

PRESUPUESTO PÚBLICO Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD UCAYALI

por Wendy Lucia Quío Ruiz

Fecha de entrega: 23-jun-2023 04:28p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2121586749

Nombre del archivo: QUIO_RUIZ_y_JESICA_PAOLA_ALVAREZ_SALLES_FINAL_OK-09-06-2023.doc (3.3M)

Total de palabras: 10155

Total de caracteres: 55402

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación del presupuesto público y la contratación de personal en la Dirección Regional de Salud Ucayali. El estudio es de tipo básico, y presenta un enfoque cuantitativo, siendo el diseño correlacional descriptivo. Para realizar la investigación se tomó como muestra a 25 colaboradores de las áreas de presupuesto y recursos humanos, utilizando como instrumento el cuestionario, como técnicas de recolección de datos. La confiabilidad se evaluó aplicando el estadígrafo de alfa de Cronbach, donde se obtuvo 0,894 y 0,913 para las variables en estudio, encontrándose dentro del rango de buena confiabilidad, así mismo para validar la hipótesis se aplicó la Rho Spearman, Donde se obtuvo un nivel de significancia bilateral asintótica de 0.001, siendo esto menor al coeficiente de confianza permitido (0.05), considerando que la hipótesis alternativa propuesta en esta investigación, es aceptada. Podemos concluir las variables de presupuesto público y la contratación de personal en la Dirección Regional de Salud Ucayali 2022, tienen un coeficiente de 0.607**, lo cual es interpretado como una correlación positiva moderada en las variables. Finalmente se puede decir que es importante ejecutar correctamente el presupuesto público, llevando un control respectivo, a fin de que se ejecute el gasto oportunamente y se logre distribuir según las necesidades de la entidad y de la población, para ello es importante tener un personal capacitado y con el perfil idóneo para las áreas relacionados a la administración financiera de la misma.

Palabra claves: Presupuesto Público, Contratación de Personal y Sector Salud.

3 ABSTRACT

The general objective of this study was to determine the relationship between the public budget and the hiring of personnel in the Ucayali Regional Health Directorate. The study is of a basic type, and presents a quantitative approach, with a descriptive correlational design. To carry out the research, 25 collaborators from the budget and human resources areas were taken as a sample, using the questionnaire as an instrument, as data collection techniques. Reliability was evaluated by applying Cronbach's alpha statistic, where 0.894 and 0.913 were obtained for the variables under study, being within the range of good reliability, likewise to validate the hypothesis the Rho Spearman was applied, where a level of reliability was obtained. asymptotic bilateral significance of 0.001, this being less than the confidence coefficient allowed (0.05), considering that the alternative hypothesis proposed in this investigation is accepted. We can conclude the public budget variables and the hiring of personnel in the Ucayali 2022 Regional Health Directorate, have a coefficient of 0.607**, which is interpreted as a moderate positive correlation in the variables. Finally, it can be said that it is important to correctly execute the public budget, keeping a respective control, so that the expense is executed in a timely manner and it is distributed according to the needs of the entity and the population, for this it is important to have trained personnel and with the ideal profile for the areas related to its financial administration.

Key word: Public Budget, personnel Hiring and health Sector.

⁴ CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1 Planeamiento del problema

Según Couto et al. (2021) el mundo entero paso por una crisis mundial que trajo como consecuencia una crisis en los diferentes niveles, que se vio centrada a nivel sanitario que fue producto del Coronavirus COVID – 19, que a su vez ocasionó millones de muertes, asimismo tuvo un impacto negativo en la economía, por la pérdida de la producción que se vio mermado por causa de la enfermedad, por el fallecimiento prematuro, la depreciación del consumo que se vincula a los sectores productivos como por ejemplo el turismo, la gastronomía el entretenimiento, entre otros.

La intervención del estado fue crucial para afrontar la pandemia, con las políticas publicas implementadas en sus diferentes multiniveles que incluye a la nación, a ²⁰ los gobiernos regionales y sus diferentes entes reguladores y a los gobiernos locales, se realizaron mediante la ejecución de tres áreas claves que son el desarrollo social, la seguridad y la salud. Los sectores escogidos por el estado se debieron por el grado de necesidad y urgencia en cuanto a la atención en salud, alimento, vigilancia ocasionados por las limitaciones sanitarias que presenta nuestro país.

Por su parte Seminario (2021) indica que en el mes de marzo con fecha 5 del año 2020, el Ministerio de Salud afirmó que se dio el primer caso de contagio producido por el Coronavirus COVID-19 en el Perú, a partir de allí hubo un desarrollo exponencial de casos de Coronavirus la COVID-19 en el Perú, de esta manera que a fines de mayo se reconocieron más de ciento treinta mil, siendo el grupo humano sanitario el más perjudicado, ya que han sido y lo siguen siendo, la primera línea de defensa que se ha poseído para combatir está catástrofe sanitaria. Esta pandemia ha causado una gran crisis económica en el Perú, ocasionando que el gobierno tenga que intervenir mediante una serie de medidas económicas para poder responder a los efectos de esta crisis sanitaria, como ayudas financieras, bono de 380 soles las personas más sensibles. Se estima que esta crisis sanitaria origine una crisis

económica con un desgaste mucho mayor que lo que sucedió en el Perú entre los años 2008 y 2009 donde se pasó de un crecimiento del 9% del Producto Bruto Interno en el 2008 al 1% en el 2009, disminuyendo 8 puntos porcentuales.

Es decir, en la mayoría de las instituciones públicas en nuestro país tienen problemas con el presupuesto asignado a contratación de personal, ya sea en sus distintas modalidades. De esta forma se da el Decreto Legislativo N° 276, asimismo el Decreto Legislativo N° 728, la Ley de Fomento del Empleo, el Contrato Administrativo de Servicios 1057 y la locación de servicios. Esto obedece a la mala ejecución presupuestal por parte de los titulares de las entidades, llegando a despedir a varios trabajadores en las modalidades de contrato administrativo de Servicio conocido como CAS y a los locadores de servicios a inicios del cuarto trimestre de avance presupuestal.

Por lo anterior señalado, existe la necesidad de contratar trabajadores a nivel nacional en modalidad de locación de servicios. Asimismo, en las instituciones públicas consideraron presupuesto público para contratación mediante esta modalidad debido a que por Contrato Administrativo de Servicios 1057 no se podrá porque están en condición de indefinidos hasta el 31 de diciembre de 2022.

La Dirección Regional de Salud de Ucayali forma parte del Gobierno Regional de Ucayali como un órgano desconcentrado. Depende del Ministerio de salud de forma normativa y técnica, la cual lo convierte en la única autoridad de salud para la región con cuatro direcciones de red de salud con dos hospitales bajo su jurisdicción. Tiene como objetivo prevenir, promocionar, recuperar y rehabilitar la salud a través del desarrollo integral y sostenible de diversas actividades que están normados y supervisados para cumplir con las políticas que tienen trascendencia regional en los diversos centros de salud, siendo estos público o privados. En el periodo del 2020 en el desarrollo de los problemas sanitaria que se produjeron por todo el mundo ocasionado por el Coronavirus COVID 19, hubieron bajas tanto de personal administrativo como personal asistencial de la institución, determinando como plan de contingencia la implementación del trabajo remoto en el caso de los

trabajadores administrativos, en el caso del cuerpo médico control con exámenes de pruebas de contagio de la Coronavirus COVID 19 y en base a los resultados enviarlos a tratamiento, cuarentena en su vivienda primero porque en inicios de pandemia no se sabía el tratamiento, en ese periodo se contrataba mayormente a los ciudadanos para manipular los cadáveres porque era de mayor importancia frente a la realidad mundial de muerte masiva. Para el periodo 2021 para el mes de octubre hubo retornos al trabajo presencial de trabajadores no vulnerables ni contagiados, pero a su vez solo se podía contratar personal en las plazas de Contrato Administrativo de Servicios -Coronavirus, estas plazas dirigidas a contrato de personal con financiamiento diferente al Contrato Administrativo de Servicios ya que según la Ley N° 31131 nos habla sobre la discriminación del sector público y algunas disposiciones para erradicarla que fue publicada el once de diciembre 2020 los habían reconocido como permanentes y a su vez la Ley de contrataciones autorizó la contratación de personal por terceros para actividades bajo mando para contrarrestar la Ley N° 31131. También se contaba con la contratación CAS - Coronavirus en función a la disponibilidad presupuestaria y suplencia.

