenido de [http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-24782019000100212&lng=en&nrm=iso&tlng=en](http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-24782019000100212&lng=en&nrm=iso&tlng=en)
- Castillo, T. R. (2018). *El presupuesto público para la protección del derecho a la salud*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar .
- Corrales, H., & et al. (2010). *MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DEL SISTEMA DE PRESUPUESTOS* . Guayaquil: SUBSECRETARIA DE PRESUPUESTOS.
- Cuevas, L. R. (2017). *EVALUATION OF BUDGET PERFORMANCE BASED ON RESULTS AS A REFLECTION FOR USE IN PROGRAM IN MUNICIPALITY OF HERMOSILLO, SONORA, MEXICO* . Sonora.
- Fernández Díez, Á. (2013). *Presupuestos clínicos. Caso de presupuestación de un servicio clínico*. Obtenido de Unidades Docentes de la Escuela Nacional de Sanidad: [http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:500848/n11.5\\_Presupuestos\\_cl\\_\\_nicos.pdf](http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:500848/n11.5_Presupuestos_cl__nicos.pdf)
- Flores, R. J. (2008). Factors that cause personnel rotation in mexican companies. *Daena: International Journal of Good Conscience*.
- García Londoño, M. L., Vargas Taborda, L. C., & Arboleda, A. (2017). Gestión público-administrativa: factores que influyen en la movilidad desde el análisis multivariado. *Revista Espacios*, 38(51), 1-15. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a17v38n51/a17v38n51p12.pdf>
- Garfias, R. P. (1997). LAS POTESTADES CONSTITUCIONALES DEL GOBIERNO Y DEL CONGRESO NACIONAL EN MATERIA DEL GASTO PUBLICO. *REVISTA CHILENA DE DERECHOS*, 373-395.
- GOMEZ, J. A., & et, a. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *REVISTA ALERGIA MEXICO*, 201-206.

- Guachi Sanipatin, D. C. (2017). *Análisis del Sistema de Control Interno y su Impacto en el Proceso de Ejecución Presupuestaria del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Jipijapa*. Obtenido de Repositorio Digital UNESUM: <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/701>
- Guardia, R. M. (2002). *El sistema presupuestario en Perú*. Santiago de Chile: Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social - ILPES.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1974). *The Job Diagnosis Survey: An Instrument for the diagnosis of jobs and the ievaluation of Job redesign projects*. ISAS Catalog of Selected Documents in Psycholigtg,.
- Humberto Serna Gómez, A. D. (2015). *SERIE DE MANUALES PARA LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA*. Medellín : FONDO EDITORIAL Cátedra María Cano.
- Keynes, J. (1936). *The General Theory of Employment, Interest and Money*. Nueva York : Harcourt and Brace.
- Laufenberger, H. (1955).
- Lema, G. C. (2021). *Satisfacción de pacientes quirúrgicos con los cuidados de enfermería*. Cuenca.
- León, N. T. (2016). *Población y Muestra*. MEXICO: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Lescano, M. E. (2020). *La problemática del uso de los Fondos Rotatorios como ejecutores presupuestarios*. Obtenido de Biblioiteca digital FCE: [http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/econ/collection/tpos/document/1502-1829\\_LescanoME](http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/econ/collection/tpos/document/1502-1829_LescanoME)
- Lira, L. A., & al, e. (2018). Competencias gerenciales y competencias profesionales en la gestión presupuestaria. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775015>

