

**UNIVERSIDAD DE HUANUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**



**TESIS**

---

**“Ejecución presupuestaria en personal y el cumplimiento de metas  
en la Red de Salud Huánuco, 2023”**

---

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO**

**AUTORA: Penadillo Nazar, Benilda**

**ASESOR: Céspedes Ruiz, Carlos Alberto**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2023**



# U

### TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis ( X )
- Trabajo de Suficiencia Profesional ( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Gestión de evaluación financiera

**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)**

### CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

**Área:** Ciencias sociales

**Sub área:** Economía, Negocios

**Disciplina:** Negocios, Administración

# D

### DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Contador Público

Código del Programa: P35

Tipo de Financiamiento:

- Propio ( X )
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

### DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 23018454

### DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22505017

Grado/Título: Maestro en ciencias contables, con mención en: auditoría y tributación

Código ORCID: 0000-0002-7563-1339

# H

### DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Jauregui Romero, Luis Miguel	Doctor en administración	42165077	0009-0000-5306-2625
2	Piundo Flores, Lister	Maestro en ciencias administrativas con mención en gestión pública	45383241	0000-0003-1232-585X
3	Borja Bruno, Denisse Verenisse	Maestro en banca y finanzas	45442599	0000-0002-5601-8723

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE CONTABILIDAD Y FINANZAS.**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Huánuco, siendo las **16:15 horas del día 25 del mes de julio del año 2023** en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

Dr. Luis Miguel Jáuregui Romero	(Presidente)
Mtro. Lister Piundo Flores	(Secretario)
Mtra. Denisse Verenisse Borja Bruno	(Vocal)

Nombrados mediante la **Resolución N° 1013-2023-D-FCOMP-PACF-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada **“EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA EN PERSONAL Y EL CUMPLIMIENTO DE METAS EN LA RED DE SALUD HUÁNUCO, 2023”**, presentado por la Bachiller, **PENADILLO NAZAR, Benilda**, para optar el **título Profesional de Contador Público**.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola APROBADA con el calificativo cuantitativo de 14 CATORCE y cualitativo de SUFICIENTE (Art.47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 16:55 horas del día **25 del mes de julio del año 2023**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

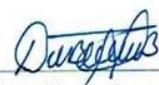
  
Dr. Luis Miguel Jáuregui Romero  
N° DNI 42165077  
Código ORCID: 0009-0000-5306-2625

**PRESIDENTE**

  
Mtro. Lister Piundo Flores  
N° DNI 45383241

Código ORCID: 0000-0003-1232-585X

**SECRETARIO**

  
Mtra. Denisse Verenisse Borja Bruno  
N° DNI 45442599

Código ORCID: 0000-0002-5601-8723

**VOCAL**



# UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, CÉSPEDES RUÍZ, Carlos Alberto asesor(a) del P.A. De Contabilidad y Finanzas y designado(a) mediante documento: Resolución N° 663-2023 del estudiante(s) PENADILLO NAZAR, Benilda del proyecto de investigación titulada:

**“EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA EN PERSONAL Y EL CUMPLIMIENTO DE METAS EN LA RED DE SALUD HUÁNUCO 2023”**

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 23% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 08 de agosto del 2023

---

Céspedes Ruíz, Carlos Alberto  
DNI N° 22505017  
Código Orcid N° 0000-0002-7563-1339

# INFORME DE TESIS - BENILDA PENADILLO

## INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>23%</b>	<b>23%</b>	<b>2%</b>	<b>9%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.udh.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>12%</b>
<b>2</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Universidad de Huanuco</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.unas.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Universidad Peruana de Las Americas</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>www.coursehero.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.unaj.edu.pe:8080</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>9</b>	<b>repositorio.unp.edu.pe</b> Fuente de Internet	



Céspedes Ruíz, Carlos Alberto  
DNI N° 22505017  
Código Orcid N° 0000-0002-7563-1339

## **DEDICATORIA**

A Dios todo poderoso por darme la vida y salud, por ser mi fortaleza, guiarme y alumbrar por el buen camino durante toda mi vida.

A mi madre por sus ilustrados consejos y por haberme formado con los mejores principios y valores que ahora descansa en paz y que siempre vivirá en mi corazón.

A mis hijos por ser fuente de motivación y seguridad en mi vida, a quienes incondicionalmente creyeron en mí.

## **AGRADECIMIENTO**

Gracias a Dios, por darme la salud, la fuerza y la sabiduría para alcanzar mis metas particulares y profesionales, y con sus bendiciones he logrado concebir una de estas: la culminación de mis estudios superiores.

A mi asesor el Magister Carlos Alberto Céspedes Ruiz, a quien agradezco profundamente por su tiempo y dedicación en el término de este informe de investigación.

Reconocer y agradecer a los docentes de la Universidad de Huánuco, en especial de la carrera de Contabilidad y Finanzas, que durante los años de estudio se ha logrado recopilar las distintas enseñanzas de los docentes, permitiéndome de esta manera formar un profesional con éxito.

Finalmente, agradecer y reconocer a mis compañeros de labores que son servidores públicos de la Red de Salud Huánuco, Dirección Regional de Salud Huánuco, por brindar su valioso tiempo en el desarrollo del cuestionario, la cual fue indispensable para la elaboración y presentación de la investigación.

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT.....	X
INTRODUCCIÓN.....	XI
CAPÍTULO I.....	13
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	13
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	15
1.2.1. PROBLEMA GENERAL .....	15
1.2.1. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	15
1.3. OBJETIVOS.....	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL .....	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	16
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA .....	16
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	16
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	17
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN .....	18
CAPÍTULO II.....	19
MARCO TEÓRICO .....	19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES .....	19
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES .....	20
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	23
2.2. BASES TEÓRICAS.....	24
2.2.1. EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO.....	24
2.2.2. CUMPLIMIENTO DE METAS .....	29

2.2.3. ROTACIÓN DEL PERSONAL.....	29
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	31
2.3.1. EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO EN PERSONAL .....	31
2.3.2. PLANILLA ELECTRÓNICA (PDT).....	31
2.3.3. PRESUPUESTO DISPONIBLE (PIM) .....	31
2.3.4. PRESUPUESTO DEVENGADO .....	32
2.3.5. CUMPLIMIENTO DE METAS .....	32
2.3.6. TIPO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL.....	32
2.3.7. ROTACIÓN DEL PERSONAL.....	32
2.3.8. MEJORA DE CAPACIDADES.....	32
2.3.9. PRESUPUESTO INSTITUCIONAL DE APERTURA.....	33
2.3.10. PRESUPUESTO INSTITUCIONAL MODIFICADO .....	33
2.4. HIPÓTESIS .....	33
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL .....	33
2.1.1 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS .....	33
2.5. VARIABLES .....	33
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE (X) .....	33
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE (Y) .....	34
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	35
CAPÍTULO III.....	37
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	37
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	37
3.1.1. ENFOQUE .....	37
3.1.2. ALCANCE O NIVEL .....	38
3.1.3. DISEÑO .....	38
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	39
3.2.1. POBLACIÓN .....	39
3.2.2. MUESTRA.....	40
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS..	41
3.3.1. TÉCNICAS .....	41
3.3.2. INSTRUMENTO.....	42
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	
.....	42

3.4.1. INTERPRETACIÓN DE DATOS Y RESULTADOS.....	42
3.4.2. ANÁLISIS DE DATOS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	42
CAPÍTULO IV.....	43
RESULTADOS.....	43
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS .....	43
4.1.1. CUESTIONARIO .....	43
4.1.2. DIMENSIÓN 2: PRESUPUESTO DISPONIBLE EN PERSONAL (PIM) .....	47
4.1.3. DIMENSIÓN 3: PROCESO DE DEVENGADO .....	50
4.2. VARIABLE DEPENDIENTE: CUMPLIMIENTO DE METAS.....	53
4.2.1. DIMENSIÓN 1: TIPO DE CONTRATACIÓN .....	53
4.2.2. DIMENSIÓN 2: ROTACIÓN DE PERSONAL.....	56
4.2.3. DIMENSIÓN 3: MEJORA DE CAPACIDADES .....	59
4.3. PRUEBA DE NORMALIDAD.....	62
4.4. CONTRASTACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS .....	64
4.4.1. PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL .....	64
4.4.2. PRUEBA DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1 .....	66
4.4.3. PRUEBA DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2.....	67
4.4.4. PRUEBA DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3.....	68
CAPITULO V.....	69
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	69
5.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	69
CONCLUSIONES .....	72
RECOMENDACIONES.....	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	74
ANEXOS.....	84

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de Variables dimensiones, indicadores .....	35
Tabla 2 Distribución de la población .....	39
Tabla 3 Determinación de la muestra .....	41
Tabla 4 Tabulación del ítem 1 .....	44
Tabla 5 Tabulación del ítem 2.....	45
Tabla 6 Tabulación de respuestas del ítem 3 .....	46
Tabla 7 Tabulación del ítem 4.....	47
Tabla 8 Tabulación del ítem 5.....	48
Tabla 9 Tabulación del ítem 6.....	49
Tabla 10 Tabulación del ítem 7.....	50
Tabla 11 Tabulación del ítem 8.....	51
Tabla 12 Tabulación del ítem 9.....	52
Tabla 13 Tabulación del ítem 10.....	53
Tabla 14 Tabulación del ítem 11 .....	54
Tabla 15 Tabulación del ítem 12.....	55
Tabla 16 Tabulación del ítem 13.....	56
Tabla 17 Tabulación del ítem 14.....	57
Tabla 18 Tabulación del ítem 15.....	58
Tabla 19 Tabulación del ítem 16.....	59
Tabla 20 Tabulación del ítem 17.....	60
Tabla 21 Tabulación del ítem 18.....	61
Tabla 22 Pruebas de normalidad.....	62
Tabla 23 Coeficientes “r” de Spearman .....	64
Tabla 24 Correlación de Spearman – Hipótesis general.....	65
Tabla 25 Correlación de Spearman – Hipótesis específica 1 .....	66
Tabla 26 Correlación de Spearman – Hipótesis específica 2 .....	67
Tabla 27 Correlación de Spearman – Hipótesis específica 3 .....	68

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Ejecución presupuestal en personal Red de Salud Huánuco, 2019-2023.....	14
Figura 2 Formas y tipos de investigació.....	37
Figura 3 Proceso Cualitativo .....	38
Figura 4 Diseño causa – efecto .....	38
Figura 5 Distribución de la tabulación del ítem 1 .....	44
Figura 6 Distribución de la tabulación del ítem 2 .....	45
Figura 7 Distribución de la tabulación del ítem 3 .....	46
Figura 8 Distribución de la tabulación del ítem 4 .....	47
Figura 9 Distribución de la tabulación del ítem 5 .....	48
Figura 10 Distribución de la tabulación del ítem 6 .....	49
Figura 11 Distribución de la tabulación del ítem 7 .....	50
Figura 12 Distribución de la tabulación del ítem 8 .....	51
Figura 13 Distribución de la tabulación del ítem 9 .....	52
Figura 14 Distribución de la tabulación del ítem 10 .....	53
Figura 15 Distribución de la tabulación del ítem 11 .....	54
Figura 16 Distribución de la tabulación del ítem 12 .....	55
Figura 17 Distribución de la tabulación del ítem 13 .....	56
Figura 18 Distribución de la tabulación del ítem 14 .....	57
Figura 19 Distribución de la tabulación del ítem 15 .....	58
Figura 20 Distribución de la tabulación del ítem 16 .....	59
Figura 21 Distribución de la tabulación del ítem 17 .....	60
Figura 22 Distribución de la tabulación del ítem 18 .....	61

## RESUMEN

Esta investigación pudo ejecutarse por los importantes problemas y causas sucedidas en la ejecución del presupuesto en personal y el cumplimiento de metas presupuestales en la Red de Salud Huánuco, puesto que se identificó algunas carencias con respecto a la desatención del personal administrativo en el pago de sus sueldos, incentivos y capacitaciones. Teniendo como objetivo, determinar cómo la ejecución del presupuesto en personal tiene relación con el cumplimiento de metas presupuestales en la Red de Salud Huánuco, 2023. En cuanto a la hipótesis planteada, se corroboró que la ejecución del presupuesto en personal se relaciona significativamente con el cumplimiento de metas en la Red de Salud Huánuco, 2023.

Al ejecutar esta tesis se usó una metodología de tipo descriptiva, de enfoque cualitativo, diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional; se manejó como técnica: la encuesta y de instrumento el cuestionario, que fueron aplicados a los trabajadores que participaron en la ejecución del proyecto.

Se obtuvo resultados significativos y se concluyó que existe un efecto significativo entre las variables ejecución presupuestaria en personal y cumplimiento de metas presupuestales en la Red de Salud Huánuco, debido a que como consecuencia de las pruebas se tuvo una cifra de correlación de **0.535**, es decir, existe una correlación positiva media entre las dos variables de estudio, por ello se puede afirmar que ejecución presupuestaria en personal obtuvo una relación significativa sobre el cumplimiento de metas presupuestales.

**Palabras clave:** Ejecución, cumplimiento, metas, personal, red.

## ABSTRACT

This investigation could be carried out due to the important problems and causes that occurred in the budgetary execution in personnel and the fulfillment of budgetary goals in the Huánuco Health Network, since some deficiencies were identified with respect to the neglect of administrative personnel in the payment of their salaries, incentives and training. With the objective of determining how the budget execution in personnel is related to the fulfillment of budgetary goals in the Huánuco Health Network, 2023. As for the proposed hypothesis, it was corroborated that the budget execution in personnel is significantly related to the fulfillment of goals in the Huánuco Health Network, 2023.

When executing the study, a descriptive type of research was used, with a qualitative approach, non-experimental design, correlational descriptive level since it compares the level of correlation on the budgetary execution in personnel and the fulfillment of goals. The technique was used: the survey and the questionnaire as an instrument, which were applied to the workers who participated in the execution of the project.

From the results of the investigation, it was concluded that there is a significant effect between the variables budget execution in personnel and compliance with budget goals in the Huánuco Health Network, because as a result of the analysis there was a correlational value of 0.535, that is to say, there is an average positive correlation between the two study variables, for this reason it can be affirmed that budgetary execution in personnel has a significant relationship on the fulfillment of budgetary goals.

**Keywords:** Execution, compliance, goals, personnel, network

## INTRODUCCIÓN

Este estudio analizó aspectos concernientes a la relación existente de las variables ejecución presupuestaria en personal y el cumplimiento de metas en la Red de Salud Huánuco”; pues se identificó los indicadores claves para que su relación pueda ser medida y analizada gracias al análisis estadístico, donde es importante evaluar en qué medida la ejecución presupuestaria en personal se relaciona con el cumplimiento de metas; dicho estudio es tan importante debido a que contribuirá con las unidades ejecutoras del sector salud a determinar tácticas para optimizar el cumplimiento de metas en la entidad.

El estudio tuvo como principal objetivo: determinar cómo la ejecución presupuestaria en personal se relaciona con el cumplimiento de metas en la Red de Salud Huánuco, 2023; y manifestar los términos de relación existentes entre la planilla electrónica, presupuesto disponible en personal, presupuesto devengado en personal, tipo de contratación, rotación del personal y mejora de capacidades. Entonces, mediante la realización de encuestas, análisis estadísticos y pruebas de hipótesis, con base en las hipótesis, se realizó el análisis requerido a la muestra y se obtuvieron las consecuencias deseadas.

De acuerdo con los reglamentos esta investigación se divide en cinco capítulos: Capítulo I. El problema de investigación, en el que se describe el problema, se formuló el problema, se planteó los objetivos de la investigación, así mismo se justifica y señala su importancia, sus limitantes y si el estudio es viable.

Capítulo II. Se desarrolló el marco teórico, presentando los principales antecedentes, fundamentos teóricos, conceptos, hipótesis, variables, dimensiones y operacionalización de variables.

Capítulo III. Metodología de la investigación, incluidos enfoques, tipos, niveles, métodos, diseño de estudios, poblaciones y muestras, técnicas y herramientas de recopilación, procedimiento y correlaciones de datos.

El capítulo IV. Resultados, se llevó a cabo un análisis de los datos obtenidos, el contraste y prueba de hipótesis, para obtener los principales resultados del estudio.

El capítulo V. Discusión de Resultados, se realizó la comparación de resultados con otras teorías y los aportes científicos que tuvo el estudio.

Últimamente, se presentaron las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos.

# CAPÍTULO I

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Actualmente, la mayoría de los países latinoamericanos formulan la ejecución presupuestaria a través de sistemas presupuestarios para asegurar la fabricación de bienes y servicios que necesitan sus pobladores para alcanzar resultados favorables relacionados con los objetivos de política nacional (Villanueva, 2019).

Como lo establece la Constitución Política del Perú, art. 194 (1993), la autonomía política, administrativa y económica de los gobiernos regionales y locales de conformidad con las leyes vigentes. De conformidad con la Ley de Organización de la Ciudad N° 27972 art. 1, el gobierno regional es un medio de participación directa en la sociedad, otorgado conforme a la ley según la capacidad de la asignación presupuestaria de acuerdo con los intereses básicos de carácter público. En una unidad ejecutora, la ejecución del presupuesto decreta el avance de las metas y objetivos de la institución, así lo establece el artículo 1° de la Constitución Política del Perú (1993), establece que el presupuesto del Estado debe distribuirse equitativamente según criterios de eficiencia y eficacia en la ejecución y planificación para compensar las insuficiencias primordiales de la localidad.

De acuerdo, a los enunciados del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), el presupuesto es una herramienta de gestión con la que el Estado debe atender las insuficiencias de la población, brindando servicios y el objetivo de una mayor cobertura, con recursos públicos sostenibles; el equilibrio financiero entre los presupuestos departamentales asignados de diversas fuentes y rubros tales como: recursos generales, recursos recaudados directamente, donaciones y transferencias, y recursos identificados. El implícito principal del último presupuesto de nuestro país son los gastos y los objetivos. En cuanto a los primeros, deben entenderse como los pagos que realiza la entidad para beneficiarse plenamente de los servicios

sociales que brinda, y luego comprenden las gestiones que la entidad debe realizar de acuerdo con sus funciones y fines institucionales (López & Molina, 2017).

La ejecución del presupuesto es un instrumento clave de misión financiera utilizada por entidades públicas y es un mecanismo crítico para conseguir los compromisos del gobierno a través del financiamiento de actividades y programas. Actualmente, las instituciones estatales en los tres niveles de gobierno buscan la eficiencia, las innovaciones incluidas en la nueva Ley de Innovación de la Administración del Estado (2002) N° 27658, la unidad estructural se considera una persona jurídica, la unidad más cercana al ciudadano para efectos de la prestación de servicios, y ha logrado buenos resultados en el logro de las metas corporativas y, por lo tanto, es capaz de satisfacer diversas necesidades sociales definidas en las normas (Muchica, 2017).

En este contexto, la mayoría de las redes de salud tienen muchas deficiencias en varios aspectos, incluyendo la ejecución presupuestaria y las habilidades de gestión de los departamentos y el personal competente son más prominentes. Cabe mencionar que este problema no es nuevo y ha habido varias iniciativas realizadas en varios municipios nacionales con resultados casi siempre desfavorables.

**Figura 1**  
*Ejecución presupuestal en personal Red de Salud Huánuco, 2019-2023*



La Red de Salud de Huánuco ha sido deficiente en la ejecución del presupuesto establecido al pago de personal en términos de planificación de ingresos y gastos del PIA y el PIM, puesto que en el 2022 logró tener un avance en el gasto a nivel de devengado del 89% y sólo realizaron pagos de sueldos y obligaciones, y en muchas ocasiones los pagos fueron hechos con retrasos; por ello esto ha demostrado no cumplir a toda velocidad con las metas y objetivos institucionales, debido que el personal no se encontró motivado para laborar con empeño y dedicación, así mismo no se invirtió el presupuesto en mejora de capacidades cognitivas; por lo tanto, ha creado insatisfacción entre el personal, debido a que sus necesidades no han sido atendidas a tiempo.

Con lo anterior; para superar este problema, se consideró necesario realizar este estudio para evaluar la efectividad del presupuesto y el logro de los objetivos y sugerir algunas pautas para mejorar la implementación; la exhibición no cumple con el PIM del presupuesto revisado de la entidad.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Cómo la ejecución presupuestaria en personal se relaciona con el cumplimiento de metas en la Red de Salud Huánuco, 2023?

### **1.2.1 PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- 1) ¿Qué nivel de relación existe entre la planilla electrónica y el tipo de contratación en la Red de Salud Huánuco, 2023?
- 2) ¿Cuándo el presupuesto disponible en personal se relaciona con la rotación del personal en la Red de Salud Huánuco, 2023?
- 3) ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el presupuesto devengado en personal y la mejora de capacidades en la Red de Salud Huánuco, 2023?

### **1.3. OBJETIVOS**

#### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar cómo la ejecución presupuestaria en personal se relaciona con el cumplimiento de metas en la Red de Salud Huánuco, 2023.

#### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- 1) Demostrar qué nivel de relación existe entre la planilla electrónica y el tipo de contratación en la Red de Salud Huánuco, 2023.
- 2) Analizar cuándo el presupuesto disponible en personal se relaciona con la rotación del personal en la Red de Salud Huánuco, 2023.
- 3) Evaluar cuál es el nivel de relación que existe entre el presupuesto devengado en personal y la mejora de capacidades en la Red de Salud Huánuco, 2023.