En este año fiscal 2022 se realizaron muchos cambios de directores en la Dirección Regional de Salud de Ucayali (DIRESAU). Asimismo, como resultado de la crisis sanitaria mundial ocasionado por la Coronavirus COVID 19, se produjeron varias bajas de trabajadores tanto del cuerpo médico y de trabajadores administrativos de la institución en cumplimiento al Decreto de Urgencia N° 026-2020, se establecieron disposiciones referidas al teletrabajo como opción de continuidad, que permitió que el Coronavirus se propagara. Todo esto conllevó a la necesidad de contratar personal nuevo para cubrir esas vacantes en las modalidades de contrato en plazas denominadas Contrato Administrativo de Servicios-COVID, suplencia y locación de servicio.

3 1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general.

¿Cuál es la relación del presupuesto público y la contratación de personal en la Dirección Regional de Salud Ucayali, 2022?

1.2.2. Problemas específicos.

¿Cuál es la relación de la dimensión presupuesto institucional modificado y la contratación de personal en la Dirección Regional de Salud Ucayali, 2022?

¿Cuál es la relación de la dimensión ejecución total y la contratación de personal en la Dirección Regional de Salud Ucayali, 2022?

¿Cuál es la relación de la dimensión saldo presupuestal y la contratación de personal en la Dirección Regional de Salud Ucayali, 2022?

4 1.3. Formulación de objetivos.

1.3.1 Objetivo general.

Determinar la relación del presupuesto público y la contratación de personal en la Dirección Regional de Salud Ucayali, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos.

- Determinar la relación entre la dimensión presupuesto institucional modificado y la contratación de personal en la Dirección Regional de Salud Ucayali, 2022.
- Determinar la relación entre la dimensión ejecución total y la contratación de personal en la Dirección Regional de Salud Ucayali, 2022.
- Determinar la relación entre la dimensión saldo presupuestal y la contratación de personal en la Dirección Regional de Salud Ucayali, 2022.

1.4. Justificación del proyecto.

Justificación Teórica

Este trabajo a nivel teórico es notable porque aportará información relacionado al presupuesto público y cuál es su asociación con la contratación de personal, esto debido a que en investigaciones poco relacionan estas variables.

Justificación Práctica

A nivel práctico contribuirá al director, funcionarios, ¹⁶trabajadores contratados de la Dirección Regional de Salud Ucayali, funcionarios de instituciones del sector de salud, las autoridades del distrito de Callería, y la población del distrito de Callería y otros distritos. Se fortalecerán los estudiantes de pre y posgrado como antecedente y base para la elaboración de investigaciones próximas relacionadas con el tema.

Justificación metodológica

A nivel metodológico se contribuirá con nuevos efectos respecto al presupuesto público en función a las normas establecidas vigentes. Del mismo modo como guía en la elaboración de próximos proyectos de Investigación afines con el tema.

Justificación Social

Por otro lado, esta investigación se justifica, porque pretende hacer conocer las insuficiencias de presupuesto a la Dirección Regional de Salud Ucayali, donde los recursos socioeconómicos son más irrisorios para la contratación de personal administrativo y de salud los que poseen la atención directa con los pobladores usuarios del servicio de salud, por tal motivo se demanda poseer más consideración al asignar el gobierno central el presupuesto a este sector, ya que la región de Ucayali ³⁶según los indicadores del Instituto Nacional de Estadística e Informática se incrementó en 23.9%, la pobreza extrema en 2.4% y la anemia 57.4%.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

A nivel Internacional

Torres (2018) en el estudio que realizó sobre *la protección del derecho a la salud en el presupuesto público*. Para optar posgrado en Maestría de Investigación en Derecho, Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador. Tan cierto como esto el objetivo fue demostrar en términos generales, cómo el poder político crea leyes presupuestarias para atender intereses coyunturales que finalmente han logrado acceder al sistema de salud, que aún muestra varias dificultades para superarlas. Concluye que es ineludible dejar sentado que la Constitución ecuatoriana se muestra suficiente liberal en cuanto a la amparo de derechos, el caso de la salud, no es la irregularidad, pues consagra una sección específica al método de este derecho y a lo largo del mismo, se relata a la salud en cerca de 30 artículos que promueven conveniencias, caminos, usos y modos de llegar a lograr una salud de calidad al trascendencia de todas y todos. Pero, ha permanecido justificado que todo este progreso normativo, si bien forma símbolo de lucha social y un giro en el movimiento político y jurídico, aún sigue siendo una gran utopía.

Soto (2019) en el estudio que realizó a *la empresa Eurofrancia S.A. sobre la Gestión de recursos humanos por competencias*. Para optar la especialidad en dirección de recursos humanos, en la Universidad Católica de Salta. Argentina. Utilizó el tipo descriptivo y exploratorio, el muestreo escogió una muestra no probabilística de los gerentes de la empresa de ventas, posventa y responsables de los sectores administrativos contables. Para lograr esto, su objetivo fue elaborar una propuesta basada en la gestión por competencias dirigido a los recursos humanos, a través de técnicas y herramientas adquiridas durante la especialización. La conclusión más resaltante de su investigación es que los métodos de recursos humanos de la organización son frágiles. Consiguientemente, si se intenta profesionalizar el área, se corresponderá apelar a una sistematización de los procesos.

Martínez (2022) en su tesis *Contratación de personal mediante inteligencia artificial*. Para optar el Master Universitario en Dirección y Gestión de Recursos

Humanos, en la Universitat Oberta de Catalunya España. Con una metodología descriptiva y de enfoque cuantitativo. Para dicho fin su población fueron los funcionarios de empresas públicas y privadas en países hispano hablantes. Estableció mediante la fórmula de prueba finita el tamaño de la muestra a 97 personas encuestadas. El objetivo general fue determinar la percepción de los atributos claves en los procesos para realizar el reclutamiento y la selección del personal a través del uso de la inteligencia artificial. Concluye que si bien es cierto los profesionales tienen conocimiento del tipo de herramientas y dan su conformidad con los beneficios del uso de inteligencia artificial para la contratación de personal, estos son insuficientes para pronosticar su favoritismo por automatizar.

A nivel Nacional

Huamaní y Huallanca (2018) en su estudio realizado en la Unidad ejecutora 406 de la Red de Salud de Huamanga sobre el presupuesto por resultados y la calidad del gasto público. Para obtener el grado académico de maestro en Gestión Pública, en la Universidad Cesar Vallejo. Perú. Su investigación fue de diseño descriptivo correlacional-transeccional, con enfoque cuantitativo y de tipo no experimental. Para el desarrollo de la investigación utilizó la muestra no probabilística, donde obtuvo a 30 directivos y coordinadores de programas como muestra; la recolección se realizó a través de la encuesta mediante el cuestionario. El objetivo de dicha investigación fue establecer que relación existe ambas variables. Asimismo el resultado fue que el presupuesto por resultados con un (53,3%) está en un nivel regular, de igual forma con un (53,3%) se considera nivel regular a la percepción de la calidad de gasto público. Donde concluyó que existe relación moderada y positiva entre el presupuesto por resultados con la calidad de gasto público referido a los programas presupuestales ($t_b = 0,701$; $p < 0,05$). Tan cierto como esto se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, siendo el nivel moderado con un coeficiente de correlación de 0,701, asimismo fue significativo con $p\text{-valor}=0,000$, siendo este menor a 0,05.

Fabián (2019) en su estudio realizado en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz de Essalud sobre la relación que existe entre el *Compromiso organizacional* y el tipo de contrato laboral. Para optar el Grado Académico de Magíster en Políticas y Planificación en Salud, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú. Para lo cual trabajó con un diseño observacional, prospectivo transversal y correlacional. De esta forma obtuvo como muestra a 170 trabajadores. Para el recojo de información se se contó con 84 trabajadores estables y 86 inestables. El instrumento utilizado fue la encuesta mediante el cuestionario. Para el análisis de datos se obtuvo del programa estadístico SPSS. Los datos se obtuvieron a través de la correlación de Spearman y la U de Mann Whitney para la variable cuantitativa; por otro lado la variable cualitativa se utilizó la prueba de chi cuadrado y correlación de Tau-B de Kendall. Donde se concluyó que el compromiso organizacional no se relaciona con el tipo de contrato del trabajador.