- LOACHAMIN, J. X. (2019). *EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA ASIGNACIÓN PRESUPUESTARIA EN LA DIRECCIÓN DISTRITAL 10D02 ANTONIO ANTE-OTAVALO-SALUD DE LA PROVINCIA DE IMBABURA*. Ibarra – Ecuador: UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES “UNIANDÉS”.
- López, M., & Gómez, X. (2019). PRESUPUESTOS. *PATRIA EDUCACION* .
- López, N., & Sandoval, I. (2013). *METODOS Y TECNICAS DE INVESTIGACION CUANTITATIVA Y CUALITATIVA* .
- Martínez Medina, C. M., & Sánchez Morales, L. A. (2018). *Sistema de control interno de gestión administrativa y su incidencia en la ejecución presupuestaria del hospital general Quevedo (IESS), año 2017*. Obtenido de Repositorio Digital UTEQ:  
<https://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/3640>
- Martinez Moreno , R., & Martinez Cruz, R. (2015). Eficiencia hospitalaria medida por el aprovechamiento del recurso cama en un hospital de segundo nivel de atención. *Revista Medica del Instituto Mexicano del Seguro Social* , 7.
- Martínez, Á. (2018). Desarrollo y definición de un modelo de gestión como paso. *Calidad: Revista mensual de la Asociación Española para la Calidad*, 42-46. Obtenido de <https://docplayer.es/17892876-Desarrollo-y-definicion-de-un-modelo-de-gestion-como-paso-previo-para-la-innovacion-empresarial.html>
- Mendoza Llano, R. (2015). Job satisfaction and organizational culture as predictors of absenteeism. *Revista Médica de Chile*, 143(8), 1028-1033. Obtenido de [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-98872015000800010](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872015000800010)
- Mendoza Zamora, W., Loor Carvajal, V., Salazar Pin, G., & Nieto Parrales, D. (2018). La asignación presupuestaria y su incidencia en la Administración Pública. *Dominio de las Ciencias*, 4(3), 313-333. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6560191>

- Meneses, J. (2016). *El cuestionario*. Barcelona : Universidad Oberta de Catalunya.
- Ortega, G. (2020). *Médicos de Ecuador afirman "sentirse desprotegidos" frente a la pandemia*. Quito.
- Peralvo Quishper, A. E., & Pérez Pérez, E. V. (2018). *Ausentismo laboral en el personal profesional de Enfermería del Hospital Carlos Andrade Marín en la ciudad de Quito, octubre 2017 – marzo 2018*. Obtenido de Repositorio digital UCE: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/15251>
- Perera, F. d., & Peiró, M. (2012). La planificación estratégica en las organizaciones sanitarias. *REVISTA ESPAÑOLA DE CARDIOLOGIA* , Vol. 65. Núm. 8.
- Pogo Carrillo, D. I., & López Pérez, G. P. (2021). Ausentismo laboral del personal de enfermería durante la pandemia Covid-19. *Polo de conocimiento*, 6(10), 606-626. Obtenido de Polo de conocimiento: <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3227/7152>
- PROCEL, J. A. (2018). *PLAN ESTRATÉGICO DE LA CARRERA DE NUTRICIÓN Y DIETÉTICA DE LA FACULTAD DE SALUD PÚBLICA, DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO, PERÍODO 2018 - 2022*. RIOBAMBA: ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO.
- RAS. (1 de ABRIL de 2020). Ecuador tiene un promedio de 23,44 médicos por cada diez mil habitantes. *EDICIONMEDICA*.
- Rene Patricio Coronel Rivera, J. C. (2010). *Propuesta para implementación de un proceso de mejora continua de la calidad de servicio de consulta externa del Hospital Provincia General doncente Vicente Corral Moscoso* . Cuenca: Universidad Politecnica Salesiana .
- Reyes, M. A. (2017). *LA ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA*. INSTITUTO DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL DEL MAGISTERIO DOCTORADO EN EDUCACIÓN.
- Rivadeneira, L. d. (1989). *EL CONTRATO DE ATENCION MEDICA*.