### **1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

La presente tesis se justificó para ejecutarse, debido que permitió tener las sapiencias, las teorías que manifiestan la forma en que la ejecución del presupuesto en personal se relaciona con el cumplimiento de metas en la Red de Salud Huánuco, 2023; en esa forma se evidenció a modo que el valor del capital humano, los métodos, los procesos y el tema del presupuesto, inciden en el cumplimiento de metas. Y es significativo puesto que, admitió el logro de ambas actitudes de los empleados a la hora de desarrollar sus actividades o comunicarse con los demás; también permite a la dirección analizar el consumo, la inversión y los objetivos.

#### **1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

De acuerdo con las metas planteadas, los resultados de esta investigación permitió ofrecer nuevas estrategias por optimizar las

operaciones de cumplimiento presupuestario con el fin de lograr el uso conveniente de los capitales, para lo cual nos orientamos en el estudio de las deficiencias que puede coexistir en el curso de una realización presupuestaria de eficacia, por lo que este proceso determina operaciones que alientan a las instituciones a desarrollar inversiones en obras para cerrar brechas.

El cumplimiento del presupuesto, o gasto público, es tan significativo en beneficio de todos los ciudadanos y se considera necesario realizar este estudio con el fin de brindar recomendaciones para mejorar la inversión pública en la Unidad Ejecutora 404 – Red de Salud Huánuco, lo que sirvió a la institución y funcionarios principalmente a tomar decisiones de políticas de gasto, para realizar una mejor ejecución presupuestaria y poder mejorar el bienestar de las personas y la atención del servicio de salud.

#### **1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

Cabe señalar que, para el logro de los objetivos a partir de la información recolectada en la encuesta y análisis bibliográfico, se realizó un análisis descriptivo con el fin de conseguir información y poder comparar el nivel de culminación de la hipótesis propuesta, presupuesto de personal para alcanzar las metas de la Red de Salud de Huánuco al 2023, lo que permite a las entidades públicas identificar errores de gestión y recomendar estrategias beneficiosas para optimizar la redistribución de ingresos dentro de la unidad ejecutora.

#### **1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

Se presentó unas que otras demoras concernientes a la recuperación de información básica de los archivos del dispositivo, se retrasa debido a múltiples procedimientos y negociaciones para obtener los archivos. Sin embargo, dado que el investigador fue trabajador en este departamento, fue posible obtener la información necesaria para completar la implementación del trabajo.

## **1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

La investigación fue viable porque se caracterizó por la bibliografía de la teoría y normatividad sobre la cuestión investigada, hubo suficiente información y tiempo para realizarla. Para ello, la Red de Salud de Huánuco se benefició de su gestión administrativa, nuevas propuestas de ejecución presupuestaria integral, mejorar la unidad y lograr sus metas.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES**

Según Tixi (2021), en el estudio titulado “Estudio de la eficiencia, economía y eficacia de la ejecución del presupuesto de ajuste zonal 3-salud Riobamba durante el periodo 2019”, para obtener el título en contabilidad, en la Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador. Su objetivo principal fue analizar la eficacia, productividad y eficiencia de la Coordinación Regional 3 - Salud, Riobamba - Temporada 2019 y su impacto en la ejecución presupuestaria. En su metodología trabajó con un diseño hipotético deductivo, fue un tipo de estudio de campo y documental, de diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, la población estuvo conformada por 6 funcionarios de la Coordinación Zonal 3-Salud, aplicó como técnicas la encuesta, entrevista y observación, los instrumentos usados eran el cuestionario, guía de entrevista y guía de observación. Su principal resultado fue la eficiencia, eficacia y economía de las variables afectadas por el mal manejo de la coordinación zonal 3-Salud ejecución presupuestaria, resultando en un desempeño inferior al 100% para alcanzar sus metas propuestas. Concluyendo que existen limitaciones con el presupuesto realmente disponible en relación con lo planificado, esto influye de forma negativa en la eficiencia, ocasionando el cumplimiento del 50% nada más de los objetivos propuestos. Y que mediante un análisis económico que se desarrolló en la investigación determinó que los ingresos provenientes del gobierno nacional no son los necesarios para resguardar los gastos de capital, gastos corrientes y de algunos programas. Entonces se concluye que la Zona 3 no es considerada una entidad con solvencia adecuada para cubrir todas sus obligaciones.

Salas (2022), en su investigación “Análisis del cumplimiento presupuestal y su relación con el desarrollo social del Distrito de Turbo, Antioquia”, para obtener el título de maestría en administración de organizaciones, en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Antioquia-Colombia. Donde planteó como objeto principal analizar la ejecución del presupuesto y su impacto en el desarrollo social del distrito de Antioquia Turbo. Este es un estudio descriptivo que demuestra un proceso práctico y lógico. Se utilizan métodos deductivos para sacar conclusiones, y la información relevante se recopila y analiza utilizando métodos cualitativos y cuantitativos, como encuestas y revisiones de literatura. El universo estuvo conformado por participantes del sector público regional: alcaldes, funcionarias, gestores sociales y contratistas, junto a 200 integrantes que obtuvieron una muestra de 40 personas durante el desarrollo de la ecuación mediante muestreo probabilístico estratificado. Su función básica es convertirse en un residente de Turbo con diferentes géneros y diferentes roles sociales. Ahora que ha logrado resultados. Determinar los indicadores de gestión administrativa, referidos a la eficiencia y eficacia de la ejecución del plan de desarrollo 2016-2019. También analiza qué esferas de la sociedad concentran las mayores inversiones y, por último, su percepción predominante sobre la gestión pública. La conclusión de este estudio es que la administración regional tibetana necesita mejorar la capacidad inicial, reducir el gasto público, aumentar la inversión pública y la gestión de recursos (principalmente talento, ingresos).

### **2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

Según Pacheco, Quispe & Soto (2021), en su estudio “Cumplimiento presupuestario de gastos y su impacto en el logro de los fines institucionales del condado de San Antonio”, así obtener el título de contador público, en la Universidad Nacional del Callao, Perú. Planteó como principal objeto el de decretar la efectividad del presupuesto de costos para lograr las metas de las agencias públicas del condado de San Antonio. El tipo de investigación utilizada fue un diseño no

experimental aplicado y el método cuantitativo, utilizando métodos de recolección de datos, observación y análisis de documentos; Se utilizó como muestra el documento de certificación de 2019 proporcionado por el sujeto. Las consecuencias del examen y paráfrasis de la ejecución presupuestal, presupuesto aprobado de la institución (IPN) y reformas presupuestarias (PIM) muestran la forma del cumplimiento de cuotas y su ayuda de manera significativa al logro de las metas de las entidades públicas. Se concluyó que la realización óptima del presupuesto contribuye al logro de las metas, la realización de las obras públicas, la realización del PP 2019 y la creación de más empleos en la localidad.

Según Mamani (2022), en su estudio titulado “Analizar la realización presupuestal y sus efectos en los niveles de logro de los objetivos corporativos del Municipio de Orurillo, temporadas 2017-2018”, para elegir un diplomado en Administración de la Universidad Nacional de Juliaca en Perú. Su propósito general fue evaluar la generación de ingresos y gastos de realización presupuestaria en la municipalidad del Distrito de Orurillo a un nivel consistente con las metas presupuestarias y las metas de la agencia para 2017-2018. Para contrastar los objetivos propuestos, también se utilizó enfoques no experimentales significativo-descriptivos, descriptivos, analíticos y deductivos, y métodos de análisis de literatura y observaciones para recoger datos y alcanzar las consecuencias de las metas propuestas. La población estuvo constituida por el municipio de Orurillo (24 comunidades locales y 4 centros poblados), donde se seleccionó el municipio mediante muestreo por conveniencia para el periodo de tiempo 2017-2018. En el análisis de los resultados se encuentra que el criterio técnico para el cálculo de ingresos y determinación de costos no es suficiente, debido a que coexisten discrepancias entre lo proyectado y lo realizado. Además, tuvo un desempeño deficiente en términos de eficiencia, lo que indica una aplicación ineficiente de los gravámenes, lo que afecta absolutamente el cumplimiento de metas de la agencia. Se concluyó que el procedimiento de realización presupuestaria del Municipio Distrital de Orurillo del 2017 al 2018 fue tan regular que resultó incompleto y se observaron resultados

insuficientes en el incumplimiento del plan de ejecución anual, lo que perjudicó el desarrollo del Distrito, porque los fondos no utilizados ya no crean oportunidades, mientras que el estado reduce las asignaciones presupuestarias del próximo año porque no se ha observado una implementación completamente efectiva; las deficiencias mencionadas impactan negativamente en el logro de los fines asociativos.

Según Regalado & Morante (2021), en su estudio titulado “Ejecución presupuestaria y su impacto en olmos tinajones objetivos de proyectos especiales 2021” seleccionado para Maestría en Administración Pública de la Universidad de San Martín de Porres, Lima-Perú. El propósito de este estudio fue comprobar cómo el cumplimiento presupuestario afectó las metas de Olmos Tinajones 2021 para el logro de proyectos especiales. Se trató de un estudio de corte transversal, diseño descriptivo correlacional, no experimental, con métodos cuantitativos. La muestra tuvo conformación por 54 funcionarios del proyecto Olmos Tinajones, en el campo de administración y presupuesto. Del procesamiento de la encuesta encontraron que el 98,1% de los funcionarios no pudieron predecir de manera efectiva los ingresos esperados del proyecto. La eficiencia de recaudación de ingresos del 92,6% de los proyectos de servidor no es alta. El 96,3 % de los encuestados indicó que las salvaguardias establecidas para evitar el desvío de fondos de los proyectos no han sido eficaces. El 96,2% afirmó que la verificación de costos de implementación no es efectiva en comparación con la admisión de activos aceptados en el proyecto. El 88,9% manifestó que la programación de metas estratégicas del plan no ha sido implementada en su totalidad. El 85,2% de los proyectos tenían estructuras técnicas incompletas para el beneficio de las metas estratégicas. El 98,1% manifestó que el centro de trabajo en el proyecto no se despliega adecuadamente. El 96.3 % del monitoreo del rendimiento del proyecto de los encuestados no fue suficiente. El 92.2 % del control de los objetivos estratégicos de las personas es incorrecto. La realización del presupuesto está concerniente con el beneficio de los objetivos de los proyectos especiales de Olmos Tinajones.

### **2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES**

Según Gaspar (2020), en su indagación titulada “El procedimiento de ejecutar el presupuesto y su influencia en el acatamiento de los fines presupuestarios en la unidad ejecutora 408, Red de Salud Ambo – 2020”, así alcanzar el título de contador público, en la Universidad de Huánuco, Perú. El principal objetivo fue determinar cómo concierne el procedimiento de realización presupuestaria con el alcance de los objetivos presupuestarios de la Red de Salud Ambo 2020. Se utilizó un tipo de investigación no descriptiva. La confianza de la herramienta se obtuvo a través del factor de correspondencia alfa de Cronbach, con una calificación de 0,841 que indica una buena confiabilidad. El coeficiente de correlación de las metas presupuestarias según Ro Spearman es de 0,798, lo que representa que existió una correspondencia positiva alta, por ello, asumiendo estas dos variables, los resultados también se relacionan significativamente con la dimensión de ejecución del proceso presupuestario y las metas presupuestarias de la variable dependiente.

Según Santiago (2019), en su exploración titulado “El procedimiento de ejecutar presupuesto y su influencia en el acatamiento de fines presupuestarios en la Municipalidad Provincial de Pachitea, 2019”, para obtener el título de contador público, en la Universidad de Huánuco, Perú. Teniendo como objetivo general determinar cómo se corresponde el procedimiento de ejecución presupuestaria con el logro de los objetivos del presupuesto del primer semestre de la Red de Salud Ambo – 2020. Se utilizó un tipo de investigación no descriptiva para identificar los objetivos experimentales: Descriptiva porque mide cómo surge el problema y cómo se manifiesta, este enfoque puede describir el logro de las metas actuales y futuras del presupuesto de inversión pública, todos los aspectos del método, porque se describió el procedimiento de cumplimiento presupuestario en la Red de Salud Ambo 408. La confiabilidad de la herramienta se obtuvo mediante el coeficiente de alfa de Cronbach, con un valor de 0,841 que indica una buena confiabilidad. El coeficiente de correlación de las metas presupuestarias y los fines

presupuestarios según Ro Spearman es de 0,798, lo que simboliza que existió una relación positiva alta, por ello, asumiendo estas dos variables, los resultados también se relacionaron significativamente con la dimensión de ejecución del proceso presupuestario y las metas presupuestarias de la variable dependiente.

Según Gaspar (2020), en su estudio titulado “Ejecución presupuestaria y cumplir los fines del programa presupuestario control y suspicacia de salud mental de la Red de Salud Pachitea – 2020”, para alcanzar el título de licenciado en administración, en la Universidad de Huánuco, Perú. Su propósito fue establecer la correspondencia entre la ejecución del presupuesto y el logro de las metas de la Red de Salud Pachitea, para el control y la prevención de la salud mental; en el diseño se utilizó el método cuantitativo no experimental descriptivo tipo correlación, se utiliza el procedimiento de muestreo probabilístico no experimental por comodidad, los instrumentos utilizados para recolectar datos fue la utilización de un cuestionario. Asimismo, se usó el programa SPSS sirviendo en procesar los datos recogidos y se analizó mediante gráficos y tablas estadísticas. Las consecuencias obtenidas en el procedimiento de ejecución presupuestaria para los servidores de la Red de Salud Pachitea fueron adecuados, 88,9% y 11,1% insuficientes, alcanzando los porcentajes más bajos. En este sentido, podemos decir que existe una correlación directa. En cuanto al cumplimiento de la meta del servidor de la unidad ejecutora 409 de la Red de Salud de Pachitea, se encontró que el 55,6% se encuentra en un nivel bueno y el 44,4% en un nivel óptimo.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO**

Solórzano (2022), afirmó que el cumplimiento presupuestario pertenece a las operaciones sistemáticas, administrativas y normativas que permiten el uso de los recursos financieros y el pago de los gastos previstos para el cumplimiento de los proyectos y actividades de las

entidades públicas. Asimismo, la ejecución presupuestaria es una herramienta para registrar información contable, fundamentar transacciones financieras, tratar los ingresos presupuestarios como derechos según el principio de expropiación y los gastos presupuestarios como gastos según el principio de devengo. Por ejecución presupuestaria se entiende: ejecución directa, ejecución por la autoridad que elabora el presupuesto, ejecución por terceros con base en la ejecución del contrato. El analizar la realización presupuestaria se realizó mediante la ejecución de los ingresos y gastos del presupuesto. Ajuste del presupuesto en las fases de recaudación, determinación y estimación, del presupuesto en las fases de compromiso, devengado y giro. Para evaluar la eficacia de la gestión presupuestaria, se determinó el nivel de ingresos y gastos para la ejecución del presupuesto. El presupuesto está indicado para ser utilizado como una herramienta de planificación desde tres perspectivas, en primer lugar: la forma de hacer las cosas para lograr las metas departamentales implica un conjunto continuo y permanente de actividades que dan como resultado un producto que se utilizó para mantener acción. Segundo: el tipo de proyecto que conduce a la realización de planes sectoriales para incrementar la producción nacional o crear infraestructura para nuevas actividades; y, por último, el tipo específico de actividad es el gasto para cubrir de funcionamiento de la unidad. La ejecución presupuestaria se realiza en 4 fases de acuerdo con los lineamientos de gestión financiera establecidos por el órgano de gobierno: formulación, evaluación del desempeño físico y financiero, planificación de la liquidez y auditoría presupuestaria.

Sostuvo Carranza et. al (2022), que la ejecución presupuestal inicia con actividades encaminadas a optimizar los capitales utilizables para conseguir activos que permitieron conseguir los objetivos. La etapa contiene la concesión de capitales en función al presupuesto disponible, la implementación de actividades destinadas a lograr el procedimiento aprobado contra los costos amontonados de la disponibilidad aprobada y la exposición continua de una herramienta de desempeño, así mismo, indica: “Es otorgado por entidades del sector público, y se utiliza para la

adquisición de activos destinados a satisfacer las necesidades de las personas y contribuir al bienestar de la nación”.

También el MEF (2022), en la Directiva N° 007-2020-50.01-Directiva para la ejecución presupuestaria; en el que indicó las dimensiones: 1era dimensión: gasto corriente, que significa gasto de defensa e interposición en los productos que presta el Estado. Para influir en la clasificación económica. La 2da dimensión: el gasto de capital que tiene como objetivo aumentar el beneficio o la riqueza de forma inmediata o en el futuro. Para obtener buenos resultados en la categorización bancaria, considere el costo general de adquirir inversiones no financieras. La 3era dimensión: categoría presupuestaria es el criterio para catalogar las específicas de gastos, esto se hace en el marco de la estructura programática presupuestal.

#### **2.2.1.1. PLANILLA ELECTRÓNICA (PDT)**

Llaque (2017), mencionó que las decisiones más significativas para mejorar el desempeño de los compromisos del impuesto al trabajo y al impuesto a la renta es el desarrollo de la iniciativa más exitosa en el país, documento desarrollado por la SUNAT con medios computarizados, que contiene información para empleadores, empleados, jubilados, proveedores de servicios, educadores, prácticas y practicantes de trabajo, terceros y titulares de derechos. A partir de 2011, este documento tiene dos mecanismos: el Registro de Información Laboral (T-Registro) y el Salario Mensual (PLAME). Esta averiguación sirve al propósito de la SUNAT y, además, atiende las penurias de averiguación de EsSalud, AFP, ONP, MTPE, SUNAFIL y otros, así como cumple con los requerimientos de otras autoridades fiscales extranjeras en aquellos países con los que cooperamos con información. obligaciones cambiarias. Protocolo. El documento y sus componentes se describen a continuación.

- PDT 601 - Planilla Electrónica

Envíos mensuales mediante computadores perfeccionados por la SUNAT, que registran datos de empleados, pensionados, prestadores de servicios, modelos de capacitación de prestadores de servicios y personal de terceros. Según (SUNAT, 2018), este es el casillero en el que se registra información laboral de los trabajadores, incluyendo pensiones, prestación de servicios, aprendices (pasantes u otros) y beneficiarios.

- Registro de Información Laboral (T-Registro)

El T-REGISTRO se refiere a la grabación de información laboral de contratantes, proveedores de servicios, pensionados, pasantes (profesionales o practicantes), terceros empleados y beneficiarios de la seguridad social. El T-REGISTRO incluye la siguiente información: el empleado tiene información personal relevante como nombre, número de cédula, nacionalidad, género, etc., y luego el puesto de trabajo, incluyendo tipo de trabajo, educación, ocupación, sistema de trabajo, etc. registrado, que incluye cosas como pensiones y sistemas de salud. Cuando SUNAT reciba la plantilla electrónica, entregará los documentos anteriores al MTPE. (Llaque, 2017, pág. 8).

- Planilla Mensual de Pagos (PLAME)

Formulario electrónico, disponible y obligatorio a partir del 12 de febrero de 2021. Así, la nómina virtual descarta el costo del procesamiento físico de la nómina, también de proteger los datos y evadir el acumulamiento redundante y pérdida de documentos, y se convierte en una herramienta para que los empleados demuestren su empleo.

#### **2.2.1.2. PRESUPUESTO DISPONIBLE EN PERSONAL**

Mostajo (2002), mencionó que en cada institución pública se elabora un informe presupuestario, para lo cual se aprueba una subvención en el presupuesto anual para la ejecución de actividades y proyectos bajo su control. Cada una de las 146

especificaciones presupuestarias correspondientes a 26 sectores opera y negocia con la Dirección General del Presupuesto Público (DGPP) sus requerimientos de recursos del Estado. La dinámica de la operación presupuestaria opera en dos niveles: el nivel institucional, que corresponde a estas normas, y el nivel de programa funcional, donde los programas contienen lineamientos normativos departamentales e institucionales que corresponden a metas generales y subprogramas que muestran el nivel de presupuesto. Las actividades y proyectos son categorías básicas, entidades que asignan recursos con base en el logro de metas específicas. En esta última área, las actividades son actividades de operación y mantenimiento, mientras que los proyectos son actividades para ampliar y/o mejorar los servicios (Mostajo, 2002).

### **2.2.1.3. PROCESO DEVENGADO**

Actualmente, los países han introducido la contabilidad de devengo como sistema contable durante las últimas dos décadas y mantienen un presupuesto de derechos y obligaciones basado en la medición de los flujos financieros, comúnmente conocido como presupuesto de caja. La presupuestación de acumulación es un sistema para equilibrar las aprobaciones de gastos y las estimaciones de ingresos utilizando el principio de acumulación (Cortés & Martí, 2012).

La periodización se formaliza luego de que el área responsable haya verificado una de las siguientes condiciones, si se cumplen algunos de los documentos señalados en el párrafo anterior: a) recepción satisfactoria de las mercancías; b) prestación satisfactoria de los servicios; c) reembolso de anticipos, bienes en cumplimiento de los términos del contrato en el caso de pago de beneficios o entrega regular en la base o tiempo especificado en el contrato o la opción 9.2. Registrar las provisiones que afecten claramente a un pasivo específico, reconociendo así una obligación de pago (MEF, 2007).