Adanaqué & Yopez (2020), en su investigación realizado en los Hospitales Públicos de Lima Centro sobre la relación entre asignación presupuestaria y la contratación de personal. Para optar el título profesional de contador público, Universidad San Martín de Porres. De esta forma la investigación fue del tipo aplicada, con un diseño correlacional, transversal y descriptivo. Teniendo como muestra fue constituida por 80 trabajadores de 5 hospitales. Su principal objetivo fue determinar cual es la incidencia de las variables en la institución de estudio. Para lo cual concluyó que, el presupuesto público incide en las políticas remunerativas de los hospitales, dado que la remuneración del personal médico se especifica en la etapa de planificación, los costos para cada período son fijos y se distribuirán de acuerdo con las necesidades del centro y la disponibilidad de recursos económicos del Estado, pero la realidad es otra, que muestra una situación con recursos económicos insuficientes, que es motivo de paros nacionales, ya que no es suficiente, las necesidades de todos los ciudadanos son las mismas que pasa el personal de salud, esto no lleva a que busquen otras opciones, como encontrar otros trabajos en entidades privadas o trabajar horas extras, por el bien de sí mismo y sus familias, por lo que la retención y el crecimiento de sus empleados deben ser una prioridad en la política retributiva, enfocándose en el rendimiento de las operaciones de talento y recursos humanos. Por otro lado, el presupuesto institucional revisado (PIM) tendrá

la oportunidad de mejorar las condiciones laborales en los hospitales, ya que esto permitirá establecer en el sector salud cuales son sus necesidades por parte del personal, logrando así las metas y objetivos planteados por los empleadores si cuentan con empleos estables, formación continua y desarrollo profesional, por lo que se comprometerán a permanecer en el centro de la salud y prestar servicios de forma eficaz, reteniendo el mejor talento y eliminando así las desigualdades en las condiciones laborales. De igual forma, la evaluación presupuestaria ayuda a mejorar la productividad laboral en los hospitales estatales, debido a que en la última etapa del proceso presupuestario se identifican las diferencias entre la planificación y la ejecución, lo que permite evaluar el grado de eficiencia de lo que se ha ejecutado, permitiendo obtener los gastos presupuestarios así como los ingresos, así como la realización de la misión y metas de la unidad estructural, con base en los resultados alcanzados, que permita formular medidas correctivas para mejorar la gestión presupuestaria futura, es decir, poder planificar y formular el presupuesto del próximo año, distribuir mejor los recursos y gastos directos a los profesionales de la salud de acuerdo a la situación real incorporados, logrando así mejores recompensas económicas y beneficios laborales que permitan el aumento de la productividad laboral para cualquier tarea o actividad que se les asigne.

Borda (2022) en estudio realizado en la Dirección Regional de Salud en la ciudad de Ayacucho sobre la asociación del presupuesto por resultados y la ejecución presupuestal. Para obtener el grado académico de maestro en gestión pública, en la Universidad César Vallejo. Perú. Por lo que se planteó como objetivo determinar si existe relación entre ambas variables; por lo que se empleó como metodología el enfoque cuantitativo, del tipo aplicada, siendo su diseño correlacional, transversal, no experimental y descriptivo. Dicho esto, tuvo como muestra a 45 personas; por consiguiente, su técnica de estudio fue la encuesta, mediante el cuestionario. Las cuales pasaron su confiabilidad a través del Alpha de Cronbach. Por lo que concluyó el presupuesto por resultados se relaciona con la ejecución presupuestal con un Rho de Spearman ($r_s=0,597$) y un p-valor=0,000.

A nivel Local

Figueroa e Irarica (2018) en su estudio realizado en el Hospital Regional de Pucallpa sobre de que forma es la implicancia de los contratos administrativos en los *servidores público*. Para optar el título profesional de abogado, en la Universidad Nacional de Ucayali. Pucallpa. La metodología utilizada fue de diseño no experimental, del tipo aplicada-cuantitativa, del nivel descriptivo-explicativa. Teniendo como población a 784 colaboradores, divididos en 566 nombrados y 218 contratados en función al régimen especial de Contrato Administrativo de Servicios (CAS); por lo tanto, uso el muestro no probabilístico teniendo como muestra a 186 nombrados y 73 contratados. Tan cierto como esto se planteó como objetivo determinar si existe implicancia en el contrato administrativo de servicios sobre los servidores públicos. Donde concluyó que el Decreto Legislativo N° 1057 incumple los principios laborales, siendo estos la primacía de la situación, la continuidad, la igualdad, la protección contra el despido arbitrario, siendo degradados y faltando a los derechos laborales, teniendo una desventaja con los otros regímenes especiales, como por ejemplo con el Decreto Legislativo 728 que concierne al régimen privado y Decreto Legislativo 276 de la Carrera administrativa.

Hinostroza y Aguirre (2020) en su estudio realizado en el Hospital Amazónico de Yarinacocha que trato sobre la asignación presupuestaria en la gestión de los servicios de salud. Para optar el título profesional de Economista, en la Universidad Nacional de Ucayali. Pucallpa. Su metodología fue deductivo de diseño correlacional. Se utilizaron indicadores de desempeño, para procesar la población estadística de los servicios de salud hospitalarios y de consulta externa convenientes al Hospital. Esto corresponde porque en esta investigación no se usó una muestra de datos implicados, sino que requirió que se trabaje con todos los datos acertados. Donde concluyó que estadísticamente se demuestra que entre los años 2012 al 2017 las atenciones que se le dan a los usuarios no han sido renovados significativamente, donde solo hubo un aumento del 10% con respecto a las atenciones de los años 2012-2013. Esto quiere decir que los componentes de gastos corrientes no están correlacionados de forma significativa con el número de atendidos y atenciones del Hospital Amazónico de Yarinacocha. Esto se demuestra Habiendo rebajado el

número de personas atendidas hasta el año 2014 en 37%, para luego recobrar hasta el 2014-2017 en 76%.

Perea (2021) en su estudio realizado en la Dirección Regional de Salud de Ucayali sobre *El presupuesto público como instrumento de mejora de la gestión efectiva*. Para optar el grado académico de maestro en gestión pública, en la Universidad Nacional de Ucayali. Pucallpa. La investigación se desarrolló con un diseño no experimental de enfoque cuantitativo, cuyo objetivo desarrollado fue establecer la relación entre el presupuesto público y gestión efectiva. Para dicho fin su población fue de 785 personas: de las cuales fueron 568 servidores, 17 funcionarios y 200 trabajadores bajo el Contrato Administrativo de Servicios. De este modo su muestra fue de 86 trabajadores. De esta manera concluyó que existe relación entre la programación y formulación del pliego presupuestario y la conveniente planificación para conseguir una gestión efectiva, esto se demuestra estadísticamente donde un 63,95% declararon en total acuerdo que está grado de relación entre el presupuesto público y el perfeccionamiento de la gestión efectiva, mientras el 15,12% manifiesta lo contrario de la Dirección Regional de Salud de Ucayali.

⁴ 2.2. Bases teórico-científicas

2.2.1. Presupuesto Público ¹⁷

Espinoza (2020) ⁴ menciona que la Dirección General de Presupuesto Público conceptualiza el presupuesto público como:

Una herramienta de gestión gubernamental en la que se priorizan los recursos del Estado de acuerdo con las necesidades de los ciudadanos, compensando las inversiones presupuestarias en la ³⁹ provisión de bienes y servicios públicos de alta calidad a los ciudadanos. Para cada institución que forma parte del sector público, es una expresión cuantitativa, combinada y sistemática de los gastos que deben tenerse en cuenta en el ejercicio y muestra los ingresos para financiar estos gastos (p.24).

Dimensión 1: Presupuesto institucional modificado

De acuerdo a Espinoza (2020) quien señala que para no ser observados por el órgano de control institucional es necesario que el personal este capacitado y tenga conocimientos necesarios sobre las normas en materia de programación presupuestaria, debido a que es una etapa donde se realiza la apreciación de los gastos que se ejecutarán en el siguiente año, todo esto en correspondencia a los servicios que presta para conseguir los resultados del ente organizativos; (p.24).