- SANCHEZ, J. V. (2010). *GESTION DE LA CALIDAD: MEJORA Y CONTINUA Y SISTEMAS DE GESTION: T EORIA Y PRACTICA (2ª ED.)*. España: PIRAMIDE.
- Santiago, N. (2018). *FORMULACIÓN DE PRESUPUESTOS*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Schack, N. (2009). *Efectividad en el desarrollo y gestión presupuestaria por resultados* . Washington, D.C. .
- Scharager, J., & Reyes, P. (2001). *Muestreo no probabilístico*. CHILE: Pontificia Universidad Católica de Chile, Escuela de Psicología.
- Simabaña, D. E. (2009). “*LA DESERCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA IMAGEN DE LA EMPRESA CARROCERIAS PICOSA S.A EN EL PERIODO FEBREROMAYO 2009*”. Ambato – Ecuador: UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO.
- Suárez Egoávil, C. A. (2021). Enfermedad profesional y ausentismo laboral en los trabajadores de un hospital de Lima-Perú. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 364-371. Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200364&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200364&script=sci_abstract)
- Suseno, Y., & Pinnington, A. (2017). The war for talent: human capital challenges for professional service firms. *Asia Pacific Business Review*, 23(2), 205-229. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13602381.2017.1287830>
- Vadillo, M. N. (2021). TRATO DIGNO: Concepto de la Ley de Defensa al Consumidor y su aplicación. *Portal del Consumidor Protectora* .
- Vásquez Rodríguez, W. A. (2020). *METODOLOGÍA DE LA*. Ciudad Universitaria Santa Anita.
- Velásquez Perales, R. A., Loli Ponce, R. A., & Sandoval Vegas, M. H. (2019). Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras. *Revisas Cubana*

de *Enfermería*, 35(4). Obtenido de

<http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3268/498>

Zamora, W. M., & et al. (2018). *La asignación presupuestaria y su incidencia en la Administración Pública*. Jipijapa: ISSN.

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de Operacionalización de Variables

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
<b>Asignación presupuestaria</b>	Son los gastos o ingresos de una institución, que nos permite identificar, modificar y controlar los recursos que van destinados para sus distintos departamentos o proyectos a realizarse. (Zamora & et al, 2018)	Son las prevenciones de egresos que van acorde con planes estratégicos, con el objetivo de dirigir y distribuir los recursos brindados a sus distintas áreas de salud para garantizar una buena calidad tanto en la atención brindada como en las adecuadas instalaciones de las instituciones de salud. (Corrales & et al, 2010)	Eficacia Eficiencia Desempeño	-Sistema Integrado de Información Financiera -Sistemas de Información Financiera - Recursos aprovechados	Ordinal
<b>Deserción de profesionales</b>	Según La Real Academia Española lo	Su definición se da a los profesionales	Ambiente laboral	-Falta de recursos	Ordinal

	<p>define como abandono que alguien hace hacia alguna apelación que tenía propuesta o interpuesta.</p>	<p>que deciden renunciar o apartarse de su labor de salud, por motivos distintos, aunque algunas investigaciones han demostrado algunos muy frecuentes que se pueden tomar en cuenta para encontrar la problemática y para futuras investigacione. (Cuevas, 2017)</p>	<p>Trayectoria medica</p>	<p>-Falta de reconocimiento laboral -Malas aportaciones -Falta de crecimiento laboral</p>	
--	--	---	---------------------------	---	--

## **Anexo 2. Cuestionario de asignación presupuestaria**

### **CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO**

1. ¿Se han definido las políticas para la elaboración del presupuesto?  
SI:  
NO:
2. ¿Se han fijado objetivos generales y específicos en la programación de ingresos y gastos para su consecución en la ejecución presupuestaria?  
SI:  
NO:
3. ¿La operación financiera está directamente relacionada con la misión, programas, proyectos y actividades aprobados en los planes operativos anuales y presupuestos?  
SI:  
NO:
4. ¿La institución se rige en las normas de control interno para la ejecución del presupuesto?  
SI:  
NO:
5. ¿Se dispone de instrumentos técnicos para la elaboración del presupuesto?  
SI:  
NO:
6. ¿Se ha definido una comisión técnica para la elaboración del presupuesto?  
SI:  
NO:
7. ¿Se realizan evaluación periódica del presupuesto y se verifica las desviaciones?  
SI:  
NO:
8. ¿La máxima autoridad conoce y aprueba el presupuesto?  
SI:  
NO:

9. ¿Participan en la elaboración del presupuesto todos los jefes de área de la entidad?  
SI:  
NO:
10. ¿El presupuesto se encuentra vinculado al plan operativo anual?  
SI:  
NO:
11. ¿Se analiza y aprueba el presupuesto antes del inicio del periodo presupuestado?  
SI:  
NO:
12. ¿Se realizan ajustes al presupuesto en forma justificada?  
SI:  
NO:
13. ¿Las diferencias entre los resultados reales y el presupuesto son razonables?  
SI:  
NO:
14. ¿Todos los ingresos y gastos están debidamente presupuestados?  
SI:  
NO:
15. ¿Los valores no considerados en el presupuesto, se tramita la reforma presupuestaria correspondiente?  
SI:  
NO:
16. ¿Existen las partidas presupuestarias con la disponibilidad suficiente de fondos a fin de evitar desviaciones financieras y presupuestarias?  
SI:  
NO:
17. ¿Las obligaciones corresponden a una transacción financiera y ha reunido los requisitos exigidos, registrado contablemente y autorización respectiva?  
SI:  
NO:

18. ¿Los bienes o servicios recibidos guardan conformidad con la calidad y cantidad descritas o detalladas en la factura o en el contrato, el ingreso a bodega y evidencia la obligación o deuda correspondiente?
- SI:  
NO:
19. ¿Se determina el grado de cumplimiento de los techos establecidos en la programación financiera y las causas de las variaciones registradas?
- SI:  
NO:
20. ¿Los controles de la ejecución de ingresos y gastos son efectivos?
- SI:  
NO:
21. ¿Se comunican a la máxima autoridad las desviaciones presupuestarias?
- SI:  
NO:
22. ¿Se dispone de políticas para la elaboración de presupuestos, y se ha puesto en conocimiento de todos los responsables?
- SI:  
NO:
23. ¿Se dispone de una herramienta para la evaluación del presupuesto y se ha puesto en conocimiento de los responsables de la evaluación?
- SI:  
NO:
24. ¿La máxima autoridad de la entidad dispone que los responsables de la ejecución presupuestaria efectúen el seguimiento y la evaluación del cumplimiento y logro de los objetivos, ingresos y ejecución efectiva de los gastos?
- SI:  
NO:
25. ¿Se realizan evaluaciones de la ejecución presupuestaria periódica?
- SI:  
NO:

26. ¿En la evaluación se determina el grado de cumplimiento en base a metas programadas, presupuesto aprobado y plan operativo?

SI:

NO:

27. ¿Se ha establecido procedimientos de control sobre la evaluación en cada fase del presupuesto?

SI:

NO:

### **Anexo 3. Ficha técnica de cuestionario de asignación presupuestaria**

#### **I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Nombre : CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO
- 1.2. Autores : CALAPAQUI LOACHAMIN JHONATAN  
XAVIER
- 1.3. Fecha : 2019
- 1.4. País de origen : Ecuador
- 1.5. N° de ítems : 27 ítems
- 1.6. Aplicación : Personal del Centro de Salud tipo A
- 1.7. Nivel de aplicación : Individual
- 1.8. Duración : 40 minutos

#### **II. Objetivo:**

- 2.1. Evaluar la asignación presupuestaria del Centro de Salud tipo A

#### **III. Validez y Confiabilidad**

**Validez de contenido:** Aprobado

**Confiabilidad:** Nivel de confiabilidad de Alfa de Cronbach de .880

#### **IV. Descripción del instrumento:**

El cuestionario de control interno, para la evaluación de la asignación presupuestaria del Centro de Salud tipo A, consta de 27 preguntas de sí y no, donde su representación era sí=2 y no=1

## **Anexo 4. Encuesta de Deserción de profesionales**

### **ENCUESTA DE DESERCIÓN DE PROFESIONALES**

1. ¿Hace que tiempo ingreso a la organización?  
Años:  
Meses:  
Días:
2. ¿En que debe mejorar la organización?  
Remuneración:  
Relaciones humanas:  
Comercialización:
3. La imagen que para usted tiene la empresa es:
  - a. De calidad
  - b. Mediana calidad
  - c. Baja calidad
4. La sociedad considera a la empresa como:
  - a. De calidad
  - b. Mediana calidad
  - c. Baja calidad
5. ¿Cómo se siente en la organización?  
Bien:  
Medianamente bien:  
Mal:
6. ¿Si tuviera una mejor oportunidad de trabajo abandonaría la organización?  
SI:  
NO:
7. ¿Es necesario que en la organización se brinden estímulos a los trabajadores?  
SI:  
NO:
8. Los estímulos que se brinden a los trabajadores deben ser:
  - a. Económicos
  - b. Capacitación

c. Ascensos

9. ¿Aconsejaría a otra persona para que trabaje en la organización?

