



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
(CREADA POR LEY N° 25265)



ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
UNIDAD DE POSGRADO

TESIS

El presupuesto por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica año 2022

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA

PRESENTADO POR:

Bach: Jesús Noel QUISPE TINCOPA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
CIENCIAS EMPRESARIALES

MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA

HUANCVELICA, PERÚ

2023



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(Creado por Ley N° 25265)

ESCUELA DE POSGRADO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

UNIDAD DE POSGRADO

(APROBADO CON RESOLUCIÓN N° 736-2005-ANR)



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huancavelica, a los 15 días del mes de diciembre a horas 17:30 p.m. del año dos mil veintitrés; se reunieron los miembros del Jurado Evaluador, designado con Resolución Directoral N.º 1098-2023-EPG-R/UNH de fecha 01.08.2023, conformado por los docentes:

PRESIDENTE: Dr. Fredy RIVERA TRUCIOS.
<https://orcid.org/0000-0002-9824-2715>
DNI N.º: 23276159.

SECRETARIO: Mg. Max Henry ALVARADO ANAMPA.
<https://orcid.org/0000-0003-3746-0775>
DNI N.º: 40625162.

VOCAL: Mg. Ronald César CARDENAS ARANGO.
<https://orcid.org/0000-0001-8546-3132>
DNI N.º: 42320824.

ASESOR: Mg. Yohnny HUARAC QUISPE.
<https://orcid.org/0000-0002-5558-1979>
DNI N.º: 22486214.

De conformidad al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica – Versión 002, aprobado mediante Resolución N° 0469-2023-CU-UNH y modificado con Resolución N° 0679-2023-CU-UNH.

El candidato al **GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS EMPRESARIALES; MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA**; en cumplimiento de la Resolución Directoral N° 1840-2023-EPG-R/UNH, que fija fecha y hora de sustentación; don **JESUS NOEL QUISPE TINCOPA**, identificado con **DNI N.º 23262105** procedió a sustentar la tesis titulada **“EL PRESUPUESTO POR RESULTADOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN EL HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE HUANCAMELICA AÑO 2022”**

Luego de haber absuelto las preguntas que le fueron formulados por los Miembros del Jurado, se dio por concluido el ACTO de sustentación, realizándose la deliberación y calificación, resultando con el calificado:

APROBADO ☒ **DESAPROBADO** ☐ **POR:** Inscripción

Y para constancia se extiende la presente ACTA, en la ciudad de Huancavelica, a los 15 días del mes de diciembre de 2023.

Dr. Fredy RIVERA TRUCIOS
Presidente del Jurado

Mg. Max Henry ALVARADO ANAMPA
Secretario del Jurado

Mg. Ronald César CARDENAS ARANGO
Vocal del Jurado

Registro N° 37-2023

Dedicatoria

A mi familia por motivarme día a día para seguir cumpliendo mis propósitos, de igual manera a todos los que hicieron posible la culminación de esta investigación.

Jesús Noel

Asesor:

Mg. Yohnny Huárac Quispe

Orcid: 0000-0002-5558-1979

DNI 22486214

Resumen

El presente trabajo de investigación, tiene como objetivo Determinar la relación del presupuesto por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022. Para lo cual se realizó una investigación de tipo aplicada con un nivel correlacional y un diseño no experimental además se utilizó la encuesta como técnica respecto a las variables en estudio respecto a los servidores públicos nombrados con el régimen laboral N° 276 y del personal administrativo del régimen laboral CAS del Hospital Departamental de Huancavelica, con una población de 95 y muestra de 76. El estadístico usado para medir la correlación entre las variables fue el coeficiente de Spearman lo mismo se aplicó para la correlación entre las dimensiones de la variable presupuesto por resultados y la variable desempeño laboral. Además, se usó la prueba de normalidad de Kolmogórov Smirnov para verificar la normalidad de los datos del cual se aseveró que los datos no poseen distribución normal. Es así que los resultados encontrados para el objetivo 1 cuyo resultado fue $r_s = 67,7\%$ con $p = 0,000 < 0,05$, lo cual se contrastó que el programa presupuestal se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral. Para el objetivo 2 cuyo resultado fue $r_s = 59,9\%$ con $p = 0,000 < 0,05$, lo cual se contrastó que el seguimiento se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral. Para el objetivo 3 cuyo resultado fue $r_s = 31,5\%$ con $p = 0,000 < 0,05$, lo cual se contrastó que la evaluación se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral. Por último, para el objetivo 4 cuyo resultado fue $r_s = 59,3\%$ con $p = 0,000 < 0,05$, lo cual se contrastó que los incentivos a la gestión se relacionan de manera positiva con el desempeño laboral y es así que para el objetivo general los resultados mostraron que existe correlación significativa cuyo resultado fue $r_s = 65,6\%$ con $p = 0,000 < 0,05$ concluyendo así que el presupuesto por resultados se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022.

Palabras clave: presupuesto por resultados, programas presupuestales, seguimiento, evaluaciones independientes, incentivos a la gestión, desempeño laboral.

Abstract

The objective of this research work is to determine the relationship between the budget for results and the work performance of the administrative personnel in the Departmental Hospital of Huancavelica, Year 2022. For which an applied research was carried out with a correlational level and a non-experimental design, in addition, the survey was used as a technique with respect to the variables under study regarding the public servants appointed with the labor regime No. 276 and the administrative personnel of the CAS labor regime of the Departmental Hospital of Huancavelica, with a population of 95 and a sample of 76. The statistic used to measure the correlation between the variables was Spearman's coefficient, the same was applied for the correlation between the dimensions of the budget by results variable and the labor performance variable. In addition, the Kolmogórov Smirnov normality test was used to verify the normality of the data, which showed that the data did not have a normal distribution. Thus, the results found for objective 1 whose result was $r_s = 67.7\%$ with $p = 0.000 < 0.05$, which contrasted that the budget program is positively related to work performance. For objective 2, the result was $r_s = 59.9\%$ with $p = 0.000 < 0.05$, which contrasted that follow-up is positively related to job performance. For objective 3, the result was $r_s = 31.5\%$ with $p = 0.000 < 0.05$, which contrasted that evaluation is positively related to job performance. Finally, for objective 4, the result was $r_s = 59.3\%$ with $p = 0.000 < 0.05$, which contrasted that management incentives are positively related to work performance and thus, for the general objective, the results showed that there is a significant correlation whose result was $r_s = 65.6\%$ with $p = 0.000 < 0.05$, thus concluding that the budget for results is positively related to the work performance of the administrative personnel in the Departmental Hospital of Huancavelica, Year 2022.

Keywords: budgeting for results, budget programs, monitoring, independent evaluations, management incentives, work performance.

Índice

Portada.....	i
Acta de sustentación.....	ii
Dedicatoria	iii
Asesor.....	iv
Resumen.....	v
Abstract	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas.....	xii
Índice de figuras.....	xiii
Introducción	xiv
CAPÍTULO I.....	16
El PROBLEMA	16
1.1 Planteamiento del problema.....	16
1.2 Formulación del problema	17
1.2.1 Problema general	17
1.2.2 Problemas específicos.....	17
1.3 Objetivos de la investigación	18
1.3.1 Objetivo general.....	18

1.3.2	Objetivos específicos	18
1.4	Justificación.....	18
1.4.1	Justificación teórica	18
1.4.2	Justificación práctica.....	19
1.4.3	Justificación metodológica	19
CAPÍTULO II		20
MARCO TEÓRICO.....		20
2.1	Antecedentes de la investigación	20
2.1.1	Antecedentes internacionales.....	20
2.1.2	Antecedentes nacionales	25
2.1.3	Antecedentes locales.....	31
2.2	Bases teóricas	36
2.2.1	Presupuesto por resultados.....	36
2.2.1.1	<i>Definición de los presupuestos por resultados.....</i>	36
2.2.1.2	<i>Dimensiones de los presupuestos por resultados.....</i>	38
2.2.2	Desempeño laboral	51
2.2.2.1	<i>Definición del desempeño laboral.....</i>	51
2.2.2.2	<i>Dimensiones del desempeño laboral.....</i>	54
2.2.2.3	<i>Importancia del desempeño laboral.....</i>	55
2.2.2.4	<i>Características del desempeño laboral.....</i>	56

2.2.2.5	<i>Evaluación del desempeño laboral</i>	58
2.2.2.6	<i>Elementos del desempeño laboral</i>	59
2.2.2.7	Teorías del Desempeño Laboral	60
2.3	Formulación de hipótesis	63
2.3.1	Hipótesis general.....	63
2.3.2	Hipótesis específicas.....	63
2.4	Definición de términos	63
2.5	Identificación de variables	65
2.5.1	Variable 01.....	65
2.5.2	Variable 02.....	65
2.6	Operacionalización de las variables	66
CAPÍTULO III.....		67
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		67
3.1	Tipo de investigación	67
3.2	Nivel de investigación.....	67
3.3	Método de investigación	68
3.3.1	Método general	68
3.3.2	Métodos específicos.....	68
3.4	Diseño de investigación	69
3.5	Población, muestra y muestreo	69

3.5.1	Población y muestra.....	69
3.5.2	Muestreo	70
3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	71
3.7	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	71
3.8	Descripción de la prueba de hipótesis	71
CAPÍTULO IV		72
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS		72
4.1	Presentación e interpretación de datos	73
4.1.1	Descripción de resultados	73
4.1.1.1	<i>Resultados descriptivos del presupuesto por resultados.....</i>	73
4.1.1.2	<i>Resultados descriptivos del desempeño laboral.....</i>	77
4.1.2	Tablas cruzadas para las variables	82
4.1.3	Prueba de normalidad para las variables.....	83
4.1.4	Relación entre las variables presupuesto por resultados y el desempeño laboral	85
4.2	Discusión de resultados.....	86
4.3	Proceso de prueba de hipótesis	91
4.3.1	Prueba de la significancia de las hipótesis específicas	93
Conclusiones		97
Recomendaciones.....		98
Referencia bibliográfica		99

Anexos	104
Matriz de consistencia.....	105
Instrumentos de recolección de datos	107
Base de datos.....	110
Certificado de Similitud.....	118

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de las variables e indicadores.....	66
Tabla 2	Variable presupuesto por resultados	73
Tabla 3	Variable presupuesto por resultados y sus dimensiones	74
Tabla 4	Perfil para la variable presupuesto por resultados.....	76
Tabla 5	Resultados de la variable desempeño laboral.....	77
Tabla 6	Dimensiones de la variable desempeño laboral	79
Tabla 7	Perfil de la variable desempeño laboral	81
Tabla 8	Resultados categóricos entre el presupuesto por resultados y desempeño laboral.....	82
Tabla 9	Prueba de normalidad para la variable presupuesto por resultados	83
Tabla 10	Prueba de normalidad para la variable desempeño laboral.....	84
Tabla 11	Valores de los coeficientes de correlación de rho de Spearman	86
Tabla 12	Estadísticas para la prueba de las hipótesis específicas	93

Índice de figuras

Figura 1	Gráfico de la variable presupuesto por resultados.....	73
Figura 2	Gráfico de la variable presupuesto por resultados y sus dimensiones.....	74
Figura 3	Gráfico del Perfil para la variable presupuesto por resultados.	76
Figura 4	Diagrama de la variable desempeño laboral.....	78
Figura 5	Dimensiones de la variable desempeño laboral.....	79
Figura 6	Diagrama del perfil de la variable desempeño laboral.	81
Figura 7	Distribución normal de la variable presupuesto por resultados.....	83
Figura 8	Distribución normal de la variable desempeño laboral.	84
Figura 9	Grafica de dispersión para las variables presupuesto por resultados y el desempeño laboral.....	85
Figura 10	Diagrama de la prueba T para la docimasia de la hipótesis general.....	93
Figura 11	Diagrama de dispersión para la relación entre las dimensiones.	94

Introducción

El presente trabajo de investigación “El presupuesto por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica año 2022”. Desde tiempos pasados se han evidenciado los registros que se utilizaron para poder realizar los cambios de los enfoques en la administración pública, buscando mejorar una acción tradicional que intentaba priorizar la eficiencia y el mejor control en el tratamiento del usos de los recursos públicos, para poder mejorar esas actividades esos cambios consistían en una gestión donde se considere de una manera muy objetiva la efectividad en el cumplimiento de los resultados cuya finalidad es mejorar la calidad de vida de la población. Por ello, estos países desarrollados, entendieron que los esfuerzos que realizaron respecto al manejo presupuestal, no sería bien considerado el impacto que generaría, si esta no está reformada de forma correcta el proceso presupuestario, es decir, si el proceso bajo el cual se asigna recursos públicos, sean cumplidos en función a los resultados esperados.

Uno de los principios clave dentro de la Nueva Gestión Pública, es la consecución de una gestión orientada a los resultados -o simplemente Gestión por Resultados (GpR), en la que se evalúan y se financian los resultados y no únicamente los insumos. Los países que buscan adoptar este tipo de estrategia, lo que buscan es medir los resultados, que buscan ser legítimo y valorado por la población, además de compromiso de las diversas instituciones públicas, con su respectiva su fuerza laboral, poniendo las metas y buscando recompensar a todas las instituciones públicas a los que logren alcanzar o exceder sus metas.

Él siguiente trabajo de investigación está orientado de acuerdo al formato del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica.

En el Capítulo I se trata el problema haciendo mención al planteamiento del problema, formulación del problema, objetivos de la investigación, justificación. En el Capítulo II se analizó lo referente al marco teórico, subdividiendo en los siguientes

subcapítulos antecedentes de la investigación, bases teóricas, formulación de hipótesis, definición de términos, identificación de variables y la operacionalización de variables. Así mismo en el Capítulo III se trata lo relacionado a la metodología de la investigación donde se detalla el tipo de investigación, nivel de investigación, métodos de investigación, diseño de la investigación, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, las técnicas de procesamiento y análisis de datos y la descripción de la prueba de hipótesis. En el Capítulo IV se detalla la presentación de resultados, donde se presenta la interpretación de datos, la discusión de resultados y el proceso de pruebas de hipótesis, finalmente se presenta conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

El autor.

CAPÍTULO I

El PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

En la actualidad en los diferentes países desarrollados, han logrado implementar su manejo eficiente y eficaz de los Presupuestos por Resultados, las cuales han sido adaptadas a las necesidades, la realidad político económico y competencias innatas de cada una de ellas. Desde tiempos pasados se han evidenciado los registros que se utilizaron para poder realizar los cambios de los enfoques en la administración pública, buscando mejorar una acción tradicional que intentaba priorizar la eficiencia y el mejor control en el tratamiento del usos de los recursos públicos, para poder mejorar esas actividades esos cambios consistían en una gestión donde se considere de una manera muy objetiva la efectividad en el cumplimiento de los resultados cuya finalidad es mejorar la calidad de vida de la población. Por ello, estos países desarrollados, entendieron que los esfuerzos que realizaron respecto al manejo presupuestal, no sería bien considerado el impacto que generaría, si esta no está reformada de forma correcta el proceso presupuestario, es decir, si el proceso bajo el cual se asigna recursos públicos, sean cumplidos en función a los resultados esperados.

En el caso de nuestro territorio peruano, el tema del presupuesto por resultados, se viene implementando desde el año 2007, este tema del Presupuesto por

Resultados, como un cambio importante, que busca mejorar la calidad de la gestión de los recursos públicos, redefiniendo las formas del tipo de asignación y del seguimiento de los recursos públicos, buscando mejorar el manejo de los presupuestos públicos, de tal manera que se pueda promover la efectividad de la ejecución presupuestal y que estas estén orientadas a poder satisfacer las necesidades de la población.

Uno de los principios clave dentro de la Nueva Gestión Pública, es la consecución de una gestión orientada a los resultados -o simplemente Gestión por Resultados (GpR), en la que se evalúan y se financian los resultados y no únicamente los insumos. Los países que buscan adoptar este tipo de estrategia, lo que buscan es medir los resultados, que buscan ser legítimo y valorado por la población, además de compromiso de las diversas instituciones públicas, con su respectiva su fuerza laboral, poniendo las metas y buscando recompensar a todas las instituciones públicas a los que logren alcanzar o exceder sus metas. Por tanto, los gobiernos se centran en lograr cumplir con las metas que se plantean las instituciones públicas, y que estas metas puedan responder a los intereses de la población y no a la burocracia.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera el presupuesto por resultados se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022?

1.2.2 Problemas específicos

- ✓ ¿De qué manera el programa presupuestal se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022?
- ✓ ¿De qué manera el seguimiento se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022?
- ✓ ¿De qué manera la evaluación se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022?

- ✓ ¿De qué manera los incentivos a la gestión se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación del presupuesto por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

- ✓ Determinar la relación del programa presupuestal con el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022.
- ✓ Determinar la relación del seguimiento con el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022.
- ✓ Determinar la relación de la evaluación con el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022.
- ✓ Determinar la relación de los incentivos a la gestión con el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022.

1.4 Justificación

1.4.1 Justificación teórica

Para poder entender el trabajo científico, tenemos que tener mucha información de las dos variable de estudio, para poder definir adecuadamente el temas teórico y cumplir con los objetivos planteados en la investigación, para ello, es necesario tener a disposición material bibliográfico, como libros actualizados, artículos científicos, y así poder establecer si de acuerdo a esa información podemos transformar y mejorar los procesos del manejo del presupuesto por resultados y el desempeño laboral. Por ello la necesidad de revisar y juntar la mayor cantidad de información, sirve para tener una buena base para plantear mejor nuestras variables materia de estudio.

1.4.2 Justificación práctica

En base a los resultados que se lograron obtener al final del proceso de la investigación, estas sirven para poder ponerlo a prueba y tengan que ser aplicados, monitoreados en el Hospital Departamental de Huancavelica, y mejorar su desempeño laboral, y que puedan realizar sus labores correctamente, sin la necesidad de cometer errores que puedan lamentar después, y que la autoridades del Hospital departamental de Huancavelica sean los primeros en buscar implementar las mejoras, en base al cumplimiento de los objetivos de la institución y que el papel que juegan las diferentes oficinas administrativas logren articular mejor sus actividades y puedan realizar sus labores adecuadamente.

1.4.3 Justificación mm Metodológica

Para justificar se hizo uso de la aplicación del tipo de investigación, el diseño de investigación y el nivel de investigación, así como la recolección de datos para demostrar la hipótesis de investigación, a través de datos numéricos y resultados estadístico, los cuales fueron procesadas e interpretadas para una mejor toma de decisión. Para cumplir con los objetivos establecidos en el presente trabajo investigativo, se empleó una serie de técnicas de investigación, como son los instrumentos de investigación que sirvieron para medir a los trabajadores y usuarios del Hospital Departamental de Huancavelica.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

- Izquierdo (2021), tesis *“Logros y retos en la implementación del presupuesto por resultados en Ecuador”*, trabajo de investigación realizado en la Universidad de Chile, donde se consideró como objetivo central, es la identificación de los principales logros y retos que tiene el Ecuador en la implementación del Presupuesto por Resultados, donde se enmarca el objetivo nacional de optimización en la asignación y uso de los recursos públicos, planteando para ello el marco metodológico, con un tipo de estudio exploratorio y descriptivo, con una unidad de análisis de entidades del Estado del gobierno central los cuales son encargados de dar servicios públicos a la población, con una población de 141 instituciones públicas entre ministerios, secretarías, universidades e institutos públicos y con una muestra de 109 entidades del Estado, para ello se utilizó diversas fuentes de información como normas, tesis, informes de ejecuciones presupuestales, entrevistas; las técnicas de recolección de información fueron la información documental, el diagnóstico de los PpR, además de instrumentos para la recopilación de información como los cuestionarios, las entrevistas semiestructurales y para su análisis de la información se agruparon los niveles de indicadores, la transcripción de las entrevistas, aplicando para ello la metodología SEP, obteniendo las siguientes conclusiones: En el Ecuador

el Presupuesto General del Estado (PGE) ha tenido un crecimiento significativo en los últimos diez años; se han implementado algunas reformas orientadas a la sostenibilidad de las finanzas públicas y el fortalecimiento de las instituciones nacionales. Con el diagnóstico realizado para el Ecuador en base al Sistema de Evaluación PRODEV (SEP), con el cual se da respuesta al objetivo específico 2, se realizó el análisis de los avances y rezagos por cada componente. Se pudo concluir que el país aún mantiene ciertas prácticas características del modelo burocrático en la gestión financiera, principalmente en lo referente al cumplimiento de normas y procesos, en lugar del enfoque de resultados. Los resultados del análisis realizado a las tres entidades de muestra (MINEDUC, MAG y Universidad Nacional de Loja) arrojó que existen algunas debilidades en el diseño de la planificación institucional, principalmente en la alineación con los instrumentos tanto de planificación nacional como del presupuesto, dado que cada uno de estos maneja sus propios elementos. La percepción de los ejecutores es que se debe contar con un marco de gasto de mediano plazo con mayor detalle, es decir un marco sobre el cual las entidades ejecutoras puedan tener los techos de gasto y sobre esto poder plasmar su planificación institucional en base a las prioridades de planificación nacional. Sobre la evaluación de efectividad del gasto público, se concluye que los dos elementos que conforman este componente: sistema de indicadores del desempeño que hace seguimiento del progreso y del logro de los objetivos y metas del gobierno; y estudios evaluativos que permiten identificar y explicar los resultados de la acción gubernamental, se cumplen en forma parcial y aislada. Respecto a los incentivos para la gestión efectiva del gasto, en el Ecuador actualmente no se aplica ningún tipo de incentivos, ya sean impulsados por el Gobierno Nacional, por las entidades rectoras (planificación y finanzas públicas), o por los propios ejecutores, según lo señalado por las tres entidades de muestra (MINEDUC, MAG y Universidad Nacional de Loja). Desde el punto de vista de los entrevistados se debería implementar incentivos en la gestión pública, pero existe la mala experiencia de la Remuneración Variable por Eficiencia (RVE) aplicada hasta el año 2014, por lo que se da mucho énfasis en que la implementación del sistema de incentivos debe ser complementaria a una serie de reformas antes señaladas, así como, contar con reglas claras para su aplicación, principalmente con la finalidad de que se pueda evaluar los resultados y en base a

estos entregar los incentivos. La dimensión de difusión de información por su parte se cumple en forma parcial, pues ambas entidades rectoras publican gran cantidad de información en forma separada, por lo que no se puede encontrar reportes o informes que vinculen los resultados de las intervenciones públicas con el presupuesto. En la discusión de los resultados se determinó los logros y retos del Ecuador en la implementación del PpR los cuales se presentan a continuación, con lo cual se da respuesta al objetivo específico 3. Las fortalezas o logros del Ecuador en la implementación del PpR se concentran en el amplio paraguas normativo que permite incluir reformas hacia el PpR; el uso de programas en la formulación del presupuesto; y el diseño de la nueva herramienta informática de gestión de las finanzas públicas del MEF. Los retos en la implementación del PpR se enmarcaron principalmente en la vinculación de la planificación y el presupuesto, la revisión de la planificación institucional, el cambio de visión de las instituciones con enfoque hacia resultados, el sistema integral de seguimiento y evaluación, y el sistema de incentivos para la gestión efectiva del gasto.