Indicadores:

Los objetivos institucionales

Según Guillin et al. (2019) señalan que los objetivos de la organización son de vital importancia pues la carencia de los mismos genera una gran problemática, como por ejemplo el desenfoque en las actividades que se desarrolla diariamente dentro de la institución entorpeciendo así a la identificación de la situación en la que se encuentra, es por eso que la identificación de los objetivos bien definidos ayudarán a saber más a fondo y así poder tomar decisiones de mejora continua (p.303).

Las metas presupuestarias

Según Espinoza (2020) señala que los proyectos definidas en la estructura funcional programatica se contemplan en la meta presupuestaria (p.36).

Dimensión 2: Ejecución total

Según Amesquita (2019) menciona que la ejecución total es una etapa donde se crea de forma estructural y funcional especificaciones programaticos y objetivos según sea el nivel de prioridad que se debe verificar en la cadena de gastos y en las fuentes de financiamiento. Considera los siguientes indicadores:

Registro de la estructura funcional programática

Para reducir el riesgo se realiza un proceso analítico que sirve como medio para identificar objetivos y seleccionar adecuadamente su estrategia a las entidades públicas, asimismo permite ver el curso de acción (Amesquita, 2019, p. 33).

Organización funcional y programática del pliego

De acuerdo al Ministerio de Economía y Finanzas (2020) la organización funcional y programática del pliego se basa en establecer las funciones estructurales y programáticas categorías presupuestarias, siendo estas acciones que se centralizan y se asignan presupuestariamente a la Entidad que no trasciende mas alla de sus bienes (APNOP).

Reporte oficial de las transferencias

Según el Ministerio de Economía y Finanzas (2020) Es un panorama de las transferencias no reembolsables de fondos del estado sobre los proyectos y actividades en los presupuestos de diversas instituciones para la implementación de normas objetivas.

Dimensión 3: Saldo presupuestal

De acuerdo a Amesquita (2019) indica que el saldo presupuesto proviene de la diferencia que se da entre los gastos devengados con los ingresos percibidos durante un año fiscal. Por otro lado, el presupuesto se define como la ley de presupuesto del sector público que es aprobada por el Congreso de la República, otro presupuesto es un crédito presupuestario general, es decir, el límite de gastos a ejecutar durante el ejercicio. De igual manera, los informes de gastos presupuestarios, incluyendo las asignaciones presupuestarias estructuradas, se dividen en: programas institucionales, funcionales, grupos de gastos generales y por fuentes de financiamiento (p.28).

Indicadores

Aprobación en forma oportuna

Según el Decreto Legislativo N° 1440 (2018) los presupuestos institucionales de apertura se establecen a más tardar el 31 de diciembre del año fiscal, es aquí donde los pliegos del gobierno regional y del gobierno local son aprobados por el Acuerdo del Consejo Regional y en algunos casos por el Concejo Municipal.

Menor uso de recursos

Según Rojas et al. (2018) El menor uso de recursos se basa en la eficiencia que es la expresión que calcula la capacidad de la actuación de un sistema para conseguir el cumplimiento de un objetivo fijo, quitando el empleo de recursos (p.11).

2.2.2. Contratación del personal

Llanos y Sánchez (2019) la contratación del personal es donde se busca, se capta o identifica a los aspirantes con cualidades y habilidades para cubrir las plazas que la institución requiera. Este proceso presenta muchas fases, pero lo realmente atractivo es cuando los candidatos son numerosos, puesto que el proceso se vuelve mas selectivo. Es por ello que cuando esto sucede es recomendable manejar tecnicas como la revisión minuciosa de la hoja de vida y la entrevista (p.6).

Dimensión 1: Marco Normativo

Según la Real Academia Española (2022) señala que es el conjunto de normas aplicables a una determinada materia o actividad.

Indicadores

Decreto Legislativo N° 276, Ley de bases de la carrera administrativa.

Según Rosado (2021) el 24 de marzo de 1984 se promulgó el Decreto Legislativo N° 276, a través de este dispositivo normativo se aprobó la Ley de

Bases de la Carrera Administrativa, que tiene como fin regular la prestación de servicios por parte de los servidores públicos. Con el paso del tiempo se reglamentó por ³¹ Decreto Supremo N° 005-90-PCM del 18 de enero de 1990. En cuanto al sistema actual, se divide en dos categorías: una es personal y la otra está en el departamento de gestión de carrera. La persona que participa públicamente y celebra un contrato por tiempo determinado para desempeñar funciones temporales o auxiliares (p.16).

Decreto Legislativo N° 728, Leey de fomento del empleo

De acuerdo a Castillo (2017) este sistema laboral se define como un organo de control que determina en un contrato de trabajo las obligaciones y derechos. La Leey de Productividad y Competitividad Laboral determina que los contratos de trabajo pueden ser indeterminados, se proporciona un período de prueba de tres meses, sin embargo, si el trabajo requiere un período de capacitación o aclimatación, dicha extensión puede estar justificada por su naturaleza o nivel de responsabilidad, las partes pueden acordar un período más largo, que debe establecerse en escrito, el período inicial no podrá exceder de seis meses para los empleados calificados o de confianza y de un año para gerentes. La jornada normal es de 8 horas diarias tanto para para hombres y mujeres mayores de edad, con un máximo de catorce horas semanales. El trabajo que va más allá de la jornada normal de trabajo del centro de trabajo se considera tiempo extra y debe pagarse en consecuencia. La jornada laboral de los menores está regulada por las leyes pertinentes (p.34).

Contrato administrativo de servicio (CAS 1057)

De acuerdo a Minaya (2020) los antecedentes de la Leey de Contratación Administrativa de Servicios y su comienzo nos encumbra al mal nombrado Contrato de Servicios No Personales, que fue usado en el sector publico para los colaboradores que no se hallaban inmersos ni en el Decreto Legislativo No 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa ni en el Decreto Legislativo No 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral. El origen de este tipo de empleo es consistente con los límites presupuestarios anuales 57

impuestos a las autoridades públicas, que les impiden contratar y/o emplear personal permanente de conformidad con la ley; Por ello, los contratos no personales de servicios surgieron como una especie de salvavidas que beneficie a los trabajadores gubernamentales para que aprovechen esta especificidad que reducían los derechos laborales de cualquiera que quisiera ingresar a su territorio (p.56).

Dimensión 2: Procesos de selección

Para González (2021) este proceso es esencial en la conformación de una estructura organizacional vista desde el punto de vista del talento humano, puesto que es necesario elegir individuos que cumplan con el perfil que busca la institución, ya que de estos dependerá el éxito de la organización (p. 23).

Asimismo, González (2021) Por otro lado el autor también menciona, que al ser este proceso dinámico, las empresas tienen como objetivo encontrar a la persona que más les convenga, siendo el diferencial sus características personales, sus motivaciones, aptitudes entre otros, para cubrir una plaza o puesto determinado (p. 23).

También González (2021) señala que la selectividad en la contratación tiene dos objetivos: por un lado, obtener el mejor talento necesario para el propósito de la organización y fomentar altas expectativas de desarrollo; esta etapa está más enfocada a los líderes del campo porque ya han emitido los requisitos. Por el lado de RRHH, una gran cantidad de candidatos llegan al puesto en el proceso de selección, y solo los seleccionados permanecen en la institución, por lo que los jefes de los círculos responsables de los nuevos miembros tienen muchas esperanzas puestas en los recién llegados, como se dice que asociarse a la mayoría de las solicitudes realizadas en el ámbito de los recursos humanos. Sin embargo, también es posible que el candidato seleccionado no sea una persona de la organización porque hay otro filtro por el que pasar, y ese filtro será el gerente del área en la que trabajará este nuevo asociado, donde el responsable del nuevo miembro debe entrevistar a la

persona y confirmar que pueden trabajar juntos, si no, llamar a otro candidato preseleccionado o aceptado (p. 24).

Existen varias herramientas para el reclutamiento y ejemplos internacionales específicos describen las siguientes herramientas para el encargado de recursos humano del proceso de reclutamiento en la organización: La primera herramienta es el currículum, porque en este documento se puede entender la información de las personas seleccionadas, sobre los cuales el solicitante se informa al presentar la solicitud. En este documento se detallan informaciones personales, profesionales y académicos, sin embargo, es recomendable que el candidato posea este documento para diferentes rubros, y le sea conveniente en el momento oportuno. Para complementar este documento es necesario contar con la referencia, esto proporcionara al evaluador poder indagar y verificar el desempeño del candidato, en anteriores oportunidades laborales como funciones (González, 2021, p. 24).