### **2.2.2. CUMPLIMIENTO DE METAS**

La teoría del establecimiento de metas fue formulada por Edwin A. Locke en su artículo de 1968 Hacia una teoría de la motivación e incentivos de la tarea. Asume que los objetivos conscientes influyen en el comportamiento. La motivación, a su vez, influye en la conducta en términos de su dirección, su intensidad o esfuerzo y su duración o persistencia. El enfoque de Locke asume un punto de vista de "sentido común", que se puede probar con una simple consideración. Si quieres alcanzar una meta, tómate un momento para considerar si estás dispuesto a trabajar duro y alcanzarla. Locke demostró que las personas están más motivadas para alcanzar sus metas cuando éstas son difíciles. El rendimiento mejora cuando las personas están comprometidas con sus objetivos y reciben una buena retroalimentación.

A continuación, Gary P. Latham realizó una serie de estudios que respaldaban la teoría de Locke. Encontró que, de hecho, existe un fuerte vínculo entre establecer metas claras y el desempeño en el trabajo. En Theory of Goal Setting and Task Cumplimiento, ambos autores desarrollaron la idea de establecer metas específicas para mejorar la motivación y el desempeño. Las metas específicas motivan y guían la acción. Te esfuerzas por lo mejor. De hecho, los objetivos formulados como "hacer el mejor trabajo posible", "mejorar la calidad del servicio al cliente" o "reducir las quejas sobre los productos" no funcionarán. No hacen esto porque no son específicos y no describen exactamente lo que quieren lograr.

### **2.2.3. ROTACIÓN DEL PERSONAL**

Para Meyers y Pigors (1985), la rotación de empleados es evitable o inevitable; saludable o no saludable de la organización. Tienen sus propias razones para cada tipo de rotación. Las razones de la rotación evitable incluyen insatisfacción, salarios bajos, mala integración de los empleados en la organización, compromiso insuficiente de los empleados para lograr los objetivos de la organización, mala selección

de talento y movilidad interna Falta de sexualidad (programas de promoción y transferencia). Razones para una Jubilación Saludable: Las promociones, ascensos y transferencias atraen nuevos talentos que pueden aportar experiencia, conocimiento, aptitud, iniciativa y potencial a la organización. Los principales impactos de la alta rotación de empleados son: baja moral, baja reputación social de la organización, baja integración de los empleados, negación de la oferta de productos de la organización, aumento de los costos físicos y pérdidas para la empresa (Gonzáles, 2006).

Fórmula para el cálculo de la rotación de personal:

$$Rotación = \frac{\text{Separación en el mes}}{\text{Nº promedio de trabajadores en el mes}} * 100$$

Gonzáles (2006), habló sobre la tasa de rotación y la especialización y dijo que cuanto más especializado es el trabajo, mayor es la tasa de rotación, si la tasa de rotación es alta, un nuevo diseño de trabajo puede reducir la tasa de rotación. La rotación de puestos implica la asignación de tareas cambiantes. La ubicación en sí no cambia; personal rotativo. La rotación rompe la monotonía del trabajo profesional porque requiere el uso de hábitos diferentes. Las organizaciones se benefician de tales programas ya que los empleados se vuelven capaces de realizar una variedad de tareas, lo que también mejora la imagen que tienen de sí mismos. Cuando los departamentos de recursos humanos ayudan a los empleados a lograr sus objetivos personales, la satisfacción individual y colectiva tiende a aumentar, lo que reduce los costos de rotación.

### **2.2.3.1. MEJORA DE CAPACIDADES**

El desarrollo de capacidades se refirió a facilitar y promover procesos transformadores a través de los cuales las personas, las organizaciones y las comunidades desarrollen sus capacidades, tanto a nivel individual como colectivo, para actuar, resolver problemas y establecer y alcanzar sus metas (Hough, 2006).

El Servicio Nacional de Aprendizaje de Colombia (2015), indicó que el desarrollo de competencias significa observar el proceso y por ende desarrollarse a través de la contextualización de lo “nuevo” y lo “ido”. Por lo tanto, una perspectiva a largo plazo es un componente clave del desarrollo de capacidades. Es un proceso de desarrollo de habilidades y conocimientos orientados a problemas, caracterizado por una elección selectiva a partir de la transferencia de conocimientos explicativos y su estricta limitación a las perspectivas y experiencias locales.

## **2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES**

### **2.3.1. EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO EN PERSONAL**

Comprende el aprovechamiento óptimo de los talentos humanos, recursos materiales y financieros que se brindan al hogar, con el fin de obtener en cantidad, calidad y oportunidad de realización los bienes, servicios y trabajo que se brindan dentro del hogar, e incluye una serie de medidas encaminadas a la meta (MEF, 2022).

### **2.3.2. PLANILLA ELECTRÓNICA (PDT)**

Es un formulario de registro para informar a la SUNAT sobre sus empleados, pensionados, proveedores de servicios y/o terceros. Donde se registra mensualmente de acuerdo con el calendario de vencimiento en función del último dígito de su RUC. La nómina electrónica tiene dos componentes: el Registro de Información Laboral (T-Registro) y la Planilla Mensual de Pagos (PLAME) (SUNAT, 2023).

### **2.3.3. PRESUPUESTO DISPONIBLE (PIM)**

A partir del PIA, el presupuesto del organismo público se actualiza como resultado de los cambios presupuestarios realizados durante el ejercicio económico tanto a nivel funcional organizacional como programático (MEF, 2022).

#### **2.3.4. PRESUPUESTO DEVENGADO**

La etapa del ciclo de gasto en la que se reconocen las obligaciones de pago como resultado de compromisos específicos contraídos (MEF, 2007).

#### **2.3.5. CUMPLIMIENTO DE METAS**

Es una meta cuantitativa que un programa o proyecto se compromete a lograr dentro de un período de tiempo específico. Una característica esencial de las metas es que deben ser realistas, es decir, deben tener un valor cuantificable que sea posible en un determinado período de tiempo, teniendo en cuenta los recursos técnicos, humanos y financieros del proyecto. (Martínez, Del Muro, & Álvarez, 2017).

#### **2.3.6. TIPO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL**

Una relación laboral entre un individuo y la entidad surge, se desarrolla en el marco de documento formal de trabajo, el cual está definido por las compromisos y derechos que ambas partes deben cumplir. (PQS, 2020).

#### **2.3.7. ROTACIÓN DEL PERSONAL**

La rotación de empleados incluye el número de empleados o porcentaje de la organización durante más de un año. Cuando termina la relación entre la organización y el empleado, el empleado gira y generalmente los reemplaza con nuevos miembros (Narvaez, 2021).

#### **2.3.8. MEJORA DE CAPACIDADES**

La formación profesional continua es el proceso y mecanismo que apoya a las personas en edad de trabajar que han completado su formación profesional inicial o que han aprendido trabajando, a fin de que se mantengan activos en el mercado laboral adquiriendo nuevas y actualizadas competencias, conocimientos y actitudes (Swisscontact, 2023).

### **2.3.9. PRESUPUESTO INSTITUCIONAL DE APERTURA**

Es el presupuesto inicial de las entidades públicas, aprobadas por sus titulares, se incluyen en el presupuesto anual previsto por la Ley de Presupuestos del Estado para el ejercicio fiscal correspondiente. (Díaz, 2013).

### **2.3.10. PRESUPUESTO INSTITUCIONAL MODIFICADO**

Los presupuestos de las entidades públicas se actualizan debido a las revisiones presupuestarias realizadas durante el ejercicio fiscal a nivel de instituciones y funciones del programa, a partir del PIA (Díaz, 2013).

## **2.4. HIPÓTESIS**

### **2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL**

La ejecución presupuestaria en personal se relaciona significativamente con el cumplimiento de metas en la Red de Salud Huánuco, 2023.

### **2.1.1 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

- a) La Planilla electrónica tiene una relación significativa sobre el tipo de contratación en la Red de Salud Huánuco, 2023.
- b) El presupuesto disponible en personal se relaciona de manera positiva con la rotación del personal en la Red de Salud Huánuco, 2023.
- c) El presupuesto devengado en personal se relaciona significativamente con la mejora de capacidades en la Red de Salud Huánuco, 2023.

## **2.5. VARIABLES**

### **2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE (X)**

X = Ejecución presupuestaria en personal.

#### **2.5.1.1. DIMENSIONES**

- Planilla electrónica (PDT).
- Presupuesto disponible en personal (PMI).
- Presupuesto devengado en personal.

#### **2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE (Y)**

Y = Cumplimiento de metas.

#### **2.5.2.1. DIMENSIONES**

- Tipo de contratación.
- Rotación del personal.
- Mejora de capacidades.

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**Tabla 1**

*Operacionalización de Variables dimensiones, indicadores*

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	TIPO DE VARIABLE
<p><b>Variable Independiente</b></p> <p>EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA EN PERSONAL</p>	<p>MEF (2021), menciona que, la ejecución del presupuesto en personal es el instrumento usado por medios electrónicos que se declara de forma mensual utilizando las herramientas electrónicas creadas por el estado, en donde se registra información del empleador, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal por terceros y otros.</p>	Planilla electrónica (PDT)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Información detallada del trabajador activo.</li> <li>- Declaración mensual de planillas de trabajadores.</li> <li>- Ingresos, tributos y beneficios.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿La planilla electrónica contiene la información detallada de los trabajadores y permite el cumplimiento de metas?</li> <li>2. ¿La ejecución presupuestaria en personal avanza a través de la declaración mensual de la planilla electrónica?</li> <li>3. ¿Los ingresos, tributos y beneficios de la planilla electrónica motivan para el cumplimiento de metas?</li> </ol>	<p>Ordinal Escala tipo Likert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Totalmente en Desacuerdo (1).</li> <li>- Desacuerdo (2).</li> <li>- Indiferente (3).</li> <li>- De acuerdo (4).</li> <li>- Totalmente de acuerdo (5).</li> </ul>
		Presupuesto Disponible en personal (PIM)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presupuesto para contratación de personal.</li> <li>- Presupuesto por tipo de contratación.</li> <li>- Presupuesto para mejoramiento de capacidades.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. ¿Cree que el presupuesto disponible para contratación de personal es el suficiente?</li> <li>5. ¿El presupuesto disponible por tipo de contratación se distribuye adecuadamente en la entidad?</li> <li>6. ¿Propondría incrementar el presupuesto disponible en mejoramiento de capacidades para perfeccionar el cumplimiento de metas?</li> </ol>	
		Proceso de Devengado	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pago de personal.</li> <li>- Obligaciones del empleador.</li> <li>- Pago de pensiones y otras prestaciones sociales.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. ¿El proceso de devengado en el pago de personal es efectuado de forma puntual y se relaciona con el cumplimiento de metas?</li> <li>8. ¿Los devengados de las obligaciones del empleador se realizan oportunamente en la entidad?</li> </ol>	

<p style="text-align: center;"><b><u>Variable Dependiente</u></b></p> <p style="text-align: center;"><b>CUMPLIMIENTO DE METAS</b></p>	<p>Westricher (2020), afirma que, el cumplimiento de metas viene a ser el resultado positivo que con siguen las empresas por sus inversiones ejecutadas. Para desarrollar el cálculo de la misma se utilizan los estados de ganancias y pérdidas de la empresa.</p>	<p>Tipo de contratación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- DL N° 276.</li> <li>- DL N° 1057.</li> <li>- Locación de servicios.</li> </ul>	<p>9. ¿Cree que los devengados para pago de pensiones y otras prestaciones sociales se relacionan con el cumplimiento de metas?</p> <p>10. ¿Cree que el tipo de contratación se relaciona con el cumplimiento de metas?</p> <p>11. ¿Las modalidades de contratación DL 276 y DL 1057 son las únicas que utilizan planilla y cree que contribuye al cumplimiento de metas?</p> <p>12. ¿Cree que el tipo de contratación por locación de servicios ayuda en el cumplimiento de metas de la entidad?</p>
		<p>Rotación de personal</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Personal no calificado.</li> <li>- Por tipo de contratación.</li> <li>- Por tiempo de servicio.</li> </ul>	<p>13. ¿Piensa que es adecuado realizar una rotación de personal para mejorar el cumplimiento de metas?</p> <p>14. ¿La rotación de personal no calificado contribuye al cumplimiento de metas?</p> <p>15. ¿La rotación de personal por tipo de contratación y tiempo de servicio debilita la motivación el personal y por ende el cumplimiento de metas?</p>
		<p>Mejora de Capacidades</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación de capacitaciones constantes.</li> <li>- Actividades motivacionales.</li> <li>- Incentivos y beneficios.</li> </ul>	<p>16. ¿En la entidad se desarrolla la mejora de capacidades para el cumplimiento de metas?</p> <p>17. ¿Cómo parte de la mejora de capacidades se planifican capacitaciones constantes con miras al cumplimiento de metas?</p> <p>18. ¿Recibe algún incentivo y/o beneficio como resultado del cumplimiento de metas?</p>

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Hernández, Fernández, & Baptista (2010), dijo que un estudio es descriptivo porque busca determinar qué causa los efectos de ciertas acciones. Este tipo de investigación se analizó la realidad actual. Es decir, explicamos cómo incidió la ejecución de presupuesto en personal sobre el cumplimiento de metas en la Red de Salud Huánuco, 2023.

**Figura 2**  
*Formas y tipos de investigació*



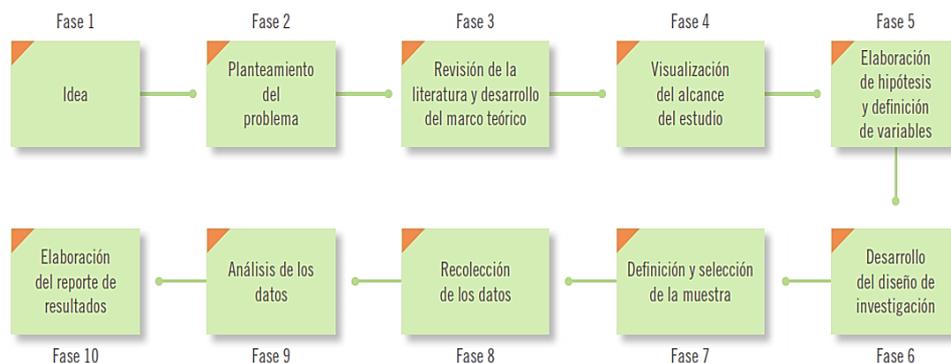
FUENTE: El proceso de la Investigación Científica (Tamayo, 2012).

#### 3.1.1. ENFOQUE

La investigación tuvo un enfoque cualitativo.

Según Hernández (2010), nos dice que una investigación es cualitativa porque siguió un orden para demostrar un suceso y los datos no son cuantificables. Persiguió un proceso meticuloso aplicando cada uno de los pasos. A partir del problema en estudio se establecieron las variables y luego se instauró las hipótesis, para que posteriormente se pueda realizar la investigación (p. 66).

**Figura 3**  
*Proceso Cualitativo*



FUENTE: Metodología de la Investigación (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

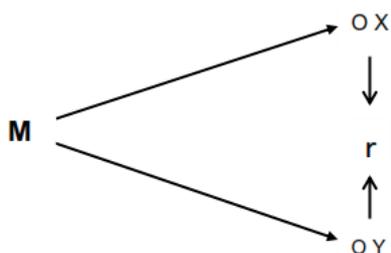
### 3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Hernández (2010), afirma que este estudio tuvo un alcance descriptivo de correlaciones. Porque este tipo de investigación reveló la especificidad del objeto de estudio de la relación en cuanto se relaciona con la variable poblacional para poder entender el grado de correlación que hay entre variables.

### 3.1.3. DISEÑO

Para este estudio, se presentó un diseño no experimental, es decir, un estudio realizado sin variables de tratamiento preprogramadas. Por lo tanto, se realizó un estudio que no manipula variables. Porque se recolectó información no experimental y del mundo real de la Red de Salud Huánuco.

**Figura 4**  
*Diseño causa – efecto*



FUENTE: Metodología de la Investigación (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

**Donde:**

M = Muestra, conformada por los trabajadores de la red de salud Huánuco.

O = Información de las variables en estudio.

X = Variable independiente: Ejecución del presupuesto en personal.

Y = Variable dependiente: Cumplimiento de metas.

r = Relación entre variables.

### 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 3.2.1. POBLACIÓN

Hernández (2010), se refirió a la población como los individuos que componen la esfera de influencia que comprende la inquietud de observación y comparten las mismas condiciones de análisis.

Para la presente investigación se tuvo como población al personal que labora en las áreas relacionadas al tema, que fueron 65 personas en total.

**Tabla 2**  
*Distribución de la población*

<b>AREAS - PROGRAMAS PRESUPUESTAL INSTITUCIONAL</b>	<b>N° PERSONAL</b>
DIRECCION EJECUTIVA	2
OFICINA DE ASESORIA JURIDICA	2
OFICINA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	2
UNIDAD DE SEGUROS	1
AREA DE INFORMATICA	1
AREA DE SISMED	2
AREA FINANCIERA	1
AREA DE COMPUTO	1
UNIDAD DE EPIDEMIOLOGIA	1
UNIDAD DE ATENCION INTEGRAL DE SALUD	1
PROGRAMA ARTICULADO NUTRICIONAL	1
SALUD MENTAL NEONATAL	1
TBC-VIH/SIDA	1
ENFERMEDADES METAXENICAS Y ZONOSIS	1
ENFERMEDADES NO TRANSMISIBLES	1
PREVENCION Y CONTROL DEL CANCER	1
REDUCCION DE LA MORTALIDAD POR EMERGENCIA Y URGENCIAS MEDICA	1

PREVENCION Y MANEJO DE CONDICIONES SECUNDARIAS DE SALUD EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD	1
CONTROL Y PREVENCION EN SALUD MENTAL	1
UNIDAD DE ESTADISTICA E INFORMATICA	1
<b>OFICINA DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO</b>	2
UNIDAD DE PRESUPUESTO	1
AREA DE PROGRAMACION Y FORMULACION PRESUPUESTAL	1
AREA DE EVALUACION Y CONSILIACION CONTABLE	1
AREA DE CONTROL Y EJECUCION	1
UNIDAD DE PLANEAMIENTO Y ORGANIZACIÓN	5
UNIDAD DE PROYECTOS DE INVERSION	1
<b>OFICINA DE ADMINISTRACION</b>	2
<b>UNIDAD DE LOGISTICA</b>	5
AREA DE ALMACEN	3
<b>UNIDAD DE ECONOMIA</b>	1
AREA DE CONTROL PREVIO Y AFECTACION CONTABLE	1
AREA DE TESOREIA	1
AREA INTEGRACION CONTABLE	1
<b>UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS</b>	1
AREA DE CONTROL DE ASISTENCIA	3
AREA DE BIENESTAR SOCIAL	1
AREA DE CAPACITACION	1
AREA ESCALOFON Y LEGAJO	2
AREA REMUNERACIONES	2
AREA DE NORMAS Y TECNICAS	2
AREA PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	1
<b>UNIDAD DE CONTROL PATRIMONIAL</b>	2
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>

### 3.2.2. MUESTRA

Es un grupo de individuos u objetos específicos. En otras palabras, estuvo compuesto por una fracción de la población y se determinó por muestreo probabilístico aleatorio simple, ya que los contribuyentes se seleccionan al azar, pero los criterios de selección dependen de si se puede llegar a ellos.

La muestra se ha determinado según el número de trabajadores vinculados a los procesos de contratación de personal, presupuesto, contabilidad y tesorería.

Para el cálculo de esta se utilizó la fórmula a continuación:

$$n = \frac{Z_{1-\alpha/2}^2 * Npq}{\varepsilon^2(N - 1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * Npq}$$

Donde:

$\alpha$  : Nivel de significancia fijada para el investigador (0.05).

$Z_{1-\alpha/2}^2$  : Es el percentil  $1-\alpha/2$ , para la distribución normal.

$p$  : Probabilidad de éxito.

$q$  : Probabilidad de fracaso.

$\sigma$  : Desviación estándar.

$\varepsilon$  : Margen de error de estimación.

$N$ : Tamaño de población.

**Tabla 3**  
*Determinación de la muestra*

Valores propuestos	$Z$	$p$	$q = 1 - p$	$\varepsilon$	$N$
	1.96	0.95	0.05	0.05	65

$$n = \frac{(1.96)^2(65)(0.95)(0.05)}{(0.05)^2(65 - 1) + (1.96)^2 * 65 (0.95)(0.05)}$$

$$n = 34.63 \cong 35$$

La muestra para la presente investigación fue de 35 personas o trabajadores de la Red de Salud Huánuco.

### 3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### 3.3.1. TÉCNICAS

Las técnicas para la recopilación de información que se utilizó en el estudio fueron (Linares, 2020):

- Análisis documental.
- Encuesta.

### **3.3.2. INSTRUMENTO**

Los instrumentos se utilizaron como medio para recopilar datos de fuentes primarias y obtener información sobre las variables.

Para ello, operamos con:

- Ficha de análisis documental.
- Cuestionario.

## **3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS**

### **3.4.1. INTERPRETACIÓN DE DATOS Y RESULTADOS**

Se analizó estadísticamente los resultados, debido que se ejecutó la correlación de variables, manejando los valores conseguidos gracias a la prueba de correlación de Spearman para la encuesta, el análisis estadístico descriptivo de frecuencias fue mediante hoja de cálculo.

### **3.4.2. ANÁLISIS DE DATOS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS**

En esta etapa se usó pruebas estadísticas y lógicas para corroborar los supuestos de diseño, manejando el programa IBM SPSS Statistics versión 23.0, y así se planteó la discusión, se llegaron a conclusiones y se hizo las recomendaciones.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

#### **4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS**

Una vez desarrollada la recolección de datos, se realizó el análisis de la información recopilada, utilizando tablas y figuras que ayudaron en la interpretación de resultados que muestran ambas variables, empleando el programa SPSS versión 23.0, según el procedimiento de la ejecución del estudio, para el propósito de plantear soluciones según los resultados obtenidos y así de esa forma contestar a los objetivos e hipótesis formuladas.