- Verdesoto (2021), tesis titulada *“Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019”* tesis elaborada en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, se tuvo en cuenta como objetivo central el de analizar la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del Cantón Esmeraldas, período junio a diciembre del 2019, cuya metodología en la investigación fue cuantitativa, descriptiva, el diseño de la investigación fue no experimental, cuya población y muestra fue de 38 personas, la técnica por medio de la cual se recolectaron los datos fue mediante la encuesta con un cuestionario, se utilizó el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Crombach que es un coeficiente de correlación, se utilizó también la entrevista, para el proceso de recolección y análisis de datos se consideró lo siguiente; entrevistas, cuestionarios, lo cual se ordenó, clasificó, procesó, se analizó para presentarla en tablas y gráficos estadístico, donde se determina en la siguiente conclusión: Los resultados nos permiten establecer que el personal que labora en el Consejo de la Judicatura del Cantón Esmeraldas, en cuanto a factores intrínsecos, desarrolla su labor con alegría y

entusiasmo, busca poner de manifiesto lo mejor de sí para contribuir con las metas institucionales, sin embargo en los factores extrínsecos sienten afectados debido a que en muy pocas ocasiones son felicitados o premiados por su trabajo, no existen reconocimientos públicos, las posibilidades de ascenso son mínimas y complejas, entre otros aspectos que desmoralizan su labor. Los niveles de desempeño laboral podrían considerarse aceptables; en cuanto a la productividad, los funcionarios están comprometidos en realizar adecuadamente sus tareas, cumplir con las disposiciones y políticas institucionales, realizar a tiempo sus labores y respetar las decisiones institucionales. En los aspectos de competencia y relaciones interpersonales se evidencia dos situaciones que afectan el desempeño laboral con mínima realización de procesos de capacitación y deficiencias en el flujo comunicacional de los funcionarios. Se evidencia que en el Consejo de la Judicatura del Cantón Esmeraldas se ejecuta un proceso denominado de responsabilidad social en el que se realizan actividades de atención para los funcionarios, no cuentan con un plan de motivación que posibilite una atención adecuada y efectiva a los colaboradores, con el que se sientan motivados y comprometidos con la institución.

- Rivera (2019), tesis titulado “*Comunicación Interna y Desempeño Laboral de los empleados del Hospital La Carlota en Montemorelos*”, investigación realizada para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión del Talento Humano, realizada en la Universidad de Montemorelos - México, cuyo objetivo central es conocer el desempeño laboral que perciben los empleados del Hospital La Carlota en Montemorelos, así como lograr determinar como la comunicación interna de cómo es percibido por los empleados del Hospital La Carlota, lograr establecer el grado de desempeño laboral por parte de los empleados del Hospital La Carlota, en lo metodológico ésta investigación es de alcance cuantitativo, descriptivo, transversal, predictivo y correlacional, cuya población es de 305 personas portadoras de servicio, cuya muestra se estimó en 117 personas, los instrumentos de medición de datos que se utilizaron Alcántara García (2016), instrumento para medir el grado de desempeño laboral y el instrumento de Saboya Navarro (2016), para medir el grado de comunicación interna como predictor del desempeño laboral, dichos instrumentos utilizan la escala de tipo Likert, en ésta investigación, el instrumento

fue sometido a un análisis de confiabilidad para determinar su consistencia interna y su coherencia mediante la obtención del coeficiente Alfa de Cronbach, se concluye que mediante la aplicación de los instrumentos, se observó que los empleados perciben la comunicación interna como regular en el Hospital La Carlota, En cuanto al desempeño laboral, se encontró que los empleados ejecutan correctamente su trabajo en el Hospital La Carlota, ya que los encuestados contestaron que realizan bien sus funciones, en la presente investigación conoció la relación que existe entre la comunicación interna y el desempeño laboral percibida por los empleados del Hospital La Carlota. Con el análisis de los datos obtenidos de la aplicación del instrumento, se logró determinar que existe una relación lineal positiva y significativa en grado moderado entre la comunicación interna y el desempeño laboral. Esto significa que, cuánto más comunicación exista entre los empleados y directivos del Hospital La Carlota, mayor o mejor será su desempeño laboral.

- Zans (2017), tesis titulado *“Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016”*, tesis elaborada en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, teniendo como objetivo central de analizar el Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa – UNAN, cuya metodología aplicada es la investigación post-positivista, transversal, con un enfoque cuantitativo, no experimental, cuyo universo es de 88 personas con una muestra de 59 personas, se utilizó técnicas cualitativas como las entrevistas, para la recolección de datos se tomaron métodos empíricos como el cuestionario, la observación y la entrevista llegando a la conclusión donde el Clima Organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, por lo cual se considera entre Medianamente Favorable y Desfavorable, donde el liderazgo practicado tiene una participación minima, sin disposición en mantener un buen clima organizacional en el equipo de trabajo. Se identifica que el desempeño laboral, que se desarrolla en la Facultad, es bajo, aunque las tareas que se realizan y ejecutan, es en el tiempo requerido, donde la

toma de decisiones se realiza en gran medida de manera individual, careciendo de un plan de capacitación. Los trabajadores docentes y administrativos de la facultad consideran que el mejoramiento del Clima Organizacional repercutirá de manera positiva en el Desempeño Laboral, y las relaciones interpersonales, les hacen sentirse bien en el trabajo.

2.1.2 Antecedentes nacionales

- Pérez (2021), título de la tesis *“La gestión de presupuesto por resultados y su incidencia en la calidad de gastos en la unidad de gestión educativa local Cajamarca, 2018- 2019”* tesis elaborada en la Universidad Nacional de Cajamarca, cuyo objetivo central es analizar la incidencia de la Gestión de presupuesto por resultados en la calidad de gasto en la UGEL Cajamarca, 2018- 2019, la metodología es de tipo aplicada, nivel de investigación descriptiva correlacional, con diseño de investigación no experimental y longitudinal, con una población y muestra de 8 personas, cuyo instrumento de recolección de datos fue el cuestionario con la técnica de la entrevista, donde se llegó a concluir que al término de la presente investigación se puede determinar que en primer lugar la Gestión de presupuesto por resultados tiene una incidencia media en la calidad de gasto en la UGEL Cajamarca, 2018-2019, después de sistematizar los resultados de los cuestionarios aplicados se obtiene un nivel medio de incidencia de 50,00%, en concordancia con el resultado de la prueba exacta de Fisher que arroja una significancia aproximada de 0,286, siendo mayor al nivel de significancia ($\alpha = 0,05$); por lo tanto, se acepta la hipótesis nula. Al describir la incidencia de los Programas Presupuestales de Educación; 090,091 y 106 en la calidad de gasto en la UGEL Cajamarca. 2018-2019, se determina que, existe una incidencia media, de acuerdo a los resultados obtenidos en el estadígrafo de prueba con un nivel de 50,00% y la prueba exacta de Fisher, que arroja un nivel de significancia de 0,071 mayor a ($\alpha = 0,05$); aceptando la hipótesis nula. Adicionalmente, se observó que se tiene una ejecución financiera con un alto porcentaje en los programas presupuestales, sin embargo, los resultados del cuestionario aplicado, indica que los responsables de las áreas involucradas en el proceso presupuestario no tienen claro el impacto de los resultados en las metas a

coberturar, asimismo se verificó que en el programa presupuestal 091, en el año 2018 tiene una ejecución de 0% y en el año 2019 no recibe asignación presupuestal. Cuando se analizó la incidencia del Proceso Presupuestario en la calidad de gasto en la UGEL Cajamarca, 2018-2019, se tuvo como resultado una incidencia media, de acuerdo a los resultados obtenidos en el estadígrafo de prueba con un nivel de 50,00% y la prueba exacta de Fisher, que arroja un nivel de significancia de 0,071 mayor a ($\alpha = 0,05$); aceptando la hipótesis nula. Asimismo, de acuerdo con el cuestionario que se aplicó se observó la falta de involucramiento a las áreas competentes en el proceso presupuestario, desde la fase programación hasta la fase evaluación de presupuesto, razón por la cual se presentan incongruencias en la estructura de financiamiento y metas físicas en los programas presupuestales. Para determinar la incidencia que generan los incentivos a la gestión en la Calidad de Gasto en la UGEL Cajamarca 2018-2019, resultó al igual que las variables anteriores que, de acuerdo a los resultados obtenidos en el estadígrafo de prueba con un nivel de 50,00% y la prueba exacta de Fisher, que arroja un nivel de significancia de 0,071 mayor a ($\alpha = 0,05$); aceptando la hipótesis nula. También de acuerdo a la revisión documental, se observa que la UGEL Cajamarca, durante el año 2019, no recibió el monto establecido por el Ministerio de Educación de S/ 900000.00, recibiendo solamente la suma de S/ 630 000.00, hecho que indica que no se cumplió con los compromisos establecidos por el Ministerio de Educación al 100%. Es por ello precisar la importancia del cumplimiento de compromisos, los mismos que están abocados en su mayoría a la mejora de la calidad del servicio educativo.

- Álvarez (2019), tesis titulado *“Programación y ejecución del presupuesto por resultado en la facultad de ingeniería industrial y de sistemas de la universidad nacional de ingeniería lima-2017”*, tesis elaborado en la Universidad Nacional José Sánchez Carrión, el objetivo central es determinar de qué manera la Programación del presupuesto por resultado se relaciona con la ejecución del presupuesto en la facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería Lima-2017, en la metodología se utilizó la investigación no experimental, descriptiva explicativa, transversal, con un enfoque cuantitativo – cualitativo, cuya población y muestra fue de 50 trabajadores, cuya técnica de

recolección de datos fue la encuesta y el instrumento que se utilizó fue el cuestionario, también se utilizó el estadístico de Kaiser – Meyer – Olkin y la esfericidad de Bertlett, también se utilizó el estadístico de confiabilidad Alpha de Cronbach y el SPSS V. 24 para el procesamiento de datos. Llegando a las siguientes conclusiones, en cuanto a la Hipótesis General se concluye que existe una correlación alta y muy significativa ($p = 0,000 < 0,05$; $r = 0,718$), por lo que la Programación del presupuesto por resultado se relaciona con la ejecución del presupuesto en la facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería. En cuanto a la Hipótesis específica 1 se concluye que existe una correlación alta y muy significativa ($p = 0,00 < 0,05$; $r = 0,735$), por lo que la Programación del presupuesto por resultado se relaciona con la programación del compromiso anual en la facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería. En cuanto a la hipótesis específica 2 se concluye que existe una correlación moderada y muy significativa ($p = 0,016 < 0,05$; $r = 0,452$), por lo que la Programación del presupuesto por resultado se relaciona con el plan de adquisiciones y contrataciones en la facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería. En cuanto a la hipótesis 3 Se observa en la Tabla que con el estudio se determinó que existe una correlación alta y muy significativa ($p = 0,00 < 0,05$; $r = 0,760$), por lo que el Presupuesto por resultado se relaciona con el indicador de desempeño en la facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería.

- Collas y freddy, (2019), en la tesis intitulado “*Clima organizacional y Desempeño Laborar en las Fiscalías Penales del Ministerio Público de Huancayo, 2018*” trabajo de investigación realizado en la Universidad Peruana de Ciencias e Informática de la ciudad de Lima, donde el objetivo general es determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en las fiscalías penales del Ministerio Público de Huancayo, 2018, donde el enfoque metodológico sería una investigación tipo básica, con un diseño de investigación de tipo no experimental, descriptivo y correlacional, con enfoque cuantitativo, haciendo uso de instrumentos de recolección de datos como las encuestas, el trabajo de investigación

se realizó con una población de 250 y una muestra de 156 trabajadores de las fiscalías penales del ministerio público de Huancayo, aplicando técnicas y procedimientos de recopilación de información, las cuales se sistematizaron y categorizaron, llegando la investigación a las siguientes conclusiones: Con respecto al objetivo general, se comprobó que, sí existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en las Fiscalías Penales del Ministerio Público de Huancayo, 2018, dado que se obtuvo una relación positiva y moderada según Rho de Spearman $=.682$ ”, con un valor de significancia $= 0.000 < 0.05$. Rechazándose la hipótesis nula y confirmándose como válida la hipótesis sostenida en la presente investigación. Con respecto al objetivo específico 1, se comprobó que, sí existe una relación significativa entre el ambiente físico y el desempeño laboral en las Fiscalías Penales del Ministerio Público de Huancayo – 2018, dado que se obtuvo una relación positiva y moderada, según Rho de Spearman $=.699$ ”, con un valor de significancia $= 0.000 < 0.05$. Rechazándose la hipótesis nula y confirmándose como válida la hipótesis sostenida en la presente investigación. Con respecto al objetivo específico 2, se comprobó que, sí existe una relación significativa entre el ambiente social y el desempeño laboral en las Fiscalías Penales del Ministerio Público de Huancayo – 2018, dado que se obtuvo una relación positiva y moderada, según Rho de Spearman $=.612$ ”, con un valor de significancia $= 0.000 < 0.05$ de significancia. Rechazándose la hipótesis nula y confirmándose como válida la hipótesis sostenida en la presente investigación. Con respecto al objetivo específico 3, se comprobó que, sí existe una relación significativa entre las actitudes y valores con el desempeño laboral en las Fiscalías Penales del Ministerio Público de Huancayo – 2018, dado que se obtuvo una relación positiva y moderada según Rho de Spearman $=.524$ ”, con un valor de significancia $= 0.000 < 0.05$. Aceptándose la hipótesis sostenida.

- Gutiérrez & Pando (2018), en la tesis titulado *“Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en los docentes de una Institución Educativa de Nivel Secundario de la Ciudad de Cajamarca - 2018”*, tesis que se elaboró en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca, considerando como objetivo central la de determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout

con el Desempeño Laboral en una institución educativa de nivel secundaria de la ciudad de Cajamarca, la metodología aplicada en la presente, es una investigación básica, descriptiva – correlacional, con un diseño no experimental transversal, cuya población es de 90 docentes en la que se utilizó la técnica de la encuesta, utilizando el instrumento con el Inventario de Burnou de Maslach (MBI), para el procesamiento de datos se utilizó el programa estadístico SPSS y el programa informático Microsoft Excel, determinando las siguientes conclusiones que efectivamente en relación a las variables materia de estudio existe una correlación débil considerable teniendo un valor de significancia de $r=0,072$ en el personal docente de la IE San Ramón de Cajamarca. La segunda conclusión está relacionado a la dimensión de la variable síndrome de burnout, podemos indicar que en la IE San Ramón de Cajamarca se obtuvo un nivel de agotamiento emocional de un 55% del personal docente, que se encuentra en un nivel bajo, además que la dimensión despersonalización, nos refleja que existe una actitud muy débil y de frialdad y que esto representa casi el 48% de los docentes de la I.E. de San Román de Cajamarca. Respecto al nivel de autoeficacia y realización, se concluye que el 42% de los docentes presenta niveles bajos, y que el 36% de ese personal docente tiene un nivel medio y solo un 22% de los docentes son considerados en un nivel alto, lo que al final nos determina que los esfuerzos que se hacen para brindar actividades pedagógicas y los compromisos para poder realizar apoyo y poder optimizar los aprendizajes de sus estudiantes son bajos. Además, en otras de las conclusiones que se plantean en la investigación, en referencia a las dimensiones del desempeño laboral, se concluye que, de las tres dimensiones, dos de ellos se encuentran en un nivel alto, como es el caso del nivel de conocimiento con un porcentaje de 51%, el nivel de planificación y la resolución de los diferentes procesos tiene un 64% y el nivel de rendimiento obtuvo un nivel regular del 59%. Al final se concluye que hay una relación entre las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización del Síndrome de Burnout y las dimensiones del Desempeño Laboral conocimiento de puestos y planificación y resolución de procesos, además las dimensiones más fundamentales que se manifiesta en el burnout son el agotamiento emocional, que se presenta con una sensación de pérdida de energía en el centro de labores y un sentimiento de encontrarse al límite, con la dimensión despersonalización que vienen

a ser la actitudes y respuestas negativas, distantes y frías hacia los compañeros de trabajo.

- Borda (2018), en la tesis *“Evaluación del Presupuesto tradicional y Presupuesto por Resultados en la Gestión de la Red de Salud Puno Año 2017”*, trabajo de investigación realizada en la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Perú, donde el objetivo central fue evaluar el presupuesto tradicional (PT) Y Presupuesto por Resultados (PpR) y su influencia en la Gestión de la Red de Salud Puno en el año fiscal 2017, y cuyas conclusiones son que se establece realizar el análisis del manejo del presupuesto tradicional con los presupuestos por resultados, llegamos a la conclusión de que no incide en la ejecución presupuestal, por ende en la primera hipótesis específica, aceptamos lo planteado en la investigación, toda vez, existe la incidencia de que la ejecución presupuestal es desfavorable con respecto al presupuesto tradicional y es bastante favorable con respecto a los presupuestos por resultados, por la simple razón de que los presupuesto tradicionales; en relación al devengado con el presupuesto institucional de apertura (PIA). Con relación al análisis en referencia al presupuesto tradicional y los PpR, condiciona de forma diferente, en los gastos y los seguimientos presupuestales, respecto a la segunda hipótesis específica, está articulada en concordancia a la contrastación de los datos y su respectivo análisis de resultados, donde la atribución en la priorización del gasto presupuestal además del seguimiento presupuestal, es considera baja para el presupuesto tradicional y considerada alta para el PpR, debido a que el presupuesto tradicional no cuenta con resultados en las dos categorías de acciones centrales y asignación presupuestal que no resultan en productos(APNOP), además de no realizar los gastos, considerados en el plan operativo institucional (POI), además de que el PpR considera 102 productos bien definidos en los 10 programas presupuestales planteados, el cual es adecuado en los gastos presupuestales en función a los establecido el Plan Operativo Institucional y con respecto a la evaluación del presupuesto tradicional y el PpR, estos no tienen la misma influencia en la gestión de la Red de Salud Puno para el 2017, por lo que en la hipótesis general, se acepta la que se planteó en el trabajo de investigación, en donde se influye en la gestión deficiente para el presupuesto tradicional e influye de manera

positiva en el PpR, teniendo en cuenta que el presupuesto tradicional incide de forma desfavorable y como consecuencia de ello se da una baja influencia en la gestión, en cambio el PpR si incide de forma favorable, por lo que tuvo una alta influencia en la gestión. Por lo que, podemos concluir que en la gestión de la Red de Salud Puno para el 2017; el presupuesto tradicional influye de manera negativa y que el PpR influye de manera positiva, en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

2.1.3 Antecedentes locales

- Paucar (2022), tesis *“Gestión pública presupuestaria y decisiones estratégicas de gobierno en la Universidad Nacional de Huancavelica, 2020”*, trabajo a nivel de posgrado elaborado en la Universidad Nacional de Huancavelica, donde se planteó como objetivo central establecer la correlación de la gestión pública presupuestaria y las decisiones estratégicas de gobierno en la Universidad Nacional de Huancavelica, para ello planteo como marco metodológico el tipo de investigación aplicada, con un nivel de investigación correlacional, aplicando además, el método de investigación general, el analítico-sintético y el método inductivo-deductivo, un diseño de investigación no experimental y transversal, con una población de 4804 personas entre autoridades, funcionarios, trabajadores, docentes y estudiantes de la Universidad Nacional de Huancavelica, con una muestra de 94 personas, utilizando para la recolección de datos la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario y para el procesamiento de los datos se utilizó el trabajo de campo, para después procesarlo con el programa estadístico del SPSS v.26, finalmente obteniendo las siguientes conclusiones: La correlación de la gestión pública presupuestaria con las decisiones estratégicas de gobierno en la Universidad Nacional de Huancavelica es media de 0.607 y significativa en 0,000. La gestión institucional del presupuesto es regular por el cumplimiento del plan estratégico y la gestión de procesos presupuestarios, la gestión presupuestaria abierta permite la participación ciudadana en forma articulada promoviendo la equidad presupuestal siendo regular y la gestión presupuestaria participativa requiere consolidar la tecnología y el portal informativo de gestión presupuestaria para el acceso, difusión y la rendición de cuentas a los administrados y la ciudadanía en general on line, siendo

regular. Por otro lado, el proceso decisional del gobierno universitario identifica la problemática, la evalúan, la analizan y se elige la mejor alternativa de solución considerando el nivel académico, la experiencia y las habilidades de las autoridades siendo regular. El desempeño decisional permite el cumplimiento de metas y la ejecución presupuestaria cumpliendo la normatividad, hechos que generan satisfacción en los usuarios y trabajadores de forma regular.

2. La correlación de la gestión institucional del presupuesto con el proceso decisional de gobierno en la Universidad Nacional de Huancavelica es media de 0.526 y es significativa en 0,000. Se sustenta en los resultados obtenidos donde la mayoría de los trabajadores de la universidad refieren que las políticas presupuestarias, la aplicación de estrategias de gestión, aplican el plan estratégico y cumplen la gestión de procesos es regular. Por otro lado, la identificación de los problemas para decidir, los criterios de decisión, la elección de la decisión y la evaluación de los resultados es regular. Se requiere mejorar las decisiones de gobierno.

3. La correlación de la gestión presupuestaria abierta con la inteligencia decisional de gobierno en la Universidad Nacional de Huancavelica es 0.340 y es significativa en 0,001. Se sustenta en los resultados obtenidos donde la mayoría de los trabajadores de la UNH refieren que: existe equidad presupuestaria, participa la ciudadanía, 89 cumplen la entrega de recursos y existe gestión de calidad es regular. Requiere mejorar la gestión presupuestal y su distribución en la universidad. Por otro lado, las autoridades para las decisiones requieren tener nivel académico, experiencia y creatividad para solucionar los problemas donde se valoran las habilidades de los trabajadores y el talento humano.

4. La correlación de la gestión presupuestaria participativa con el desempeño decisional de gobierno Universidad Nacional de Huancavelica es 0.428 y es significativa en 0,000. Se sustenta en los resultados obtenidos donde la mayoría de los trabajadores de la universidad refieren que: la gestión participativa es regular, el portal informativo, la transparencia institucional y el servicio presupuestal es regular. Se requiere mayor comunicación y difusión informativa de la gestión con transparencia institucional. Por otro lado, el monitoreo de las labores, el empoderamiento y la ejecución presupuestal requiere decisiones asertivas eficientes y eficaces por parte de las autoridades universitarias.

- Ramos (2020), tesis intitulado “*Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores del hospital provincial de Acobamba huancavelica-2018*”, tesis elaborado para optar el grado académico de maestro en Ciencias de la salud, realizado en la Universidad Nacional de Huancavelica, cuyo objetivo general es identificar la relación que existe el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba – Huancavelica 2018, donde el enfoque metodológico, es una investigación básica, cuantitativa, transversal, no experimental, diseño correlacional simple, método de estudio hipotético deductivo, utilizando la técnica de la encuesta la cual se utilizó el instrumento que es el cuestionario, contando con una población de 110 trabajadores y una muestra de 43 trabajadores que cumplían los criterios de inclusión, para la obtención de datos de la investigación se aplicó el programa SPSSv. 23, utilizando también el coeficiente de correlación de tau b de Kendal, en cuya investigación se llegó a las siguientes conclusiones; se concluye que acorde a los resultados de la investigación ha quedado demostrado que no existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba- Huancavelica en el año 2018, por presentar el coeficiente de correlación de Tau b de Kendall de ,013 y un p valor de 0,923, llegando a la decisión de aceptar la hipótesis nula debido a que p valor es mayor a 0,05; y se rechaza la hipótesis alterna. En vista que cada variable se comporta de forma independientemente. De acuerdo a los estudios realizado en el Hospital Provincial de Acobamba ha permitido medir a cada una de sus variables y dimensiones del clima organizacional de esta institución, estableciéndose que la percepción frecuente que poseen los trabajadores del hospital es su mayoría es saludable, lo que indica que el clima organizacional promueve la mejora en la gestión hospitalaria. En cuanto al desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba – Huancavelica, se determinó que el desempeño laboral es óptimo. Según los resultados que se obtuvieron, ha quedado demostrado que no existe relación entre cultura organizacional y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba- Huancavelica; por presentar un p valor de 0,904 y el coeficiente de correlación de Tau b de Kendall de 0,017. Según los resultados obtenidos ha quedado claro que no existe relación entre diseño organizacional y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba-

Huancavelica, con el coeficiente de correlación de Tau b de Kendall de 0,035 y un p valor de 0,804. Según los resultados obtenidos ha quedado demostrado que no existe relación entre potencial humano y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba- Huancavelica, por presentar el 83 coeficiente de correlación de Tau b de Kendall de -0,130 y un p valor de 0.34.