Para Gonzales (2021) la técnica de la entrevista es una herramienta muy usada en el mundo para los procesos de selección, sin embargo la misma presenta muchas variantes y se adecuan de acuerdo a lo que busca una organización, siendo estos personalizados dependiendo del puesto al que se convoca. (p. 24)

Indicadores

Examen de conocimiento

Según López (2021) es el examen del proceso de reclutamiento de personal donde se debería priorizar los estudios de informática, redacción, oratoria y la administración del tiempo, como se viene dando en la actividad privada, puntualizando que el usuario requiere una pronta respuesta a su consulta.

Examen curricular

De acuerdo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020) Este examen es obligatorio y reside mediante la revisión de los expedientes del postulante y los documentos presentados por los postulantes para asegurar que cumplan con los requisitos de formación académica, cursos y/o cursos de especialización y/o diplomados, horas de experiencia general, por ejemplo, y análisis y verificación de funciones de elegibilidad relacionadas con la experiencia específica requerida en el perfil del puesto en el momento de la solicitud.

Entrevista personal

Por último Gonzales (2021), indica que para realizar una entrevista se tendrá en cuenta los objetivos al que apunta, por lo que se diferencia según los intereses de la organización, entre ella tenemos:

- Entrevista convencional sin estructura: En general, se utiliza mayoritariamente en pequeñas y medianas empresas, debido a que no cuentan con la estructura psicométrica para otro tipo de evaluaciones, por lo que se limitan a entrevistas para confirmar todo lo leído en el curso.

- Entrevista convencional estructurada: Es muy similar a la anterior, la diferencia es que si hay un escenario de entrevista, en este tipo de entrevista todos los participantes se realizan por igual si se refieren a algún apoyo psicométrico.

- Entrevista conductual estructurada: Todo esto está en el contexto del principio de consistencia del comportamiento, que analiza el tipo de entrevista que un candidato ha realizado en el pasado para aprender y predecir el comportamiento futuro. Este enfoque está respaldado principalmente por revisiones analíticas. También se le llama entrevista por competencias.

Dimensión 3: Desempeño laboral

Por su parte Chuctaya (2019) señala de que en el contexto actual, las instituciones gubernamentales y del sector privado en su mayoría enfatizan la importancia del buen desempeño en una organización para el éxito, como insiste la Organización Internacional para la Estandarización (ISO 2009), pero el desempeño pasado es igual al desempeño del pensamiento; se refiere a la creación de un producto que compense a la organización por su responsabilidad. Los predictores más importantes del desempeño de la tarea fueron las habilidades cognitivas, que consisten en el conocimiento del trabajo, las habilidades entendidas como enfoques estandarizados para resolver los problemas que se presentan y las respuestas características como los hábitos (p. 37).

Del enunciado anterior, podemos definir el desempeño laboral como toda acción que realiza una persona en respuesta a algo que ha sido establecido como responsabilidad y se posicionará en función de su desempeño para realizar las tareas y funciones asignadas.

El desempeño laboral como: El resultado final de los esfuerzos del hombre por reformarse a sí mismo, a través de sus habilidades, cualidades y la forma en que revela su carácter, se considera equivalente a la energía gastada por el hombre, ya sea físicamente o ambas cosas, para realizar el trabajo. Esto sugiere que los intereses de las personas varían según sus energías, habilidades, cualidades y la dirección en la que se persiguen. De la declaración interpretada, el desempeño laboral es el nivel de desempeño laboral alcanzado por un empleado para lograr las metas internas de la organización en un momento dado (Chuntaya, 2019).

Indicadores

Adaptación

Según Chuctaya (2019) indica que la adaptación es la capacidad de realizar trabajos eficaces, eficientes y efectivos en desiguales asignaciones y responsabilidades (p.39).

Comunicación

De acuerdo a Chuctaya (2019) precisa que la comunicación recae en la transferencia de ideas, sentimientos y emociones del remitente al receptor en la organización, institución o cualquier lugar a través de un canal de comunicación y contando con los signos necesarios para descifrar el mensaje (p.39).

Iniciativa

Por su parte Chuctaya (2019) señala que para alcanzar los objetivos y poder influir en los hechos o fenómenos se debe de tener iniciativa, que es la participación activa sobre las actividades de una organización.

2.3. Definición de términos básicos.

Contrato CAS 1057:

Este tipo de contrato apareció para ser un apoyo a los trabajadores del estado, quien tomando como premisa esta particularidad, quien deseaba ingresar a su esfera recortaba sus derechos laborales (Minaya, 2020).

Desempeño Laboral:

Por su parte Chuctaya (2019) señala que el resultado final de los esfuerzos del hombre por reformarse a sí mismo, a través de sus habilidades, cualidades y la forma en que revela su carácter, se considera equivalente a la energía gastada por el hombre, ya sea físicamente o ambas cosas, para realizar el trabajo. Esto sugiere que los intereses de las personas varían según sus energías, habilidades, cualidades y la dirección en la que se persiguen. De la declaración interpretada, el desempeño laboral es el nivel de desempeño laboral alcanzado por un empleado para lograr las metas internas de la organización en un momento dado (p. 37).

Formulación de Presupuesto:0020

Por su parte Amesquita (2019) señala que la formulación del presupuesto es donde se comprueba las cadenas de gastos, además de las fuentes de financiamiento, para establecer una estructura funcional y programática del pliego. Todo esto en función a la escala de prioridades (p. 33).

Presupuesto

De acuerdo Amesquita (2019) indica que todas las instituciones cuentan con un POI o plan operativo institucional, que es una herramienta esencial y administrativa con la que cuenta el estado, ya que permite alcanzar metas y objetivos a las entidades. En estos se reflejan los costos a pagar y el ejercicio de los ingresos, ya que es una herramienta cuantificada, conjunta y sistemática (p. 33).

Priorización del gasto:

Según Amesquita (2019) indica que la priorización del gasto es uno de los mayores problemas para las entidades públicas ya que no priorizan adecuadamente el gasto público porque no está alineado con las metas y no puede enfocarse en las necesidades de la población a largo plazo (p. 33).

Procesos de Selección:

Es el proceso de seleccionar personas calificadas para puestos en una organización, y si los empleados son incompetentes, la empresa tiene pocas posibilidades de éxito (González, 2021, p.31).

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

H1: Existe relación entre el presupuesto público y la contratación de personal en la Dirección Regional de Salud Ucayali, 2022.

H0: No existe relación entre el presupuesto público y la contratación de personal en la Dirección Regional de Salud Ucayali, 2022.

2.4.2. Hipótesis específicas

H1: Existe relación entre la dimensión presupuesto institucional modificado y la contratación de personal en la Dirección Regional de Salud Ucayali, 2022.

H0: No existe relación entre la dimensión presupuesto institucional modificado y la contratación de personal en la Dirección Regional de Salud Ucayali, 2022.

H2: Existe relación entre la dimensión ejecución total y la contratación de personal en la Dirección Regional de Salud Ucayali, 2022.

H0: Existe relación entre la dimensión ejecución total y la contratación de personal en la Dirección Regional de Salud Ucayali, 2022.

¹
H3: Existe relación entre la dimensión saldo presupuestal y la contratación de personal en la Dirección Regional de Salud Ucayali, 2022.

H0: Existe relación entre la dimensión saldo presupuestal y la contratación de personal en la Dirección Regional de Salud Ucayali, 2022.