SI:

NO:

10. ¿Cómo se siente su familia al saber que usted labora en la organización?

a. Feliz

b. Triste

c. Indiferente

## **Anexo 5. Ficha técnica de cuestionario de deserción de profesionales**

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Nombre : ENCUESTA A LOS TRABAJADORES QUE TRABAJAN EN LA EMPRESA PICOSA
- 1.2. Autores : Diana Elizabeth Ortega Simabaña
- 1.3. Fecha : 2019
- 1.4. País de origen : Ecuador
- 1.5. N° de ítems : 10 ítems
- 1.6. Aplicación : Profesionales del Centro de Salud tipo A
- 1.7. Nivel de aplicación : Individual
- 1.8. Duración : 20 minutos

### II. Objetivo:

- 2.1. Encontrar las causas de deserción laboral

### III. Validez y Confiabilidad

**Validez de contenido:** Aprobado

**Confiabilidad:** Nivel de confiabilidad de Alfa de Cronbach de .900

### IV. Descripción del instrumento:

La encuesta consta de 10 preguntas, de las cuales la primera es de datos personales, las preguntas 2, 3, 4, 5, 8 y 10, tienen 3 representaciones de respuesta A=1, B=2 y C=3 y las preguntas 6, 7 y 9 tiene 2 representaciones de respuesta SI=1 y NO=2

## Anexo 6. Matriz de validación

### MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Asignación presupuestaria y su relación con la deserción de profesionales del Centro de Salud tipo A, Los Ríos, 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Sí	No	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
						SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
<b>ASIGNACIÓN PRESUPUESTARIA</b> Son las prevenciones de ingresos que van acorde con planes estratégicos, con el objetivo de dirigir y distribuir los recursos brindados a sus distintas áreas de salud para garantizar una buena calidad tanto en la atención brindada como en las adecuadas instalaciones de las instituciones de salud. (Corrales & et al, 2010)	<b>Eficacia</b> Su importancia radica en el momento de la formulación de los gastos o ingresos, en su efectiva asignación de recursos, y de los resultados que fueron eficazmente logrados. (Schack, 2009)	• Cumplimiento	Conocer las políticas de elaboración de presupuesto			X		X		X		X		
		• Responsabilidad laboral	Objetivos generales y específicos de la programación de presupuesto					X		X		X		
		• Diagnosticar problemas laborales	¿La máxima autoridad debe conocer y aprobar el presupuesto?					X		X		X		
	<b>Eficiencia</b> Determina la buena utilización de los recursos brindados para el desempeño de la institución de salud y su eficiente seguimiento a los mismos. (Guarda, 2002)	• Presentar iniciativas	¿Los jefes de área de la entidad deben participar en la elaboración y asignación de presupuesto?			X		X		X		X		
		• Integración adecuada	¿Antes del inicio del periodo presupuestario se analiza y se aprueba el presupuesto?					X		X		X		
		• Comportamiento	¿Todos los ingresos y gastos están debidamente presupuestados?			X		X		X		X		
	<b>Desempeño</b> Se trata de cumplir las metas propuestas tener como objetivo el aprovechamiento máximo de los recursos brindados (Zamora & et al, 2018)	• Cumplimiento de metas	¿Todos los ingresos y gastos están debidamente presupuestados?			X		X		X		X		
		• Aprovechamiento de recursos adecuadamente						X		X		X		
		• Delegación de responsabilidades						X		X		X		

*Brenner Sabando*  
FIRMA DEL EVALUADOR

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de asignación presupuestaria

OBJETIVO: Evaluar la asignación presupuestaria del Centro de Salud tipo A

DIRIGIDO A: Personal del Centro de Salud tipo A

APellidos y Nombres del Evaluador: Brenner Elías Sabando Vélez

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Médico Hematólogo

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)