- Sánchez (2020), tesis titulado " *Clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Huancavelica*", investigación realizado en la Universidad Nacional de Huancavelica, cuyo objetivo central es establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Huancavelica, la metodología aplicada es una investigación básica, tipo descriptivo, cuyo nivel de investigación es la correlacional, cuyo método general es el cuantitativo, con diseño de investigación descriptivo – correlacional, cuya población es de 314 trabajadores administrativos con una muestra de 75 trabajadores administrativos, cuyo muestreo no probabilístico y por conveniencia es de 75, la técnica de recolección de datos que se utilizó fue de la encuesta y un cuestionario, para el procesamiento y análisis de datos se utilizó el software aplicativo SPSS v.25, lo cual se terminó concluyendo en lo siguiente. Se demuestra que si existe una relación muy directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2016 con un 95% de confianza. De acuerdo con el valor calculado se ubica en la región crítica ($6 > 1,895$) ha encontrado evidencia empírica para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Se demuestra que los resultados de nivel bajo del clima organizacional se asocian con el nivel alto de la dimensión comportamiento a un 55,6%; tanto que el resultado nivel regular del clima se asocia con el nivel alto a un 58,7%; asimismo el nivel alto del clima organizacional se asocia con el nivel muy alto a un 27.8% en la dimensión comportamiento del desempeño laboral. Se demuestra que los resultados nivel regular del clima organizacional se asocia con el nivel regular de la dimensión rendimiento a un 52,2% y nivel muy alto con un 39,1%; tanto que el resultado nivel alto del clima se asocia con el nivel regular a un 27,8% en la dimensión rendimiento del desempeño laboral. Se demuestra que el 12%

del clima organizacional en los administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica, es de nivel bajo, tanto que el 61,3% nivel regular, y el 22,7% nivel alto de clima organizacional. Así como el 5,3% del desempeño laboral en los administrativos es de nivel bajo, el 16% nivel regular, el 68,0% nivel alto y el 10,7% es de nivel muy alto en desempeño laboral.

- Canchari (2017), título de la tesis *“Motivación Laboral y Desempeño Laboral en Docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2016”*, tesis laborado en la Universidad Nacional de Huancavelica para obtener el Grado Académico de Maestro, cuyo objetivo central es establecer la relación de la variables materia de estudio, es decir, buscar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica, la metodología utilizada es una investigación de tipo descriptiva – correlacional, cuyo nivel de investigación es descriptivo, cuyo diseño es no experimental, transeccional o transversal y correlacional, cuya población y muestra es de 32 docentes, la técnica e instrumentos de recolección de datos que se utilizó fue la escala de Likert, para la tabulación y codificación de los resultados se utilizó el estadístico Pasw Statistics v.24.0, para el procesamiento y análisis de datos se utilizó el estadístico SPSS v.24.0, cuyas conclusiones son las siguientes, que las características sociodemográficas en docentes de la facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica. El 33,3% de los docentes de la Facultad de Enfermería son de 36 a 40 años; 22,2%, de 31 a 35 años. Un 61,1%, son del sexo masculino y 38,9%, femenino. El 50,0%, son casados/as y 44,4%, son solteros/as. Un 44,4% tienen más de 15 años de tiempo de desempeño laboral y 38,9%, de 5 a 10 años. 55,6%, zona dedicación exclusiva y 27,8%, a tiempo parcial. Esta característica permita al profesional a conocer de la motivación y el desempeño laborales de los docentes de la facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica. La motivación laboral en docentes de la facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica, el 61,1% de los docentes de la Facultad de Enfermería tienen muy buena motivación laboral, 33,3%, excelente y 5,6%, buena. La motivación laboral es un aspecto que nunca debe faltar entre los docentes. Supone un cambio cualitativo a la hora de llevar a cabo su trabajo,

pero también como forma de mantener un ambiente agradable y proactivo. Uno de los beneficios más importantes de la motivación laboral de los docentes es el compromiso. Tener docentes motivados fácilmente se traducirá en empleados comprometidos y con ganas de sumar. El desempeño laboral en docentes de la facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica, el 66,7% de los docentes de la Facultad de Enfermería tienen excelente desempeño laboral, 22,2%, bueno y 11,1%, regular. Es en el desempeño laboral donde el docente manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la organización. La motivación y desempeño laborales en docentes de la facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica, el 33,3% de los docentes de la Facultad de Enfermería tienen excelente motivación laboral y desempeño laboral, 22,2%, muy buena motivación laboral y buen desempeño laboral, y 5,6%, buena motivación laboral y regular desempeño laboral. Con un docente bien motivado, la proyección de su desempeño será mayor y todo esto llevará a una serie de reacciones positivas, mejorando las relaciones laborales, mayor eficacia y eficiencia en cada actividad que se realice y esto como prueba final se verá reflejado en alcanzar las metas y objetivos en un menor tiempo.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Presupuesto por resultados

2.2.1.1 Definición de los presupuestos por resultados

Según la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto (2004), menciona que el Presupuesto por Resultados es:

Una metodología que se aplica progresivamente al proceso presupuestario y que integra la programación, formulación, aprobación, ejecución seguimiento y evaluación del presupuesto, en una visión de logro de productos, resultado y uso eficaz, eficiente y transparente de los recursos del estado a favor de la

población, retroalimentando los procesos anuales de asignación del presupuesto público y mejorando los sistemas de gestión administrativa del estado.

Félix Wong (2013) menciona que el Presupuesto por Resultados “es una herramienta para mejorar la gestión presupuestaria el cual permite vincular mejor el plan con el presupuesto y con la ejecución de las acciones, orientando el gasto público al logro de resultados e impactos concretos”. Arellano (2001), director de la División de Administración Pública del Centro de Investigación y Desarrollo de México, sostiene que “los gestores públicos latinoamericanos ven limitado su trabajo debido a que existe demasiada interferencia política, extensa y abundante normatividad, escaso apoyo a la innovación y muy poca capacidad de responder con inteligencia a situaciones cambiantes”.

Abedrop (2010, p. 51), menciona que el presupuesto basado en resultados es un “instrumento flexible que permite modificar y mejorar de manera estructural las decisiones y medidas del proceso de planeación, programación presupuestaria y ejecución del gasto, haciendo énfasis en los resultados de los programas de gobierno”. Álvarez (2011 p, 602), conceptualiza al presupuesto por resultados como un “instrumento de planificación y de gestión económico-financiero asociado a la obtención de resultados, que integra la programación, formulación, aprobación, ejecución y evaluación del presupuesto en una visión del logro de resultados de la inversión realizada a través de programas estratégicos”, así como a la obtención de objetivos estratégicos prioritarios se considera también un nuevo enfoque para elaborar el presupuesto público.

La presupuestación por resultados no debe verse como una iniciativa aislada. Más bien, debe considerarse como parte de un conjunto de reformas más amplias a menudo conocido como “gestión por resultados” que tiene por objeto enfocar la gestión pública más en los resultados concretos obtenidos que en los procesos internos (Robinson & Last, 2009, p.2). García y García (2010), lo define como el proceso presupuestal (programación, aprobación, ejecución y rendición de cuentas) que incorpora el análisis de los resultados producidos por las acciones del sector

público y cuya previsión de gastos se clasifica de acuerdo a los programas establecidos en el plan estratégico de mediano plazo. El análisis de los resultados se basa en indicadores de desempeño y en evaluaciones.

Asimismo, destaca el componente de estructuración del presupuesto en programas, implicando la asignación de presupuesto y producción de servicios a ese nivel. Mayormente conocido como Presupuesto por Programas (PpP). Siendo 5 sus elementos básicos: Los objetivos del programa y su alineación con prioridades nacionales y sectoriales, los “productos” clave de los servicios que presta el programa, la forma en que el programa pretende alcanzar sus objetivos (actividades, proyectos, los indicadores clave de desempeño y resultados de evaluaciones de cada programa, y finalmente los costos de los programas (Robinson & Last, 2009, p.6).

Wong (2013), define al presupuesto por resultados como una “herramienta para mejorar la gestión presupuestaria y que permite vincular mejor el plan con el presupuesto y con la ejecución de las acciones, orientando el gasto público al logro de resultados e impactos concretos”. Mientras que USAID-PERU (2010), define al presupuesto por resultados como la forma de “optimizar los recursos que ya tenemos y los gastemos para sustentar sólidamente mayores requerimientos presupuestarios cuando sea necesario y que le interesa que los bienes y servicios que el Estado entrega a la población”. Además, el MEF (2016), conceptualiza al presupuesto por resultados como una “estrategia de gestión pública que permite vincular la asignación de recursos presupuestales a bienes y servicios y a resultados a favor de la población, con la característica de permitir que estos puedan ser medibles”.

2.2.1.2 Dimensiones de los presupuestos por resultados

- **Programas Presupuestales**

De acuerdo con el MEF (2014) lo define como “una unidad de programación de las acciones de las entidades públicas, las que integradas y articuladas se orientan a proveer productos ya sean en bienes y servicios, para lograr un resultado específico a favor de la población y así contribuir al logro de un resultado final el cual está

asociado a un objetivo de la política pública, como una categoría presupuestaria que constituye un instrumento del presupuesto por resultados”.

Los Programas Presupuestales de acuerdo con el MEF (2014), son importantes porque permiten:

Identificar y asignar recursos en aquellos productos de bienes y servicios, que inciden en el logro de resultados que benefician a la población. Evalúan el gasto público bajo una lógica causal: permiten esclarecer la lógica causal entre los productos que se proveen a la población y sus resultados, y establecer indicadores para su medición, articulan esfuerzos entre los tres niveles de gobierno a través de la implementación de un Programa Presupuestal con articulación territorial, que permita obtener mejores y mayores resultados y generar un mayor aprendizaje entre las diferentes entidades de los tres niveles de gobierno.

- **Seguimiento**

De acuerdo al MEF (2014), lo define como:

Un proceso continuo de recolección y análisis de información, que da cuenta en qué medida un Programa Presupuestal está logrando sus resultados, son los procesos continuos de recolección y análisis de información de desempeño sobre en qué medida un proyecto, programa o política está logrando los resultados previstos y cómo se está ejecutando, proporcionando insumos para la evaluación de procesos, ejecución y evaluación de impacto, y en donde sus principales acciones son verificar el logro de objetivos a favor de la población y la ejecución de los bienes y servicios previstos, verificando la eficiencia en el uso de los recursos, identificando dificultades en la gestión interna, así como de factores externos, de una organización que dificulten el logro de sus objetivos y mejoren la transparencia frente a los agentes internos y externos.

Además, los tipos de seguimiento que realizan son:

- ✓ Seguimiento del Desempeño de los Programas Presupuestales, según MEF (2014), viene a ser “el proceso continuo de recolección y análisis de información para conocer en qué medida un Programa Presupuestal está alcanzando su objetivo y conocer algunas características relevantes de la provisión de sus bienes y servicios”.
- ✓ Seguimiento de la Ejecución Financiera Y Física de los Programas Presupuestales, según el MEF (2014) “es el proceso continuo de análisis de información sobre el presupuesto público, en términos financieros y de producción física de productos y actividades de los Programas Presupuestales”.
- ✓ Seguimiento a temas específicos en Presupuesto Público, de acuerdo al MEF (2014), son “los temas específicos a los que la DGPP hace seguimiento, considerando los gastos públicos en niñas, niños y adolescentes y el gasto social”.

- **Evaluaciones independientes**

De acuerdo al Ministerio de Economía y Finanzas (2014), las Evaluaciones Independientes consisten “en el análisis sistemático y objetivo del diseño, gestión, desempeño, resultados e impactos de una intervención pública, proyecto, programa o política en curso o concluida; con el objetivo de proporcionar información confiable y útil en el proceso de toma de decisiones presupuestales y de gestión”.

Las evaluaciones Independientes que se realizan son:

- ✓ Evaluaciones de Diseño y Ejecución Presupuestal (EDEP), que viene hacer una herramienta que fue desarrollada, en función del Presupuesto por Resultados, la cual tiene como función encontrar, las acciones que busquen diseñar, implementar y determinar el desempeño de una intervención pública.
- ✓ Evaluaciones de Impacto (EI), con esta herramienta se mide el resultado que está relacionado una intervención pública, que se llega a través de su implementación; que busca mejorar las condiciones de calidad de vida de la población que se encuentra beneficiada por la intervención pública.

- **Incentivos a la gestión**

Se determinó que la reforma del presupuesto por resultados fue implementada de forma progresiva mediante un conjunto de instrumentos, considerando uno de ellos el Incentivo a la Gestión, que de acuerdo a lo definido por el MEF (2014), “promueve la aceleración hacia el logro de los resultados al vincular directamente los recursos asignados con mejoras en gestión específicas”.

Los incentivos de gestión son las siguientes:

- ✓ Programa de Incentivos (PI), orientado a manejar y hacer conocer todas las condiciones que mejoren el crecimiento y desarrollo de forma sostenible de la economía local, impulsando a todos los gobiernos municipales a mejorar continuamente y de manera sostenible la gestión local.
- ✓ Convenios de Financiamiento y Apoyo Presupuestario, son los documentos técnicos, que están suscritos entre las diferentes instituciones públicas y la Dirección General de Presupuesto Público (DNPP), en estos convenios las instituciones públicas se comprometen a cumplir con las metas de Indicadores de Resultado o Producto del programa presupuestal.

2.2.1.3 La gestión presupuestaria basada en resultados

El presupuesto público, en el marco de sus funciones político-institucional, económica y de gestión, constituye un proceso de decisión concertado entre los niveles ejecutivo y legislativo, orientado al cumplimiento de la función suprema del Estado, cual es la de promover el bienestar general fundado en la justicia y en el desarrollo integral y equilibrado de la Nación. Arellano (2001), director de la División de Administración Pública del CIDE (México), sostiene que los gestores públicos latinoamericanos ven limitado su trabajo debido a que existe demasiada interferencia política, extensa y abundante normatividad, escaso apoyo a la innovación y muy poca capacidad de responder con inteligencia a situaciones cambiantes.

Los resultados buscan dar sentido y congruencia a la integración de las diversas instituciones y organismos públicos, ligándolos con los impactos que el Estado, en conjunto, pretende alcanzar. El presupuesto, en este sentido, adquiere una nueva dimensión: el gasto debe generar resultados e impacto y estos deben definir el gasto. La implementación del presupuesto por resultados en diversos países ha generado resultados diversos. Reconocidos investigadores –como David Arellano– han observado algunos beneficios potenciales en experiencias como Reino Unido, Nueva Zelanda y Australia. En América Latina, la experiencia de Chile puede dar luces sobre la implementación exitosa de un sistema de control de gestión y presupuesto por resultados. Según da cuenta Guzmán (2004), Jefa de la División de Control de Gestión de la Dirección de Presupuesto del Ministerio de Hacienda de Chile, este sistema, iniciado desde 1994, comprende algunos instrumentos sustanciales como indicadores de desempeño; evaluaciones de programas e institucionales; fondo concursable; programas de mejoramiento de la gestión y balances de gestión integral, entre otros. Cabe destacar que estos instrumentos, además de estar todos ellos integrados al proceso presupuestario, generan una sinergia derivada de los elementos conceptuales de sus diseños y de los procedimientos que ordenan su implementación.

El avance en el desarrollo y consolidación de cada uno de los instrumentos mencionados, han logrado fomentar e impulsar el mejoramiento de la gestión en los programas e instituciones públicas chilenas. A su vez ha permitido, de un modo creciente, que el ciclo del presupuesto y el trabajo a nivel legislativo disponga de más y mejor información para su análisis, contribuyendo a la transparencia de la gestión presupuestaria. La implementación del modelo de presupuesto por resultados en Chile ha permitido, además, que los objetivos y elementos que lo componen sean cada vez más comprendidos y apoyados por los diferentes actores de los que depende y se relaciona, generando vínculos más fuertes entre planeación, presupuestación y evaluación, obligando a una discusión de política pública más integral y coordinada.

2.2.1.4 Importancia del presupuesto por resultados

El presupuesto por resultado es importante porque contribuye con la mejora de la calidad de gasto público al permitir que las entidades del estado hagan el uso adecuado de los recursos públicos, teniendo en cuenta información recaudada que sean útil para tomar decisiones en materia presupuestal y de gestión, priorizando con la mejora del gasto público con la provisión de bienes y servicios contribuyendo el logro de resultados en beneficencia de la población. Es importante el Presupuesto por Resultados, desde un enfoque nuevo en donde el Estado Peruano aplica para la elaboración del presupuesto público, lograr este cambio supone producir resultados que mejoren notoriamente las condiciones de la calidad de vida de la población. Asimismo, a diferencia de otros enfoques, el Presupuesto por Resultados considera y recoge una visión del desarrollo que queremos alcanzar y el presupuesto es empleado articulando acciones y actores responsables en el sector público para la consecución de resultados que mejoren las condiciones y calidad de vida de la población. USAID-Perú (2010:11-12) considera que el Presupuesto por Resultados es importante no de una manera de obtener mayores recursos, sino de optimizar los recursos que ya tenemos, y que los gastemos para sustentar sólidamente mayores requerimientos presupuestarios cuando sea necesario, Al presupuesto por resultados le interesa que los bienes y servicios que el Estado entrega a la población sean los que realmente vayan a lograr una mejora en la calidad de vida de las personas. Es decir que sean los que propicien los resultados. Por esto, es clave orientar el esfuerzo del estado, hacia las poblaciones rurales y aquellas ubicadas en zonas dispersas, en los que, de acuerdo con las cifras, la pobreza se mantiene. El presupuesto por resultados es una estrategia de gestión pública que vincula la asignación de recursos a resultados medibles en pro de la población (beneficiarios), por lo general requiere de la existencia de una definición de los resultados a alcanzar, la determinación de las personas responsables, los procedimientos de generación de información de los resultados, herramientas de gestión institucional además de la rendición de cuentas. El presupuesto por resultados se implementa a través de diferentes programas presupuestales, acciones de seguimiento del desempeño en base a indicadores, evaluaciones e incentivos a la gestión (entre otros instrumentos que determine el

Ministerio de Economía y Finanzas). El Presupuesto por Resultados es importantes porque propiciar un diseño integrado y articulado de las intervenciones del Estado, sobre la base del logro de resultados a favor de la población, establece una relación clara y verificable entre resultados que se espera obtener y los medios definidos para ello, integra el planeamiento nacional, sectorial e institucional al presupuesto anual: el presupuesto debe reflejar en cantidades de bienes y servicios definidos y su equivalente en unidades monetarias los productos a entregar que generaran los cambios y resultados en la población y establece roles y responsabilidades claras en la generación de productos y resultados, por parte de los involucrados en la gestión de las instituciones y programas del Estado, de nivel nacional, regional y local.

Es importante porque clasifica los gastos en el presupuesto por programas. Un presupuesto por programas requiere generar y presentar públicamente información básica sobre los resultados y los costos de cada programa. Este componente de la presupuestación por resultados se recomienda para aquellos países que disponen de los recursos y de la capacidad para aplicarla. Una clasificación del gasto en grupos de servicios similares con objetivos similares ayuda a las autoridades a comparar costos y las ventajas de las opciones de gasto.

El uso sistemático de la información de resultados en el proceso de elaboración del presupuesto puede ayudar en los siguientes aspectos:

- Mejorar la priorización de gasto; es decir, mejorar la capacidad para asignar recursos limitados a fines que resulten más rentables.
- Alentar a los ministerios ejecutores a gastar más eficiente y eficazmente, haciendo que tomen conciencia de que los resultados que logren determinarán el nivel de financiamiento que reciban, y reduciendo o simplificando los controles que dificultan el buen desempeño,
- Mejorar la disciplina fiscal global. Una mejor priorización del gasto supone una mayor capacidad para crear “espacio fiscal” para nuevas iniciativas de gasto sin generar un aumento del gasto agregado, asimismo, facilita la consolidación fiscal, cuando es necesaria, porque ayuda al gobierno a focalizar los recortes del gasto en

los programas menos eficaces o en los que tienen menos importancia desde el punto de vista social.

Es importante señalar que para un buen funcionamiento del presupuesto por resultados también se requiere de la participación de los legisladores, quienes deben aprender a usar la información de desempeño al momento de votar sobre las prioridades de gasto establecidas en el presupuesto anual. Si bien en los países presidencialistas el poder de los legisladores sobre el presupuesto es constitucionalmente restringido, es necesario crear mecanismos que permitan la participación de los legisladores sin distorsionar sustancialmente la asignación presupuestal propuesta por el ejecutivo.

2.2.1.5 Objetivos del presupuesto por resultados

Los principales objetivos planteados en el presupuesto por resultados son:

- Estructurar el presupuesto en función a estrategias probadas para la mejora del bienestar de la población, y expresarlo en términos de resultados.
- Propiciar una cultura de decisiones de política y de gestión pública, basadas en evidencias. Es decir, que las decisiones sobre acciones a seguir estén sustentadas en información que demuestre que tendrán un efecto efectivo en mejoras del bienestar social.
- Priorizar el diseño de intervenciones asociadas a un grupo de resultados claves, que propicien un mayor impacto de la acción pública.
- Un cambio importante en la lógica y la orientación al elaborar los presupuestos, ya que este enfoque permite centrar en los ciudadanos todos los bienes y servicios que brinda el Estado a nivel regional o local, independientemente de lo que haga cada entidad.

El objetivo del presupuesto por Resultados es mejorar la calidad del gasto a través del fortalecimiento de la relación entre presupuesto y los resultados, mediante el uso sistemático de la información de desempeño y las prioridades de política, guardando siempre la consistencia con el marco Macro fiscal y los topes agregados definidos en el Marco Macroeconómico Multianual.

La clasificación programática bajo la cual se formula el presupuesto por Resultados se da en tres categorías:

- Programas Presupuestales.
- Acciones Centrales
- Asignaciones presupuestales que no resultan en Productos-APNOP.

El análisis cualitativo de presupuesto de gastos con enfoque por resultados, inversión pública y gasto social debe efectuarse de acuerdo a los lineamientos indicados en la Directiva de Cierre N° -EF/51.01, así como las instrucciones en los Seminarios realizados por la DGCP. Las metas físicas deben registrarse al 100%, dado que la fecha de vencimiento para presentar la Rendición de Cuentas es el 31 de marzo. En caso contrario deben explicar en el análisis cualitativo el motivo por el cual las metas físicas obtenidas durante el ejercicio fiscal, no se han registrado en su totalidad.

2.2.1.6 Implementación del presupuesto por resultados en el Perú

Como se ha visto, progresivamente el Estado peruano en el último decenio ha ingresado en la dinámica de implementación de instrumentos innovativos de gestión pública que en países desarrollados vienen funcionando con mucha más antelación. El Presupuesto por Resultados emerge como componente central de este proceso de reformas que involucran, según Mario Marcel (2006), la reestructuración de los procesos presupuestarios para incorporar información sobre desempeño, destino de los recursos, mandatos y compromisos, evaluación de resultados mediante indicadores, y sostenibilidad de las inversiones. A partir del año 2004 el Ministerio

de Economía y Finanzas (MEF) ha venido analizando, como una necesidad fundamental, el cambio del sistema de Presupuesto por Programas -ya que éste presenta una reducida flexibilidad para el cambio de estrategias, obliga a una asignación centrada solamente en los insumos y pone el énfasis en el control de la legalidad del proceso presupuestario-, a un Presupuesto por Resultados. Entre las ventajas que el MEF encuentra en el Presupuesto por Resultados se encuentra la conexión lógica entre la gestión pública y los resultados, además de la facilidad que presenta para medir y monitorear los resultados de su ejecución.