2.5. Cuadro de operacionalización de variables:

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de Medición
Presupuesto Público	El presupuesto es una dicción cuantitativa de las metas de la Gerencia y es un medio para intervenir el progreso hacia el beneficio de tales objetivos. Para que sea (Rodríguez, 2022).	El presupuesto es la expresión cuantificada, y la sistemática de los gastos a tener en cuenta durante el año fiscal, por cada una de las instituciones que constituyen parte del Sector Público y manifiesta los ingresos que financian dichos gastos, (Espinoza, 2020).	Presupuesto Institucional Modificado Ejecución total	Objetivos institucionales Metas institucionales Registro de la estructura funcional Organización funcional y programática Reporte oficial de las transferencias	1-4 5-8 9-10 11-12 13 14-15 16-18	Cuestionario	Ordinal

5

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de Medición
Contratación Del Personal	La contratación de personal tolera un conjunto de procedimientos que consisten en atraer candidatos probablemente calificados y capaces de ocupar cargos en la institución (Seijas et al, 2021).	Es la acción atraer un grupo de candidatos necesarios para abastecer idealmente el proceso de selección. La contratación de personal inicia, a partir de las necesidades presentes y futuras de los recursos humanos de la institución (Seijas et al 2021).	Marco Normativo	Decreto Legislativo N° 276 Decreto Legislativo N° 728 Contrato CAS 1057 Examen de conocimiento Examen curricular Entrevista personal Adaptación Comunicación Iniciativa	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10 11-12 13-14 15-16 17-18	Cuestionario	Ordinal

4 CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

El estudio fue del tipo básica porque se busca conocer una realidad para posteriormente proponer las recomendaciones de ser el caso y con ella un área más eficiente y eficaz. Donde la hipótesis fue aprobada con la recolección de la información y analizada estadísticamente (Chang, 2022).

3.2. Método de Investigación

Según Chang, (2022) la presente investigación, se utilizará los siguientes métodos:

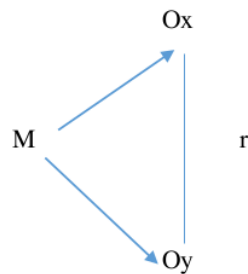
Análítico - sintético: el cual permitió determinar la relación del entre ambas variables.

Inductivo: permitió procesar la información e interpretar los resultados y llegar a la conclusión de la existencia de la relación de ambas variables y/o dimensiones.

Deductivo: permitió llegar a las conclusiones en relación los resultados obtenidos de la investigación.

3.3. Diseño de Investigación

Para fines de esta investigación es de diseño no experimental, que no se manipulará la variable de estudio, ni se intervendrá en la relación con los efectos. Solo se describió y analizó la incidencia que tiene en un determinado momento según las variables (Chang, 2022); Para dicho fin se explica la relación de ambas variables El esquema que se muestra a continuación:



Donde:

M = Información del tipo de relación entre las variables de estudio.

Ox = Variable 1: Presupuesto público

r = Tipo de relación existente entre las variables de estudio”.

Oy = Variable 2: Contratación de personal.

9 3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

La población de estudio se considera finita, conformada por 25 colaboradores del Área investigada (Hernández & Mendoza, 2018).

Tabla 1

Población

Nº	Área	Cantidad
1	Presupuesto	14
2	Recursos humanos	11
Total		25

4 3.4.2. La Muestra

Según Hernández y Mendoza (2018), la muestra fue no probabilística e intencional, conformada por el número de trabajadores de la población, siendo la muestra la misma que la población (p. 174).

4 3.5 Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Técnicas de recolección de datos

Según Hernández y Mendoza (2018), empleó la encuesta, la cual sirvió para ayudarnos a obtener información precisa y detallada percibiendo el comportamiento de la realidad, siendo esta técnica la que nos facilitará la recolección de datos (p. 198).

Instrumento de recolección de datos

Según Hernández y Mendoza (2018), el instrumento que se empleó, será el cuestionario, el cual se elaborará teniendo en cuenta el problema de investigación, variables, dimensiones y los indicadores de cada variable (p. 198).

3.6 Técnica de procesamiento y análisis de datos

El método para el análisis de datos empleado fue la estadística descriptiva, para ello se utilizó el programa Microsoft Excel 2016 o SPSS, que permitirá describir indicando las categorías de variables, dimensiones, con sus interpretaciones de ellas. Luego se hará la parte inferencial de variables y dimensiones, con sus interpretaciones de ellas.

3.7 Ética investigativa

Según Pinedo et al. (2021) sustentan que cuando se realiza investigación los resultados que se obtengan no deben centrarse en intereses especiales, ya que la principal meta es buscar la verdad. Las tareas científicas generalmente conducen a un punto muerto y un progreso, pero la investigación se realiza utilizando este descubrimiento (p.44).

Principio de autonomía.

Pinedo et al. (2021) instituye que la templanza es un derecho que todos tienen, implica decencia y bondad, y no ve principio para todos. No se busca que las personas sean utilizadas como un medio para un fin, sino que se espera que las personas realicen transacciones como individuos y no como herramientas (p.45).

Principio de la dignidad.

Pinedo et al. (2021) nos menciona que este principio nos permite ver a la persona como un fin, y no como un medio para un fin. De esta forma esta investigación sigue este principio por lo que se preocupa por el consentimiento informado de las personas que fueron parte de la muestra. En la investigación suelen pasar eventos desafortunados por intereses particulares, llegando a un abuso cuando se trata de seres humanos. Es importante la realización del consentimiento informado, debido a que mucho de los participantes tienen expectativas sobre beneficios o apoyos por ser partícipe del estudio, por ello es importante en el proceso de consentimiento aclarar estos detalles. Por ello, advertirles sobre su participación y los riesgos que están tomando significa respetar la dignidad de las personas (p. 45).

El principio de la beneficencia/no maleficencia.

De acuerdo a Pinedo et al. (2021) menciona que la no maleficencia es la

obligación del investigador de no hacer daño, de minimizar el daño mañimizando el bien, es justo ahí donde entra a tallar la beneficencia. Sin embargo es necesario asegurar un balance entre los riesgos y beneficios para el sujeto por lo que es importante realizar un balance y un análisis de riesgo-beneficio (p. 45). Esto quiere decir que la beneficencia significa velar por el cuidado de los sujetos de un estudio y a la comunidad en general, también que se debe lograr beneficios superen a los daños. Obtener un resultado favorable del riesgo/beneficio.

El principio de justicia.

Según Pinedo et al. (2021) menciona que la justicia es otro requisito del trato justo, relacionado con el concepto de dignidad. No sólo la igualdad de trato, sino también el deber de recibir un trato acorde a la capacidad de cada individuo. Las modernas concepciones de justicia muestran la tensión entre el principio de autogobierno y la provisión de determinados bienes (p. 46).

CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1 Presentación y análisis de resultados

Tabla 2

Nivel de implementación del presupuesto público en la Dirección Regional de Salud Ucayali, 2022.

Niveles	n	%
Inicio	2	8%
Proceso	13	52%
Logrado	10	40%
Total	25	100%

Nota: Esta tabla muestra los niveles en los que se encuentra el presupuesto público a razón de sus 3 dimensiones.

Según la tabla 2, el 52% de encuestados está en nivel de proceso, mientras que el 40% se encontraba en logrado y el 8% en inicio.

Tabla 3

Nivel de implementación de contratación de personal en la Dirección Regional de Salud Ucayali, 2022.

Niveles	n	%
Inicio	3	12%
Proceso	22	88%
Logrado	0	0%
Total	25	100%

Nota: Esta tabla muestra los niveles en los que se encuentra la contratación de personal a razón de sus 3 dimensiones.

Según la tabla 3, el 88% de encuestados está en nivel de proceso, mientras que el 12% se encontraba en inicio y el 0% en logrado.

4.2 Prueba de hipótesis

4.2.1. Prueba de Normalidad

Al realizar la prueba de normalidad se optó por la prueba Shapiro Wilk, esto es posible porque en la investigación se cuenta con 25 personas que fueron parte de la muestra, a quienes se les aplicó el cuestionario. Los resultados de esta

prueba se determinaron de acuerdo al nivel de significancia donde su $\alpha = 0.05$, teniendo como regla de decisión que si cuenta con $p > 0.05$ se utilizará el modelo de Pearson y si $p < 0.05$ el modelo de Rho Spearman.

Hipótesis de normalidad:

H0: “La distribución de la muestra sigue una distribución normal”

H1: “La distribución de la muestra no sigue una distribución normal”

Criterios de decisión:

Sig: 0.05 Nivel de confianza: 95%

Si $p < 0,05$ rechazamos la H0 y acepto la Hi

Si $p \geq 0,05$ aceptamos la H0 y rechazamos la Hi

Tabla 4

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Presupuesto público	0.871	25	0.004
Contratación de personal	0.825	25	0.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Como se aprecia en la tabla 4, la variable presupuesto público tiene una significancia (p) de 0,004, por otro lado, la variable contratación de personal su significancia es (p) 0,001; ya que ambos valores son menores que 0.05 α . ($p < 0.05$). Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alternativa. Con estos resultados se utilizó el Rho Spearman para el análisis de correlación entre variables.