*Brenner Sabando*  
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Asignación presupuestaria y su relación con la deserción de profesionales del Centro de Salud tipo A, Los Rios, 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	A veces	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
<b>Deserción de profesionales</b> Su definición se da a los profesionales que deciden renunciar o apartarse de su labor de salud, por motivos distintos, aunque algunas investigaciones han demostrado algunos muy frecuentes que se pueden tomar en cuenta para reconocerlos e intervenirlos para futuras investigaciones. (Cunyas, 2017).	<b>Ambiente laboral</b> un ambiente laboral que provoque incomodidad en los trabajadores de salud, a la larga no los harán sentir integrados tanto personalmente como socialmente en su lugar de trabajo. (Aiarcon & et al, 2015)	• Formación personal del	¿Hace que tiempo ingreso a la organización? La imagen que tiene de la empresa					X		X		X			
		• Absentismo laboral	¿En que debe mejorar la organización?		X			X		X		X			
		• Indices de desempeño personal	¿Como la sociedad considera a la empresa? ¿Como se siente en la organización?				X		X		X		X		
		• Duración de los empleados	¿Si tuviera otra oportunidad de trabajo abandonaria la empresa? ¿Son necesarios los estímulos a los trabajadores?				X		X		X		X		
	<b>Trayectoria medica</b> Debido a la gran trayectoria de algunos medicos, deciden desertar en esa institución especifica para así buscar nuevas oportunidades debido a la alta demanda de medicos en la actualidad. (Flores, 2008)	• Conocimientos adquiridos	¿Como deben ser los estímulos que se brindan a los trabajadores?						X		X		X		
		• Formación profesional	¿Asumiría a otra persona que trabaje en la empresa?		X				X		X		X		
		• Experiencia en su área	¿Como se siente su familia al saber que usted labora en esa empresa?						X		X		X		

*KRodriguez*  
FIRMA DEL EVALUADOR

Activ  
Ve a C

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Encuesta de deserción de profesionales

OBJETIVO: Encontrar las causas de deserción laboral del Centro de Salud tipo A

DIRIGIDO A: Personal del Centro de Salud tipo A

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: KARLA FERNANDA RODRIGUEZ MONTIEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Ingeniera en administración de empresas.

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)

*KRodriguez*  
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Asignación presupuestaria y su relación con la deserción de profesionales del Centro de Salud tipo A, Los Ríos, 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Sí	No	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
						SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO			
<b>Deserción de profesionales</b> Su definición se da a los profesionales que deciden renunciar o apartarse de su labor de salud, por motivos distintos, aunque algunas investigaciones han demostrado algunos muy frecuentes que se pueden tomar en cuenta para encontrar la problemática y para futuras investigaciones. (Cuevas, 2012)	<b>Ambiente laboral</b>	• Formación del personal	¿Hace que tiempo ingreso a la organización?													
			La imagen que tiene de la empresa					X	X	X						
		• Absentismo laboral	¿En que debe mejorar la organización?		X			X	X	X						
			¿Cómo la sociedad considera a la empresa?					X	X	X						
	<b>Traectoria medica</b>	• Duración de los empleados	¿Si tuviera otra oportunidad de trabajo abandonaría la empresa?					X	X	X						
			¿Son necesarios los estímulos a los trabajadores?					X	X	X						
		• Conocimientos adquiridos	¿Cómo deben ser los estímulos que se brindan a los trabajadores?					X	X	X						
			¿Aconsejaría a otra persona que trabaje en la empresa?					X	X	X						
		• Formación profesional	¿Cómo se siente en la organización?					X	X	X						
			• Experiencia en su área	¿Como se siente su familia al saber que usted labora en esa empresa?					X	X	X					

FIRMA DEL EVALUADOR

Activar Windows  
Ve a Configuración pa

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Encuesta de deserción de profesionales

OBJETIVO: Encontrar las causas de deserción laboral del Centro de Salud tipo A

DIRIGIDO A: Personal del Centro de Salud tipo A

APellidos y Nombres del Evaluador: Mgs. Rosa Cunalema arandi

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Ingeniera en administración de empresas.

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)

FIRMA DEL EVALUADOR