Ante esta situación, la propuesta del MEF es establecer un Presupuesto por Resultados (es decir, que se asignen las partidas en función del cumplimiento de determinadas metas), modernizar el sistema de inversión pública para facilitar el shock de inversiones y fomentar la mejora del capital humano y tecnológico del país. En función de la eficiencia que se consiga con estas propuestas en la asignación del gasto, el MEF ha establecido potenciales escenarios de reducción de la pobreza. En el Congreso de la República también se ha dado un consenso en torno a la necesidad de implementar un Presupuesto por Resultados en el país. Desde la Comisión de Presupuesto connotados parlamentarios han señalado que este constituye un importante paso en la reforma del Estado, pues, así como se asignarán recursos, se evaluarán sus resultados. Los Congresistas han reafirmado el compromiso entre el Ejecutivo y el Legislativo de cambiar el presupuesto histórico al que estábamos acostumbrados por el de objetivos reales al final del ejercicio. Sostienen que el presupuesto por resultados nunca se vio, en cambio, hoy lo que cuenta son los resultados de la gestión y el cumplimiento de los compromisos asumidos, aclarando que se trata de un proceso gradual pero que se tiene que cumplir por el bien de los peruanos.

Bajo esta perspectiva de orientación hacia los resultados, la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2007, establece la implementación del Presupuesto por Resultados, promoviendo en su etapa de incorporación, instrumentos tales como la programación presupuestaria estratégica, metas físicas, indicadores de resultados y el desarrollo de pruebas piloto de evaluación. La

normativa establece que, a partir del año 2007, se introduce en la fase de Evaluación Presupuestal nuevos instrumentos de aplicación a la evaluación de los programas piloto sobre la gestión por resultados. Las evaluaciones serán utilizadas para realizar correctivos en los procesos o en la gestión de los programas seleccionados. Asimismo, se precisa que los Gobiernos Regionales y Locales deberán iniciar el desarrollo de la Programación Estratégica y los Indicadores de Desempeño, a fin de aportar información para la gestión basada en resultados. La implementación de la gestión presupuestaria por resultados será progresiva en tanto el MEF, a través de la Dirección Nacional de Presupuesto Público (DNPP) diseña los instrumentos necesarios, así como los mecanismos para la transparencia de toda la información relacionada. La Programación Presupuestaria Estratégica se introduce en todo el Sector Público en el proceso de programación del presupuesto de 2008, como instrumento específico orientado a la articulación de los planes estratégicos sectoriales e institucionales con la programación presupuestal. La norma ordena que los indicadores de resultados son de uso obligatorio para las entidades del Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales. Asimismo, los Pliegos presupuestarios están obligados a sustentar sus proyectos de presupuesto y ejecución sobre la base de la información generada por los indicadores de resultados y las evaluaciones específicas. En líneas generales, la implementación de la reforma presupuestal se dio de manera gradual, es decir, se fue refinando los planes en el camino y coordinando en el marco de la gestión pública financiera (GIZ, 2012). Dicha forma tuvo como ventaja un mayor tiempo para la adaptación de componentes técnicos y para su afianzamiento. Los actores claves para la implementación de la reforma presupuestal están liderados por la DGPP, como formulador de normas técnicas, asesor técnico, supervisor y evaluador. Asimismo, los actores implementadores son los ministerios, los gobiernos regionales y locales.

2.2.1.7 El presupuesto público

Se define el presupuesto, como una estimación formal de los ingresos y de los gastos para un periodo determinado, dentro del contexto de las operaciones de un organismo o de una entidad, así como del contexto de todo un Estado. El Presupuesto

General de la República o simplemente “Presupuesto Público” es similar al presupuesto de una empresa privada. Se define como un documento en el cual se consideran los ingresos y egresos de todo un país, y en un periodo fiscal. Asimismo, constituye la base del ordenamiento fiscal de un Estado y es al mismo tiempo, la garantía para la ciudadanía de lo que le irrogará en términos tributarios el financiamiento del Estado, teniendo como contrapartida la realización de obras y la producción y prestación de bienes y servicios públicos.

A continuación, consignamos dos definiciones que nos permiten entender de una manera más completa y precisa el concepto e importancia del presupuesto público: Ministerio de Economía y Finanzas (MEF, 2007), en su manual Guía de orientación para presupuestar en los gobiernos locales, define:

El Presupuesto Público es un instrumento de programación económica, social y financiera que posibilita al Estado el cumplimiento de sus funciones. Es el mecanismo a través del cual todos los organismos del Estado asignan racionalmente los recursos públicos para alcanzar sus objetivos.

Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, define:

El Presupuesto constituye el instrumento de gestión del Estado que permite a las entidades lograr sus objetivos y metas contenidas en su Plan Operativo Institucional (POI). Asimismo, es la expresión cuantificada, conjunta y sistemática de los gastos a atender durante el año fiscal, por cada una de las Entidades que forman parte del Sector Público y refleja los ingresos que financian dichos gastos.

A continuación, conceptualizamos y determinamos la importancia del presupuesto público desde varios puntos de vista; como instrumento de planificación, como instrumento de política fiscal, como instrumento de gobierno, como instrumento de administración y como documento.

- **El presupuesto público como instrumento de planificación:** El presupuesto público para un determinado periodo fiscal, la misma que es aprobado por el Poder

Legislativo, a propuesta del Poder Ejecutivo, es un instrumento que permite concretar la ejecución de los planes de corto, mediano y largo plazo que tiene el Estado.

- **El presupuesto público como instrumento de política fiscal:** Con el fin de cumplir con el crecimiento del producto bruto interno (PBI) considerado en el Marco Macroeconómico Multianual, el presupuesto público comprende las áreas relacionadas con el nivel y la estructura de gastos, el nivel de ingresos, la distribución de la carga impositiva y los efectos de los tributos en el sistema económico.
- **El presupuesto público como instrumento de gobierno:** Para gobernar un país, un sector, o una entidad, implica fundamentalmente tomar decisiones sobre distintas materias y aspectos que afectan de manera directa o indirecta, transitoria o permanentemente los diversos ámbitos, sectores o actividades de un país. Por tanto, la función de gobernar comprende: La adopción de un plan de acción del Estado para un periodo dado. La formulación de una política global y políticas específicas para llevar adelante dicho plan. La dirección de las actividades para la materialización de tales políticas y para el seguimiento y evaluación de su cumplimiento. Considerando que la mayor parte de las decisiones del Gobierno conducen a acciones que se manifiestan en el presupuesto público, este constituye, obviamente, uno de los instrumentos más importantes y apropiados para cumplir eficientemente la función de gobierno.
- **El presupuesto público como instrumento de administración:** Una vez fijado el plan de gobierno, en función a los ingresos que tendrá la Entidad, es necesario llevarlo a la práctica, con lo cual se entra en el campo de la administración. Normalmente cada dependencia o entidad pública, lleva a cabo una parte del conjunto de acciones necesarias para lograr un objetivo concreto. Para ello, requiere conocer, con la mayor precisión posible, la naturaleza y cantidad del bien o servicio que contribuirá con su labor. Por otra parte, debe saber con qué cantidad y calidad de recursos cuenta y cuáles son los procedimientos que tienen que emplearse en el proceso de combinación de insumos para la producción de bienes y servicios. Si bien

es posible que tengan una idea precisa de lo que directamente le corresponde realizar y de los respectivos medios a utilizar, cada una podrá llegar a un mejor nivel de eficacia si, además, sabe lo que tienen que efectuar las otras dependencias con las que debe completar su acción para cumplir los objetivos bajo su responsabilidad. Esto es, accederá a una posición más clara y consciente si conoce el conjunto de responsabilidades de los demás organismos públicos, así estarán mejor diseñadas las medidas que deben adoptar y los instrumentos que deben aplicarse para una programación y ejecución coherente y eficaces. El presupuesto tiene que formularse y expresarse en una forma tal que permita a cada una de las personas responsables del cumplimiento de los objetivos concretos y del conjunto orgánico de acciones correspondientes, encontrar en él una verdadera “guía de acción” que elimine o minimice la necesidad de decisiones improvisadas.

- **El presupuesto público como documento:** Finalmente, la conceptualización del presupuesto público como documento, debe complementarse con el señalamiento de sus características propias. Por lo tanto, es imprescindible que el presupuesto público esté estructurado sobre la base de una metodología apropiada, a fin de permitir conocerlo e interpretarlo por quienes deben aprobarlo y administrarlo y difundirlo a la ciudadanía.

2.2.2 Desempeño laboral

2.2.2.1 Definición del desempeño laboral

Según Koopmans (2015), el desempeño laboral es un conjunto de comportamientos y actitudes observados en los empleados que interfieren con los objetivos de la empresa ya que es el valor que buscamos aportar a la empresa. Aspectos conductuales que realiza una persona durante el trabajo.

El desempeño laboral, de acuerdo a Argoti (2020), es el valor que un individuo agrega a la empresa de tantas maneras como sea posible en un período de tiempo determinado, con el fin de perseguir objetivos establecidos, de modo que el desempeño de los empleados pueda medirse y ver el rendimiento.

Para Robbins, Stephen, Coulter (2013), el desempeño laboral:

Es un proceso que sirve para poder establecer que tan exitosa es una empresa u organización (o un trabajador o un determinado proceso), en el cumplimiento de sus actividades, funciones y objetivos laborales. Para una organización, es importante medir el nivel de desempeño laboral del trabajador, lo que permite realizar una evaluación sobre el cumplimiento de los objetivos estratégicos de forma individual.

Hose (2004) manifestó que el desempeño laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo de manera eficiente y eficaz. Éste se evalúa durante las supervisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, el talento, las habilidades organizativas y la productividad para analizar a cada empleado de forma individual y las supervisiones del rendimiento laboral por lo general se llevan a cabo permanentemente o anualmente y pueden determinar de un empleado y decidir si es apto para ser promovido o incluso si debiera ser o no despedido.

Para Salas (2012), el desempeño laboral lo define de la siguiente manera:

El desempeño laboral es el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso salud / enfermedad de la población; en el cual influye a su vez, de manera importante el componente ambiental. Por lo tanto, existe una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño profesional y los que determinan la calidad de atención de los servicios de salud (p. 612).

Chiang, Méndez y Sánchez (1998) comentan que:

Existe una gran cantidad de criterios que podrían medirse al estimar el desempeño, las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades son características individuales que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos, los cuales, a su vez, afectan los resultados, como ejemplos de criterios para medir el desempeño de los empleados tenemos: cantidad de trabajo, calidad de trabajo, cooperación,

responsabilidad, conocimiento del trabajo, asistencia, necesidad de supervisión, etc, el desempeño refleja principalmente los objetivos de la eficiencia, esto es, alcanzar las metas al tiempo que se utilizan los recursos eficientemente.

Chiavenato (2002, p. 236), expone que el desempeño es “la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, Es la acción o comportamiento observado a los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización, en efecto afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización”. Para Eufrazio (2018), el desempeño laboral de la empresa es directamente proporcional a la productividad, y al respecto Bolzan (2018) nombra el desempeño de uno o más trabajadores por puestos de trabajo para los cuales se están logrando metas y objetivos. instalado en una organización.

Para Landy y Conde (2005) el desempeño laboral es la manera en que el personal efectúa su labor diaria y esta a su vez se evalúa mediante las revisiones periódicas, analizando su rendimiento teniendo en cuenta factores como liderazgo, capacidades, productividad entre otras, en donde el desempeño es vista como una conducta que las personas manifiestan, la misma que influye en las tareas y conductas que son importantes para alcanzar los propósitos empresariales.

Según Cubillos, et al (2014) sostienen que:

Los determinantes en el desempeño laboral son habilidad y motivación. Según esta premisa, se reconoce que el desempeño laboral está ajustado por elementos que se perfeccionan entre sí, y la compañía debe fijarse en la habilidad en el momento de efectuar la elección del trabajador, del mismo modo se requiere evaluar de manera periódica el desempeño laboral de los empleados para conservar el equilibrio entre habilidades y motivación (p. 72).

Gabini, (2018). Menciona que el desempeño laboral es una estructura que ha tenido mayor consideración con respecto a las investigaciones del comportamiento

organizacional. Tal vez, pueda darse por la producción de las empresas que se encuentran muy relacionadas al desempeño personal de sus integrantes.

2.2.2.2 Dimensiones del desempeño laboral

De acuerdo a Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, De-Vet, Buuren, & Van-Der-Beek, (2013) al desempeño laboral se le conoce como rendimiento laboral individual (IWP), definiéndose como los comportamientos necesarios para que la empresa cumpla sus objetivos estando bajo el control de la persona, y plantean las siguientes dimensiones:

✓ Desempeño en tareas

El desempeño de tareas, que se refiere a las acciones que aportan al desarrollo de un bien o un servicio; además, incluye las acciones que cambian según el trabajo, las cuales pueden estar prescritos y que están incluidas en la descripción del puesto. Como está relacionado con las tareas esenciales del trabajo asignado, es difícil encontrar un patrón genérico para esta dimensión, por lo cual es mejor especificarlos (Koopmans et al., 2013).

Diversos modelos mencionan que este tipo de desempeño tiene que ver con las actividades laborales y ciertos requisitos de como tienen que rendir los trabajadores; de esta manera estas actividades van a variar dependiendo del área en donde apliquen y el nivel de dificultad. Además, también se menciona en que también tiene que ver con los diversos comportamientos que se tengan frente a los clientes, proveedores y miembros comunitarios (Campbell y Wiernik, 2015).

✓ Desempeño contextual

También se le suele nombrar comportamiento de ciudadanía organizacional. Puede definirse, como comportamiento que ayuda a las metas de la organización. Incluye tareas que van más allá de las asignadas por el puesto o cargo, la iniciativa o el entusiasmo. La distinción con la dimensión anterior es que en esta se procura tener una función de efectividad de la institución, pero no siempre con un impacto sobre la productividad de los colaboradores. Además, tiene que ver con ciertas aptitudes que

dan servicio y mantienen de mejor manera el núcleo de la organización, teniendo que ver con la planificación, supervisión o ciertas funciones de los colaboradores que permitan desarrollarse de manera eficiente (Koopmans et al., 2013).

✓ **Conducta laboral contraproducente**

La conducta laboral contraproducente, que se conceptualiza como la conducta voluntaria que daña el buen desarrollo de las tareas y clima de la organización, la misma comprende comportamientos fuera de las tareas programadas, quejas, abusar de los beneficios, entre otros. Este tipo de comportamiento está relacionado con las consecuencias negativas a nivel organizacional y personal; de esta manera, las acciones por parte de los empleados que se dediquen a desviar las metas o a no permitir la armonía dentro de la organización, traerán problemas y consecuencias para toda la institución (Koopmans et al., 2013). Además, este tipo de conductas surgen otros sub-factores, que son la desviación de conductas exclusivamente dirigidas a la institución y la desviación de conductas hacia las demás.

2.2.2.3 Importancia del desempeño laboral

Debemos reconocer que los indicadores de desempeño laboral no funcionan por sí mismos. Deben ser instrumentos que permitan a la administración de la empresa determinar cuán efectiva y eficiente está siendo la labor de los empleados en el logro de los objetivos y, por ende, el cumplimiento de la misión organizacional. Asimismo, deben estar incorporados en un sistema integral de medición del desempeño que haga posible el seguimiento simultáneo y consistente en todos los niveles de la operación de la empresa, desde el logro de los objetivos estratégicos de la empresa al más alto nivel hasta el desempeño individual de cada ejecutivo y empleado. "Cuando se han definido los indicadores correctos y se cuenta con el sistema de medición adecuado, la evaluación de desempeño se convierte en un instrumento que estimula en el empleado, en las áreas organizacionales y en la empresa en su conjunto un comportamiento adecuado y genera una mejora continua." El personal sabe que será evaluado de acuerdo con la forma en que desempeñen su función y que vale la pena desempeñarla bien. Un sistema eficaz de evaluación del

desempeño, que establezca y dé seguimiento a metas para la organización en su conjunto, para los procesos de negocio, para los productos y servicios, pero sobre todo para el desempeño individual de ejecutivos y empleados de la empresa, ayuda a motivar permanentemente el mejoramiento continuo.

La importancia del desempeño laboral conlleva consecuencias para las personas objeto de evaluación y para la organización, y por ello el proceso de evaluación y sus resultados no dejan indiferentes a los actores que participan en el mismo. En sentido positivo, la evaluación contribuye al conocimiento personal y profesional, sirviendo de base para el desarrollo de competencias y la realización del potencial que encierran los individuos. Sin embargo, en situaciones en las que la evaluación de competencias tiene repercusiones sobre el reconocimiento a las personas (selección, remuneración, promoción, continuidad) pueden aparecer actitudes que obstaculizan el desarrollo de esta. Así, un desempeño laboral que se oriente a la toma de decisiones que pudieran poner en peligro el estatus de los empleados, por ejemplo, se generarán actitudes de temor y difícilmente resultarán adecuadas las técnicas que se basan en la autoevaluación.

2.2.2.4 Características del desempeño laboral

Flórez (1992) afirma que el desempeño laboral tiene sus características que, consta de las capacidades, conocimientos y habilidades que se esperan que un individuo demuestre y aplique en el desarrollo de su labor. Las características del desempeño son:

✓ Comunicación:

Hace referencia a la forma en que se expresaran las ideas de forma correcta tanto individualmente, así como grupalmente. La habilidad de acomodar las terminologías o el lenguaje según la necesidad de los receptores. Y el buen uso de la organización, estructura y gramática en comunicaciones.

✓ **Adaptabilidad:**

Hace referencia a mantener la efectividad en diversos entornos y con distintas responsabilidades, asignaciones e individuos.

✓ **Conocimientos:**

Hace referencia al nivel logrado de conocimiento profesional y técnico en ambientes relacionados en su respectivo campo laboral. A la habilidad que posee de estar siempre pendiente de los avances tecnológicos, tendencias actuales y de la vanguardia en su respectiva área de trabajo.

✓ **Iniciativa:**

Hace referencia a las intenciones de influenciar de manera activa en las diversas actividades para así lograr cada objetivo. A la capacidad de generar circunstancias en vez de recibirlas de forma pasiva. A las acciones que se toman para alcanzar las metas propuestas.

✓ **Estándares de trabajo:**

Hace referencia a la habilidad de cumplimiento y sobrepasar los estándares o metas de la empresa u organización, juntamente con la habilidad de obtener datos y permitir retroalimentar y mejorar el sistema.

✓ **Trabajo en equipo:**

Hace referencia a la habilidad de desempeñarse de forma conjunta en equipos de trabajo y cada meta planteada en la organización, contribuir y generar un entorno de armonía que permitan la comunicación y el consenso.

✓ **Aumenta el desempeño:**

Hace referencia a la habilidad de fijar y establecer objetivos de desarrollo, brindando capacitaciones y calificando dichos desempeños.

✓ **Desarrollo de talentos:**

Hace referencia a la habilidad de fomentar las competencias y capacidades de los integrantes de su equipo de trabajo, planificar cada actividad de desarrollo efectivo, que están vinculadas con las áreas o puestos futuros y actuales.

✓ **Potencia el diseño del trabajo:**

Hace referencia a una habilidad que determina la estructura más eficaz y la organización que ayudará a lograr una meta. A la habilidad de reajustar eficazmente cada trabajo que maximizarán cada oportunidad de flexibilidad y mejoramiento de los individuos.

2.2.2.5 Evaluación del desempeño laboral

De acuerdo con Chiavenato I. (2007), la calificación que se puede realizar al desempeño laboral viene a ser una valoración de como cada individuo se va desempeñando dentro de un cargo de su potencial de desarrollo futuro. Cada apreciación viene a ser una evaluación de cómo se está desarrollando el trabajo por parte de los empleados.

Si se quiere establecer la evaluación de desempeño se debe:

- ✓ Garantizar la existencia de un clima laboral con confianza y respeto en los trabajadores.
- ✓ Fomentar que los trabajadores acepten la responsabilidad y establezcan objetivos del trabajo.
- ✓ Establecer un modelo de administración consultivo y democrático.
- ✓ Determinar un proyecto de mejora continua y de dirección a futuro de los trabajadores.
- ✓ Propiciar una expectativa constante de aprendizaje, innovación, desarrollo profesional y personal.

- ✓ Convertir la calificación de desempeño en una actividad de identificación de al menos una oportunidad de crecimiento, en vez de resultar ser un sistema arbitrario, centrado en juicios.

Esta evaluación de desempeño laboral crea el proceso mediante el cual se mide el rendimiento total de un trabajador; en otras palabras, la contribución total del trabajador a su organización o empresa; y en término final, si justifica la permanencia en su organización o empresa. La evaluación del desempeño siempre se desarrolla teniendo en cuenta, fundamentalmente las metas o factores personales vinculados a las funciones que desempeñan los servidores.

2.2.2.6 Elementos del desempeño laboral

Chiavenato (2000), expone: El desempeño de las personas se avalúa mediante factores previamente definidos y valorados, los cuales se presentan a continuación; Factores Actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad y capacidad de realización. Factores operativos: Conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, trabajo en equipo y liderazgo (p. 367)

Robbins (2004), Afirma que la otra manera de considerar y evaluar lo hecho por los gerentes es atender a las habilidades y competencias requeridas para alcanzar las metas trazadas. Este mismo autor cita a Katz, quien identifica tres habilidades administrativas esenciales: técnicas, humanas y conceptuales.

Benavides (2002) al definir el desempeño lo relaciona con competencias, afirmando que en la medida en que el trabajador mejore sus competencias mejorara su desempeño. Para Benavides (2002), las competencias son: Comportamiento y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria. Igualmente, expone que los estudios organizacionales se proyectan alrededor de tres tipos de competencias fundamentales, las cuales implican discriminarse y usarse de conformidad con los objetivos de la organización; estas competencias son: genéricas, competencias laborales y competencias básicas (p. 72).

Stoner (1994), plantea que el desempeño laboral tiene como principales elementos al:

- ✓ **Desempeño grupal:** Que, es el conjunto de personas que se comunican con frecuencia durante cierto tiempo dentro de la organización, además establecen relación con las actividades de la organización viendo los procesos y sistemas de trabajo, además de ejercer liderazgo, calidad y cantidad de tecnología, entre otros aspectos que finalmente será aprovechado por los trabajadores que son parte de los grupos de trabajo.
- ✓ **Desempeño individual:** Considerado como el más importante y complejo, porque trabajan elementos individuales, diferentes de persona a persona vistas desde varios enfoques, en donde se desarrollan dentro de las organizaciones. (p.83)

Davis y Newtrons (2000), conceptualiza las siguientes: “Capacidades, Adaptabilidad, Comunicación, Iniciativa, Conocimientos, Trabajo en equipo, Estándares de trabajo, Desarrollo de talentos, Potencia el diseño del trabajo, Maximizar el desempeño” (p. 16).

2.2.2.7 Teorías del Desempeño Laboral

Según Klingner y Nabaldian (2002) estas teorías explican el vínculo entre la motivación y la capacidad para el desempeño, así como la relación entre satisfacción en el trabajo y su desempeño. Por tanto, se explican las más esenciales:

- **Teoría de la equidad**

Para Klingner y Nabaldian (2002), esta sostiene que el desempeño laboral está asociado con la percepción que tiene el trabajador acerca del trato que recibe. En consecuencia, estas apreciaciones dan como resultado lealtad, expresiones de buena voluntad y una mayor eficacia en su trabajo dentro de la organización. Muchas veces esta impresión ha estado más vinculada a un estado mental que a una percepción basada en hechos. No obstante, significa que la imparcialidad y el buen trato son elementos fundamentales. También influye la buena comunicación entre todos los niveles organizacionales (Klingner y Nabaldian, 2002). La equidad está constituida

por dos aspectos: el desempeño y la equiparación con otros. En el primer caso es la comparación de su aporte o desempeño laboral y la retribución que recibe en relación con otras personas. En el segundo caso, se habla de la comparación subjetiva de uno respecto a su par (Klingner y Nabaldian, 2002). Por lo expuesto, se determina que la teoría de la equidad se basa en el equilibrio entre el tipo de trato que reciben los colaboradores y el desempeño de estos, a saber, la vinculación existente entre el esfuerzo y la recompensa; entonces, dependerá del tipo de trato ya sea justo o injusto que reciba el colaborador para que se sienta motivado y tenga un determinado desempeño (Klingner y Nabaldian, 2002).