4.2.2 Contrastación de Hipótesis

Hipótesis general

H1: Existe relación entre presupuesto público y la contratación de personal en la Dirección Regional de Salud Ucayali, 2022.

² H0: No existe relación entre presupuesto público y la contratación de personal en la Dirección Regional de Salud Ucayali, 2022.

Tabla 5

³ *Determinar la relación entre presupuesto público y la contratación de personal en la Dirección Regional de Salud Ucayali, 2022.*

		PRESUPUESTO PUBLICO	CONTRATACIÓN DE PERSONAL
Rho de Spearman	PRESUPUESTO PUBLICO	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,607**
		N	25
	CONTRATACIÓN DE PERSONAL	Coefficiente de correlación	,607**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	25

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

Nota: Datos que fueron obtenidos producto de la aplicación del cuestionario a los colaboradores del área de presupuesto y recursos humanos.

Se observa en la tabla 5, de acuerdo a los parametros de interpretación del Rho de Spearman, existe una correlación positiva moderada (0.607) y significativa (sig. Bilateral=0.001). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación entre la dimensión presupuesto institucional modificado y la contratación de personal en la Dirección Regional de Salud Ucayali, 2022.

H0: No existe relación entre la dimensión presupuesto institucional modificado y la contratación de personal en la Dirección Regional de Salud Ucayali, 2022.

Tabla 6

Determinar la relación entre la dimensión presupuesto institucional modificado y la contratación de personal en la Dirección Regional de Salud Ucayali, 2022.

			PRESUPUESTO INSTITUCIONAL MODIFICADO	CONTRATACIÓN DE PERSONAL
Rho de Spearman	PRESUPUESTO INSTITUCIONAL MODIFICADO	Coefficiente de correlación	1.000	,649**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	25	25
	CONTRATACIÓN DE PERSONAL	Coefficiente de correlación	,649**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	25	25

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

Nota: Datos que fueron obtenidos producto de la aplicación del cuestionario a los colaboradores del área de presupuesto y recursos humanos.

Se observa en la tabla 6, de acuerdo a los parámetros de interpretación del Rho de Spearman, existe una correlación positiva moderada (0.649) y significativa (sig. Bilateral=0.000). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

H2: Existe relación entre la dimensión ejecución total y la contratación de personal en la Dirección Regional de Salud Ucayali, 2022.

H0: Existe relación entre la dimensión ejecución total y la contratación de personal en la Dirección Regional de Salud Ucayali, 2022.

Tabla 7

Determinar la relación entre la dimensión ejecución total y la contratación de personal en la Dirección Regional de Salud Ucayali, 2022.

			EJECUCION TOTAL	CONTRATACIÓN DE PERSONAL
Rho de Spearman	EJECUCION TOTAL	Coefficiente de correlación	1.000	,476*
		Sig. (bilateral)		0.016
		N	25	25
	CONTRATACIÓN DE PERSONAL	Coefficiente de correlación	,476*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.016	
		N	25	25

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

Nota: Datos que fueron obtenidos producto de la aplicación del cuestionario a los colaboradores del área de presupuesto y recursos humanos.

Se observa en la tabla 7, de acuerdo a los parámetros de interpretación del Rho de Spearman, existe una correlación positiva moderada (0.476) y significativa (sig. Bilateral=0.016). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

H3: Existe relación entre la dimensión saldo presupuestal y la contratación de personal en la Dirección Regional de Salud Ucayali, 2022.

H0: Existe relación entre la dimensión saldo presupuestal y la contratación de personal en la Dirección Regional de Salud Ucayali, 2022.

Tabla 8

Determinar la relación entre la dimensión saldo presupuestal y la contratación de personal en la Dirección Regional de Salud Ucayali, 2022.

			SALDO PRESUPUESTAL	CONTRATACIÓN DE PERSONAL
Rho de Spearman	SALDO PRESUPUESTAL	Coefficiente de correlación	1.000	0.349
		Sig. (bilateral)		0.009
		N	25	25
	CONTRATACIÓN DE PERSONAL	Coefficiente de correlación	0.349	1.000
		Sig. (bilateral)	0.009	
		N	25	25

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

Nota: Datos que fueron obtenidos producto de la aplicación del cuestionario a los colaboradores del área de presupuesto y recursos humanos.

Se observa en la tabla 8, de acuerdo a los parámetros de interpretación del Rho de Spearman, existe una correlación positiva baja (0.349) y significativa (sig. Bilateral=0.009). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.

4.3 Discusión de resultados

De acuerdo con el **objetivo general**, determinar la relación del presupuesto público y la contratación de personal en la Dirección Regional de Salud Ucayali, 2022, se obtuvo como resultado en la tabla 5, donde se evidencia que existe correlación positiva entre el presupuesto público y la contratación de personal con un $r=0.607^{**}$, donde se refleja que los procedimientos que se realizan para la ejecución del presupuesto público tiene una relación directa con la contratación de personal en la Dirección Regional de Salud Ucayali, datos que al ser comparados con los encontrados por Adanaqué y Yopez (2020) en su investigación realizado en los Hospitales Públicos de Lima Centro sobre la relación entre asignación presupuestaria y la contratación de personal. Quien concluyó que, el presupuesto público incide en las políticas remunerativas de los hospitales, dado que la remuneración del personal médico se especifica en la etapa de planificación, los costos para cada período son fijos y se distribuirán de acuerdo con las necesidades del centro y la disponibilidad de recursos económicos del Estado, pero la realidad es otra, que muestra una situación con recursos económicos insuficientes, que es motivo de paros nacionales, ya que no es suficiente para cubrir las necesidades del personal de salud, lo que lleva a que busquen otras opciones, como encontrar otros trabajos en entidades privadas o trabajar horas extras, por el bien de si mismo y sus familias, por lo que la retención y el crecimiento de sus empleados deben ser una prioridad en la política retributiva, enfocándose en el rendimiento de las operaciones de talento y recursos humanos. Además, Espinoza (2020), nos menciona que la prioridad del estado es cubrir las necesidades de la población, por lo tanto, el presupuesto se convierte en el principal instrumento que tienen de gestión, donde se fijan los recursos públicos.

Según el **objetivo específico 1**, determinar la relación entre la dimensión presupuesto institucional modificado y la contratación de personal en la Dirección Regional de Salud Ucayali 2022, los resultados obtenidos en la tabla 6, se evidencia que existe una correlación positiva ($r=0.649^{**}$) entre el presupuesto institucional modificado y la contratación de personal, reflejando que los procedimientos que se realizan en la modificación del presupuesto tiene una relación directa con la contratación de personal en la Dirección Regional de Salud Ucayali, datos que al ser comparados con los encontrados por Adanaqué y Yopez (2020) en su investigación realizado en los Hospitales Públicos de Lima Centro sobre la relación entre asignación

presupuestaria y la contratación de personal. Quienes concluyeron que el presupuesto institucional revisado (PIM) tendrá la oportunidad de mejorar las condiciones laborales en los hospitales, ya que esto permitirá establecer cuáles son las necesidades de los trabajadores en el sector salud, logrando así las metas y objetivos planteados por los empleadores si cuentan con empleos estables, formación continua y desarrollo profesional, por lo que se comprometerán a permanecer en el centro de la salud y prestar servicios de forma eficaz, reteniendo el mejor talento y eliminando así las desigualdades en las condiciones laborales. De igual forma, la evaluación presupuestaria ayuda a mejorar la productividad laboral en los hospitales estatales, debido a que en la última etapa del proceso presupuestario se identifican las diferencias entre la planificación y la ejecución, lo que permite evaluar el grado de eficiencia de la ejecución, los ingresos y gastos del presupuesto, así como la realización de la misión y metas de la unidad estructural, con base en los resultados alcanzados, que permita formular medidas correctivas para mejorar la gestión presupuestaria futura, es decir, poder planificar y formular el presupuesto del próximo año, distribuir mejor los recursos y gastos directos a los profesionales de la salud de acuerdo a la situación real incorporados, logrando así mejores recompensas económicas y beneficios laborales que permitan el aumento de la productividad laboral para cualquier tarea o actividad que se les asigne, además Espinoza (2020), conceptualiza que a partir del PIA, el presupuesto es actualizado en una entidad pública, esto se debe a las modificaciones del presupuesto que se dan a nivel funcional como institucional.