Para esta investigación se aplicó un cuestionario, los cuales contenían ítems e interrogantes concernientes con las variables y dimensiones, donde se planteó 18 ítems, de acuerdo con las dimensiones planilla de metrados, presupuesto disponible en personal, presupuesto devengado en personal, tipo de contratación, rotación de personal y mejora de capacidades, donde se usó la estadística descriptiva y sirvió para analizar e interpretar los resultados de correlación entre variables y dimensiones, que a continuación se presenta.

##### **4.1.1. CUESTIONARIO**

Variable Independiente: Ejecución presupuestaria en personal

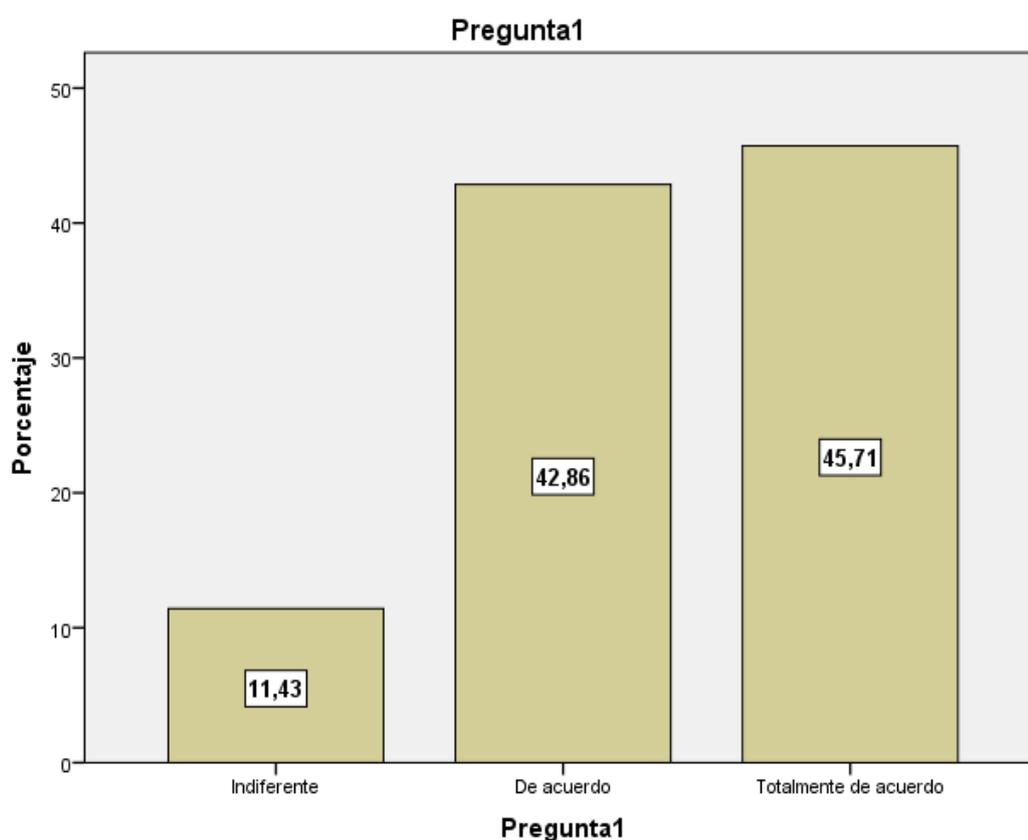
Dimensión 1: Planilla electrónica (PDT)

Ítem 1: ¿La planilla electrónica contiene la información detallada de los trabajadores y permite el cumplimiento de metas?

**Tabla 4**  
*Tabulación del ítem 1*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	7	20,0	20,0	20,0
	De acuerdo	7	20,0	20,0	40,0
	Totalmente de acuerdo	21	60,0	60,0	100,0
Total		35	100,0	100,0	

**Figura 5**  
*Distribución de la tabulación del ítem 1*



Fuente: Resultados de encuesta.

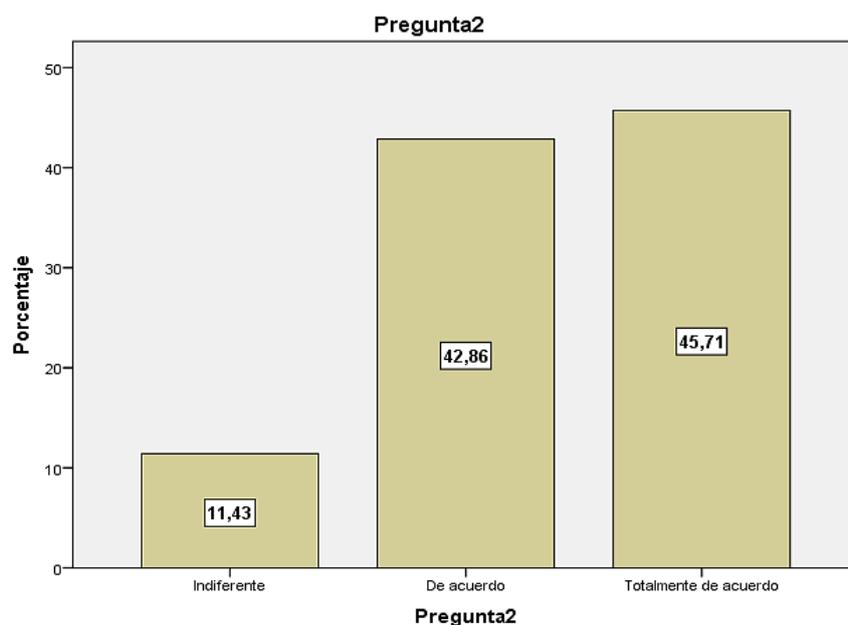
De la tabla 4 y figura 5, se obtuvieron resultantes en la pregunta respecto a que la planilla electrónica contiene información detallada de los trabajadores y permite el cumplimiento de metas, observamos que el 20% fue Indiferente, otro 20% estuvieron De acuerdo y la mayoría que viene a ser el 60% estuvieron Totalmente De acuerdo. Por lo que se puede analizar que los encuestados en su mayoría estuvieron de acuerdo sobre el ítem 1.

➤ **Ítem 2: ¿La ejecución presupuestaria en personal avanza a través de la declaración mensual de la planilla electrónica?**

**Tabla 5**  
*Tabulación del ítem 2*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	4	11,4	11,4	11,4
	De acuerdo	15	42,9	42,9	54,3
	Totalmente de acuerdo	16	45,7	45,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

*Figura 6*  
*Distribución de la tabulación del ítem 2*



Fuente: Resultados de encuesta.

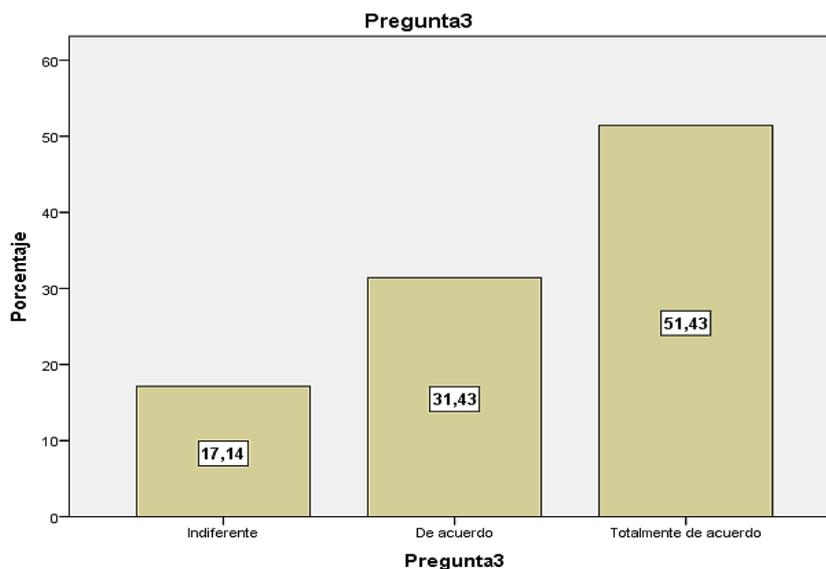
Según la tabla 5 y figura 6, se apreció del total de trabajadores encuestados de la Red de Salud Huánuco, que el 11.43% del personal que labora fue Indiferente, el 42.86% de encuestados opinaron que estuvieron De acuerdo, sin embargo, el 45.71% de encuestados manifestaron que estuvieron Totalmente De acuerdo, con que la ejecución presupuestaria en personal avanzó a través de la declaración mensual de la planilla electrónica, teniendo un total de 35 personas encuestadas.

➤ **Ítem 3: ¿Los ingresos, tributos y beneficios de la planilla electrónica motivan para el cumplimiento de metas?**

**Tabla 6**  
*Tabulación de respuestas del ítem 3*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	6	17,1	17,1	17,1
	De acuerdo	11	31,4	31,4	48,6
	Totalmente de acuerdo	18	51,4	51,4	100,0
Total		35	100,0	100,0	

**Figura 7**  
*Distribución de la tabulación del ítem 3*



Fuente: Resultados de encuesta.

Según la tabla 6 y figura 7, se apreció que del total de encuestados (35 trabajadores), 6 (17.14 %) respondieron que fueron indiferentes a que los ingresos, tributos y beneficios de estar en planilla motivan para el cumplimiento de metas, mientras que 11 trabajadores (31.43%) respondieron que estuvieron De acuerdo y finalmente 18 encuestados (51.43%) dijeron que estuvieron Totalmente De acuerdo debido a que es muy importante motivar al personal para poder cumplir las metas institucionales.

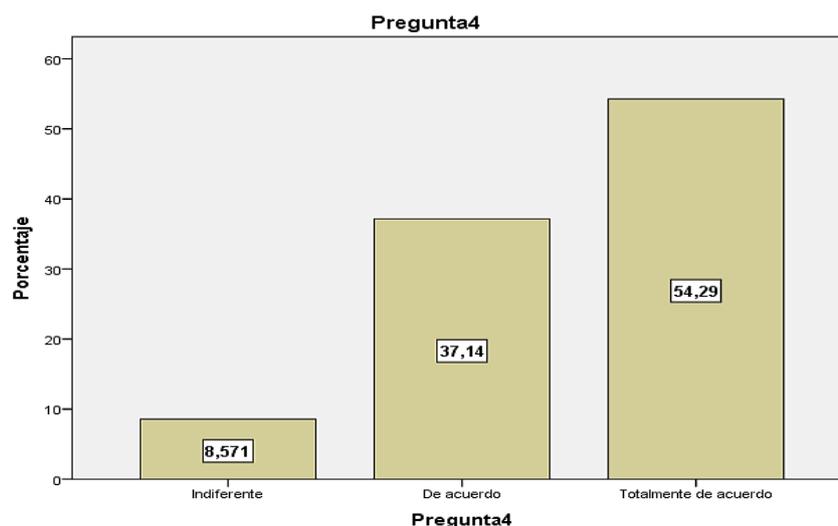
#### 4.1.2. DIMENSIÓN 2: PRESUPUESTO DISPONIBLE EN PERSONAL (PIM)

➤ **Ítem 4: ¿Cree que el presupuesto disponible para contratación de personal es el suficiente?**

**Tabla 7**  
*Tabulación del ítem 4*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	3	8,6	8,6	8,6
	De acuerdo	13	37,1	37,1	45,7
	Totalmente de acuerdo	19	54,3	54,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Figura 8**  
*Distribución de la tabulación del ítem 4*



Fuente: Resultados de encuesta.

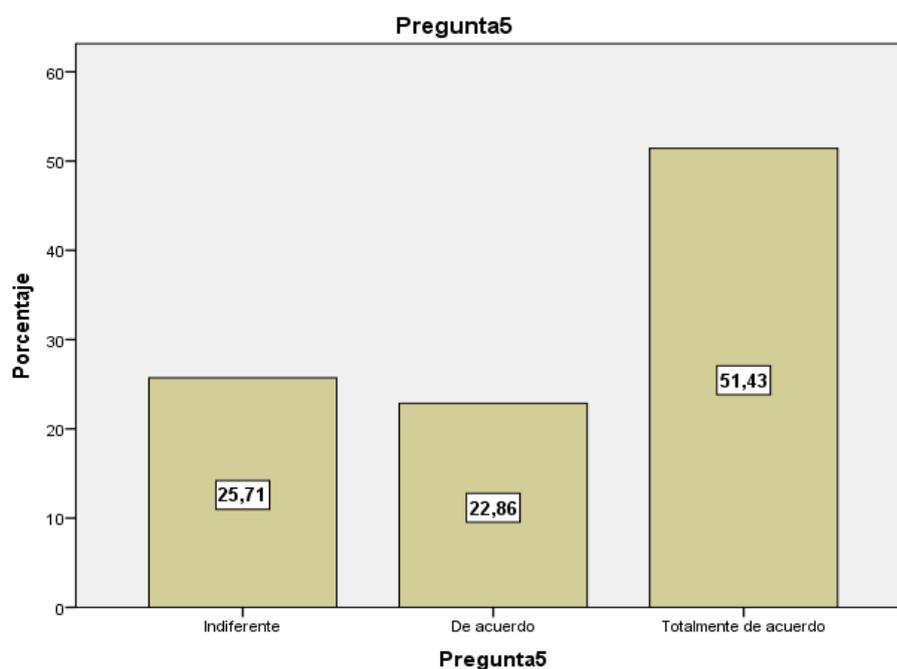
Según la tabla 7 y figura 8, se apreció que del total de encuestados (35 trabajadores), 3 (8.6%) respondieron que fueron Indiferentes respecto a si el presupuesto disponible para contratación de personal fue el suficiente, mientras que 13 personas (37.1%) respondieron que están De acuerdo; así mismo 19 encuestados (54.3%) respondieron que están Totalmente de acuerdo, por lo que la mayoría de los trabajadores creyeron que el presupuesto para contratación de personal fue el suficiente.

➤ **Ítem 5: ¿El presupuesto disponible por tipo de contratación se distribuye adecuadamente en la entidad?**

**Tabla 8**  
*Tabulación del ítem 5*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	9	25,7	25,7	25,7
	De acuerdo	8	22,9	22,9	48,6
	Totalmente de acuerdo	18	51,4	51,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Figura 9**  
*Distribución de la tabulación del ítem 5*



**Fuente:** Resultados de encuesta.

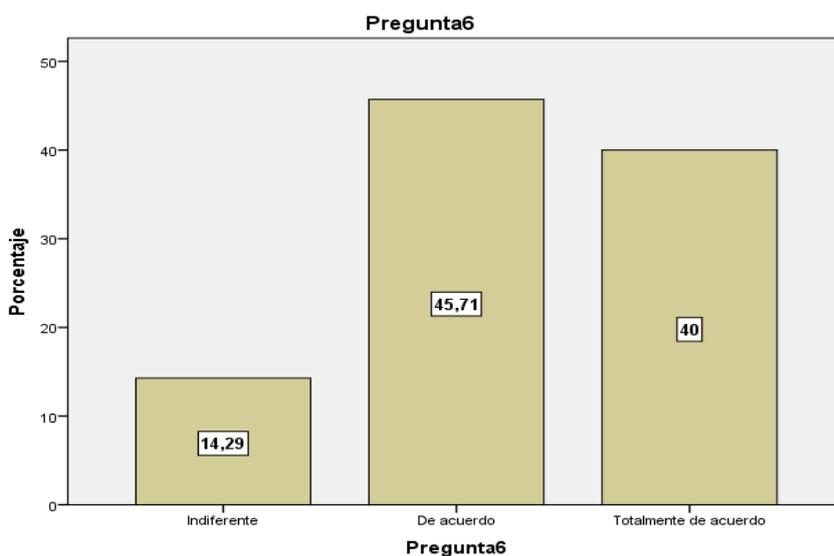
Como se observa la tabla 8 y figura 9, del total de encuestados (35 trabajadores), tan solo 9 de ellos (25.7%) respondieron que fueron Indiferentes a que el presupuesto disponible por tipo de contratación se distribuyó adecuadamente en la entidad, mientras que 8 personas (22.9%) encuestadas respondieron que estuvieron de acuerdo, por otro lado 18 encuestados (51.4%) opinan que estuvieron Totalmente de acuerdo y piensan que el presupuesto se distribuyó adecuadamente.

➤ **Ítem 6: ¿Propondría incrementar el presupuesto disponible en mejoramiento de capacidades para perfeccionar el cumplimiento de metas?**

**Tabla 9**  
*Tabulación del ítem 6*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	5	14,3	14,3	14,3
	De acuerdo	16	45,7	45,7	60,0
	Totalmente de acuerdo	14	40,0	40,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Figura 10**  
*Distribución de la tabulación del ítem 6*



Fuente: Resultados de encuesta.

Como se puede apreciar la tabla 9 y figura 10, se evaluó que del total de personas encuestadas, 5 de ellas (14.3%) manifestaron que fueron Indiferentes y creyeron que incrementar el presupuesto disponible en mejoramiento de capacidades para perfeccionar el cumplimiento de metas fue irrelevante, mientras que 16 personas (45.7%) respondieron que estuvieron De acuerdo, por otro lado 14 personas (40.0%) dijeron estar Totalmente de acuerdo, en que fue necesario incrementar el presupuesto en el mejoramiento de capacidades del personal.

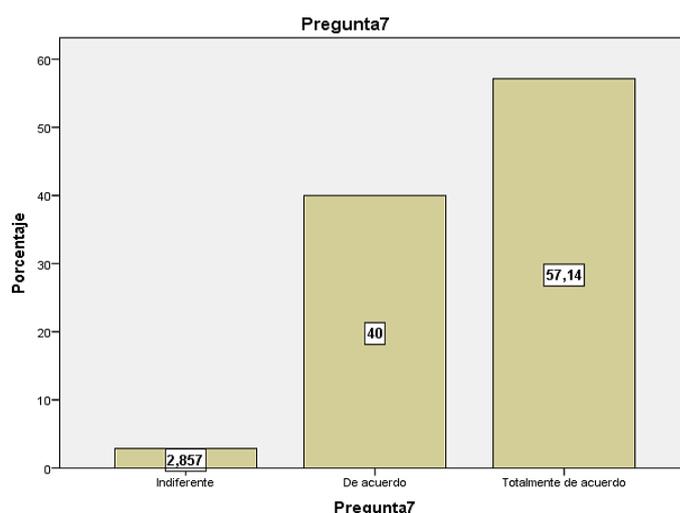
### 4.1.3. DIMENSIÓN 3: PROCESO DE DEVENGADO

- **Ítem 7: ¿El proceso de devengado en el pago de personal es efectuado de forma puntual y se relaciona con el cumplimiento de metas?**

**Tabla 10**  
*Tabulación del ítem 7*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	1	2,9	2,9	2,9
	De acuerdo	14	40,0	40,0	42,9
	Totalmente de acuerdo	20	57,1	57,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Figura 11**  
*Distribución de la tabulación del ítem 7*



Fuente: Resultados de encuesta.

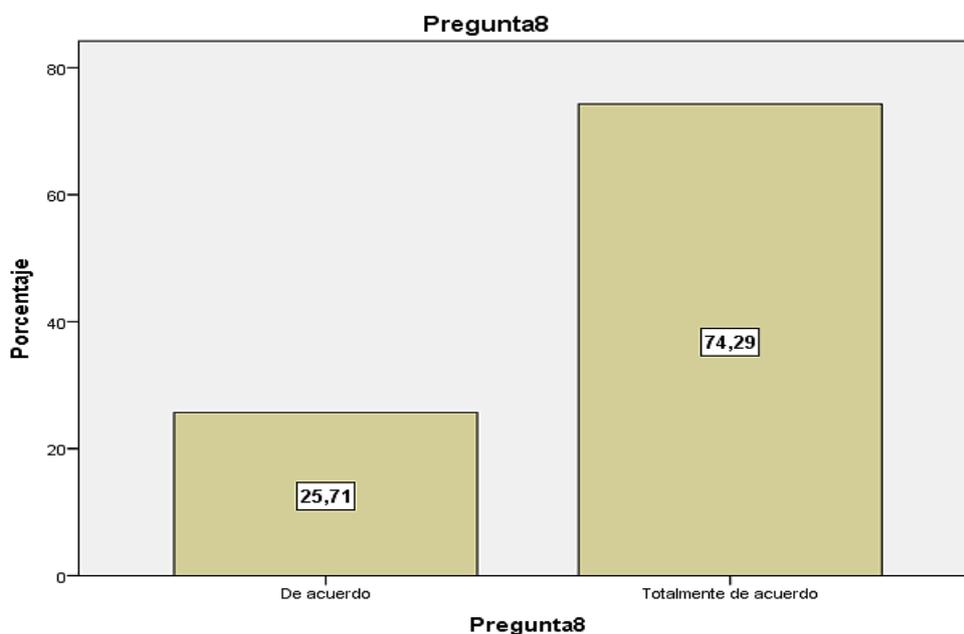
Se aprecia que del total de encuestados (35 personas), el 2.9% (1 encuestado) manifestaron que fueron Indiferentes al hecho de que con el proceso de devengado en el pago de personal fue efectuado de forma puntual y se relacionó con el cumplimiento de metas; mientras que el 40.0% (14 encuestados) respondieron que estuvieron de acuerdo con esta afirmación, así mismo, el 57.1% (20 personas) dijeron que estuvieron Totalmente de acuerdo, con que el devengado del pago del personal de forma puntual se relacionó con el cumplimiento de metas institucionales.