- **Teoría de las expectativas**

Esta se centra en los sentimientos de satisfacción de los empleados, lo cual propicia un mejor Desempeño Laboral con otros. En ese sentido, la postura se concentra en la percepción subjetiva que tiene el trabajador sobre la posibilidad de que su forma de realizar su trabajo o desarrollar determinados comportamientos conlleve a la consecución de cierto desempeño (Vroom, 1964).

El autor Vroom (1964) presenta tres elementos en la teoría de las expectativas:

Expectativa: es el vínculo entre el esfuerzo y el desempeño, hace referencia al empeño que el empleado ejecuta para tener un desempeño preciso.

Instrumentalidad: es la relación entre el desempeño y la recompensa, indica el grado de probabilidad estimado sobre los resultados óptimos que corresponden una recompensa.

Valencia: hace referencia a la importancia que el individuo otorga al resultado o estímulo por el desempeño obtenido.

En resumen, son tres los factores identificados: (a) el alcance que un empleado cree que puede tener al realizar el trabajo al nivel esperado, (b) la evaluación del empleado con el consecuente reconocimiento mediante gratificaciones o sanciones como resultado de que se alcance o no el nivel esperado

en el desempeño y (c) la importancia que el empleado concede a estas gratificaciones o sanciones (Vroom, 1964). Es indudable que esta teoría permite comprender muchas de las reacciones positivas o negativas en el desempeño del trabajador, puesto que, como ser humano también se tiene expectativas y metas. Por eso, esta propone que los empleados se comporten de una determinada manera para poder cumplir con sus expectativas planteadas, un resultado que perciben como valioso y que se sintetiza en tres aspectos: expectativa, instrumentalidad y valencia.

- **Teoría de la finalidad o de las metas**

Esta fue planteada por Locke (1976), él afirmó que existe un papel motivacional que afecta en las intenciones de los trabajadores al momento de desempeñar alguna labor. Dicho de otra manera, los colaboradores persiguen intencionalmente un objetivo o meta a través de la realización de la tarea, donde se involucra cierto nivel de esfuerzo y esto determina el grado de su desempeño. Cabe resaltar que “una meta es aquello que una persona se esfuerza por lograr” (Locke, 1969, p. 89). La intención de alcanzar un propósito se basa en la motivación, dado que estas guían los actos e impulsan a dar el mejor desempeño (Locke, 1976).

El autor Locke (1976) expresó que las metas pueden tener varias funciones: Centran la atención y la acción, al focalizar la atención en la tarea, movilizan la energía y el esfuerzo, aumentan la persistencia y ayuda a la elaboración de estrategias.

En concordancia con lo anterior, los objetivos que se planteen a los trabajadores deben ser lo suficientemente interesantes y específicos, para así despertar su motivación y movilización a conseguirlos, al ser concretos son más eficaces para incentivar la realización del comportamiento adecuado (Locke, 1976). Por ende, en la teoría de las metas el elemento motivacional tiene un rol fundamental en la consecución de las finalidades previamente fijadas, las cuales deben ser desafiantes y particulares para generar interés y poder alcanzarlos. Lo que propone esta teoría es que los propósitos conllevan al individuo a desempeñarse de una forma determinada para alcanzar lo propuesto, por ello, estos deben ser retadores.

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

El presupuesto por resultados se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022.

2.3.2 Hipótesis específicas

- ✓ El programa presupuestal se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022.
- ✓ El Seguimiento se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022.
- ✓ La Evaluación se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022.
- ✓ Los incentivos a la gestión se relacionan de manera positiva con el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022.

2.4 Definición de términos

- **Presupuesto por Resultados:** Es una metodología que se aplica progresivamente al proceso presupuestario y que integra la programación, formulación, aprobación, ejecución seguimiento y evaluación del presupuesto, en una visión de logro de productos, resultado y uso eficaz, eficiente y transparente de los recursos del estado a favor de la población, retroalimentando los procesos anuales de asignación del presupuesto público y mejorando los sistemas de gestión administrativa del estado.
- **Programas Presupuestales:** Es una unidad de programación de las acciones de las entidades públicas, las que integradas y articuladas se orientan a proveer productos (bienes y servicios), para lograr un Resultado Específico a favor de la población y así contribuir al logro de un Resultado Final.
- **Evaluaciones Independientes:** Consisten en el análisis sistemático y objetivo

del diseño, gestión, desempeño, resultados e impactos de una intervención pública, proyecto, programa o política en curso o concluida; con el objetivo de proporcionar información confiable y útil en el proceso de toma de decisiones presupuestales y de gestión.

- **Incentivos a la Gestión:** La reforma del PpR se implementa progresivamente a través de cuatro instrumentos, siendo uno de ellos los Incentivos a la Gestión, el cual promueve la aceleración hacia el logro de los resultados al vincular directamente los recursos asignados con mejoras en gestión específicas.
- **Desempeño Laboral:** es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, Es la acción o comportamiento observado a los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización.
- **Desempeño en tareas:** Se refiere a las acciones que aportan al desarrollo de un bien o un servicio; además, incluye las acciones que cambian según el trabajo, las cuales pueden estar prescritos y que están incluidas en la descripción del puesto. Como está relacionado con las tareas esenciales del trabajo asignado, es difícil encontrar un patrón genérico para esta dimensión, por lo cual es mejor especificarlos (Koopmans et al., 2013).
- **Desempeño contextual:** se le suele nombrar comportamiento de ciudadanía organizacional. Puede definirse, como comportamiento que ayuda a las metas de la organización. Incluye tareas que van más allá de las asignadas por el puesto o cargo, la iniciativa o el entusiasmo (Koopmans et al., 2013).
- **Conducta laboral contraproducente:** la conducta voluntaria que daña el buen desarrollo de las tareas y clima de la organización, la misma comprende comportamientos fuera de las tareas programadas, quejas, abusar de los beneficios, entre otros. Este tipo de comportamiento está relacionado con las consecuencias negativas a nivel organizacional y personal; de esta manera, las acciones por parte de los empleados que se dediquen a desviar las metas o a no permitir la armonía dentro de la organización, traerán problemas y consecuencias para toda la institución (Koopmans et al., 2013).

- **Comunicación:** Es la forma en que se expresaran las ideas de forma correcta tanto individualmente, así como grupalmente. La habilidad de acomodar las terminologías o el lenguaje según la necesidad de los receptores (Flórez, 1992).
- **Estándares de trabajo:** Es la habilidad de cumplimiento y sobrepasar los estándares o metas de la empresa u organización, juntamente con la habilidad de obtener datos y permitir retroalimentar y mejorar el sistema (Flórez, 1992).
- **Desempeño grupal:** Es el conjunto de personas que se comunican con frecuencia durante cierto tiempo dentro de la organización, además establecen relación con las actividades de la organización viendo los procesos y sistemas de trabajo (Stoner, 1994).
- **Desempeño individual:** Es el más importante y complejo, porque trabajan elementos individuales, diferentes de persona a persona vistas desde varios enfoques, en donde se desarrollan dentro de las organizaciones (Stoner, 1994).

2.5 Identificación de variables

2.5.1 Variable 01

Presupuesto por Resultados

Dimensiones

- ✓ Programa Presupuestal
- ✓ Seguimiento
- ✓ Evaluación
- ✓ Incentivos a la Gestión

2.5.2 Variable 02

Desempeño Laboral

Dimensiones

- ✓ Desempeño de tareas
- ✓ Desempeño Contextual
- ✓ Conducta laboral contraproducente

2.6 Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables e indicadores

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Presupuesto por Resultados	Es una metodología que se aplica progresivamente al proceso presupuestario y que integra la programación, formulación, aprobación, ejecución y seguimiento y evaluación del presupuesto, en una visión de logro de productos, resultado y uso eficaz, eficiente y transparente de los recursos del estado a favor de la población. Autor: Ley General del Sistema Nacional de presupuesto	El Presupuesto por Resultados permite definir resultados vinculados a cambios que permitan solucionar problemas que afectan a la población y generar el compromiso para, presupuestar productos (bienes y servicios) que inciden en el logro de los resultados. Autor: Ley General del Sistema Nacional de presupuesto	Programa Presupuestal	✓ Diseño de Programas ✓ Articulación Territorial ✓ Planificación del presupuesto
			Seguimiento	✓ Recopilación de Información ✓ Análisis de Información ✓ Indicadores de Desempeño del resultado ✓ Indicadores de la ejecución financiera
			Evaluación Independiente	✓ Implementación de la intervención pública ✓ Resultados ✓ Información para mayor asignación presupuestal
			Incentivo a la Gestión	✓ Plan de Incentivos ✓ Logro de objetivos
Desempeño Laboral	Es una variable de la cual se compone por comportamientos que están bajo el control de los trabajadores que contribuyen a los diferentes objetivos de la organización” en la personalidad. Autor: Ganini y Salessi (2016).	Son las diferentes acciones que se realizan para determinar el desenvolvimiento de los trabajadores en las actividades y funciones que realizan en las diferentes organizaciones, planteándose una serie de pasos de forma sistemática	Desempeño de Tareas	✓ Trabajo en Equipo ✓ Niveles de Productividad ✓ Participación Activa ✓ Medio de Superación
			Desempeño Contextual	✓ Apoyo ✓ Crecimiento personal ✓ Desempeño profesional ✓ Deseo de Superación
			Conducta laboral contraproducente	✓ Normas de trabajo ✓ Conocimiento ✓ Habilidades ✓ Oferta Laboral ✓ Clima laboral

Nota. Elaboración propia.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de investigación

El estudio de investigación es de tipo Aplicada, de acuerdo con la definición de (Ríos, 2017) “es concreta y busca la aplicación de los conocimientos en resolver algún problema determinado. Se basa en la investigación básica”.

La presente investigación científica, pretende establecer la relación del presupuesto por resultado y desempeño laboral en el personal administrativo del Hospital departamental de Huancavelica.

3.2 Nivel de investigación

El nivel de investigación es el correlacional, el cual determina la relación del presupuesto por resultado y el desempeño laboral.

El estudio es de nivel Descriptivo - correlacional, tal como lo plantea Muñoz (2011), “que es representar algún hecho, acontecimiento o fenómeno por medio del lenguaje, gráficas o imágenes de tal manera que se pueda tener una idea cabal del fenómeno en particular, incluyendo sus características, sus elementos o propiedades, comportamientos y particularidades”.

3.3 Método de investigación

3.3.1 Método general

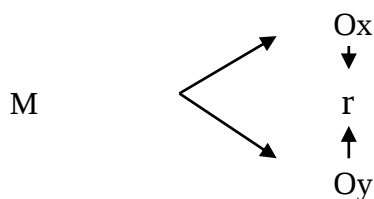
En este estudio, se utilizó el Método Científico como método general, según Muñoz (2011) “es un procedimiento ordenado que se sigue para establecer el significado de los hechos y fenómenos hacia los que se dirige el interés científico para encontrar, demostrar, refutar, descubrir y aportar un conocimiento”.

3.3.2 Métodos específicos

- **Método inductivo:** De acuerdo a Sánchez-Carlessi (2018), es la “obtención de conocimientos de lo particular a lo general. Estableciendo proposiciones de carácter general inferidas de la observación y el estudio analítico de hechos y fenómenos particulares.
- **Método deductivo:** De acuerdo a Sánchez-Carlessi (2018), es el “razonamiento mental que conduce de lo general a lo particular. Permite partir de proposiciones o supuestos generales que se deriva a otra proposición o juicio particular”.
- **Método descriptivo:** De acuerdo a Sánchez-Carlessi (2018), es la “evaluación de algunas características de una población o situación en particular. En la investigación descriptiva, el objetivo es describir el comportamiento o estado de un número de variables”.
- **Método estadístico:** Se utilizó en las “decisiones sobre la población y muestra, recolección de datos, procesamiento de información, obtención de resultados y contrastación de hipótesis”.

3.4 Diseño de investigación

En la investigación se empleó el diseño No Experimental y transversal, según Hernández et al (2014) explican que estos “estudios se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos”, según el siguiente esquema:



Dónde:

M: Muestra de observación

Ox: Presupuesto por Resultados

Oy: Desempeño Laboral

r : Relación entre Variables

3.5 Población, muestra y muestreo

3.5.1 Población y muestra

Para (Arias, 2012) la población “es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio”. “Se refiere a la totalidad, tanto de los sujetos seleccionados como del objeto de estudio” (Del Cid, Méndez, & Sandoval, 2011).

En nuestra presente investigación la población está compuesta por el total de personal administrativo nombrado bajo el régimen laboral del D.L. N° 276, Ley de Bases de la Carrera del Hospital Departamental de Huancavelica y del personal CAS, que asciende a la cantidad de 95 trabajadores administrativos.

La muestra es el “subconjunto representativo de la población. Se asume que los resultados encontrados en la muestra son válidos para la población” (Ríos

Ramirez, 2017). Este “subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (Hernández Sampieri, Fernández Collo, & Batista Lucio, 2014).

En nuestra investigación se tomó como muestra probabilística, al personal administrativo nombrado bajo el régimen laboral de la Ley N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y del personal administrativo del régimen laboral CAS, en el cual se calculará de acuerdo con la siguiente formula:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{96 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (96 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 76.480916 = 76$$

Dónde:

N: Tamaño de la Población (95)

P: Proporción estimada (50% ó 0,5)

Q: 1 - P (50% ó 0,5)

Z: Valor de distribución normal estándar de acuerdo al nivel de confianza (1,96)

e: Error de muestreo (precisión) (5%)

Considerando un nivel de confianza del 95%

Reemplazando los datos en la formula, obtenemos la muestra para nuestra investigación es de 76 servidores públicos nombrados con el régimen laboral N° 276 y del personal administrativo del régimen laboral CAS del Hospital Departamental de Huancavelica.

3.5.2 Muestreo

Mata et al (1997:19). Menciona que es el conjunto de reglas, procedimientos y criterios mediante los cuales se selecciona un conjunto de elementos de una

población que representan lo que sucede en toda esa población". El muestreo será no experimental y probabilístico

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta permitió realizar intervenciones masivas, que mediante técnicas de muestreo adecuadas hicieron posible obtener los resultados de la población. (carrasco, 2016) menciona que “el interés del investigador no es el sujeto concreto que contesta el cuestionario, sino la población a la que pertenece; de ahí, como se ha mencionado, la necesidad de utilizar técnicas de muestreo apropiadas”.

3.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Después de realizar la recolección de datos, se procederá a procesar y construir una base de datos para luego realizar los análisis estadísticos en el paquete spss versión 26.0, realizando lo siguiente:

- ✓ resultados de las frecuencias de las variables materia de estudio
- ✓ construcción de tablas para cada ítem.
- ✓ construcción y elaboración de gráficos de las variables.
- ✓ análisis inferencial mediante la estadística de correlación de variables de rho de Sperman a fin de determinar la relación de variables.

3.8 Descripción de la prueba de hipótesis

Para la elaboración de los cuadros estadísticos, se procedió a tabular los datos obtenidos en la recopilación de información y para ello se hizo uso de paquetes estadísticos como el spss v. 26.

Se utilizó la estadística descriptiva, para ello se utilizó el estadístico la rho de spearman.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Teniendo en cuenta los instrumentos aplicados a los servidores públicos nombrados con el régimen laboral N° 276 y del personal administrativo del régimen laboral CAS del Hospital Departamental de Huancavelica, que asciende a la cantidad de 76, respecto al presupuesto por resultado y el desempeño laboral; generamos los datos teniendo en consideración los 12 y 13 ítems respectivamente por cada variable para luego procesarlos de acuerdo a las escalas establecidas en el instrumento para nuestro caso estuvo integrado por la escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre). Posteriormente toda la información obtenida se evaluó mediante la estadística descriptiva de acuerdo a las variables y dimensiones de manera separada a través de las tablas de frecuencia simple, diagrama de barras, barras agrupadas, además se hizo uso el test de normalidad de Kolmogórov Smirnov de igual modo se aplicó el estadístico de correlación de Spearman y para la contratación de la hipótesis se aplicó la prueba t, asimismo, la escritura se basó en función del reglamento interno de grados y título de la Universidad Nacional de Huancavelica y las normas APA séptima edición.

4.1 Presentación e interpretación de datos

4.1.1 Descripción de resultados

4.1.1.1 Resultados descriptivos del presupuesto por resultados

Tabla 2

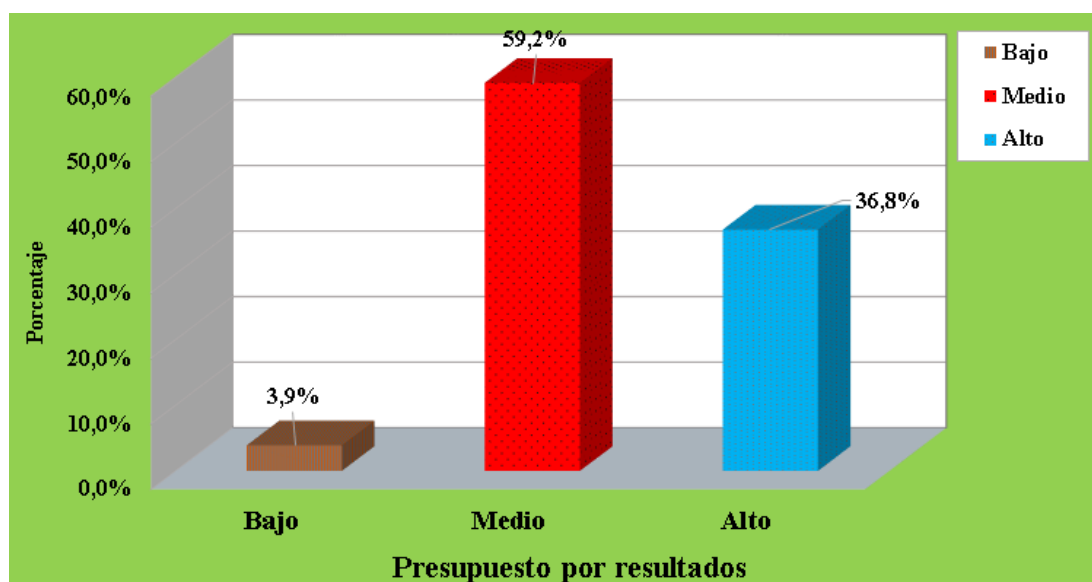
Variable presupuesto por resultados

Niveles	f	%
Bajo	3	3,9
Medio	45	59,2
Alto	28	36,8
Total	76	100,0

Nota. Cuestionario aplicado a los servidores públicos nombrados con el régimen laboral N° 276 y del personal administrativo del régimen laboral CAS del Hospital Departamental de Huancavelica.

Figura 1

Gráfico de la variable presupuesto por resultados.



Nota. Tabla 2.

De los resultados logrados evaluamos que del 100% (76) de servidores públicos nombrados con el régimen laboral N° 276 y del personal administrativo del

régimen laboral CAS del Hospital Departamental de Huancavelica, un 59,2% (45) exponen que el nivel de la variable presupuesto por resultados es medio por parte de los encuestados en el Hospital Departamental de Huancavelica en tanto; el 36,8% (28) expusieron un nivel alto y el 3,9% (3) expusieron un nivel bajo. De los resultados se evidencia que el nivel que más predomina acerca de la variable presupuesto por resultados es medio debido a que considerablemente los servidores públicos adecuadamente las actividades acerca del PpR asimismo como: los programas presupuestales, el seguimiento, las evaluaciones independientes y los incentivos a la gestión en el interior del Hospital Departamental de Huancavelica.

Tabla 3

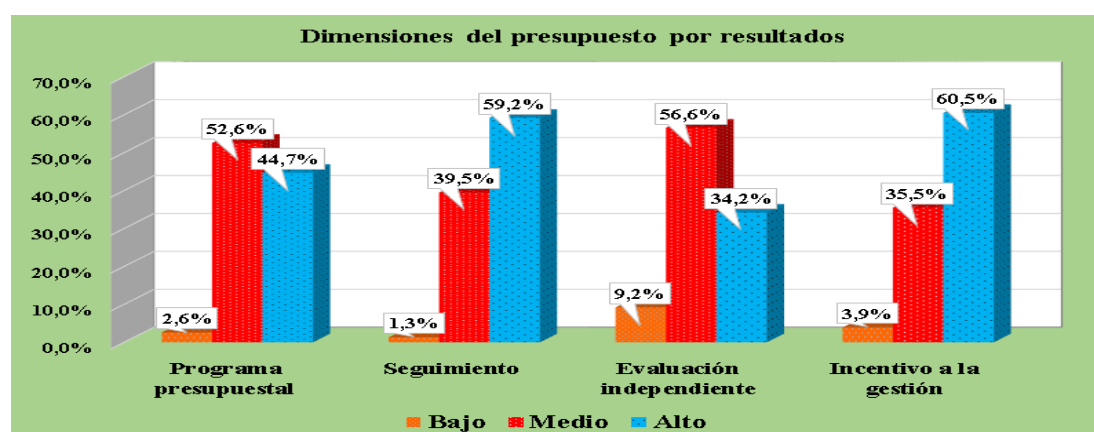
Variable presupuesto por resultados y sus dimensiones

Dimensiones del gasto público	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Programa presupuestal	2	2,6	40	52,6	34	44,7	76	100
Seguimiento	1	1,3	30	39,5	45	59,2	76	100
Evaluación independiente	7	9,2	43	56,6	26	34,2	76	100
Incentivo a la gestión	3	3,9	27	35,5	46	60,5	76	100

Nota. Cuestionario aplicado a los servidores públicos nombrados con el régimen laboral N° 276 y del personal administrativo del régimen laboral CAS del Hospital Departamental de Huancavelica.

Figura 2

Gráfico de la variable presupuesto por resultados y sus dimensiones.



Nota. Tabla 3.

De los resultados conseguidos acerca de las dimensiones del presupuesto por resultados apreciamos que del 100% (76) de servidores públicos nombrados con el régimen laboral N° 276 y del personal administrativo del régimen laboral CAS del Hospital Departamental de Huancavelica, un 52,6% (40) exponen que el nivel de la dimensión programa presupuestal de la variable presupuesto por resultados es medio por parte de los encuestados en el Hospital Departamental de Huancavelica , el 44,7% (34) expusieron un nivel alto y el 2,6% (2) expusieron un nivel bajo. De los resultados se evidencia que el nivel que más predomina acerca de la dimensión programa presupuestal es medio debido a que posiblemente los servidores públicos están manejando mediamente, el diseño de programas, la articulación territorial y la planificación del presupuesto en el interior del Hospital Departamental de Huancavelica, el 59,2% (45) exponen que el nivel de la dimensión seguimiento de la variable presupuesto por resultados es alto por parte de los encuestados en el Hospital Departamental de Huancavelica , el 39,5% (30) expusieron un nivel medio y el 1,3% (1) expusieron un nivel bajo. De los resultados se evidencia que el nivel que más predomina acerca de la dimensión seguimiento es alto debido a que posiblemente los servidores públicos están manejando correctamente, la recopilación de información, análisis de información, los indicadores de desempeño del resultado y los indicadores de la ejecución financiera en el interior del Hospital Departamental de Huancavelica, 56,6% (43) exponen que el nivel de la dimensión evaluación independiente de la variable presupuesto por resultados es medio por parte de los encuestados en el Hospital Departamental de Huancavelica , el 34,2% (26) expusieron un nivel alto y el 9,2% (7) expusieron un nivel bajo. De los resultados se evidencia que el nivel que más predomina acerca de la dimensión evaluación independiente es medio debido a que posiblemente los servidores públicos están manejando mediamente, implementación de la intervención pública, los resultados y la información para mayor asignación presupuestal en el interior del Hospital Departamental de Huancavelica y por último el 60,5% (46) exponen que el nivel de la dimensión incentivos a la gestión de la variable presupuesto por resultados es alto por parte de los encuestados en el Hospital Departamental de Huancavelica , el 35,5% (27) expusieron un nivel medio y el 3,9% (3) expusieron un nivel bajo. De los resultados se evidencia que el nivel que más predomina acerca de la dimensión

incentivo a la gestión es alto debido a que los servidores públicos están manejan correctamente, el plan de incentivos y el logro de objetivos en el interior del Hospital Departamental de Huancavelica.