Según el **objetivo específico 2**, determinar la relación entre la dimensión ejecución total y la contratación de personal en la Dirección Regional de Salud Ucayali 2022, los resultados obtenidos en la tabla 7, se evidencia un nivel de correlación positiva ($r=0.476^{**}$) entre la ejecución total y la contratación de personal, reflejando que los procedimientos que se realizan en la ejecución total tiene una relación directa con la contratación de personal en la Dirección Regional de Salud Ucayali, datos que al ser comparados con los encontrados por Perea (2021) en su estudio realizado en la Dirección Regional de Salud de Ucayali sobre *El presupuesto público como instrumento de mejora de la gestión efectiva*, quien concluyó que existe relación entre la programación y formulación del pliego presupuestario y la conveniente planificación para conseguir una gestión efectiva, esto se demuestra

estadísticamente donde un 63,95% declararon en total acuerdo que está ⁸ grado de relación entre el presupuesto público y el perfeccionamiento de la gestión efectiva, mientras el 15,12% manifiesta lo contrario ⁶ de la Dirección Regional de Salud de Ucayali. Además, Amesquita (2019) hace mención que los recursos materiales y financieros que se asignen al presupuesto tiene como fin obtener bienes y servicios para obras tanto en la cantidad, oportunidad prevista como calidad del mismo, conocido también con la fase del ciclo presupuestario, comprendida como un ²⁰ conjunto de acciones que se destinan para la utilización del talento humano de forma óptima.

Según el ⁵ **objetivo específico 3**, determinar la relación entre la dimensión saldo presupuestal y la contratación de personal en la Dirección Regional de Salud Ucayali ⁴ 2022, los resultados obtenidos en la tabla 8, se evidencia un nivel de correlación negativa ($r = 0.349^{**}$) entre el saldo del presupuesto y la contratación de personal, reflejando que los procedimientos que se realizan con el saldo del presupuesto tiene una relación directa con la contratación de personal en la Dirección Regional de Salud Ucayali, datos que al ser comparados con los encontrados por Adanaqué y Yopez (2020) en su investigación realizado en los Hospitales Públicos de Lima Centro sobre la relación entre asignación presupuestaria y la contratación de personal. Quien concluyó que la evaluación presupuestaria ayuda a mejorar la productividad laboral en los hospitales estatales, debido a que en la última etapa del proceso presupuestario se identifican las diferencias entre la planificación y la ejecución, lo que permite evaluar el grado de eficiencia de la ¹⁴ ejecución, los ingresos y gastos del presupuesto, así como la realización de la misión y metas de la unidad estructural, con base en los resultados alcanzados, que permita formular medidas correctivas para mejorar la gestión presupuestaria futura, es decir, poder planificar y formular el presupuesto del próximo año, distribuir mejor los recursos y gastos directos a los profesionales de la salud de acuerdo a la situación real incorporados, logrando así mejores recompensas económicas y beneficios laborales que permitan el aumento de la productividad laboral para cualquier tarea o actividad que se les asigne. Además, Amesquita (2019) conceptualiza que en un año dado los ingresos públicos se recaudan de forma impositiva, para los gastos públicos que se reparten en compras de bienes y servicios como transferencias.

⁴ CAPITULO V: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

5.1. Conclusiones

- En la tesis se determinó el nivel de implementación del presupuesto público, siendo el 52% de encuestados que está en nivel de proceso, mientras que el 40% en nivel de logrado y el 8% en inicio.
- En la tesis se identificó el nivel de implementación de la contratación de personal, siendo el 88% de encuestados que está en nivel de proceso y el 12% en nivel de logrado
- En la tesis se identificó la relación positiva y significativa en las variables de presupuesto público y la contratación de personal en la Dirección Regional de Salud Ucayali 2022, teniendo un coeficiente de 0.607**, lo cual es interpretado como una correlación positiva moderada en las variables.
- En la tesis se identificó la relación entre la dimensión presupuesto institucional modificado y la contratación de personal en la Dirección Regional de Salud Ucayali, 2022, teniendo un coeficiente de 0.649, lo cual es interpretado como correlación positiva moderada en las variables.
- En la tesis se identificó la relación entre la dimensión ejecución total y la contratación de personal en la Dirección Regional de Salud Ucayali, 2022, teniendo un coeficiente de 0.476, lo cual es interpretado como correlación positiva moderada en las variables.
- En la tesis se identificó la relación entre dimensión saldo presupuestal y la contratación de personal en la Dirección Regional de Salud Ucayali, 2022, teniendo un coeficiente de 0.349, lo cual es interpretado como correlación negativa moderada en las variables.

5.2. Sugerencias

Se sugiere al Director de la institución incluir en el plan anual de capacitaciones aspectos relacionadas con programación, formulación y aprobación de presupuesto, dirigido a todas las áreas operativas que tienen procesos vinculados con el área de presupuesto de la entidad.

Se sugiere al Jefe del área de presupuesto considerar una persona que realice el seguimiento de la ejecución del presupuesto a fin de prever el cumplimiento al 100% del gasto al término del año fiscal, y no contemplar devolver dinero al Estado.

Se sugiere al Jefe del área de recursos humanos, verifique con las áreas usuarias, los requerimientos de contratación de personal, con la finalidad de que se distribuya el presupuesto según las necesidades de la entidad, y no se convoque a personal innecesario y que duplique actividades que lo hace otro personal estable.

Se sugiere al Jefe del área de recursos humanos, incorpore exámenes de conocimientos, psicológicos y psicotécnicos al proceso de contratación de personal, con la finalidad de considerar personal que cumpla con el perfil idóneo y asuma las metas y objetivos estratégicos de la entidad.

PRESUPUESTO PÚBLICO Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD UCAYALI

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
6	repositorio.upp.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	www.repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.utn.edu.ec Fuente de Internet	

<1 %

10

1library.co

Fuente de Internet

<1 %

11

repositorio.uwiener.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

12

transparencia.unitru.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

13

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

14

tr-ex.me

Fuente de Internet

<1 %

15

www.slideshare.net

Fuente de Internet

<1 %

16

www.app.minsa.gob.pe

Fuente de Internet

<1 %

17

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

18

revistas.javeriana.edu.co

Fuente de Internet

<1 %

19

Submitted to Universidad Catolica de Trujillo

Trabajo del estudiante

<1 %

20

www.lacamara.pe

Fuente de Internet

<1 %

21	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
25	www.emagister.com.co Fuente de Internet	<1 %
26	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %
27	www.gestiopolis.com Fuente de Internet	<1 %
28	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
29	Submitted to Southern Illinois University Edwardsville Trabajo del estudiante	<1 %
30	forum.wordreference.com Fuente de Internet	<1 %
31	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

32	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
33	informatica.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
34	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
35	worldwidescience.org Fuente de Internet	<1 %
36	Patricia De La Cruz Carrera. "Por qué se comparten noticias falsas en redes sociales. Análisis del caso peruano durante la crisis del coronavirus", Question/Cuestión, 2023 Publicación	<1 %
37	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
38	derecho.itam.mx Fuente de Internet	<1 %
39	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
40	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
41	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %

42

Fuente de Internet

<1 %

43

www.elmundo.com.ve

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo

PRESUPUESTO PÚBLICO Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD UCAYALI

INFORME DE GRADEMARK

NOTA FINAL

/0

COMENTARIOS GENERALES

Instructor

PÁGINA 1

PÁGINA 2

PÁGINA 3

PÁGINA 4

PÁGINA 5

PÁGINA 6

PÁGINA 7

PÁGINA 8

PÁGINA 9

PÁGINA 10

PÁGINA 11

PÁGINA 12

PÁGINA 13

PÁGINA 14

PÁGINA 15

PÁGINA 16

PÁGINA 17

PÁGINA 18

PÁGINA 19

PÁGINA 20

PÁGINA 21

PÁGINA 22

PÁGINA 23

PÁGINA 24

PÁGINA 25

PÁGINA 26

PÁGINA 27

PÁGINA 28

PÁGINA 29

PÁGINA 30

PÁGINA 31

PÁGINA 32

PÁGINA 33

PÁGINA 34

PÁGINA 35

PÁGINA 36

PÁGINA 37

PÁGINA 38

PÁGINA 39

PÁGINA 40