➤ **Ítem 8: ¿Los devengados de las obligaciones del empleador se realizan oportunamente en la entidad?**

**Tabla 11**  
*Tabulación del ítem 8*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	De acuerdo	9	25,7	25,7	25,7
	Totalmente de acuerdo	26	74,3	74,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Figura 12**  
*Distribución de la tabulación del ítem 8*



**Fuente:** Resultados de encuesta.

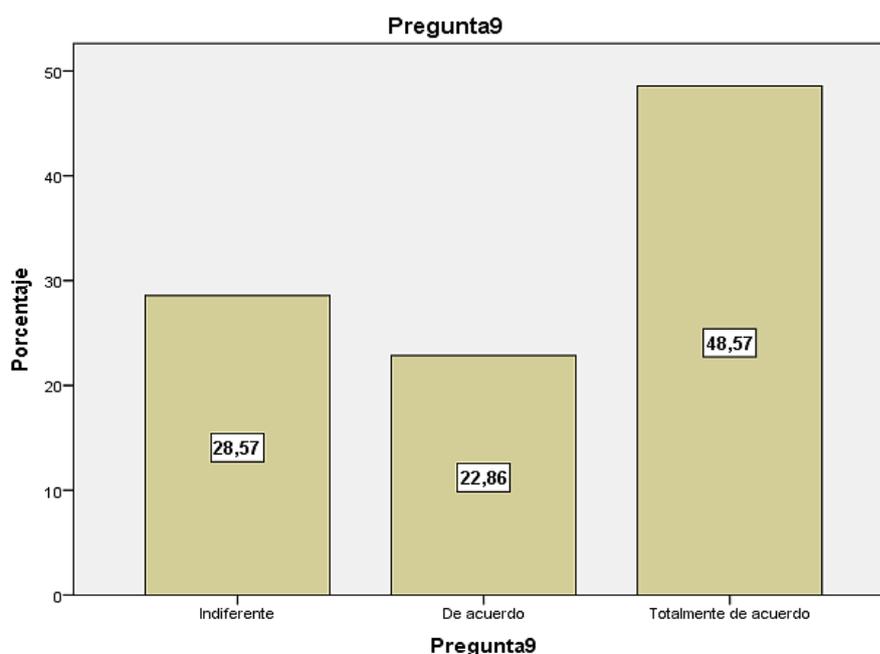
Se aprecia que del total de encuestados (35 personas), el 74.3% (26 encuestados) manifestaron que estuvieron totalmente de acuerdo y el 25.7% (9 encuestados) respondieron que estuvieron de acuerdo, que los devengados de las obligaciones del empleador se realizaron oportunamente en la entidad, pero mencionando que siempre existieron algunos días de retraso que son aceptables.

➤ **Ítem 9: ¿Cree que los devengados para pago de pensiones y otras prestaciones sociales se relacionan con el cumplimiento de metas?**

**Tabla 12**  
*Tabulación del ítem 9*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	10	28,6	28,6	28,6
	De acuerdo	8	22,9	22,9	51,4
	Totalmente de acuerdo	17	48,6	48,6	100,0
Total		35	100,0	100,0	

**Figura 13**  
*Distribución de la tabulación del ítem 9*



**Fuente:** Resultados de encuesta.

Según la tabla 12 y figura 13, se apreció que de los 35 encuestados, respondieron con respecto a que si los devengados para pago de pensiones y otras prestaciones sociales se relacionan con el cumplimiento de metas; 17 de ellos (48.6%) respondieron que estuvieron totalmente de acuerdo, del mismo modo 8 encuestados (22.9%) dijeron que estuvieron de acuerdo y finalmente 10 personas (28.6%) manifestaron desconocer o ser indiferentes a la presente interrogante.

## 4.2. VARIABLE DEPENDIENTE: CUMPLIMIENTO DE METAS

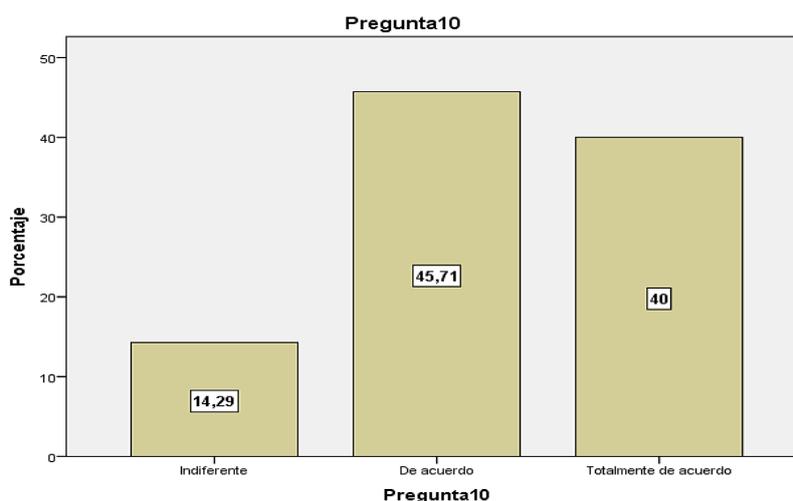
### 4.2.1. DIMENSIÓN 1: TIPO DE CONTRATACIÓN

- Ítem 10: ¿Cree que el tipo de contratación se relaciona con el cumplimiento de metas?

**Tabla 13**  
*Tabulación del ítem 10*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	5	14,3	14,3	14,3
	De acuerdo	16	45,7	45,7	60,0
	Totalmente de acuerdo	14	40,0	40,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Figura 14**  
*Distribución de la tabulación del ítem 10*



**Fuente:** Resultados de encuesta.

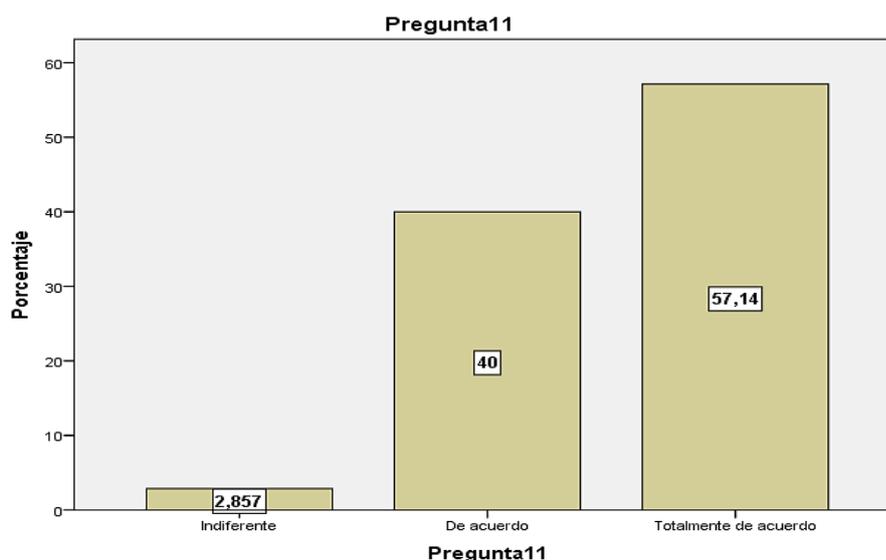
Como se observa la tabla 13 y figura 14, observamos que del total de encuestados (35 personas), solo 14 personas (40%) respondieron que estuvieron totalmente de acuerdo y creyeron que el tipo de contratación se relacionó con el cumplimiento de metas, mientras que 16 encuestados (45.7%) sostuvieron que estuvieron de acuerdo; por otro lado 5 trabajadores (14.3%) dijeron que el tipo de contratación se relaciona con el cumplimiento de metas.

- **Ítem 11: ¿Las modalidades de contratación DL 276 y DL 1057 son las únicas que utilizan planilla y cree que contribuye al cumplimiento de metas?**

**Tabla 14**  
*Tabulación del ítem 11*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	1	2,9	2,9	2,9
	De acuerdo	14	40,0	40,0	42,9
	Totalmente de acuerdo	20	57,1	57,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Figura 15**  
*Distribución de la tabulación del ítem 11*



**Fuente:** Resultados de encuesta.

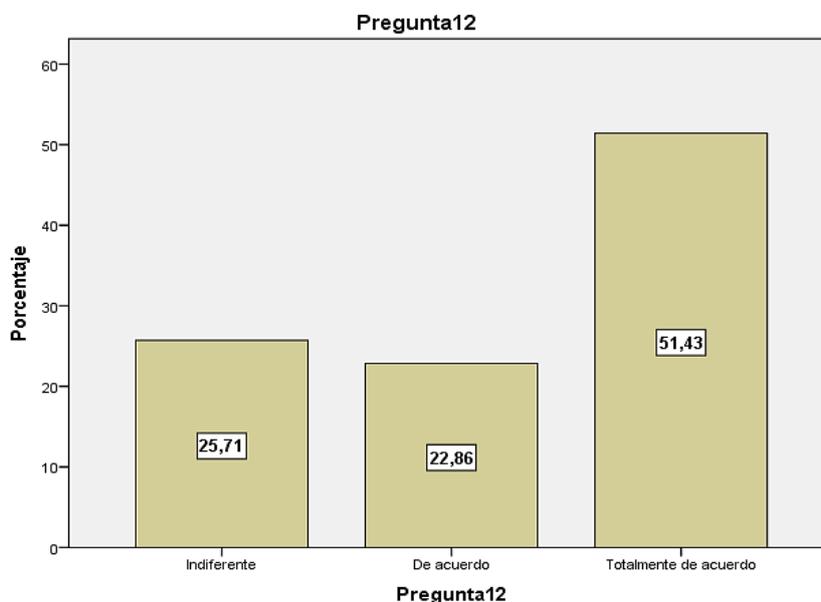
Apreciando la tabla 14 y figura 15, vemos que el 57.1% (20 encuestados), opinaron que estuvieron totalmente de acuerdo sobre las modalidades de contratación DL 276 y DL 1057 son las únicas que utilizaron planilla y creyeron que contribuye al cumplimiento de metas, mientras que el 40% (14 personas), dijeron que estuvieron de acuerdo; y finalmente el 2.9 % (1 encuestado) afirmaron que estas dos modalidades de contratación son las únicas en planilla y se debió plantear dichas formas de trabajo en mejora del cumplimiento de metas de la entidad.

➤ **Ítem 12: ¿Cree que el tipo de contratación por locación de servicios ayuda en el cumplimiento de metas de la entidad?**

**Tabla 15**  
*Tabulación del ítem 12*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	9	25,7	25,7	25,7
	De acuerdo	8	22,9	22,9	48,6
	Totalmente de acuerdo	18	51,4	51,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Figura 16**  
*Distribución de la tabulación del ítem 12*



**Fuente:** Resultados de encuesta.

Como se aprecia la tabla 15 y figura 16, vimos que del total de encuestados (35 personas), 18 personas (51.4%) opinaron que estuvieron totalmente de acuerdo que el tipo de contratación por locación de servicios ayudó en el cumplimiento de metas de la entidad, por otro lado 8 personas (22.9%) respondieron que estuvieron de acuerdo, finalmente 9 personas (25.7%) manifestaron ser indiferentes o fue irrelevante que el tipo de contratación por locación de servicios ayudó en el cumplimiento de metas de la entidad.

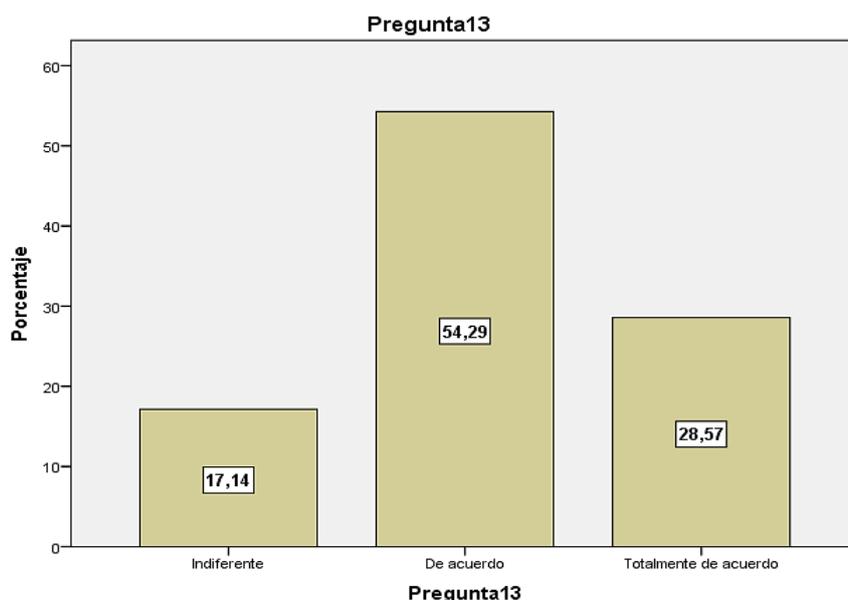
## 4.2.2. DIMENSIÓN 2: ROTACIÓN DE PERSONAL

- Ítem 13: ¿Piensa que es adecuado realizar una rotación de personal para mejorar el cumplimiento de metas?

**Tabla 16**  
*Tabulación del ítem 13*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	6	17,1	17,1	17,1
	De acuerdo	19	54,3	54,3	71,4
	Totalmente de acuerdo	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Figura 17**  
*Distribución de la tabulación del ítem 13*



**Fuente:** Resultados de encuesta.

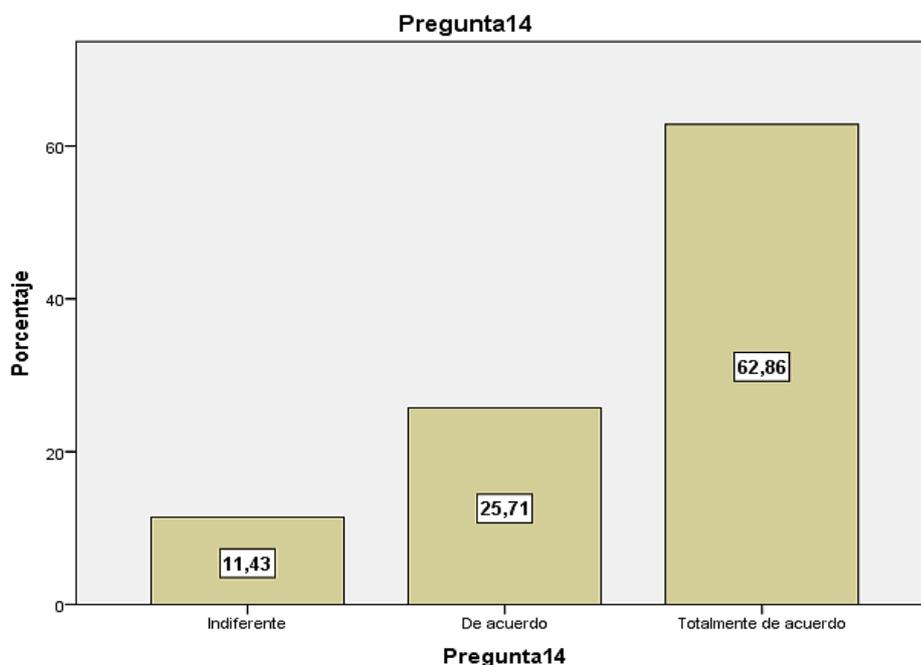
De acuerdo con la tabla 16 y figura 17, de las 35 personas encuestadas en la Red de Salud Huánuco, el 28.6% (10 personas) respondieron que estuvieron totalmente de acuerdo que fue adecuado realizar una rotación de personal para mejorar el cumplimiento de metas, no obstante, el 54.3% (19 encuestados) manifestaron que estuvieron de acuerdo, luego el 17.1% (6 personas) respondieron que fueron indiferentes.

➤ **Ítem 14: ¿La rotación de personal no calificado contribuye al cumplimiento de metas?**

**Tabla 17**  
Tabulación del ítem 14

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	4	11,4	11,4	11,4
	De acuerdo	9	25,7	25,7	37,1
	Totalmente de acuerdo	22	62,9	62,9	100,0
Total		35	100,0	100,0	

**Figura 18**  
Distribución de la tabulación del ítem 14



**Fuente:** Resultados de encuesta.

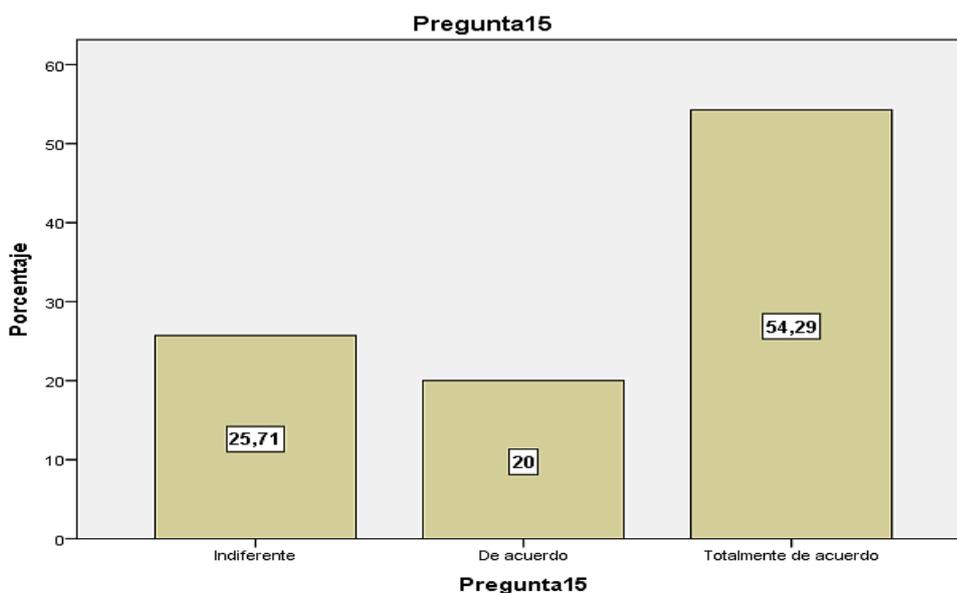
Se aprecia en la tabla 17 y figura 18, que el 62.9% (22 encuestados) indicaron que estuvieron totalmente de acuerdo que la rotación de personal no calificado contribuyó al cumplimiento de metas, luego el 25.7% (9 encuestados) afirmaron que estuvieron de acuerdo, el 11.4% (4 encuestados) respondieron que fueron indiferentes o no estuvieron informados sobre la rotación del personal no calificado y si este contribuyó al cumplimiento de metas.

- **Ítem 15: ¿La rotación de personal por tipo de contratación y tiempo de servicio debilita la motivación el personal y por ende el cumplimiento de metas?**

**Tabla 18**  
*Tabulación del ítem 15*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	9	25,7	25,7	25,7
	De acuerdo	7	20,0	20,0	45,7
	Totalmente de acuerdo	19	54,3	54,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Figura 19**  
*Distribución de la tabulación del ítem 15*



**Fuente:** Resultados de encuesta.

Para el caso de la tabla 18 y figura 19, se aprecia de las 35 personas encuestadas, el 54.3% respondieron que estuvieron totalmente de acuerdo que la rotación de personal por tipo de contratación y tiempo de servicio debilitó la motivación del personal y por ende el cumplimiento de metas, mientras que el 20% de personas dijeron que estuvieron de acuerdo, finalmente el 25.7% de personas afirmaron que fueron indiferentes o no quisieron opinar al respecto.