Tabla 4

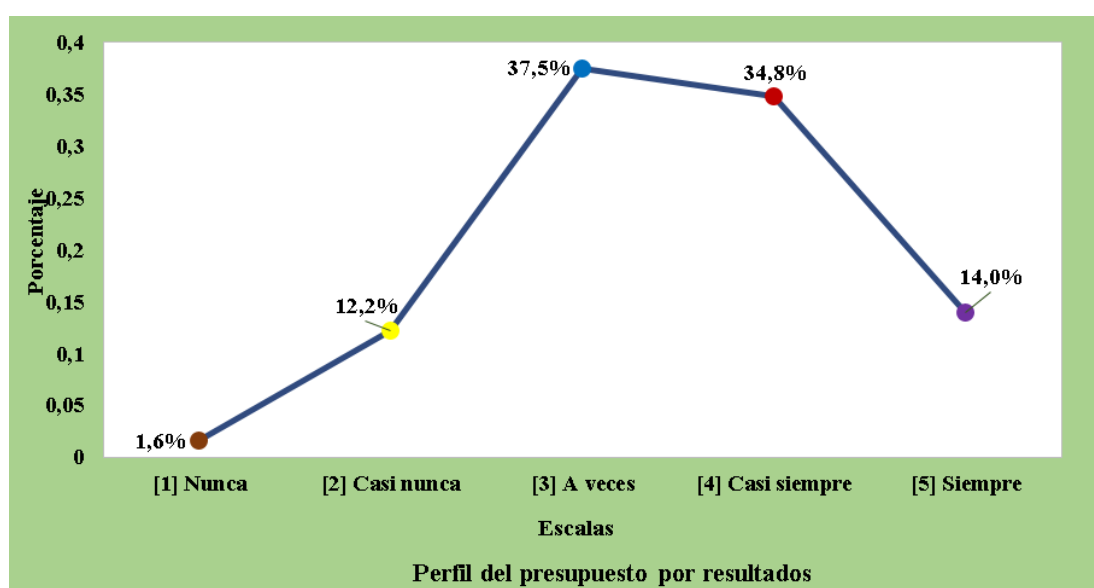
Perfil para la variable presupuesto por resultados

Categorías	Frecuencias	Porcentajes
[1] Nunca	15	1,6
[2] Casi nunca	111	12,2
[3] A veces	342	37,5
[4] Casi siempre	317	34,8
[5] Siempre	127	14,0
Total	912	100,0

Nota. Cuestionario aplicado a los servidores públicos nombrados con el régimen laboral N° 276 y del personal administrativo del régimen laboral CAS del Hospital Departamental de Huancavelica.

Figura 3

Gráfico del Perfil para la variable presupuesto por resultados.



Nota. Tabla 4.

De los resultados alcanzados acerca del perfil para la variable presupuesto por resultados, evaluamos la escala de Likert del perfil que más prevalece acorde a las actitudes por parte de los servidores públicos nombrados con el régimen laboral N° 276 y del personal administrativo del régimen laboral CAS del Hospital Departamental de Huancavelica; del 100%, un 1,6% pertenece a la escala nunca, el 12,2% pertenece a la escala casi nunca, el 37,5% pertenece a la escala a veces, el 34,8% pertenece a la escala casi siempre y el 14,0% pertenece a la escala siempre de todo los porcentajes en relación con los ítems del instrumento acerca de la variable 1 donde se evidencia que la escala 3 de a veces prevalece y están de acuerdo con el instrumentó de la variable presupuesto por resultados.

4.1.1.2 Resultados descriptivos del desempeño laboral

Tabla 5

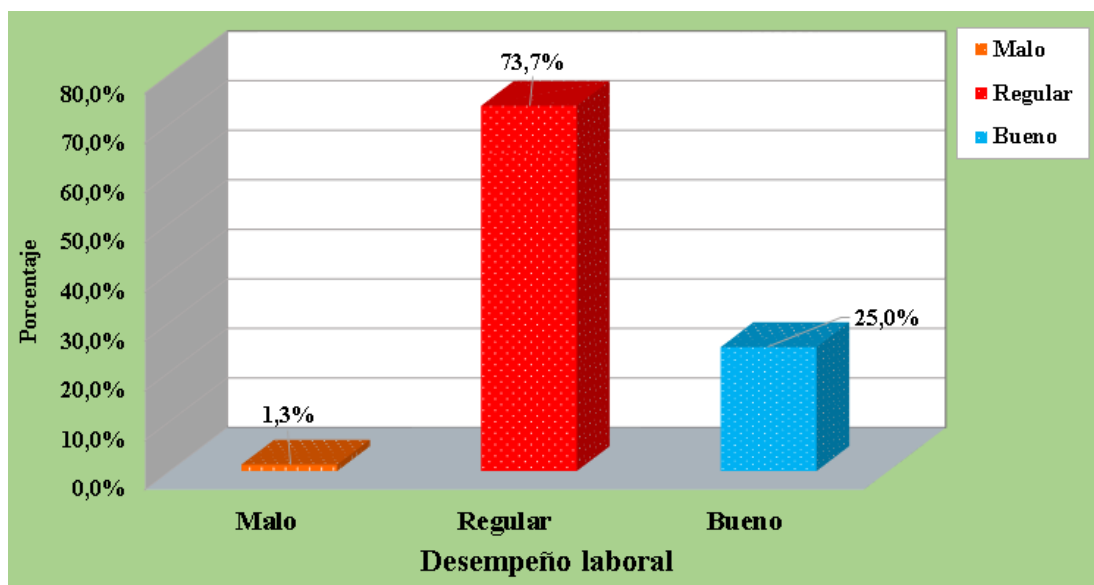
Resultados de la variable desempeño laboral

Niveles	f	%
Malo	1	1,3
Regular	56	73,7
Bueno	19	25,0
Total	76	100,0

Nota. Cuestionario aplicado a los servidores públicos nombrados con el régimen laboral N° 276 y del personal administrativo del régimen laboral CAS del Hospital Departamental de Huancavelica.

Figura 4

Diagrama de la variable desempeño laboral.



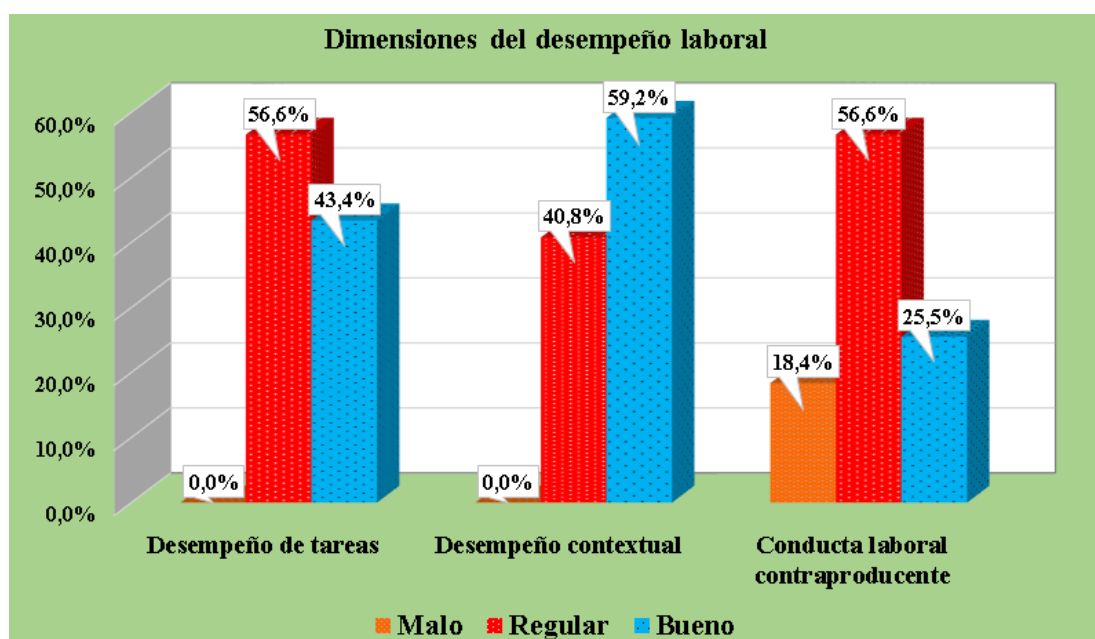
Nota. Tabla 5.

De los resultados logrados evaluamos que del 100% (76) de servidores públicos nombrados con el régimen laboral N° 276 y del personal administrativo del régimen laboral CAS del Hospital Departamental de Huancavelica, un 73,7% (56) exponen que el nivel de la variable desempeño laboral es regular por parte de los encuestados en el Hospital Departamental de Huancavelica en tanto; el 25,0% (19) expusieron un nivel bueno y el 1,3% (1) expusieron un nivel malo. De los resultados se evidencia que el nivel que más predomina acerca de la variable desempeño laboral es medio debido a que considerablemente los servidores públicos se desempeñan teniendo en consideración: el desempeño de tareas, el desempeño contextual y la conducta contraproducente en el interior del Hospital Departamental de Huancavelica.

Tabla 6*Dimensiones de la variable desempeño laboral*

Dimensiones del desempeño laboral	Malo		Regular		Bueno		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Desempeño de tareas	-	-	43	56,6	33	43,4	76	100,0
Desempeño contextual	-	-	31	40,8	45	59,2	76	100,0
Conducta laboral	14	18,4	43	56,6	31	25,5	76	100,0

Nota. Cuestionario aplicado a los servidores públicos nombrados con el régimen laboral N° 276 y del personal administrativo del régimen laboral CAS del Hospital Departamental de Huancavelica.

Figura 5*Dimensiones de la variable desempeño laboral*

Nota. Tabla 8.

De los resultados conseguidos acerca de las dimensiones del desempeño laboral apreciamos que del 100% (76) de servidores públicos nombrados con el régimen laboral N° 276 y del personal administrativo del régimen laboral CAS del Hospital Departamental de Huancavelica, un 56,6% (43) exponen que el nivel de la dimensión desempeño de tareas de la variable desempeño laboral es regular por parte

de los encuestados en el Hospital Departamental de Huancavelica , el 43,4% (33) expusieron un nivel bueno y no hubo casos en el nivel malo. De los resultados se evidencia que el nivel que más predomina acerca de la dimensión desempeño de tareas es regular debido a que posiblemente los servidores públicos están manejando mediamente, el trabajo en equipo, los niveles de productividad, la participación activa y el medio de superación en el interior del Hospital Departamental de Huancavelica, el 59,2% (45) exponen que el nivel de la dimensión desempeño contextual de la variable desempeño laboral es bueno por parte de los encuestados en el Hospital Departamental de Huancavelica , el 40,8% (31) expusieron un nivel regular y no hubo casos en el nivel malo. De los resultados se evidencia que el nivel que más predomina acerca de la dimensión desempeño contextual es bueno debido a que posiblemente los servidores públicos manejan correctamente, el apoyo, el crecimiento personal, el desempeño profesional y el deseo de superación en el interior del Hospital Departamental de Huancavelica y por último el 56,6% (43) exponen que el nivel de la dimensión conducta laboral contraproducente de la variable desempeño laboral es regular por parte de los encuestados en el Hospital Departamental de Huancavelica , el 25,0% (19) expusieron un nivel bueno y el 18,4% (14) expusieron un nivel malo. De los resultados se evidencia que el nivel que más predomina acerca de la dimensión conducta laboral contraproducente es regular debido a que los servidores públicos están manejan correctamente, las normas de trabajo, el conocimiento, las habilidades, la oferta laboral y el clima laboral en el interior del Hospital Departamental de Huancavelica.

Tabla 7

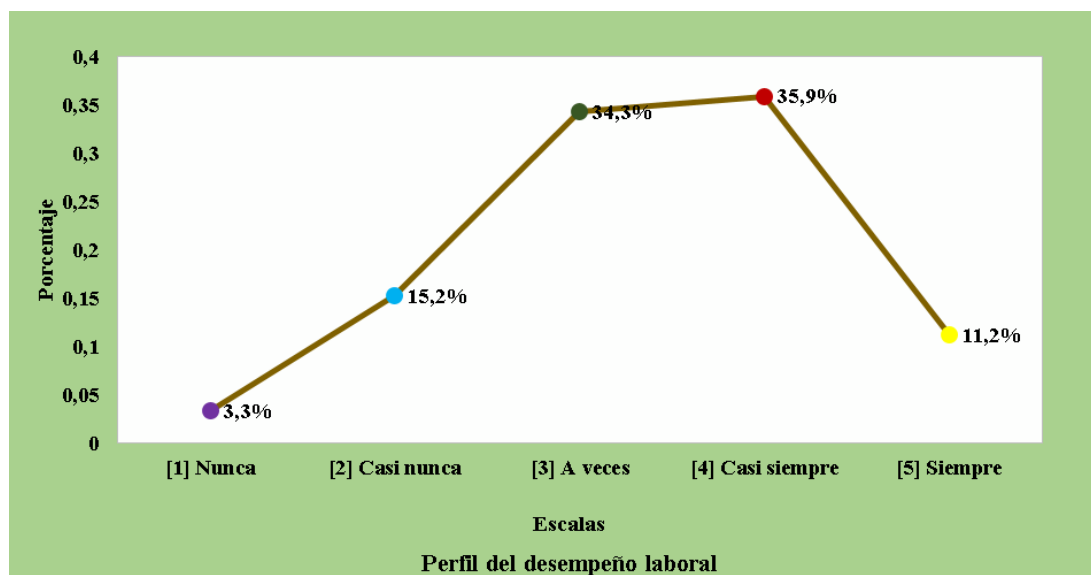
Perfil de la variable desempeño laboral

Categorías	Frecuencias	Porcentajes
[1] Nunca	33	3,3
[2] Casi nunca	150	15,2
[3] A veces	339	34,3
[4] Casi siempre	355	35,9
[5] Siempre	111	11,2
Total	988	100,0

Nota. Cuestionario aplicado a los servidores públicos nombrados con el régimen laboral N° 276 y del personal administrativo del régimen laboral CAS del Hospital Departamental de Huancavelica.

Figura 6

Diagrama del perfil de la variable desempeño laboral.



Nota. Tabla 7.

De los resultados alcanzados acerca del perfil para la variable desempeño laboral, evaluamos la escala de Likert del perfil que más prevalece acorde a las actitudes por parte de los servidores públicos nombrados con el régimen laboral N° 276 y del personal administrativo del régimen laboral CAS del Hospital

Departamental de Huancavelica; del 100%, un 3,3% pertenece a la escala nunca, el 15,2% pertenece a la escala casi nunca, el 34,3% pertenece a la escala a veces, el 35,9% pertenece a la escala casi siempre y el 11,2% pertenece a la escala siempre de todo los porcentajes en relación con los ítems del instrumento acerca de la variable 1 donde se evidencia que la escala 3 de a veces prevalece y están de acuerdo con el instrumentó de la variable presupuesto por resultados.

4.1.2 Tablas cruzadas para las variables

Tabla 8

Resultados categóricos entre el presupuesto por resultados y desempeño laboral

Presupuesto por resultados	Desempeño laboral							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	1	1,3	2	2,6	-	-	3	3,9
Medio	-	-	40	52,6	5	6,6	45	59,2
Alto	-	-	14	18,4	14	18,4	28	36,8
Total	1	1,3	56	73,7	19	25,0	76	100,0

Nota. Cuestionario aplicado a los servidores públicos nombrados con el régimen laboral N° 276 y del personal administrativo del régimen laboral CAS del Hospital Departamental de Huancavelica.

En la tabla de contingencia se observa las variables en estudio presupuesto por resultados y desempeño laboral notamos que se presenta una notoria evidencia que si existe una asociación entre las variables elegidas ya que en un 59,2% indican que el nivel del presupuesto por resultados que se presenta en el Hospital Departamental de Huancavelica, es medio, asimismo en un 73,7% de los encuestados precisan que el desempeño laboral se encuentra en un nivel regular de un total de 76 servidores públicos nombrados con el régimen laboral N° 276 y del personal administrativo del régimen laboral CAS del Hospital Departamental de Huancavelica.

4.1.3 Prueba de normalidad para las variables

Tabla 9

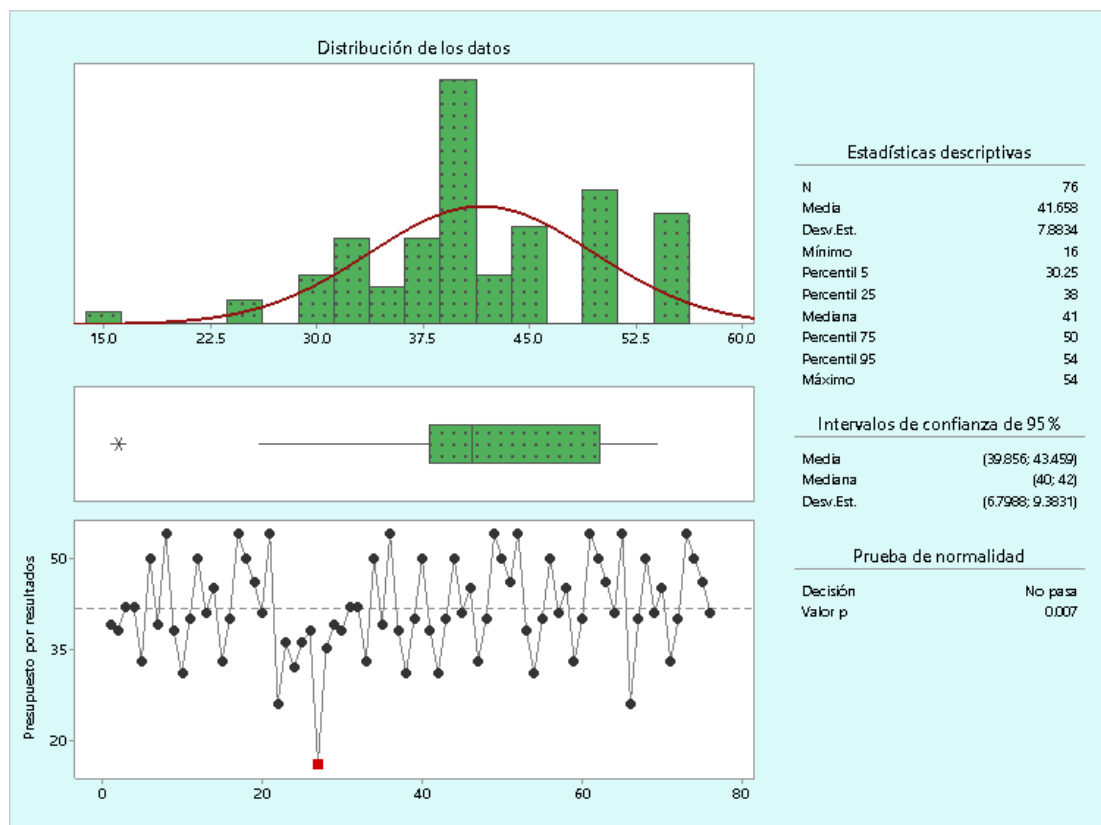
Prueba de normalidad para la variable presupuesto por resultados

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Presupuesto por resultados	,118	76	,007

Nota. SPSS v26.

Figura 7

Distribución normal de la variable presupuesto por resultados.



Nota. Tabla 9.

Como se aprecia de los resultados, la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov para verificar si los datos tienen distribución normal o no, para nuestro caso el valor de probabilidad $p = 0,007$ es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), por lo que concluimos que la variable presupuesto por resultados no sigue una distribución normal.

Tabla 10

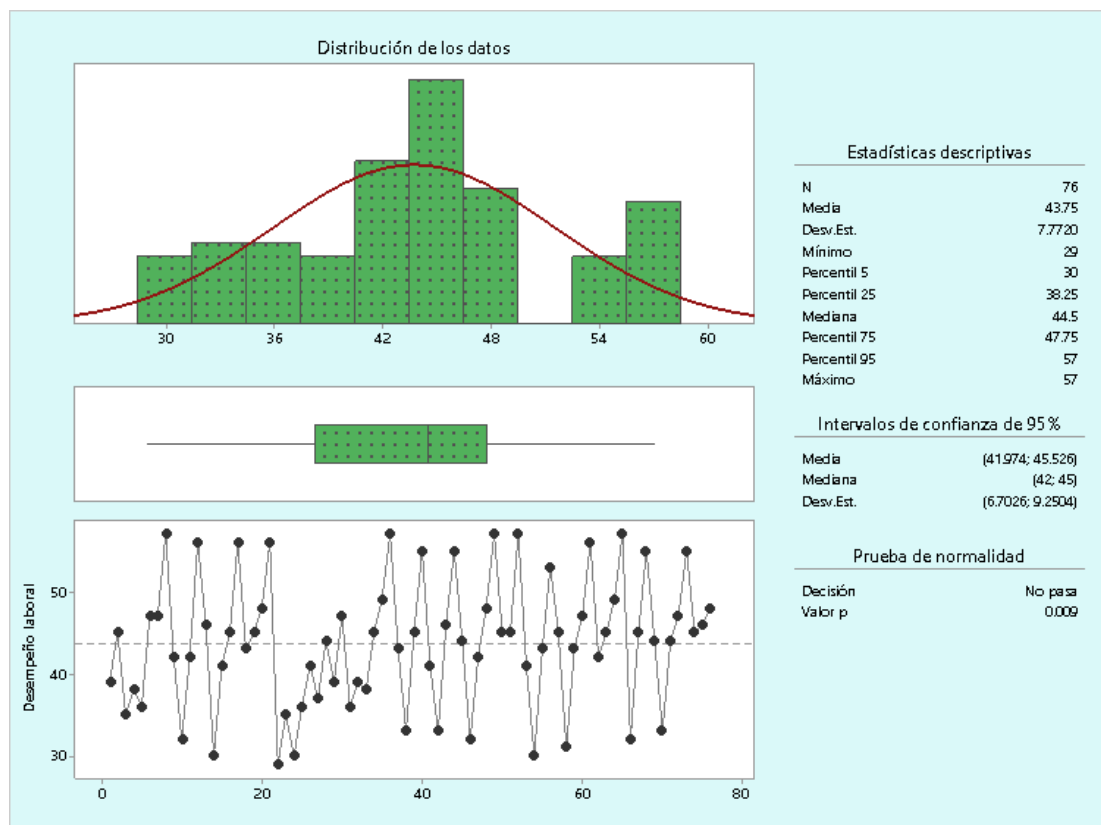
Prueba de normalidad para la variable desempeño laboral

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	,097	76	,009

Nota. SPSS v26.

Figura 8

Distribución normal de la variable desempeño laboral.



Nota. Tabla 10.

Como se aprecia de los resultados la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov para verificar si los datos tienen distribución normal o no, para nuestro caso el valor de probabilidad $p = 0,009$ es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), por lo que concluimos que la variable desempeño laboral no sigue una distribución normal.

Por lo que concluimos que las variables; presupuesto por resultados no sigue una distribución normal de igual forma la variable desempeño laboral no sigue una distribución normal. En tal sentido se utiliza el estadístico de correlación de Spearman, para realizar la relación de variables.