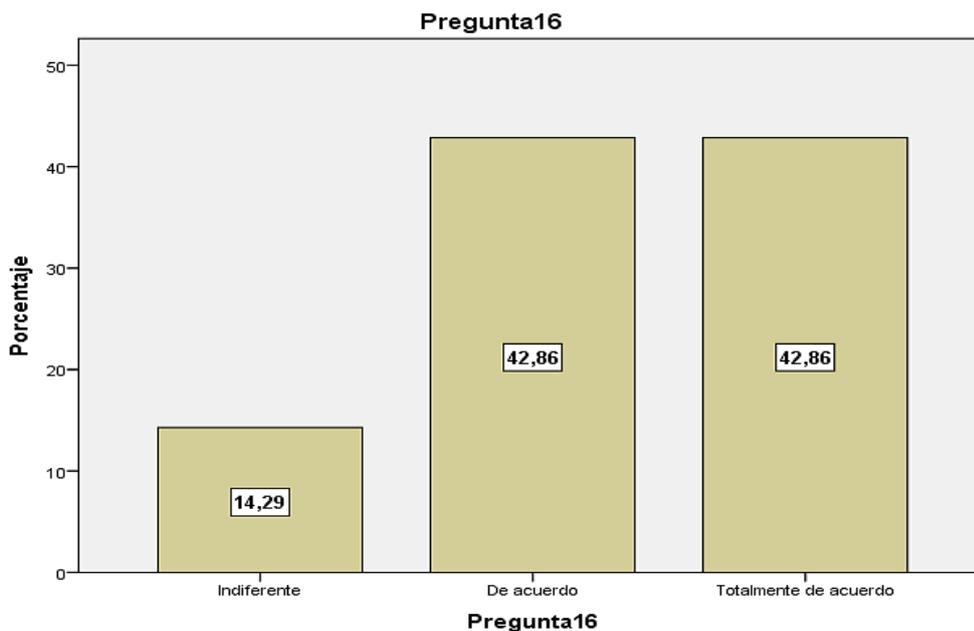
### 4.2.3. DIMENSIÓN 3: MEJORA DE CAPACIDADES

- **Ítem 16: ¿En la entidad se desarrolla la mejora de capacidades para el cumplimiento de metas?**

**Tabla 19**  
*Tabulación del ítem 16*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	5	14,3	14,3	14,3
	De acuerdo	15	42,9	42,9	57,1
	Totalmente de acuerdo	15	42,9	42,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Figura 20**  
*Distribución de la tabulación del ítem 16*



**Fuente:** Resultados de encuesta.

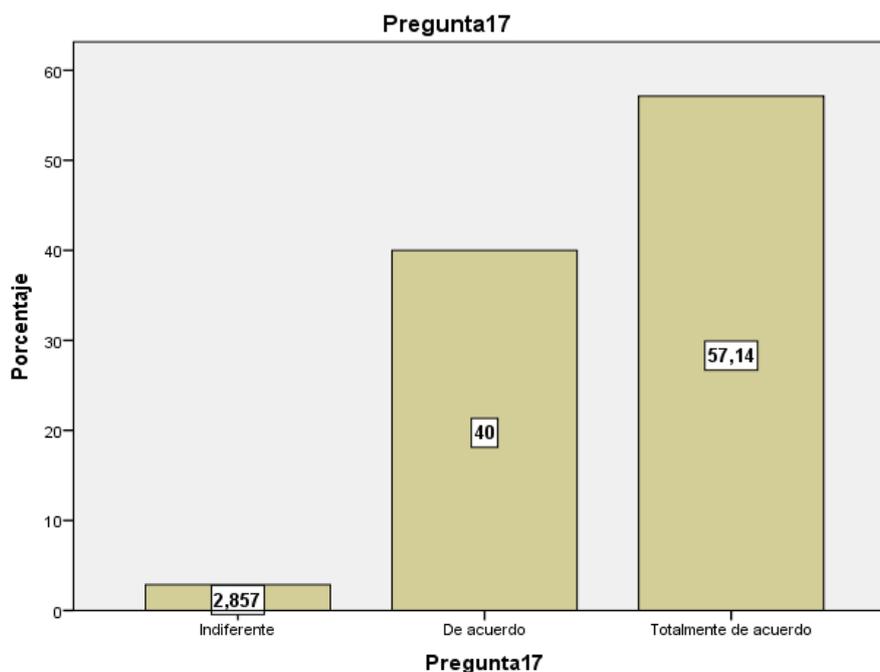
Se aprecia en la tabla 19 y figura 20, que un 42.9% (15 encuestados) indican que estuvieron totalmente de acuerdo con que en la entidad se desarrolló la mejora de capacidades para el cumplimiento de metas, luego 42.9% (15 encuestados) afirmaron que estuvieron de acuerdo y un 14.3% (5 encuestados) dijeron que fueron indiferentes.

➤ **Ítem 17: ¿Cómo parte de la mejora de capacidades se planifican capacitaciones constantes con miras al cumplimiento de metas?**

**Tabla 20**  
*Tabulación del ítem 17*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	1	2,9	2,9	2,9
	De acuerdo	14	40,0	40,0	42,9
	Totalmente de acuerdo	20	57,1	57,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Figura 21**  
*Distribución de la tabulación del ítem 17*



**Fuente:** Resultados de encuesta.

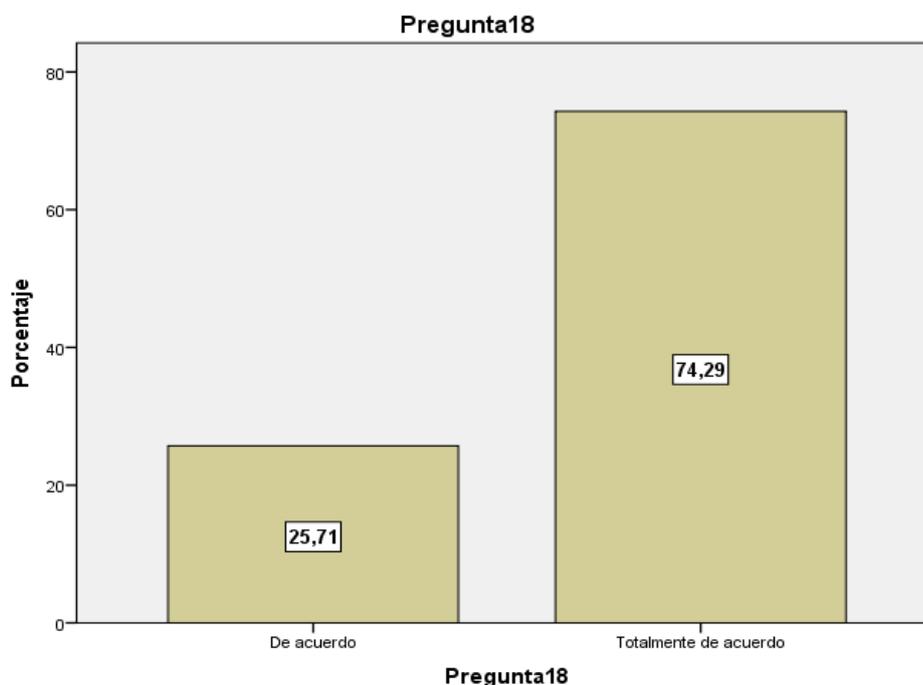
Se pudo deducir de la tabla 20 y figura 21, que de los 35 encuestados, 20 (57.1%) manifestaron que cómo parte de la mejora de capacidades se planificaron capacitaciones constantes con miras al cumplimiento de metas, no obstante 14 personas encuestadas (40%) respondieron que estuvieron de acuerdo, y por último 1 persona (2.9%) dijo que fue indiferente, porque desconocían que se desarrollen capacitaciones en la entidad.

➤ **Ítem 18: ¿Recibe algún incentivo y/o beneficio como resultado del cumplimiento de metas?**

**Tabla 21**  
*Tabulación del ítem 18*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	De acuerdo	9	25,7	25,7	25,7
	Totalmente de acuerdo	26	74,3	74,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Figura 22**  
*Distribución de la tabulación del ítem 18*



**Fuente:** Resultados de encuesta.

Visto la tabla 21 y figura 22, se apreció que de los 35 encuestados, el 74.3% de personas afirmaron que estuvieron totalmente de acuerdo que el personal debería recibir algún incentivo y/o beneficio como resultado del cumplimiento de metas, y el 25.7% estuvieron de acuerdo, por lo que la entidad debió tomar en cuenta las opiniones de sus trabajadores, buscar una mayor productividad y lograr el cumplimiento de metas.

### 4.3. PRUEBA DE NORMALIDAD

También los datos procesados se sometieron a una prueba de normalidad para establecer si poseen una distribución normal, y a partir de los resultados de esta prueba se eligió que tipo de análisis de correlación se utilizó. Por ello, nos mostró si se aplica una prueba paramétrica o no paramétrica.

Para ello, se propuso el siguiente proceso de análisis de normalidad:

- ❖ **H<sub>0</sub>**: Los datos presentan una distribución normal.
- ❖ **H<sub>a</sub>**: Los datos no presentan una distribución normal.

Para reconocer la H<sub>0</sub> e indicar que la serie presenta una distribución normal, el resultado del nivel de significancia debe ser mayor a 0.05, y si es menor significa que los datos no se distribuyen normalmente.

Se conocen dos tipos de pruebas de normalidad para este tipo de estudio, y elegir una de estas estuvo en función de la muestra que se consideró desde el principio. Se toma en cuenta la prueba Shapiro-Wilk para muestras  $\leq 50$  y la prueba Kolmogorov-Smirnov para pruebas con muestras  $> 50$ .

**Tabla 22**  
*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Pregunta1	,283	35	,000	,775	35	,000
Pregunta2	,264	35	,000	,780	35	,000
Pregunta3	,319	35	,000	,740	35	,000
Pregunta4	,481	35	,000	,512	35	,000
Pregunta5	,262	35	,000	,788	35	,000
Pregunta6	,252	35	,000	,788	35	,000
Pregunta7	,346	35	,000	,706	35	,000
Pregunta8	,488	35	,000	,486	35	,000
Pregunta9	,262	35	,000	,788	35	,000
Pregunta10	,254	35	,000	,785	35	,000
Pregunta11	,339	35	,000	,700	35	,000
Pregunta12	,277	35	,000	,781	35	,000

Pregunta13	,210	35	,000	,806	35	,000
Pregunta14	,270	35	,000	,800	35	,000
Pregunta15	,273	35	,000	,779	35	,000
Pregunta16	,269	35	,000	,778	35	,000
Pregunta17	,339	35	,000	,700	35	,000
Pregunta18	,514	35	,000	,420	35	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

FUENTE: Datos procesados en el programa SPSS.

Como observamos los resultados de la prueba de normalidad, la muestra es de 35 y se consideran los indicadores de la prueba de Shapiro-Wilk. Y dado que el valor de significación es inferior a 0,05, entonces se sabe que todos los datos obtenidos no se distribuyen normalmente, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa. Por lo tanto, se realizó una correlación no paramétrica. En este caso, se utilizó la prueba de Rho-Spearman para realizar el procedimiento de correlación.

#### 4.4. CONTRASTACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

En la correlación, comparación, prueba de hipótesis y análisis de la serie de datos del cuestionario, en base a las respuestas brindadas por los trabajadores de la entidad.

Entonces, para esta acción se manejó la prueba de correlación de Spearman el que se desarrolló su proceso en el software estadístico y se interpretó los productos brindados por el análisis. Pues estos resultados vienen relacionados de la correlación entre variables, así el coeficiente “r” de Spearman varía entre -1.00 a +1.00.

**Tabla 23**  
*Coefficientes “r” de Spearman*

COEFICIENTE	INTERPRETACIÓN
-1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	Correlación negativa considerable.
-0.25	Correlación negativa media.
-0.10	Correlación negativa débil.
0.00	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10	Correlación positiva muy débil.
+0.25	Correlación positiva débil.
+0.50	Correlación positiva media.
+0.75	Correlación positiva considerable.
+0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	Correlación positiva perfecta.

FUENTE: Hernández, Fernández y Baptista, 2010.

Posteriormente, se mostraron los resultados basados en el análisis de las pruebas estadísticas antes mencionadas usando el coeficiente de correlación de Spearman.

##### 4.4.1. PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

**H<sub>0</sub>:** La ejecución presupuestaria en personal no se relaciona significativamente con el cumplimiento de metas en la Red de Salud Huánuco, 2023.

**H<sub>a</sub>:** La ejecución presupuestaria en personal se relaciona significativamente con el cumplimiento de metas en la Red de Salud Huánuco, 2023.

Para experimentar la hipótesis planteada se tuvo el siguiente procedimiento:

- La muestra, es una muestra aleatoria simple.
- La prueba estadística: Coeficiente de Correlación de Spearman.
- La distribución de prueba: cuando la  $H_0$  es verdadera, el valor del coeficiente “r” de Spearman puede variar de -1.00 a +1.00 y alcanza un nivel de significancia mayor o igual del 0.05 (95% de confianza y un 5% de probabilidad de error).
- Regla de decisión: Rechazar la hipótesis nula si el nivel de significancia  $p \geq 0.05$ . Es decir, si  $p < 0.05$  se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

**Tabla 24**  
*Correlación de Spearman – Hipótesis general*

			EJECUCIÓN PRESUPUESTA RIA	CUMPLIMIE NTO DE METAS
Rho de Spearman	EJECUCIÓN PRESUPUESTA RIA	Coeficiente de correlación	1,000	,645**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	CUMPLIMIENT O DE METAS	Coeficiente de correlación	,645**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

FUENTE: Datos procesados en el SPSS.

Se consiguió obtener un factor de correlación de **0.645**, el que descifró la presencia de correlación positiva media con respecto a la relación entre variables: ejecución presupuestaria en personal y el cumplimiento de metas presupuestales. Al mismo tiempo, el análisis de significancia nos dió un 0.000 el cual es menor que el 0.05 (**0.000 < 0.05**), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la suposición alternante. En ese sentido se pudo aceptar la principal hipótesis: La ejecución presupuestaria en personal se relaciona significativamente con el cumplimiento de metas en la Red de Salud Huánuco, 2023.

#### 4.4.2. PRUEBA DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

**H<sub>0</sub>:** La Planilla electrónica no tiene una relación significativa sobre el tipo de contratación en la Red de Salud Huánuco, 2023.

**H<sub>a</sub>:** La Planilla electrónica tiene una relación significativa sobre el tipo de contratación en la Red de Salud Huánuco, 2023.

**Tabla 25**  
*Correlación de Spearman – Hipótesis específica 1*

			PLANILLA ELECTRÓNICA	TIPO DE CONTRATACIÓN
Rho de Spearman	PLANILLA ELECTRÓNICA	Coeficiente de correlación	1,000	,211
		Sig. (bilateral) N	.	,003 35
	TIPO DE CONTRATACIÓN	Coeficiente de correlación	,211	1,000
		Sig. (bilateral) N	,003 35	.

FUENTE: Datos procesados en el SPSS

Se consiguió obtener un factor de correlación de **0.211**, el que descifró la presencia de correlación positiva débil con respecto a la comprobación de relación entre dimensiones: Planilla electrónica y el tipo de contratación, el análisis de significancia nos dió un 0.003 el cual es menor que el 0.05 (**0.003 < 0.05**), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la suposición alternante. En ese sentido se pudo aceptar la hipótesis específica 1: La Planilla electrónica tiene una relación significativa sobre el tipo de contratación en la Red de Salud Huánuco, 2023.

#### 4.4.3. PRUEBA DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

**H<sub>0</sub>:** El presupuesto disponible en personal no se relaciona de manera positiva con la rotación del personal en la Red de Salud Huánuco, 2023.

**H<sub>a</sub>:** El presupuesto disponible en personal se relaciona de manera positiva con la rotación del personal en la Red de Salud Huánuco, 2023.

**Tabla 26**  
*Correlación de Spearman – Hipótesis específica 2*

			PRESUPUESTO DISPONIBLE	ROTACIÓN DE PERSONAL
Rho de Spearman	PRESUPUESTO DISPONIBLE	Coefficiente de correlación	1,000	,576**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	ROTACIÓN DE PERSONAL	Coefficiente de correlación	,576**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

FUENTE: Datos procesados en el SPSS.

Se consiguió obtener un factor de correlación de **0.576**, el que descifró la presencia de correlación positiva media con respecto a la comprobación de relación entre dimensiones: Presupuesto disponible en personal y Rotación de Personal. Al mismo tiempo, el análisis de significancia nos dió un 0.000 el cual es menor que el 0.05 (**0.000 < 0.05**), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la suposición alterna: El presupuesto disponible en personal se relaciona de manera positiva con la rotación del personal en la Red de Salud Huánuco, 2023.

#### 4.4.4. PRUEBA DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

**H<sub>0</sub>:** El presupuesto devengado en personal no se relaciona significativamente con la mejora de capacidades en la Red de Salud Huánuco, 2023.

**H<sub>a</sub>:** El presupuesto devengado en personal se relaciona significativamente con la mejora de capacidades en la Red de Salud Huánuco, 2023.

**Tabla 27**  
Correlación de Spearman – Hipótesis específica 3

			PRESUPUE STO DEVENGAD O	MEJORA DE CAPACIDA DES
Rho de Spearman	PRESUPUESTO DEVENGADO	Coeficiente de correlación	1,000	,570**
		Sig. (bilateral) N	.	,000 35
	MEJORA DE CAPACIDADES	Coeficiente de correlación	,570**	1,000
		Sig. (bilateral) N	,000 35	.

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

FUENTE: Datos procesados en el SPSS

Se consiguió obtener un factor de correlación de **0.570**, el que descifró la presencia de correlación positiva media con respecto a la comprobación de relación entre dimensiones: Presupuesto devengado y mejora de capacidades. Al mismo tiempo, el análisis de significatividad nos dió un 0.000 el cual es menor que el 0.05 (**0.000 < 0.05**), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la suposición alternante: El presupuesto devengado en personal se relacionó significativamente con la mejora de capacidades en la Red de Salud Huánuco, 2023.

## CAPITULO V

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### 5.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Sabemos que la exploración tuvo de intención determinar cómo la ejecución presupuestaria en personal se relaciona con el cumplimiento de metas en la Red de Salud Huánuco, 2023. Entonces para recopilar información se desarrolló un cuestionario de encuesta a los trabajadores de esta entidad en todos sus niveles y categorías, en base a ello se lograron obtener los valores resultantes usando los experimentos de correlación, en el que se logró comprobar los supuestos trazados, en función a las variables y dimensiones.

Entonces a partir de ello se analizó los resultados obtenidos con la de otros autores para poder realizar la discusión. Así con respecto a la **hipótesis general**: La ejecución presupuestaria en personal se relaciona significativamente con el cumplimiento de metas en la Red de Salud Huánuco, 2023. Al respecto, Pacheco, Quispe & Soto (2021), en su estudio “Ejecución presupuestaria y su impacto en las metas institucionales del condado de San Antonio”, donde planteó como principal objetivo determinar la efectividad del presupuesto de costos para lograr las metas de las agencias públicas del condado de San Antonio. Y con los resultados obtenidos del examen e interpretaciones muestran que, el presupuesto aprobado de la institución (IPN) y reformas presupuestarias (PIM) muestran cómo la ejecución de gastos contribuye significativamente al logro de las metas de las entidades públicas. Concluyendo que la ejecución óptima del presupuesto de gastos contribuye al logro de las metas, la ejecución de las obras públicas, la ejecución del presupuesto participativo y la creación de más empleos en el distrito.

Con respecto a la **hipótesis específica 1**: La Planilla electrónica tiene una relación significativa sobre el tipo de contratación en la Red de Salud Huánuco, 2023. Se corroboró que los resultados de Mamani (2022), en su estudio “Analizar la realización presupuestal y sus efectos en los niveles de

logro de los objetivos corporativos del Municipio de Orurillo, temporadas 2017-2018”, su propósito general fue evaluar la generación de ingresos y gastos de ejecución presupuestal a un nivel consistente con los fines presupuestarios y las metas de la agencia para 2017-2018. En el análisis de los resultados se encuentra que el criterio técnico para el cálculo de ingresos y determinación de costos no es suficiente, debido a que coexisten discrepancias entre lo proyectado y la ejecución. Además, tenemos un desempeño deficiente en términos de eficiencia, lo que indica una aplicación ineficiente de los gravámenes, lo que afecta negativamente al cumplimiento de los fines de la agencia. Se consumó que el procedimiento de realización presupuestaria de la Municipalidad Distrital de Orurillo del 2017 al 2018 fue tan regular que resultó incompleto y se observaron resultados insuficientes en el incumplimiento del plan de ejecución anual, lo que perjudicó el desarrollo del Distrito de Rille, porque los fondos no utilizados ya no crean oportunidades, mientras que el estado reduce las asignaciones presupuestarias del próximo año porque no se ha observado una implementación completamente efectiva; las deficiencias mencionadas impactan negativamente en el logro de las metas institucionales.

En lo que respecta a la **hipótesis específica 2**: El presupuesto disponible en personal se relaciona de manera positiva con la rotación del personal en la Red de Salud Huánuco, 2023. En ese sentido, Regalado & Morante (2021), en su tesis “Ejecución presupuestaria y su impacto en olmos tinajones objetivos de proyectos especiales 2021”, el propósito de este estudio fue determinar cómo la ejecución presupuestaria afecta el logro de las metas de los Proyectos Especiales Olmos Tinajones 2021. Donde los resultados de la encuesta encontraron que el 98,1% de los servidores encuestados no pudieron predecir de manera efectiva los ingresos esperados del proyecto. La eficiencia de recaudación de ingresos del 92,6% de los proyectos de servidor no es alta. El 96,3 % de los encuestados indicó que las salvaguardias establecidas para evitar el desvío de fondos de los proyectos no han sido eficaces. El 96,2% afirmó que la verificación de costos de implementación no es efectiva en comparación con la recepción de bienes y servicios recibidos en el proyecto. El 88,9% manifestó que la planificación de metas estratégicas

del proyecto no ha sido implementada en su totalidad. El 85,2% de los proyectos tienen estructuras técnicas incompletas para el logro de los objetivos estratégicos. El 98,1% manifestó que el ambiente de trabajo en el proyecto no se desarrolla adecuadamente. El 96.3 % del monitoreo del rendimiento del proyecto de los encuestados no fue suficiente. El 92.2 % del control de los objetivos estratégicos de las personas es incorrecto. La ejecución del presupuesto está relacionada con el logro de los objetivos de los proyectos especiales de Olmos Tinajones.

Con respecto a la **hipótesis específica 3**: El presupuesto devengado en personal se relaciona significativamente con la mejora de capacidades en la Red de Salud Huánuco, 2023. Relacionando a esta hipótesis, se tiene a Gaspar (2020), en su estudio titulado “Ejecución presupuestal y el cumplimiento de metas del programa presupuestal de control y prevención de salud mental de la Unidad Ejecutora 409 Red de Salud Pachitea – 2020”, su propósito fue determinar la relación entre la ejecución del presupuesto y el logro de las metas de la unidad ejecutora 409 Red de Salud Pachitea - plan presupuestario 2020 para el control y la prevención de la salud mental. Los resultados obtenidos en el proceso de ejecución presupuestaria para los servidores de la Unidad Ejecutora de la Red de Salud Pachitea 409 fueron adecuados, 88,9% y 11,1% insuficientes, alcanzando los porcentajes más bajos. En este sentido, podemos decir que existió una correlación directa. En cuanto al cumplimiento de la meta del servidor de la unidad ejecutora 409 de la Red de Salud de Pachitea, se encontró que el 55,6% se encuentra en un nivel bueno y el 44,4% en un nivel óptimo.