4.1.4 Relación entre las variables presupuesto por resultados y el desempeño laboral

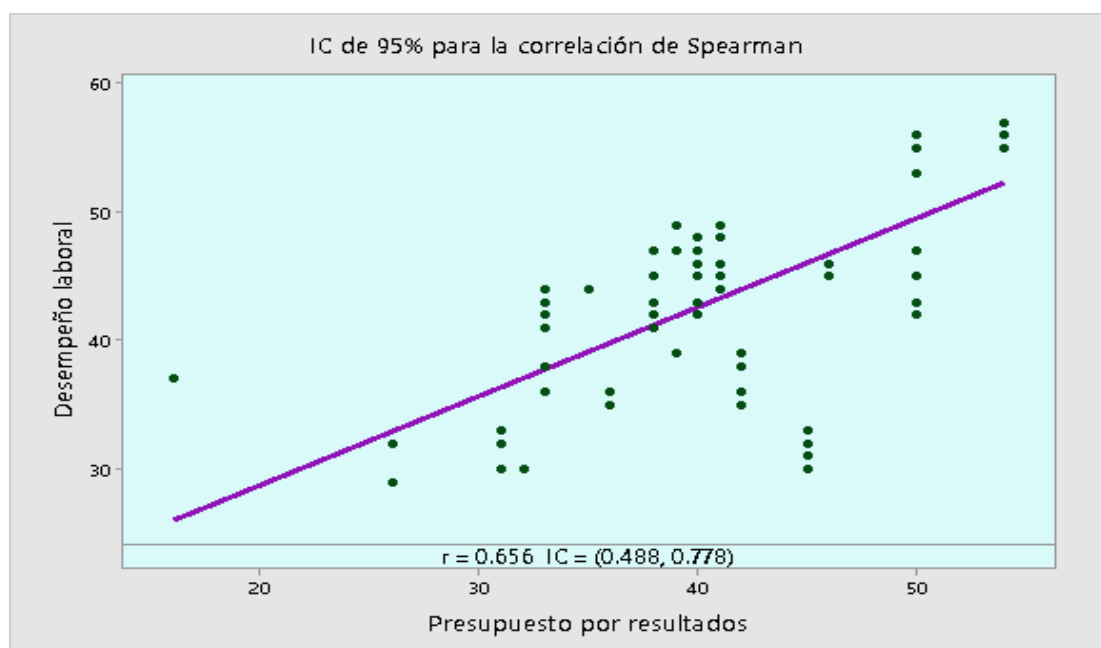
Considerando que las variables no siguen una distribución normal aplicaremos la correlación de Spearman.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)} \quad \text{además} \quad -1 \leq r_s \leq 1$$

$$r_s = 0,656^{**} = 65,6\% \text{ además } -1 \leq r_s \leq 1$$

Figura 9

Grafica de dispersión para las variables presupuesto por resultados y el desempeño laboral



Nota. Software estadístico.

Del diagrama de dispersión se estima una pendiente positiva lo que indica que El presupuesto por resultados se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022.

4.2 Discusión de resultados

En esta investigación se evidencio la relación del presupuesto por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022, cuyo valor de correlación $r_s = 0,656^{**}$ con $(p=0,000)$ lo cual indica que existe significativa correlación según lo establece la tabla de interpretación. Además, se determinó las correlaciones entre las dimensiones de la variable presupuesto por resultados (programas presupuestales, seguimiento. Evaluaciones independientes y los incentivos a la gestión) y la variable desempeño laboral. Además cada valor de correlación obtenido tiene su respectiva interpretación del grado de correlación.

Tabla 11

Valores de los coeficientes de correlación de rho de Spearman

Escala	Categorías
$0,0 < r < 0,2$	Existe correlación no significativa
$0,2 \leq r < 0,4$	Existe correlación baja
$0,4 \leq r < 0,7$	Existe significativa correlación
$0,7 \leq r < 1,0$	Existe alto grado de correlación
$r = 1$	Existe correlación perfecta
$r = 0$	Los datos están incorrelacionados

Nota. Tomado de Córdova (2013).

A continuación, se discuten los principales hallazgos de este estudio.

De los resultados obtenidos en esta investigación, se puede deducir que existe asociación entre el presupuesto por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica año 2022, siendo estos,

en los que refieren (programas presupuestales, seguimiento. Evaluaciones independientes y los incentivos a la gestión). Así pues, de nuestra hipótesis general donde establece que; el presupuesto por resultados se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022, pues aquí establecemos que, en función a las percepciones, que según los servidores públicos nombrados con el régimen laboral N° 276 y del personal administrativo del régimen laboral CAS del Hospital Departamental de Huancavelica, expresan que si existe un adecuado manejo en el presupuesto por resultados, se logrará un buen desempeño laboral en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022.

En nuestro resultado del objetivo general, podemos señalar que existe correlación positiva con ($p=0,000$) menor al 5%, en lo que respecta a los niveles del presupuesto por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica año 2022. En tal sentido se contrasta con Pérez (2021), donde se llegó a concluir que al término de la presente investigación se puede determinar que en primer lugar la Gestión de presupuesto por resultados tiene una incidencia media en la calidad de gasto en la UGEL Cajamarca, 2018- 2019, después de sistematizar los resultados de los cuestionarios aplicados se obtiene un nivel medio de incidencia de 50,00%, en concordancia con el resultado de la prueba exacta de Fisher que arroja una significancia aproximada de 0,286, siendo mayor al nivel de significancia ($\alpha = 0,05$); por lo tanto, se acepta la hipótesis nula. Al describir la incidencia de los Programas Presupuestales de Educación; 090,091 y 106 en la calidad de gasto en la UGEL Cajamarca. 2018-2019.

También se ajusta con Álvarez (2019), Llegando a las siguientes conclusiones, en cuanto a la Hipótesis General se concluye que existe una correlación alta y muy

significativa ($p = 0,000 < 0,05$; $r = 0,718$), por lo que la Programación del presupuesto por resultado se relaciona con la ejecución del presupuesto en la facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería.

Pero como discusión en cuanto a los resultados de la investigación, expresamos que nosotros aceptamos nuestra hipótesis de investigación, en tal sentido expresan que, si existe un adecuado manejo en el presupuesto por resultados, se logrará un buen desempeño laboral en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022.

Asimismo, para la hipótesis específica 1 :El programa presupuestal se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022, con un $r_s = 0,677^{**}$ con $(p=0,000)$ lo cual indica la existencia de una correlación significativa según lo establece la tabla 12 , pues aquí determinamos en función a nuestra investigación y podemos señalar en los resultados que se muestran, en lo que respecta a los niveles de la dimensión de los programas presupuestales y la variable desempeño laboral en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022. En nuestro resultado lo comparamos con la investigación de Collas y freddy, (2019), llegando la investigación a las siguientes conclusiones: Con respecto al objetivo general, se comprobó que, sí existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en las Fiscalías Penales del Ministerio Público de Huancayo, 2018, dado que se obtuvo una relación positiva y moderada según Rho de Spearman $=.682''$, con un valor de significancia $= 0.000 < 0.05$. Rechazándose la hipótesis nula y confirmándose como válida la hipótesis sostenida en la presente investigación. Además, Gutiérrez & Pando (2018), se concluye que el 42% de los docentes presenta niveles bajos, y que el 36% de ese personal docente tiene un nivel medio y solo un 22% de los docentes son considerados en un nivel alto, lo que al final nos determina que los esfuerzos que se hacen para brindar actividades pedagógicas y los compromisos para poder realizar apoyo y poder optimizar los aprendizajes de sus estudiantes son bajos.

Como discusión en cuanto a los resultados de la investigación, expresamos que nosotros aceptamos nuestra hipótesis de investigación, en tal sentido podemos afirmar que, al tener un adecuado programa presupuestal tenemos un buen desempeño laboral en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022.

De la misma manera para la hipótesis específica 2, menciona que; el Seguimiento se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022, con un valor de $r_s = 0,599^{**}$ con $(p=0,000)$ lo cual indica la existencia de una correlación significativa según lo establece la tabla 12, en lo que respecta a los niveles de la dimensión de seguimiento y la variable desempeño laboral en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022. En nuestro resultado lo comparamos con la tesis de Borda (2018), llegando a la siguiente conclusión: cuyas conclusiones son que se establece realizar el análisis del manejo del presupuesto tradicional con los presupuestos por resultados, llegamos a la conclusión de que no incide en la ejecución presupuestal, por ende en la primera hipótesis específica, aceptamos lo planteado en la investigación, toda vez, existe la incidencia de que la ejecución presupuestal es desfavorable con respecto al presupuesto tradicional y es bastante favorable con respecto a los presupuestos por resultados, por la simple razón de que los presupuesto tradicionales; en relación al devengado con el presupuesto institucional de apertura (PIA).

Como discusión en cuanto a los resultados de la investigación, expresamos que nosotros aceptamos nuestra hipótesis de investigación, en tal sentido podemos afirmar que, al tener un adecuado seguimiento tenemos un buen desempeño laboral en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022.

De la misma manera para la hipótesis específica 3, menciona que; la evaluación se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022., con un valor de $r_s = 0,613^{**}$ con $(p=0,000)$ lo cual indica la existencia de una correlación significativa según lo establece la tabla 12, en lo que respecta a los niveles de la dimensión de la evaluaciones independientes y la variable desempeño laboral en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022. En nuestro resultado lo comparamos con la tesis de Paucar (2022), llegando a la siguiente conclusión: La correlación de la gestión pública presupuestaria con las decisiones estratégicas de gobierno en la Universidad Nacional de Huancavelica es media de 0.607 y

significativa en 0,000. La gestión institucional del presupuesto es regular por el cumplimiento del plan estratégico y la gestión de procesos presupuestarios, la gestión presupuestaria abierta permite la participación ciudadana en forma articulada promoviendo la equidad presupuestal siendo regular y la gestión presupuestaria participativa requiere consolidar la tecnología y el portal informativo de gestión presupuestaria para el acceso, difusión y la rendición de cuentas a los administrados y la ciudadanía en general on line, siendo regular.

Como discusión en cuanto a los resultados de la investigación, expresamos que nosotros aceptamos nuestra hipótesis de investigación, en tal sentido podemos afirmar que, al tener una adecuada evaluación independiente tenemos un buen desempeño laboral en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022.

Por último, para la hipótesis específica 4; menciona que; los incentivos a la gestión se relacionan de manera positiva con el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022, con un valor de $r_s = 0,593^{**}$ con ($p=0,000$) lo cual indica la existencia de una correlación significativa según lo establece la tabla 12, en lo que respecta a los niveles de la dimensión de los incentivos a la gestión y la variable desempeño laboral en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022. En nuestro resultado lo comparamos con la tesis de Ramos (2020), llegando a la siguiente conclusión: se concluye que acorde a los resultados de la investigación ha quedado demostrado que no existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba- Huancavelica en el año 2018, por presentar el coeficiente de correlación de Tau b de Kendall de ,013 y un p valor de 0,923, llegando a la decisión de aceptar la hipótesis nula debido a que p valor es mayor a 0,05; y se rechaza la hipótesis alterna. Asimismo, Sánchez (2020), demuestra que, si existe una relación muy directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2016 con un 95% de confianza. De acuerdo con el valor calculado se ubica en la región crítica ($6 > 1,895$) ha encontrado evidencia empírica para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por último, Canchari (2017), manifiesta que las características

sociodemográficas en docentes de la facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica. El 33,3% de los docentes de la Facultad de Enfermería son de 36 a 40 años; 22,2%, de 31 a 35 años. Un 61,1%, son del sexo masculino y 38,9%, femenino. El 50,0%, son casados/as y 44,4%, son solteros/as. Un 44,4% tienen más de 15 años de tiempo de desempeño laboral y 38,9%, de 5 a 10 años. 55,6%, zona dedicación exclusiva y 27,8%, a tiempo parcial.

Como discusión en cuanto a los resultados de la investigación, expresamos que nosotros aceptamos nuestra hipótesis de investigación, en tal sentido podemos afirmar que, al tener un adecuado incentivo a la gestión tenemos un buen desempeño laboral en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022.

4.3 Proceso de prueba de hipótesis

a) Sistema de hipótesis

- **Nula (H_0)**

El presupuesto por resultados no se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022.

$$\rho_s = 0$$

Siendo:

ρ_s : Correlación poblacional por rangos.

- **Alternativa (H_1)**

El presupuesto por resultados se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022.

$$\rho_s > 0$$

b) Nivel de significancia (α)

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

c) Estadística de prueba

$$t = \frac{r_s}{\sqrt{(1 - r_s^2) / (n - 2)}} \sim t(74)$$

d) Cálculo de la estadística

Reemplazando en la ecuación se tiene el valor calculado (V_c) de la “t”:

$$t = V_c = \frac{0,656}{\sqrt{(1 - 0,656^2) / (76 - 2)}} = 7,478$$

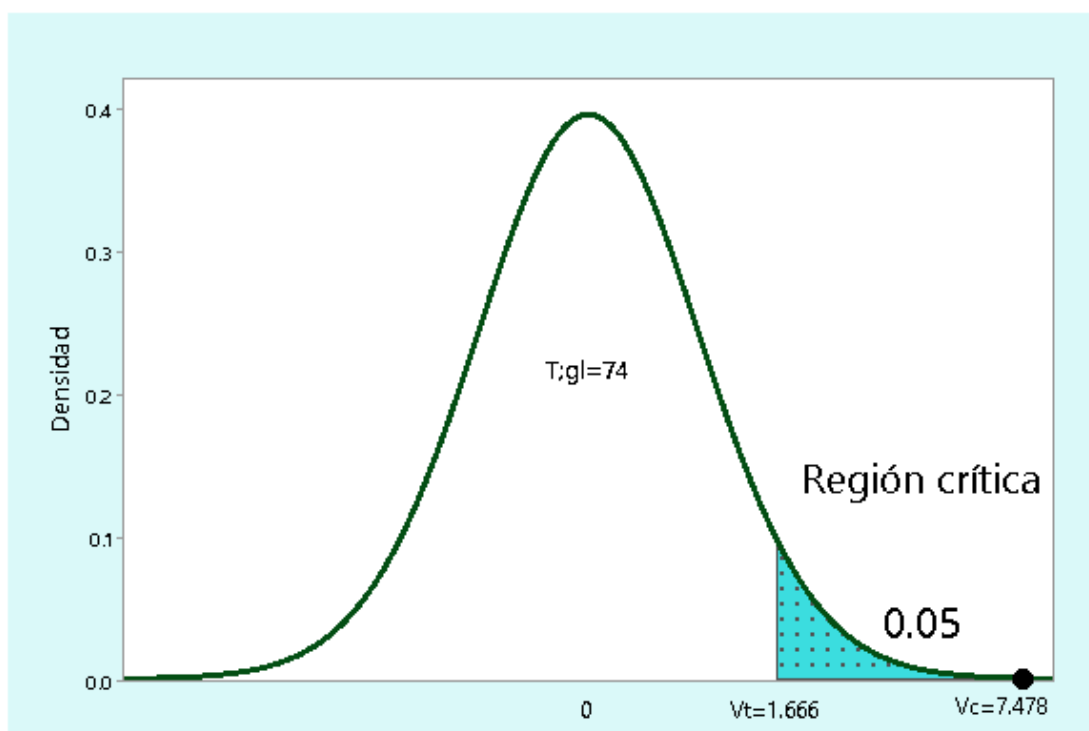
e) Toma de decisión

El V_c lo tabulamos en la Figura 10, de la cual podemos deducir que el valor calculado se ubica en la R_c ($7,478 > 1,666$) por lo que diremos que se ha encontrado evidencia empírica para rechazar la H_0 y aceptar la H_1 , es decir:

El presupuesto por resultados se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022.

Figura 10

Diagrama de la prueba T para la docimasia de la hipótesis general.



Nota. Software estadístico.

Del diagrama observamos que V_c se ubica en la región crítica, además se deduce que la probabilidad asociada al modelo es:

$$P(t > 7,478) = 0,000 < 5\%$$

4.3.1 Prueba de la significancia de las hipótesis específicas

Tabla 12

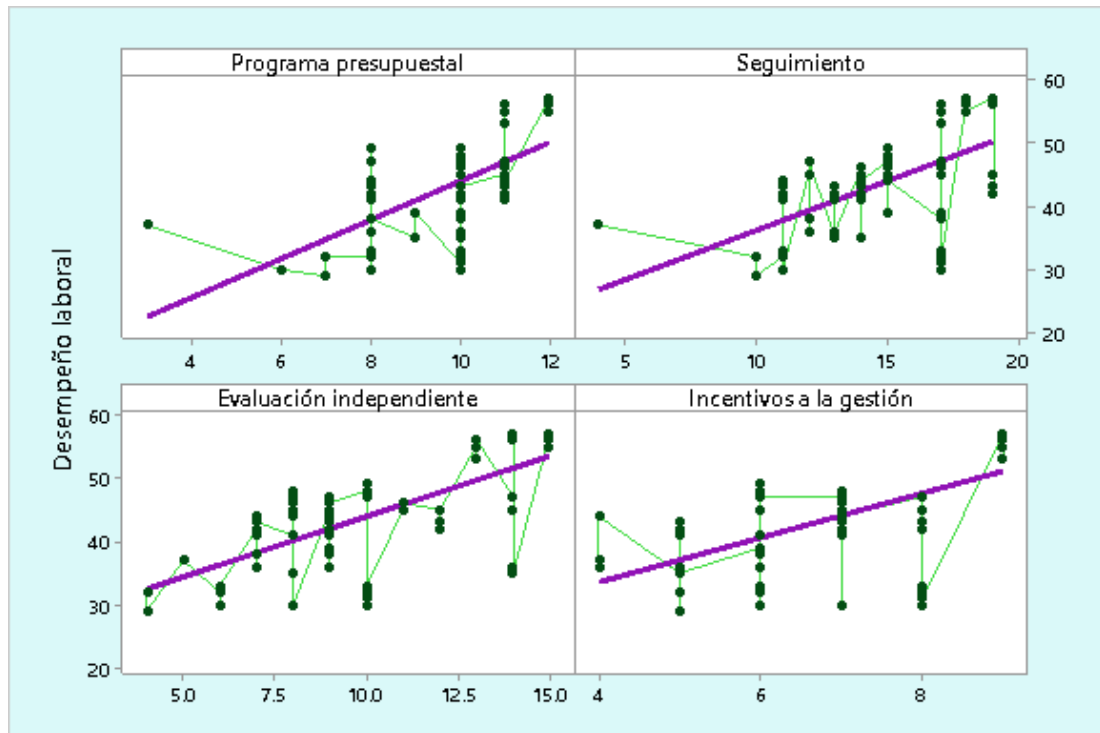
Estadísticas para la prueba de las hipótesis específicas

Dimensiones del presupuesto por resultados	Estadísticas de la relación con el desempeño laboral			
	r_s	n	p	Decisión
Programa presupuestal	0,677**	76	0,000	Rechazo H_0
Seguimiento	0,599**	76	0,000	Rechazo H_0
Evaluación independiente	0,613**	76	0,000	Rechazo H_0
Incentivos a la gestión	0,593**	76	0,000	Rechazo H_0

Nota. Software estadístico.

Figura 11

Diagrama de dispersión para la relación entre las dimensiones.



Nota. Software estadístico.

a) Verificación de la primera hipótesis específica

- **Hipótesis nula (H_0):**

El programa presupuestal no se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022.

- **Hipótesis alterna (H_1):**

El programa presupuestal se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022.

Decisión

De la Tabla 12 apreciamos que el valor de la correlación “rho” de Spearman que es $r_s=0,677^{**}$ la misma que tienen asociado un contraste de significancia de

$p=0,000<0,05$ por lo cual descendemos a rechazar la H_0 y aceptar la H_1 con un 95% de confianza, es decir:

El programa presupuestal se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022.

b) Verificación de la segunda hipótesis específica

- **Hipótesis nula (H_0):**

El seguimiento no se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022.

- **Hipótesis alterna (H_1):**

El seguimiento se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022.

Decisión

De la Tabla 12 apreciamos que el valor de la correlación “rho” de Spearman que es $r_s=0,599^{**}$ la misma que tienen asociado un contraste de significancia de $p=0,000<0,05$ por lo cual descendemos a rechazar la H_0 y aceptar la H_1 con un 95% de confianza, es decir:

El seguimiento se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022.

c) Verificación de la tercera hipótesis específica

- **Hipótesis nula (H_0):**

La evaluación no se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022.

- **Hipótesis alterna (H1):**

La evaluación se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022.

Decisión

De la Tabla 12 apreciamos que el valor de la correlación “rho” de Spearman que es $r_s=0,613^{**}$ la misma que tienen asociado un contraste de significancia de $p=0,000<0,05$ por lo cual descendemos a aceptar la H_0 y rechazar la H_1 con un 95% de confianza, es decir:

La evaluación se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022.

d) Verificación de la cuarta hipótesis específica

- **Hipótesis nula (H_0):**

Los incentivos a la gestión no se relacionan de manera positiva con el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022.

- **Hipótesis alterna (H1):**

Los incentivos a la gestión se relacionan de manera positiva con el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022.

Decisión

De la Tabla 12 apreciamos que el valor de la correlación “rho” de Spearman que es $r_s=0,593^{**}$ la misma que tienen asociado un contraste de significancia de $p=0,000<0,05$ por lo cual descendemos a rechazar la H_0 y aceptar la H_1 con un 95% de confianza, es decir:

Los incentivos a la gestión se relacionan de manera positiva con el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022.

Conclusiones

Luego de haber culminado la investigación sobre el presupuesto por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica año 2022, llegamos a las siguientes conclusiones:

1. De acuerdo a la hipótesis general formulada, se determinó la relación del presupuesto por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022, con un $r_s = 0,656^{**}$ con ($p=0,000$) lo cual indica la existencia de una correlación positiva.
2. De acuerdo a la hipótesis específica 1, el programa presupuestal se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022, con un $r_s = 0,677^{**}$ con ($p=0,000$) lo cual indica la existencia de una correlación positiva.
3. De acuerdo a la hipótesis específica 2, el seguimiento se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022., con un $r_s = 0,599^{**}$ con ($p=0,000$) lo cual indica la existencia de una correlación positiva.
4. De acuerdo a la hipótesis específica 3, la evaluación se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022, con un $r_s = 0,613^{**}$ con ($p=0,000$) lo cual indica la existencia de una correlación positiva.
5. De acuerdo a la hipótesis específica 4, los incentivos a la gestión se relacionan de manera positiva con el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022, con un $r_s = 0,593^{**}$ con ($p=0,000$) lo cual indica la existencia de una correlación positiva.

Recomendaciones

A los servidores públicos nombrados con el régimen laboral N° 276 y del personal administrativo del régimen laboral CAS del Hospital Departamental de Huancavelica:

1. A la Unidad Ejecutora del Hospital Departamental de Huancavelica, debe seguir la implementación del Presupuesto por Resultados (PpR) y sus instrumentos y proponer mejoras a los ya existentes o nuevos Programas Presupuestales, aplicables dentro de su competencia ante los entes rectores.
2. El responsable de la oficina de Presupuesto del Hospital Departamental de Huancavelica debe hacer mayor análisis de las transferencias presupuestales para implementar estrategias que permitan lograr una ejecución al 100% de los recursos asignados en los Programas Presupuestales.
3. El responsable de la oficina de Presupuesto del Hospital Departamental de Huancavelica debe realizar seguimiento a la ejecución presupuestal tanto a las metas financieras como las metas físicas, de tal manera que exista una correlación entre ellas.
4. El responsable de Presupuesto y jefe de Gestión Institucional del Hospital Departamental de Huancavelica deben buscar mecanismos para la difusión de las evaluaciones presupuestales y comparar éstas con los indicadores de impacto de los programas presupuestales.
5. El director del Hospital Departamental de Huancavelica y demás responsables de las áreas involucradas en la ejecución presupuestal deben implementar estrategias de estudio sobre la percepción que tienen los ciudadanos en relación al desempeño laboral que brinda los servidores, para compararlos con los indicadores presupuestales para garantizar el logro de los objetivos del Presupuesto por Resultados.