## CONCLUSIONES

1. Conforme al objetivo general, existió un efecto significativo entre las variables ejecución presupuestaria en personal y el cumplimiento de metas presupuestales, debido a que como resultado del análisis se tuvo un valor correlacional de **0.645** (tabla 24), es decir, existe una correlación positiva media entre las dos variables de estudio, por ello se puede afirmar que, la ejecución presupuestaria en personal se relaciona significativamente con el cumplimiento de metas en la Red de Salud Huánuco, 2023.
2. Ahora con respecto al objetivo específico 1, existe relación estadísticamente significativa entre planilla electrónica y el tipo de contratación, debido a que como resultados se obtuvieron los coeficientes de correlación de Spearman de **0.211** (tabla 25), el cual muestra que hay una correlación positiva débil entre las dos variables de estudio, entonces se afirma que, la Planilla electrónica tiene una relación significativa sobre el tipo de contratación en la Red de Salud Huánuco, 2023.
3. Con respecto al objetivo específico 2, se determinó que el presupuesto disponible en personal se relaciona de manera positiva con la rotación del personal en la Red de Salud Huánuco, 2023, debido a que como resultados se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman, de **0.576** (tabla 26), el cual muestra que hay una correlación positiva media entre las variables. Es decir que, al tener mayor disponibilidad presupuestal en personal, esto va a ocasionar un efecto en la rotación de personal en la Red de Salud Huánuco o viceversa.
4. De acuerdo con el objetivo específico 3, se estableció que el presupuesto devengado en personal se relaciona significativamente con la mejora de capacidades en la Red de Salud Huánuco, 2023, debido a que como resultados se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman, con un valor correlacional de **0.570** (tabla 27), el cual muestra que hay una correlación positiva media entre las variables. Por lo que, se determinó que existe relación entre variables.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al titular de la Red de Salud Huánuco, para que realice una adecuada planificación presupuestaria plurianual en relación con la planificación de contratación de personal, con base en los resultados obtenidos, a fin de poder proponer una adecuada articulación estratégica y mejorar el proceso de ejecución presupuestaria, inversiones y su sostenibilidad.
2. A la oficina de recursos humanos, hacer cumplir los derechos y obligaciones de los trabajadores, para un adecuado proceso de trabajo en la gestión de la entidad y también el mejoramiento de las capacidades del personal en cuidados y prevención de la salud, para mejorar los procesos y no afectar la productividad en el cumplimiento de metas presupuestales.
3. Las Unidades de Recursos Humanos y Logística, posean un profesional encargado que sea especialista y conocedor en contrataciones de personal, para que puedan realizar adecuadas contrataciones del personal y su constante capacitación, adoptar un sistema de calificación que ayude a identificar posibles casos de corrupción en la selección y seguir claramente las reglas, para actuar y no entorpecer el logro de las metas de cada ejecución presupuestal.
4. Recomendamos a los empleados implicados al proceso presupuestal, ejecutar acciones unidas con otras áreas, evaluar el cumplimiento los estándares y metas establecidas cada año, comprometerse a implementar procedimientos para la prestación de un servicio de calidad adecuado, que permita un mejor reporte de los objetivos. e incentivos para el cumplimiento para permitir una mejor planificación del presupuesto en el futuro.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arangoña, R., & Sevillano, M. (2019). Incidencia de la evasión del impuesto a la renta en la situación económica y financiera de los comerciantes de ropa de la galería Santa Rosa, Distrito de Callería, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali, Periodo 2016. Pucallpa – Perú, Universidad Privada de Pucallpa. Obtenido de [http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/157/1/tesis\\_argando%C3%B1a\\_sevillano.pdf](http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/157/1/tesis_argando%C3%B1a_sevillano.pdf)
- Apolinario, J., Mesias, R., & Salazar, G. (2018). La rentabilidad y su relación con la gestión de las Mypes de Huánuco - Rubro: confecciones - periodo 2018. Huánuco - Perú: Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- Arangoña, R., & Sevillano, M. (2019). INCIDENCIA DE LA EVASIÓN DEL IMPUESTO A LA RENTA EN LA SITUACIÓN ECONÓMICA Y FINANCIERA DE LOS COMERCIANTES DE ROPA DE LA GALERÍA SANTA ROSA DISTRITO DE CALLERÍA, PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO, REGIÓN UCAYALI, PERIODO 2016. PUCALLPA - PERÚ: UPP.
- Arévalo, M. (2018). DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA RENTABILIDAD ECONÓMICA DE LA EMPRESA INVERSIONES PÉREZ SRL JAÉN 2018. PIMENTEL - PERÚ: USS.
- Avalos, C. (2018). Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial y la Planilla Electrónica de la UGEL N° 305 Provincia de Huamalíes, Región Huánuco, Año 2018. Huánuco: UDH.
- BBVA. (14 de Marzo de 2018). Banca Responsable. Obtenido de <https://www.bbva.com/es/que-es-la-inversion/>
- Benítez, A. (2020). Análisis del impacto del COVID-19 en el sector de la construcción e inmobiliario en la ciudad de Ibarra. Ibarra - Ecuador: USFQ.

- Bullemore, J. (2019). Factores Relevantes en la Gestión de Ventas: Análisis desde el punto de vista de la empresa y del consumidor. Eduard Cristóbal: Universidad de Lleida. Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/666619/Tjbc1de1.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Calderón, C. (2018). LA GESTIÓN DEL GASTO PÚBLICO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ECHARATI DURANTE EL PERIODO 2011-2014. LIMA-PERÚ: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ.
- Carranza, B. (2021). El Presupuesto Público en Inversiones y su Incidencia en el Cumplimiento de la Meta REI en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2019 - 2021. Huánuco - Perú: UDH. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/3066>
- Carranza, V., Rivero, L., Bernales, R., & Villafuerte, A. (15 de Febrero de 2022). Ejecución presupuestal y calidad de gasto en un gobierno local, periodo 2019. Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies, 3(1), 378-387. doi:<https://doi.org/10.51798/sijis.v3i1.189>
- Chiavenato, I. (2000). ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS. LOS ÁNGELES: MC GRAW HILL.
- Correa, J. (2020). LA EVASIÓN DEL IMPUESTO PREDIAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO DE LA INFRAESTRUCTURA VIAL, EN LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE CASTILLO GRANDE, EN EL PERIODO 2019. HUÁNUCO - PERÚ: UDH.
- Cortés, J., & Martí, C. (2012). Una propuesta de presupuesto de devengo para las administraciones públicas. Revista del CLAD Reformas y Democracia(54), 33-62. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3575/357533686002.pdf>
- Cosulich, J. (1993). La Evasión Tributaria. Serie de Política Fiscal, 23. Obtenido de

[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/9480/S9300143\\_es.pdf?seque](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/9480/S9300143_es.pdf?seque)

Cosulich, J. (1993). LA EVASIÓN TRIBUTARIA. Santiago de Chile: CEPAL.

Crisostomo, J., & Trujillo, E. (2018). EL REGISTRO DE INFORMACIÓN LABORAL (T-REGISTRO) Y SU RELACIÓN CON EL PROGRAMA DE DECLARACIÓN TELEMÁTICA PLANILLA ELECTRÓNICA-PLAME EN LAS MYPES DEL DISTRITO DE YANACANCHA, PROVINCIA DE PASCO, 2017. PASCO - PERÚ: UNDAC.

CUBA BUSTINZA, E., & JIMÉNEZ SÁNCHEZ, E. (2018). GASTOS TRIBUTARIOS: BALANCE Y AGENDA. LIMA: CAD.

Diaz, A. (22 de Abril de 2013). Barra lateral. Obtenido de PRESUPUESTO INSTITUCIONAL DE APERTURA (PIA) Y PRESUPUESTO INSTITUCIONAL MODIFICADO (PIM): [http://blog.pucp.edu.pe/blog/nortenciogua/2013/04/22/presupuesto-institucional-de-apertura-pia-y-presupuesto-institucional-modificado-pim/#:~:text=%2D%20Las%20reglas%20para%20aprobar%20el,Presupuesto%20Institucional%20Modificado%20\(PIM\).](http://blog.pucp.edu.pe/blog/nortenciogua/2013/04/22/presupuesto-institucional-de-apertura-pia-y-presupuesto-institucional-modificado-pim/#:~:text=%2D%20Las%20reglas%20para%20aprobar%20el,Presupuesto%20Institucional%20Modificado%20(PIM).)

Escobar, D., & Hermoza, G. (2015). EL PRESUPUESTO POR RESULTADOS EN LA CALIDAD DEL GASTO PÚBLICO DE LA UNIDAD EJECUTORA DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUANCAVELICA - AÑO 2014. HUANCAVELICA - PERÚ: UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA.

Estrada, A. (2019). INFLUENCIA DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTALES POR RESULTADOS (PrR), EN LA EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DE LA RED DE SALUD HUÁNUCO, PERIODO 2012-2015. TINGO MARÍA-PERÚ: UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA.

Garcés, S., Bautista, B., & Díaz, J. (2019). DE UN PRINCIPIO DE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL A UN PRINCIPIO DE EFICACIA EN EL

MANEJO DEL PATRIMONIO PÚBLICO. BOGOTÁ-COLOMBIA:  
PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA.

Gaspar, E. (2020). Ejecución presupuestal y el cumplimiento de metas del programa presupuestal de control y prevención de salud mental de la Unidad Ejecutora 409 Red de Salud Pachitea - 2020. Huánuco - Perú: UDH.

Gaspar, W. (2020). El proceso de ejecución presupuestal y su relación en el cumplimiento de metas presupuestales de inversión pública del I semestre en la Ejecutora 408, Red de Salud Ambo - 2020. Huánuco - Perú: UDH.

Gonzales, J. (2017). EVASIÓN TRIBUTARIA, INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD EN LAS MICRO EMPRESAS DEL DISTRITO DE REQUE EN EL RUBRO COMERCIO CASO "RESTAURANT POLLERÍA EL ABUELO" 2017. CHIMBOTE - PERÚ: ULADECH.

González, M. (2006). La rotación de personal como un elemento laboral. Monterrey, México: Universidad Autónoma de Nuevo León. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/1718/1/1020154556.PDF>

Guillen, E. (2019). BENEFICIOS TRIBUTARIOS Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LAS EMPRESAS FERRETERAS DEL CERCADO DE LIMA, 2018. LIMA - PERÚ: UCV.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN (QUINTA ed.). MÉXICO: MC GRAW HILL.

Hough, F. (2006). Fortalecimiento de capacidades. Obtenido de [http://www.cropwildrelatives.org/fileadmin/templates/cropwildrelatives.org/upload/In\\_situ\\_Manual/4-CWR-MANUAL-SPANISH-cap15.pdf](http://www.cropwildrelatives.org/fileadmin/templates/cropwildrelatives.org/upload/In_situ_Manual/4-CWR-MANUAL-SPANISH-cap15.pdf)

Linares, V. (2020). FUENTES DE FINANCIAMIENTO Y SU NIVEL DE INFLUENCIA EN LA EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO, PERIODO 2011 - 2019. TINGO MARÍA - PERÚ: UNIVERSIDAD DE HUANUCO.

- Llaque, F. (2017). EL CONTROL DE LOS TRIBUTOS LABORALES Y LAS RENTAS DEL TRABAJO EN EL SEGMENTO DE GRANDES EMPRESAS. REVISTA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA CIAT., 14.
- Macas, Y., & Luna, G. (2018). Análisis de rentabilidad económica y financiera y propuesta de mejoramiento en la empresa comercializadora y exportadora de bioacuáticos "Coexbi S.A." del Canton Huaquillas en los periodos contables 2008 - 2009. Loja - Ecuador: Universidad Nacional de Loja.
- Mamani, D. (2019). Influencia de la Inversión Pública por Programas Presupuestales en la Calidad de Vida de los Pobladores del Distrito de Crucero, Carabaya - Puno, años 2007 y 2017. Juliaca, Perú: UPEU. Obtenido de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2126>
- Mamani, E. (2022). Análisis de la ejecución presupuestaria y su incidencia en el nivel de cumplimiento de las metas y objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Orurillo, periodos 2017-2018. Juliaca - Perú: Universidad Nacional de Juliaca.
- Martínez, A. (2020). La planilla electrónica y su incidencia en la gestión de personal de la empresa constructora FRT.COGESA - Periodo 2017. Lima - Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Martínez, E., Del Muro, J., & Álvarez, N. (2017). Análisis del establecimiento de Metas y Líneas Base de Programas Sociales. México: CONEVAL. Obtenido de [https://www.coneval.org.mx/coordinacion/Documents/monitoreo/informes/Analisis\\_METAS\\_LINEAS\\_BASE.pdf](https://www.coneval.org.mx/coordinacion/Documents/monitoreo/informes/Analisis_METAS_LINEAS_BASE.pdf)
- Medina, A., Talancha, I., & Sebastian, B. (2017). EL PRESUPUESTO PÚBLICO COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN EN LA EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DE INVERSIONES EN LAS MUNICIPALIDADES PROVINCIALES DE HUÁNUCO. HUÁNUCO - PERÚ.: UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN.

- MEF. (24 de Enero de 2007). Directiva de Tesorería N° 001-2007-EF/77.15. Obtenido de RESOLUCION DIRECTORAL N° 002-2007-EF-77.15: <https://www.mef.gob.pe/es/normatividad-sp-7603/por-instrumento/resoluciones-directorales/5523-resolucion-directoral-n-002-2007-ef-77-15/file>
- MEF. (30 de Diciembre de 2022). El Peruano. Obtenido de Directiva N° 0007-2020-EF/50.01 “Directiva para la Ejecución Presupuestaria”: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-la-directiva-no-0007-2020-ef5001-directiva-para-resolucion-directoral-no-0034-2020-ef5001-1916350-1/>
- MEF. (2022). Glosario de presupuesto público. Obtenido de <https://www.mef.gob.pe/es/glosario-sp-5902>
- MEF. (30 de Junio de 2022). Plataforma digital única del Estado Peruano. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/pechp/informes-publicaciones/3165754-presupuesto-institucional-modificado-pim-2022>
- Merino, O. (08 de Marzo de 2021). Rankia. Obtenido de Blog Sunat Impuestos: <https://www.rankia.pe/blog/sunat-impuestos/2496526-que-impuesto-renta>
- Miranda, C. (2017). POTENCIAL EVASIÓN FISCAL EN LA PLANILLA DE CRÉDITO POR IVA. GUATEMALA: USC.
- Mostajo, R. (2002). El sistema presupuestario en el Perú. Santiago de Chile: ILPES. Obtenido de [https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/7267/S023177\\_es.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/7267/S023177_es.pdf)
- Nakashima, G. (2015). LA EVASIÓN TRIBUTARIA Y LAS ESTRATEGIAS DE SOLUCIÓN EN LA EMPRESA GRÁFICA "GAMA GRÁFICA". LIMA . PERÚ: USB.

- Narvaez, M. (21 de Octubre de 2021). QuestionPro. Obtenido de Rotación de personal. ¿Cuáles son las causas y cómo reducirla?: [https://www.questionpro.com/blog/es/rotacion-de-personal/#que\\_es\\_rotacion](https://www.questionpro.com/blog/es/rotacion-de-personal/#que_es_rotacion)
- Osores, G., & Gonzalo, R. (2019). PLANILLA ELECTRÓNICA Y OBLIGACIONES LABORALES EN EMPRESAS CONSTRUCTORAS, HUANCAYO 2018. HUANCAYO - PERÚ: UPLA.
- Pacheco, M., Quispe, T., & Soto, R. (2021). Ejecución presupuestal de gastos y su incidencia en el cumplimiento de metas institucionales de la Municipalidad Distrital de San Antonio. Callao - Perú: Universidad Nacional del Callao.
- Piundo, L. (2018). CONTROL PRESUPUESTARIO Y PROGRAMACIÓN DE EJECUCIÓN DE OBRAS POR ADMINISTRACIÓN DIRECTA DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO - 2018. HUÁNUCO - PERÚ: UDH.
- PONCE, S. S. (2013). INVERSIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO ECONÓMICO REGIONAL. LIMA, PERÚ: PUCP.
- PQS. (20 de Noviembre de 2020). PQS. Obtenido de ¿Qué tipos de contratos laborales existen en el Perú?: <https://pqs.pe/actualidad/economia/que-tipos-de-contratos-laborales-existen-en-el-peru/>
- Quiroz, J. (2016). FACTORES DETERMINANTES EN LA RENTABILIDAD DE LA CAJA RURAL DE AHORRO Y CRÉDITO NUESTRA GENTE S.A.A. EN EL PERIODO 2008 - 2012. TRUJILLO - PERÚ: UNT.
- Quispe, E. (2016). LA EJECUCIÓN PRESUPUESTAL Y SU INCIDENCIA EN EL LOGRO DE METAS Y OBJETIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TARACO, PERIODOA 2014 - 2015. PUNO-PERÚ: UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO.
- Ramos, J. (2016). SISTEMA DE COSTOS Y LA RENTABILIDAD EN LA MICROEMPRESA DE FABRICACIÓN DE BLOQUES EN EL SECTOR

DE LA CANGAHUA PROVINCIA DE COTOPAXI. Ámbato - Ecuador:  
UTA.

Regalado, Y., & Morante, F. (2021). Ejecución presupuestaria y su incidencia en el cumplimiento de metas del proyecto especial Olmos Tinajones 2021. Lima - Perú: USMP.

Requejo, R. (19 de Noviembre de 2014). Instituto Peruano de Economía. Obtenido de Instituto Peruano de Economía: <https://www.ipe.org.pe/portal/sistema-de-pensiones/>

Rios, M. (2018). EJECUCIÓN PRESUPUESTAL Y LA CALIDAD DE GASTO PÚBLICO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, 2017. LIMA - PERÚ.: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO.

Rivas, E. (2018). ANÁLISIS DE LA EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA Y CUMPLIMIENTO DE METAS FÍSICAS, SILAIS RAAS 2006. MANAGUA - NICARAGUA: UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA.

Rodríguez, E. (2017). Reparos Tributarios y su Influencia en la Rentabilidad de la Empresa Grupo Constructor Leon S.A.C. Periodo 2016. Huánuco: UDH.

Ruiz, B. (2020). LOS LIBROS ELECTRÓNICOS Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA AGROQUIMVET J&C SCRL-2018. PIMENTEL - PERÚ: USS.

Santiago, M. (2019). El proceso de ejecución presupuestal y su incidencia en el cumplimiento de metas presupuestales de inversión en la Municipalidad Provincial de Pachitea, I semestre del 2019. Huánuco - Perú: UDH.

Sarria, V. (2016). Las planillas electrónicas y las obligaciones de la micro y pequeña empresa - Villa El Salvador, 2015. Lima - Perú: Universidad César Vallejo.

- Seminario, D. (28 de Febrero de 2021). Pasión por el Derecho. Obtenido de Pasión por el Derecho: <https://lpderecho.pe/que-es-planilla-electronica-plame/>
- SENA. (2015). Desarrollo de Capacidades a través del aprendizaje cooperativo. Bogotá: SENA. Obtenido de [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/desarrollo\\_de\\_capacidades.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/desarrollo_de_capacidades.pdf)
- Serra, P. (2000). EVASIÓN TRIBUTARIA ¿CÓMO ABORDARLA? SANTIAGO DE CHILE: UDC.
- Solórzano, J. (2022). Una visión teórica de la ejecución presupuestaria en el contexto de la gestión por resultados. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(5), 4931-4947. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i5.3450](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3450)
- SUNAT. (22 de Agosto de 2021). SUNAT. Obtenido de SUNAT: <https://orientacion.sunat.gob.pe/pdt-plame>
- SUNAT. (30 de Abril de 2023). Plataforma digital única del Estado Peruano. Obtenido de <https://www.gob.pe/8071-planilla-electronica>
- Swisscontact. (11 de Febrero de 2023). Swisscontact. Obtenido de Formación profesional continua, mejora y reconversión de competencias: <https://www.swisscontact.org/es/our-work/nuestra-experiencia/mejoramiento-de-las-capacidades>
- TAMAYO. (2012). El Proceso de la Investigación Científica. Mexico.
- Thompson, I. (Octubre de 2016). Promonegocios. Obtenido de Promonegocios: <https://www.promonegocios.net/mercadotecnia/definicion-concepto-venta.htm>
- Tixi, J. (2021). Análisis de la eficacia, eficiencia y economía en la ejecución presupuestaria de la Coordinación Zonal 3-Salud, Riobamba período

2019. Riobamba - Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo.

Vásquez, G. (2015). Las Ventas en el Contexto Gerencial Latinoamericano. Temas de Management, 7.

Westreicher, G. (26 de Abril de 2020). Economipedia. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/gestion-financiera.html>

Westreicher, G. (25 de Abril de 2020). Economipedia. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/rentabilidad-economica.html>

Westreicher, G. (25 de Abril de 2020). Economipedia. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/financiacion-o-financiamiento.html>

Yucra, R. (2018). Análisis y Evaluación de la Ejecución Presupuestal y el Cumplimiento de las Metas Programadas de la Municipalidad Distrital De Pedro Vilca Apaza Ayrapuni San Antonio De Putina, Periodos 2016 - 2017. Puno-Perú: Universidad Nacional De Altiplano.

Zavala, J. (1 de Setiembre de 2012). Emprendices. Obtenido de El cumplimiento de metas: <https://www.emprendices.co/el-cumplimiento-de-metas/>

## **COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Penadillo Nazar, B. (2023). *Ejecución presupuestaria en personal y el cumplimiento de metas en la Red de Salud Huánuco, 2023* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

## **ANEXOS**

## ANEXO 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO:** “EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA EN PERSONAL Y EL CUMPLIMIENTO DE METAS EN LA RED DE SALUD HUANUCO, 2023”.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b></p> <p>¿Cómo la ejecución presupuestaria en personal se relaciona con el cumplimiento de metas en la Red de Salud Huánuco, 2023?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ¿Qué nivel de relación existe entre la planilla electrónica y el tipo de contratación en la Red de Salud Huánuco, 2023?</li> <li>2) ¿Cuándo el presupuesto disponible en personal se relaciona con la rotación del personal en la Red de Salud Huánuco, 2023?</li> <li>3) ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el presupuesto devengado en personal y</li> </ol>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b></p> <p>Determinar cómo la ejecución presupuestaria en personal se relaciona con el cumplimiento de metas en la Red de Salud Huánuco, 2023.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Demostrar qué nivel de relación existe entre la planilla electrónica y el tipo de contratación en la Red de Salud Huánuco, 2023.</li> <li>2) Analizar cuándo el presupuesto disponible en personal se relaciona con la rotación del personal en la Red de Salud Huánuco, 2023.</li> <li>3) Evaluar cuál es el nivel de relación que existe entre el presupuesto devengado en personal y la mejora de capacidades en la Red de Salud Huánuco, 2023.</li> </ol>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b></p> <p>La ejecución presupuestaria en personal se relaciona significativamente con el cumplimiento de metas en la Red de Salud Huánuco, 2023.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) La Planilla electrónica tiene una relación significativa sobre el tipo de contratación en la Red de Salud Huánuco, 2023.</li> <li>2) El presupuesto disponible en personal se relaciona de manera positiva con la rotación del personal en la Red de Salud Huánuco, 2023.</li> <li>3) El presupuesto devengado en personal se relaciona significativamente con la mejora de capacidades en la Red de Salud Huánuco, 2023.</li> </ol>	<p><b>Variable Independiente (X)</b></p> <p>X = Ejecución presupuestaria en personal.</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Planilla electrónica (PDT).</li> <li>- Presupuesto disponible en personal (PIM).</li> <li>- Proceso de devengado.</li> </ul> <p><b>Variable Dependiente (Y)</b></p> <p>Y = Cumplimiento de metas.</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tipo de contratación.</li> <li>- Rotación del personal.</li> <li>- Mejora de capacidades.</li> </ul>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b></p> <p>Descriptiva.</p> <p><b>ENFOQUE:</b> Cualitativo</p> <p><b>ALCANCE O NIVEL:</b></p> <p>Descriptiva correlacional.</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimenta</p> <p><b>POBLACIÓN:</b> 65 trabajac de la Red de Salud Huánu</p> <p><b>MUESTRA:</b> 35 trabajador de la Red de Salud Huánu</p> <p><b>TÉCNICAS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis documental.</li> <li>- Encuesta.</li> <li>- Entrevista.</li> </ul> <p><b>INSTRUMENTOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fichas de an: documental.</li> <li>- Cuestionario.</li> <li>- Ficha de entrevista.</li> </ul>

---

la mejora de  
capacidades en la Red  
de Salud Huánuco,  
2023?

**TÉCNICAS PARA  
PROCESAMIENTO DE  
DATOS:**

- Interpretación de datos.
  - Análisis estadístico y prueba de hipótesis.
-

## ANEXO 2

### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**Facultad de Ciencias Empresariales**  
**Programa Académico de Contabilidad y Finanzas**



#### CUESTIONARIO

**TÍTULO: “EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA EN PERSONAL Y EL CUMPLIMIENTO DE METAS EN LA RED DE SALUD HUÁNUCO, 2023”**

**OBJETIVO:** El presente cuestionario tiene por finalidad determinar cómo la ejecución presupuestaria en personal se relaciona con el cumplimiento de metas en la Red de Salud Huánuco, 2023. Los datos serán utilizados en forma anónima, es importante que los proporcione con veracidad solo así, serán útiles.

**INSTRUCCIONES:** Lea cuidadosamente cada enunciado y seleccione una opción de respuesta, marcando con una X en la alternativa que crea conveniente. De preferencia marcar todas las interrogantes planteadas.

#### I. DATOS GENERALES

1. Sexo: (M) (F)
2. Edad: 46

Nota: Para cada pregunta se considera la escala del 1 al 5, donde:

1. Totalmente en Desacuerdo	2. Desacuerdo	3. Indiferente	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
-----------------------------	---------------	----------------	---------------	--------------------------

#### II. INFORMACIÓN ESPECÍFICA

N°	VARIABLE INDEPENDIENTE	ITEMS	PUNTUACIÓN				
			1	2	3	4	5
		<b>Planilla electrónica (PDT)</b>					
1	<b>Ejecución Presupuestaria en personal</b>	¿La planilla electrónica contiene la información detallada de los trabajadores y permite el cumplimiento de metas?					X
2		¿La ejecución presupuestaria en personal avanza a través de la declaración mensual de la planilla electrónica?					X
3		¿Los ingresos, tributos y beneficios de la planilla electrónica motivan para el cumplimiento de metas?					X
		<b>Presupuesto Disponible en personal (PIM)</b>					
4		¿Cree que el presupuesto disponible para contratación de personal es el suficiente?		X			

5		¿El presupuesto disponible por tipo de contratación se distribuye adecuadamente en la entidad?					X	
6		¿Propondría incrementar el presupuesto disponible en mejoramiento de capacidades para perfeccionar el cumplimiento de metas?						X
		<b>Proceso de Devengado</b>						
7		¿El proceso de devengado en el pago de personal es efectuado de forma puntual y se relaciona con el cumplimiento de metas?						X
8		¿Los devengados de las obligaciones del empleador se realizan oportunamente en la entidad?	X					
9		¿Cree que los devengados para pago de pensiones y otras prestaciones sociales se relacionan con el cumplimiento de metas?					X	

Nº	VARIABLE DEPENDIENTE	ITEMS	PUNTUACIÓN					
			1	2	3	4	5	
		<b>Tipo de contratación</b>						
10	Cumplimiento de metas	¿Cree que el tipo de contratación se relaciona con el cumplimiento de metas?						X
11		¿Las modalidades de contratación DL 276 y DL 1057 son las únicas que utilizan planilla y cree que contribuye al cumplimiento de metas?					X	
12		¿Cree que el tipo de contratación por locación de servicios ayuda en el cumplimiento de metas de la entidad?						X
		<b>Rotación del personal</b>						
13		¿Piensa que es adecuado realizar una rotación de personal para mejorar el cumplimiento de metas?					X	
14		¿La rotación de personal no calificado contribuye al cumplimiento de metas?	X					
15		¿La rotación de personal por tipo de contratación y tiempo de servicio debilita la motivación el personal y por ende el cumplimiento de metas?	X					
		<b>Mejora de Capacidades</b>						
16		¿En la entidad se desarrolla la mejora de capacidades para el cumplimiento de metas?	X					
17		¿Cómo parte de la mejora de capacidades se planifican capacitaciones constantes con miras al cumplimiento de metas?	X					
18		¿Recibe algún incentivo y/o beneficio como resultado del cumplimiento de metas?	X					

Gracias por su colaboración.

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**Facultad de Ciencias Empresariales**  
**Programa Académico de Contabilidad y Finanzas**



**CUESTIONARIO**

**TÍTULO: “EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA EN PERSONAL Y EL CUMPLIMIENTO DE METAS EN LA RED DE SALUD HUÁNUCO, 2023”**

**OBJETIVO:** El presente cuestionario tiene por finalidad determinar cómo la ejecución presupuestaria en personal se relaciona con el cumplimiento de metas en la Red de Salud Huánuco, 2023. Los datos serán utilizados en forma anónima, es importante que los proporcione con veracidad solo así, serán útiles.

**INSTRUCCIONES:** Lea cuidadosamente cada enunciado y seleccione una opción de respuesta, marcando con una X en la alternativa que crea conveniente. De preferencia marcar todas las interrogantes planteadas.

**I. DATOS GENERALES**

1. Sexo: (M) (F)
2. Edad: 57

Nota: Para cada pregunta se considera la escala del 1 al 5, donde:

1. Totalmente en Desacuerdo	2. Desacuerdo	3. Indiferente	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
-----------------------------	---------------	----------------	---------------	--------------------------

**II. INFORMACIÓN ESPECÍFICA**

Nº	VARIABLE INDEPENDIENTE	ITEMS	PUNTUACIÓN				
			1	2	3	4	5
		<b>Planilla electrónica (PDT)</b>					
1	<b>Ejecución Presupuestaria en personal</b>	¿La planilla electrónica contiene la información detallada de los trabajadores y permite el cumplimiento de metas?				X	
2		¿La ejecución presupuestaria en personal avanza a través de la declaración mensual de la planilla electrónica?					X
3		¿Los ingresos, tributos y beneficios de la planilla electrónica motivan para el cumplimiento de metas?				X	
		<b>Presupuesto Disponible en personal (PIM)</b>					
4		¿Cree que el presupuesto disponible para contratación de personal es el suficiente?				X	

5		¿El presupuesto disponible por tipo de contratación se distribuye adecuadamente en la entidad?				X	
6		¿Propondría incrementar el presupuesto disponible en mejoramiento de capacidades para perfeccionar el cumplimiento de metas?					X
		<b>Proceso de Devengado</b>					
7		¿El proceso de devengado en el pago de personal es efectuado de forma puntual y se relaciona con el cumplimiento de metas?					X
8		¿Los devengados de las obligaciones del empleador se realizan oportunamente en la entidad?	X				
9		¿Cree que los devengados para pago de pensiones y otras prestaciones sociales se relacionan con el cumplimiento de metas?				X	

Nº	VARIABLE DEPENDIENTE	ITEMS	PUNTUACIÓN				
			1	2	3	4	5
	Cumplimiento de metas	<b>Tipo de contratación</b>					
10		¿Cree que el tipo de contratación se relaciona con el cumplimiento de metas?					X
11		¿Las modalidades de contratación DL 276 y DL 1057 son las únicas que utilizan planilla y cree que contribuye al cumplimiento de metas?					X
12		¿Cree que el tipo de contratación por locación de servicios ayuda en el cumplimiento de metas de la entidad?					X
		<b>Rotación del personal</b>					
13		¿Piensa que es adecuado realizar una rotación de personal para mejorar el cumplimiento de metas?					X
14		¿La rotación de personal no calificado contribuye al cumplimiento de metas?					X
15		¿La rotación de personal por tipo de contratación y tiempo de servicio debilita la motivación el personal y por ende el cumplimiento de metas?		7			
		<b>Mejora de Capacidades</b>					
16		¿En la entidad se desarrolla la mejora de capacidades para el cumplimiento de metas?					X
17		¿Cómo parte de la mejora de capacidades se planifican capacitaciones constantes con miras al cumplimiento de metas?			7		
18		¿Recibe algún incentivo y/o beneficio como resultado del cumplimiento de metas?			X		

Gracias por su colaboración.

## ANEXO 3

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



## UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

### EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacer llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación titulada: "EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA EN PERSONAL Y EL CUMPLIMIENTO DE METAS EN LA RED DE SALUD HUÁNUCO, 2023".

Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacer llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

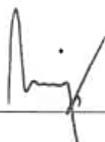
N° de ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿La planilla electrónica contiene la información detallada de los trabajadores y permite el cumplimiento de metas?	X		X		X		
2	¿La ejecución presupuestaria en personal avanza a través de la declaración mensual de la planilla electrónica?	X		X		X		
3	¿Los ingresos, tributos y beneficios de la planilla electrónica motivan para el cumplimiento de metas?	X		X		X		
4	¿Cree que el presupuesto disponible para contratación de personal es el suficiente?	X		X		X		
5	¿El presupuesto disponible por tipo de contratación se distribuye adecuadamente en la entidad?	X		X		X		
6	¿Propondría incrementar el presupuesto disponible en mejoramiento de capacidades para	X		X		X		

	perfeccionar el cumplimiento de metas?						
7	¿El proceso de devengado en el pago de personal es efectuado de forma puntual y se relaciona con el cumplimiento de metas?	X		X		X	
8	¿Los devengados de las obligaciones del empleador se realizan oportunamente en la entidad?	X		X		X	
9	¿Cree que los devengados para pago de pensiones y otras prestaciones sociales se relacionan con el cumplimiento de metas?	X		X		X	
10	¿Cree que el tipo de contratación se relaciona con el cumplimiento de metas?	X		X		X	
11	¿Las modalidades de contratación DL 276 y DL 1057 son las únicas que utilizan planilla y cree que contribuye al cumplimiento de metas?	X		X		X	
12	¿Cree que el tipo de contratación por locación de servicios ayuda en el cumplimiento de metas de la entidad?	X		X		X	
13	¿Piensa que es adecuado realizar una rotación de personal para mejorar el cumplimiento de metas?	X		X		X	
14	¿La rotación de personal no calificado contribuye al cumplimiento de metas?	X		X		X	
15	¿La rotación de personal por tipo de contratación y tiempo de servicio debilita la motivación el personal y por ende el cumplimiento de metas?	X		X		X	
16	¿En la entidad se desarrolla la mejora de capacidades para el cumplimiento de metas?	X		X		X	
17	¿Cómo parte de la mejora de capacidades se planifican capacitaciones constantes con miras al cumplimiento de metas?	X		X		X	
18	¿Recibe algún incentivo y/o beneficio como resultado del cumplimiento de metas?	X		X		X	
<b>Puntaje Total</b>							

Fuente: Proyecto de investigación.

**Datos del Experto:**

Firma: \_\_\_\_\_



Apellidos y Nombres: **Mag. NILTON ALEJANDRO JARA Y CLAUDIO**

DNI: 22433914

CODIGO ORCID: 0000-0003-2231-138X



## UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

### EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación titulada: **“EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA EN PERSONAL Y EL CUMPLIMIENTO DE METAS EN LA RED DE SALUD HUÁNUCO, 2023”**.

Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿La planilla electrónica contiene la información detallada de los trabajadores y permite el cumplimiento de metas?	X		X		X		
2	¿La ejecución presupuestaria en personal avanza a través de la declaración mensual de la planilla electrónica?	X		X		X		
3	¿Los ingresos, tributos y beneficios de la planilla electrónica motivan para el cumplimiento de metas?	X		X		X		
4	¿Cree que el presupuesto disponible para contratación de personal es el suficiente?	X		X		X		
5	¿El presupuesto disponible por tipo de contratación se distribuye adecuadamente en la entidad?	X		X		X		
6	¿Propondría incrementar el presupuesto disponible en mejoramiento de capacidades para	X		X		X		

	perfeccionar el cumplimiento de metas?						
7	¿El proceso de devengado en el pago de personal es efectuado de forma puntual y se relaciona con el cumplimiento de metas?	X		X		X	
8	¿Los devengados de las obligaciones del empleador se realizan oportunamente en la entidad?	X		X		X	
9	¿Cree que los devengados para pago de pensiones y otras prestaciones sociales se relacionan con el cumplimiento de metas?	X		X		X	
10	¿Cree que el tipo de contratación se relaciona con el cumplimiento de metas?	X		X		X	
11	¿Las modalidades de contratación DL 276 y DL 1057 son las únicas que utilizan planilla y cree que contribuye al cumplimiento de metas?	X		X		X	
12	¿Cree que el tipo de contratación por locación de servicios ayuda en el cumplimiento de metas de la entidad?	X		X		X	
13	¿Piensa que es adecuado realizar una rotación de personal para mejorar el cumplimiento de metas?	X		X		X	
14	¿La rotación de personal no calificado contribuye al cumplimiento de metas?	X		X		X	
15	¿La rotación de personal por tipo de contratación y tiempo de servicio debilita la motivación el personal y por ende el cumplimiento de metas?	X		X		X	
16	¿En la entidad se desarrolla la mejora de capacidades para el cumplimiento de metas?	X		X		X	
17	¿Cómo parte de la mejora de capacidades se planifican capacitaciones constantes con miras al cumplimiento de metas?	X		X		X	
18	¿Recibe algún incentivo y/o beneficio como resultado del cumplimiento de metas?	X		X		X	

Fuente: Proyecto de Investigación.

**Datos del Experto:**

FIRMA: \_\_\_\_\_

APELLIDOS Y NOMBRES: HUATUCO GALARZA FAUSTINO JULIAN

DNI: \_\_\_\_\_

22463212

CODIGO ORCID: \_\_\_\_\_

0003-2796-1760



## UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

### EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacer llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación titulada: **"EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA EN PERSONAL Y EL CUMPLIMIENTO DE METAS EN LA RED DE SALUD HUANUCO, 2023"**.

Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacer llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

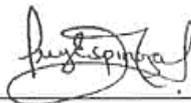
N° de ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	¿La planilla electrónica contiene la información detallada de los trabajadores y permite el cumplimiento de metas?	X		X		X		
2	¿La ejecución presupuestaria en personal avanza a través de la declaración mensual de la planilla electrónica?	X		X		X		
3	¿Los ingresos, tributos y beneficios de la planilla electrónica motivan para el cumplimiento de metas?	X		X		X		
4	¿Cree que el presupuesto disponible para contratación de personal es el suficiente?	X		X		X		
5	¿El presupuesto disponible por tipo de contratación se distribuye adecuadamente en la entidad?	X		X		X		
6	¿Propondría incrementar el presupuesto disponible en mejoramiento de capacidades para	X		X		X		

	perfeccionar el cumplimiento de metas?						
7	¿El proceso de devengado en el pago de personal es efectuado de forma puntual y se relaciona con el cumplimiento de metas?	X		X		X	
8	¿Los devengados de las obligaciones del empleador se realizan oportunamente en la entidad?	X		X		X	
9	¿Cree que los devengados para pago de pensiones y otras prestaciones sociales se relacionan con el cumplimiento de metas?	X		X		X	
10	¿Cree que el tipo de contratación se relaciona con el cumplimiento de metas?	X		X		X	
11	¿Las modalidades de contratación DL 276 y DL 1057 son las únicas que utilizan planilla y cree que contribuye al cumplimiento de metas?	X		X		X	
12	¿Cree que el tipo de contratación por locación de servicios ayuda en el cumplimiento de metas de la entidad?	X		X		X	
13	¿Piensa que es adecuado realizar una rotación de personal para mejorar el cumplimiento de metas?	X		X		X	
14	¿La rotación de personal no calificado contribuye al cumplimiento de metas?	X		X		X	
15	¿La rotación de personal por tipo de contratación y tiempo de servicio debilita la motivación el personal y por ende el cumplimiento de metas?	X		X		X	
16	¿En la entidad se desarrolla la mejora de capacidades para el cumplimiento de metas?	X		X		X	
17	¿Cómo parte de la mejora de capacidades se planifican capacitaciones constantes con miras al cumplimiento de metas?	X		X		X	
18	¿Recibe algún incentivo y/o beneficio como resultado del cumplimiento de metas?	X		X		X	

Fuente: Proyecto de investigación.

**Datos del Experto:**

FIRMA: \_\_\_\_\_



APELLIDOS Y NOMBRES: ESPINOZA CHÁVEZ LUCY JANET

DNI: 22507319

CÓDIGO ORCID: N° 0000-0001-9096-3967

# ANEXO 4

## SOLICITUD DE EJECUCIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
PROGRAMA ACADÉMICA DE CONTABILIDAD Y FINANZAS  
"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"



SUMILLA: SOLICITO AUTORIZACION PARA  
REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION Y  
FACILIDAD DE INFORMACION DE REQUERIRSE

Señor (a):  
**Lic. Enf. Wilmer Teófanos Espinoza Torres**  
Director de la Red de Salud Huánuco

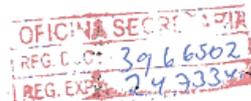
Yo, Benilda Penadillo Nazar, identificado con DNI N° 23018454 domicilio en Urb. Los Olivos Mz.A Lt.02 – CAYHUAYNA ALTA – PILLCOMARCA, Ante usted con el debido respeto me presento y expongo.

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y a la vez solicitarle la autorización para la realización de trabajo de investigación titulado: **"EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA EN PERSONAL Y EL CUMPLIMIENTO DE METAS EN LA RED DE SALUD HUÁNUCO, 2023"**, y poder realizar las actividades que conlleven la obtención de datos dentro de la entidad (encuesta, entrevista, datos estadísticos e información documentaria), y poder ejecutar esta investigación con la información obtenida de la entidad.

Por lo expuesto ruego a usted acceder a lo solicitado por ser justicia.

Huánuco, 12 de junio del 2023.

  
Bach. **BENILDA PENADILLO NAZAR**  
DNI: 23018454  
INVESTIGADOR



**ANEXO 5**  
**PANEL FOTOGRÁFICO**



**Aplicación del cuestionario al personal de la Red de Salud Huánuco.**



**Aplicación del cuestionario al personal de la Red de Salud Huánuco.**



**Aplicación del cuestionario al personal de la Red de Salud Huánuco.**