Referencia bibliográfica

Alvarado B. & Morón E. (2011). Perú hacia un Presupuesto por Resultados: Afianzando la transparencia y rendición de cuentas.

Álvarez (2019), tesis “Programación y ejecución del presupuesto por resultado en la facultad de ingeniería industrial y de sistemas de la universidad nacional de ingeniería lima-2017”, Universidad Nacional José Sánchez Carrión.

Álvarez J. (2010). Presupuesto por Resultados y Presupuesto Participativo. Lima – Perú: Instituto Pacífico.

Amaru Maximiano, A. C. (2009). “Fundamentos de Administración Teoría general y Procesos administrativos”. México: Pearson Educación.

Ausejo, F (2010) Descentralización y Presupuesto por Resultados. Diplomado sobre gestión por resultados. Consorcio de Investigación Económica y Social. <http://www.gestionporresultados.cies.org.pe/sites/default/files/modulo-iii-ppr.pdf>

Berner H. (2008). Sistema de Evaluación y Control de Gestión – Presupuesto por Resultados – Ministerio de Hacienda. Chile.

BID (2009). Presupuesto Basado en Resultados. Conferencia Internacional.

Borda (2018), en la tesis “Evaluación del Presupuesto tradicional y Presupuesto por Resultados en la Gestión de la Red de Salud Puno Año 2017”. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Perú.

Brunet, L. (2011). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. México. Trillas

- Canchari (2017), tesis “Motivación Laboral y Desempeño Laboral en Docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2016”, Universidad Nacional de Huancavelica.
- Carrasco, M (2015). Presupuesto por Resultados: una perspectiva comparativa para la experiencia peruana. Conferencia El presupuesto por Resultados en el Perú. Dirección de Calidad del Gasto Público y Dirección General de Presupuesto Público. Ministerio de Economía y Finanzas. http://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/10/GABRIELA_CARRASCO_MEF.pdf
- Collas y freddy, (2019), tesis “Clima organizacional y Desempeño Laborar en las Fiscalías Penales del Ministerio Público de Huancayo, 2018” Universidad Peruana de Ciencias e Informática, Lima.
- Córdova F. (2007). El Presupuesto por Resultados: Un Instrumento Innovativo de Gestión Pública.
- Córdoba S, C. (1995). “Metodología de la Investigación”. Bucaramanga, UIS, Facultad de Estudios a Distancia – FEDI.
- Davis, K. y Newtron, J. (1999). Comportamiento humano en el trabajo. México: Mac Graw – Hill Interamericana S.A.
- Decreto Legislativo N° 1440. Decreto Legislativo del Sistema Nacional del Presupuesto Público. Ministerio de Economía y Finanzas (2018). https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/206025/DL_1440.pdf
- Departamento de Finanzas Públicas. Exclusivamente para uso oficial. Governa (2005).
- Dirección General de Presupuesto Público. FMI (2012). Perú: Implementación del Presupuesto Multianual de Gasto Público.

Espinoza, Henry y Franklin Huaita (2012). Aplicación de Incentivos en el sector público, DGP-01/2012.

Evaluación de los Convenios de Administración por Resultados (CAR) en el Perú.

Franciskovic, J (2013). Retos de la gestión pública: presupuesto por resultados y rendición de cuentas. Journal of Economics, Finance and Administrative Science, 18, (Supplement), 28-32. [https://doi.org/10.1016/S2077-1886\(13\)70028-3](https://doi.org/10.1016/S2077-1886(13)70028-3)

Gibson J, (1992) “Organizaciones”. México Mc Graw Hill

Gutiérrez & Pando (2018), en la tesis titulado “Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en los docentes de una Institución Educativa de Nivel Secundario de la Ciudad de Cajamarca - 2018”. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca.

Guzmán, M. (2011). Gestión para resultados en el desarrollo en gobiernos subnacionales. Módulo 3 Presupuesto por Resultados.

Guzmán M. (2003). Sistema de Control de Gestión y Presupuestos por Resultados: La Experiencia Chilena.

Hellriegel, D. Slocum, J. y Woodman, R. (2004). “Comportamiento Organizacional”. Décima Edición. México: Thompson Paraninfo S.A.

Hernández S, Roberto. (1998). Metodología de la Investigación. México, Mc Graw Hill, 1998.

Izquierdo (2021), tesis “Logros y retos en la implementación del presupuesto por resultados en Ecuador”, Universidad de Chile.

Ley N°. 31084 (2020). Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2021. <https://www.mef.gob.pe/es/por-instrumento/ley/24380-ley-n-31084/file>

Ley N° 29951 (2013). Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013. Diario Oficial El Peruano.

- Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto. (s.f.). El Presupuesto del Sector Público. Perú.
- Ley N° 28112 - Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público. (28 de Noviembre de 2003). Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público. Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público. Lima, Lima, Perú.
- Ley N° 28927 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2007. (12 de Diciembre de 2006). Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2007. Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2007. Lima, Lima, Perú
- Mena, M. (2004). Sociedad Civil y Presupuesto Participativo. Lima - Perú: Fondo Editorial del Congreso del Perú.
- Ministerio de Economía y Finanzas & Cooperación Alemana implementada por la GIZ (2016). Programas Presupuestales. Diseño, Revisión y Articulación Territorial 2016. Proyecto Programa de Buena Gobernanza, Dirección General de Presupuesto Público (DGPP-MEF). https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/ppr/directiva_PP2016.pdf
- Ministerio de Economía y Finanzas. (21 de Agosto de 2017). Marco Macroeconómico Multianual 2018-2021. Marco Macroeconómico Multianual 2018-2021. Lima, Lima, Perú.
- Morón, U. J. (2016). Administración pública & Control: Presupuesto por Resultados, ¿Cómo Vamos con el Seguimiento y las Evaluaciones Independientes? GACETA JURÍDICA, 58-61.
- Newtron, (2001). “Desempeño Laboral”. Madrid. Civitas.
- Ortega, J. (2005). Presupuesto por Resultados. España: Derco.
- Palgrave, Macmillan. Rojas, Fernando (2012). Informe de Consultoría sobre Control de Calidad de Programas Presupuestarios.
- Paucar (2022), tesis “Gestión pública presupuestaria y decisiones estratégicas de gobierno en la Universidad Nacional de Huancavelica, 2020”, Universidad Nacional de Huancavelica.

- Pérez (2021), tesis “La gestión de presupuesto por resultados y su incidencia en la calidad de gastos en la unidad de gestión educativa local Cajamarca, 2018-2019”, Universidad Nacional de Cajamarca.
- Pérez-Jácome, D. (2012). Presupuesto basado en resultados: Origen y aplicación en México.
- Ramos (2020), tesis “Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores del hospital provincial de Acobamba huancavelica-2018”, Universidad Nacional de Huancavelica.
- Reily, K. (2009). Presupuesto por Resultados. (Segunda, Ed.) Lima Perú: Imprenta Neva Estudio SAC, Lima-Perú.
- Rivera (2019), tesis “Comunicación Interna y Desempeño Laboral de los empleados del Hospital La Carlota en Montemorelos”, Universidad de Montemorelos – México.
- Robbins S. (1999). “Comportamiento Organizacional”. México, Prentice Hall. Strauss, A.
- Robbins, S. P. (2009). “Comportamiento Organizacional”, México: Pearson Educación.
- Sánchez (2020), tesis ” Clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Huancavelica”, Universidad Nacional de Huancavelica.
- Tavares, Martus y Beretta Nora (2006). Sistemas de Planificación Estratégica e Innovaciones Presupuestarias. Informe preparado para el BID/PRODEV.
- Verdesoto (2021), tesis “Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019”, Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Zans (2017), tesis “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016”, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

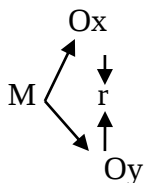
Anexos

Matriz de consistencia

Título: “EL PRESUPUESTO POR RESULTADOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN EL HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE HUANCVELICA, AÑO 2022”

Responsable: Bach. Jesús Noel QUISPE TINCOPA

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Metodología y Diseño	Población y Muestra
<u>Problema General</u> ¿De qué manera el Presupuesto por Resultados se relaciona con el Desempeño Laboral del personal administrativo del Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022? <u>Problemas Específicos</u> ✓ ¿De qué manera el Programa Presupuestal se relaciona con el Desempeño Laboral del personal administrativo del Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022?	<u>Objetivo General</u> Determinar la relación del Presupuesto por Resultados y el Desempeño Laboral del personal administrativo del Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022. <u>Objetivos Específicos</u> ✓ Determinar la relación del Programa Presupuestal con el Desempeño Laboral del personal administrativo del Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022. ✓ Determinar la relación del Seguimiento con el Desempeño Laboral del personal administrativo del	<u>Hipótesis General</u> El Presupuesto por Resultados se relaciona de manera positiva con el Desempeño Laboral del personal administrativo del Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022. <u>Hipótesis Específicas</u> ✓ El Programa Presupuestal se relaciona de manera positiva con el Desempeño Laboral del personal administrativo del Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022. ✓ El Seguimiento se relaciona de manera positiva con el Desempeño Laboral del personal administrativo del	<u>Variable 01</u> Presupuesto por Resultados	Programa Presupuestal Seguimiento Evaluación Incentivos a la Gestión	✓ Identificación ✓ Diagnóstico ✓ Marco Conceptual ✓ Diseño de programa presupuestal ✓ Indicadores de desempeño ✓ Indicadores de Producción Física ✓ Ejecución financiera y avance de ejecución ✓ Evaluación de diseño y ejecución presupuestal ✓ Evaluaciones de Impacto ✓ Programa de Incentivos ✓ Convenios de	<u>Tipo de Investigación</u> Aplicada <u>Nivel de Investigación</u> correlacional	<u>Población</u> Será considerado con el personal administrativo nombrado y contratado que son 95 personas del Hospital Departamental de Huancavelica <u>Muestra</u> La muestra está formada por 76 trabajadores administrativos entre nombrados y

✓ ¿De qué manera el Seguimiento se relaciona con el Desempeño Laboral del personal administrativo del Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022? ✓ ¿De qué manera la Evaluación se relaciona con el Desempeño Laboral del personal administrativo del Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022? ✓ ¿De qué manera los Incentivos a la Gestión se relaciona con el Desempeño Laboral del personal administrativo del Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022?	administrativo del Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022. ✓ Determinar la relación de la Evaluación con el Desempeño Laboral del personal administrativo del Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022. ✓ Determinar la relación de los Incentivos a la Gestión con el Desempeño Laboral del personal administrativo del Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022.	Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022. ✓ La Evaluación se relaciona de manera positiva con el Desempeño Laboral del personal administrativo del Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022. ✓ Los Incentivos a la Gestión se relaciona de manera positiva con el Desempeño Laboral del personal administrativo del Hospital Departamental de Huancavelica, Año 2022.	Variable 02 Desempeño Laboral	Desempeño de Tareas Desempeño Contextual Conducta laboral contraproducente	financiamiento y apoyo presupuestario ✓ Planificación ✓ Resultados ✓ Eficiencia ✓ Eficacia ✓ Iniciativa ✓ Desafío ✓ Capacitación ✓ Competencias ✓ Quejas ✓ Comentarios negativos ✓ Reclamos	Diseño de Investigación No experimental transversal  ✓ Donde: ✓ M=muestra ✓ Ox=PpR ✓ Oy=D.L. ✓ r= relacion	contratados del Hospital Departamental de Huancavelica Muestreo Es probabilístico
--	---	--	--	---	---	---	---

Instrumentos de recolección de datos



ESCUELA DE POSGRADO FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



Cuestionario de Investigación

Estimado señor (a), el presente cuestionario es parte de la investigación “EL PRESUPUESTO POR RESULTADOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN EL HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE HUANCAMELICA AÑO 2022”, su finalidad es la obtención de información para determinar si existe o no relación entre las variables de investigación. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y anónima, no serán utilizadas para ningún propósito distinto a la investigación.

Escala de valoración	1	2	3	4	5
	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre

- Marque con un aspa (x) el número que mejor le identifica.

VARIABLE 01: Presupuesto por Resultados

DIMENSIÓN: Programas presupuestales

Proposición	Valoración				
1. ¿Para cumplir con los objetivos del Hospital Departamental de Huancavelica, se aplican programas presupuestales y en ellas se elaboran diseños de programas, Ud., sabe si estos diseños de programas cumplen con los propósitos de la institución y la gestión de las autoridades y funcionarios?	1	2	3	4	5
2. ¿Sabe Ud., si las actividades y acciones estratégicas que planifican las autoridades y funcionarios del Hospital Departamental de Huancavelica, son articulados a nivel territorial, para lograr cumplir con los objetivos institucionales?	1	2	3	4	5
3. ¿Cree Ud., que las diversas actividades operativas que realizan el personal del Hospital Departamental de Huancavelica, en base a sus planes de trabajo u otros similares previamente están presupuestadas adecuadamente?	1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: Seguimiento

Proposición	Valoración				
4. ¿Para el manejo de los presupuestos por resultados, se deben tener en cuenta programas o proyectos bien definidos y para ello se requiere de información, cree Ud., que esa recopilación de información, es la más acertada, verídica y confiable?	1	2	3	4	5
5. ¿Sabe Ud., si la información recopilada para el buen manejo de los recursos públicos, se analizan profundamente para tomar correctas decisiones, que	1	2	3	4	5

beneficie a la población que depende del Hospital Departamental de Huancavelica?					
6. ¿Cree Ud., que los indicadores de desempeño del resultado, que proporcionan información del cumplimiento de los proyectos y programas, son beneficiosos para la población huancavelicana?	1	2	3	4	5
7. ¿Cree Ud., que los indicadores de ejecución financiera, que analizan la eficiencia de los recursos públicos, sirven para cumplir los objetivos institucionales del Hospital Departamental de Huancavelica?	1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: Evaluaciones independientes

Proposición	Valoración				
8. ¿Sabe Ud., si los responsables de evaluar las intervenciones públicas (actividades que buscan solucionar problemas sociales), implementan adecuadamente estas evaluaciones, para cumplir con sus propósitos institucionales?	1	2	3	4	5
9. ¿Cree Ud., que los programas presupuestales que atiende el Hospital Departamental de Huancavelica, cumplen con sus objetivos y benefician a la población?	1	2	3	4	5
10. ¿Sabe Ud., si los responsables de la gestión del Hospital Departamental de Huancavelica, para poder tener mayor asignación presupuestal, obtienen la información correcta y adecuada que sustente un mayor presupuesto?	1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: Incentivos a la gestión

Proposición	Valoración				
11. ¿Ud., tiene conocimiento respecto a los incentivos a la gestión, como un plan que busca impulsar el desarrollo y la mejora de una gestión?	1	2	3	4	5
12. ¿Sabía Ud., que el propósito de un plan de incentivos, es contribuir a la efectividad y eficiencia del gasto públicos del Hospital Departamental de Huancavelica?	1	2	3	4	5

VARIABLE 02: Desempeño laboral

DIMENSIÓN: Desempeño de Tareas

Proposición	Valoración				
1. ¿Cuándo realizan sus actividades y funciones en el Hospital Departamental de Huancavelica, los servidores públicos realizan dichas labores, considerando trabajo en equipos o grupos?	1	2	3	4	5
2. ¿Los funcionarios y responsables de la parte administrativa del Hospital Departamental de Huancavelica, miden la productividad laboral en las diferentes unidades de trabajo?	1	2	3	4	5
3. ¿Cuándo se realizan actividades en beneficio de la población huancavelicana, las autoridades, los funcionarios y todo el personal del Hospital Departamental de Huancavelica tiene una participación constante en dichas actividades?	1	2	3	4	5
4. ¿Para mejorar su desempeño laboral, Ud. busca hacer uso de medios					

de superación, como capacitaciones, trabajos conjuntos, en base a los objetivos institucionales u otras acciones?	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

DIMENSIÓN: Desempeño contextual

Proposición	Valoración				
5. ¿Ud., apoya a sus compañeros de trabajo cuando realizan sus actividades y sus funciones, en beneficio de la población huancavelicana?	1	2	3	4	5
6. ¿Para qué Ud., realice mejor su desempeño laboral dentro de su centro de labores, se capacita en todo aspecto laboral y profesional, así como en el aspecto intrapersonal?	1	2	3	4	5
7. ¿Cree Ud., que su desempeño laboral, es importante para el cumplimiento de los objetivos institucionales y el desarrollo de la región Huancavelica?	1	2	3	4	5
8. ¿Cree Ud., que todos los servidores públicos que laboran en el Hospital Departamental de Huancavelica, piensan en superarse profesionalmente, y lograr cumplir con sus actividades adecuadamente?	1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: Conducta laboral contraproducente

Proposición	Valoración				
9. ¿En las diferentes actividades que se realizan del Hospital Departamental de Huancavelica, se cumplen con las normas de trabajo?	1	2	3	4	5
10. ¿Para que pueda tomar correctas decisiones, sabe Ud., si las autoridades y funcionarios del Hospital Departamental de Huancavelica, tiene conocimiento respecto a la realidad de la región huancavelicana?	1	2	3	4	5
11. ¿Cree Ud., que las autoridades y los funcionarios del Hospital Departamental de Huancavelica aplican estrategias donde muestran sus habilidades profesionales para mejorar la gestión administrativa?	1	2	3	4	5
12. ¿Cree Ud., que los responsables de la gestión del Hospital Departamental de Huancavelica, determinan las ofertas laborales, en función a las necesidades de la institución y el desarrollo de la región?	1	2	3	4	5
13. ¿Sabe Ud., si entre las autoridades, los funcionarios y los servidores públicos del Hospital Departamental de Huancavelica, el clima laboral ha sido considerado como un aspecto positivo e importante en las relaciones interpersonales?	1	2	3	4	5

¡¡¡Muchas Gracias!!!

Base de datos

Variable 1: Presupuesto por resultados

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3
2	3	4	4	4	3	2	3	2	3	4	3	3
3	2	3	5	4	3	2	4	5	4	5	3	2
4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	2	4
5	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	3	3
6	4	3	4	4	5	5	3	5	4	5	4	4
7	3	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3
8	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4
9	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	2	3
10	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3
11	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3
12	3	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5
13	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3
14	4	3	3	5	4	3	5	4	3	3	4	4
15	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4
16	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3
17	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4
18	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4
19	4	3	4	5	4	5	3	4	3	4	4	3

20	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3
21	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4
22	2	3	2	2	3	3	2	1	1	2	2	3
23	2	4	3	3	4	3	4	2	3	3	2	3
24	1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4
25	3	4	3	4	4	2	3	3	4	2	2	2
26	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3
28	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2
29	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3
30	3	4	4	4	3	2	3	2	3	4	3	3
31	2	3	5	4	3	2	4	5	4	5	3	2
32	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	2	4
33	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	3	3
34	4	3	4	4	5	5	3	5	4	5	4	4
35	3	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3
36	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4
37	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	2	3
38	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3
39	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3
40	3	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5
41	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	2	3
42	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3
43	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3
44	3	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5
45	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3

46	4	3	3	5	4	3	5	4	3	3	4	4
47	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4
48	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3
49	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4
50	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4
51	4	3	4	5	4	5	3	4	3	4	4	3
52	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4
53	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	2	3
54	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3
55	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3
56	3	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5
57	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3
58	4	3	3	5	4	3	5	4	3	3	4	4
59	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4
60	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3
61	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4
62	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4
63	4	3	4	5	4	5	3	4	3	4	4	3
64	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3
65	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4
66	2	3	2	2	3	3	2	1	1	2	2	3
67	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3
68	3	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5
69	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3
70	4	3	3	5	4	3	5	4	3	3	4	4
71	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4

72	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3
73	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4
74	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4
75	4	3	4	5	4	5	3	4	3	4	4	3
76	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3

Variable 2: Desempeño laboral

Nº	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13
1	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	4
2	4	5	3	3	5	5	3	4	3	3	2	3	2
3	4	4	3	4	3	2	3	4	2	3	1	1	1
4	2	3	3	3	4	5	3	2	2	3	2	4	2
5	2	4	3	3	4	4	3	2	2	2	2	4	1
6	4	4	3	4	3	3	5	4	3	3	4	4	3
7	4	5	3	3	4	5	3	4	3	3	4	4	2
8	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4
9	3	4	2	4	4	5	3	4	2	3	2	3	3
10	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	1	2	3
11	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	1
12	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4
13	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
14	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1
15	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2
16	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	1
17	5	4	4	5	5	3	5	4	5	5	4	4	3
18	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2
19	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4
20	4	5	3	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3
21	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3
22	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	1

23	4	2	3	2	3	4	5	2	1	3	1	1	4
24	4	3	2	3	3	3	2	1	1	1	1	2	4
25	4	3	4	2	4	3	4	3	1	2	2	1	3
26	2	4	2	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4
27	1	5	1	5	3	5	5	2	1	2	1	2	4
28	3	4	4	2	4	5	4	3	2	3	2	4	4
29	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	4
30	4	5	3	3	5	5	3	4	3	3	2	3	4
31	4	4	3	4	3	2	3	4	2	3	1	1	2
32	2	3	3	3	4	5	3	2	2	3	2	4	3
33	2	4	3	3	4	4	3	2	2	2	2	4	3
34	4	4	3	4	3	3	5	4	3	3	4	4	1
35	4	5	3	3	4	5	3	4	3	3	4	4	4
36	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4
37	3	4	2	4	4	5	3	4	2	3	2	3	4
38	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	1	2	4
39	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4
40	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3
41	3	4	2	4	4	5	3	4	2	3	2	3	2
42	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	1	2	4
43	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	5
44	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3
45	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2
46	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3
47	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3
48	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4

49	5	4	4	5	5	3	5	4	5	5	4	4	4
50	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4
51	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4
52	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4
53	3	4	2	4	4	5	3	4	2	3	2	3	2
54	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	1	2	1
55	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	2
56	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	1
57	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3
58	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2
59	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4
60	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3
61	5	4	4	5	5	3	5	4	5	5	4	4	3
62	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	1
63	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4
64	4	5	3	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4
65	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4
66	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	4
67	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4
68	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3
69	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2
70	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	4
71	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	5
72	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3
73	5	4	4	5	5	3	5	4	5	5	4	4	2
74	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4

75	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	5
76	4	5	3	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3



UNH

Vicerrectorado de
InvestigaciónDirección de Innovación y
Transferencia tecnológicaUnidad de Promoción,
Difusión y Repositorio
CERTIFICADO DE SIMILITUD

Por medio del presente y de acuerdo al siguiente detalle:

- Trabajo de investigación, titulado:
"EL PRESUPUESTO POR RESULTADOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN EL HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE HUANCVELICA AÑO 2022"
- presentado por:
QUISPE TINCOPA, Jesus Noel.
- Docente asesor (a):
Mg. HUARAC QUISPE, Yohnny
- Para obtener:
El Grado de Maestro en Ciencias Empresariales en la mención: GESTIÓN PÚBLICA.

La Unidad de Promoción, Difusión y Repositorio, certifica que el presente trabajo de investigación, se encuentra dentro del porcentaje permitido de coincidencia por la Universidad Nacional de Huancavelica.

Por tanto, en cumplimiento del Art.4° del Reglamento del Software Anti plagio de la Universidad Nacional de Huancavelica, se dictamina que el trabajo de investigación fue analizado por el software anti plagio TURNITIN (realizado por el docente Asesor), se expide el presente.

ORIGINALIDAD	SIMILITUD
80.0 %	20.0 %

El Certificado se expide el 14 de julio del año 2023.

N° 099-2023



DR. ESPINOZA QUISPE CARLOS EMILIO
JEFE DE LA UNIDAD DE PROMOCIÓN, DIFUSIÓN Y REPOSITORIO