



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**Tesis Para Optar El Título Profesional de Contador Público,
denominada:**

**EL PRESUPUESTO Y SU INCIDENCIA EN LA
CONTRATACION DE TALENTO HUMANO EN EL
ÁREA DE LOGÍSTICA DE LA UNIDAD EJECUTORA
404 - SALUD UTCUBAMBA 2015**

Autor

Bach. Conde Rios Cesar Gabriel

Asesor Metodológico

Mg. Jaime Laramie Castañeda Gonzales

PIMENTEL – PERÚ

2016

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios, y a la virgen maría, quienes inspiraron mi espíritu para la conclusión de esta tesis de Contador Público. A mis padres quienes me dieron vida, educación, apoyo y consejos. A mis compañeros de estudio, a mis maestros y amigos, quienes sin su ayuda nunca hubiera podido hacer esta tesis. A todos ellos se los agradezco desde el fondo de mi alma. También dedico a aquellos que nunca esperaban que lograra terminar la carrera, a todos los que pensaron que no lo lograría, a todos ellos les dedico esta tesis.

AGRADECIMIENTO

Primeramente agradecerte a ti Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hiciste realidad este sueño anhelado.

Quiero agradecer a todos mis profesores ya que ellos me enseñaron a valorar los estudios y a superarme cada día.

Hija eres mi orgullo y mi gran motivación, libras mi mente de todas las adversidades que se presentan, y me impulsas a cada día superarme en la carrera de ofrecerte siempre lo mejor. No es fácil, eso lo sé, pero tal vez si no te tuviera, no habría logrado tantas grandes cosas, tal vez mi vida sería un desastre sin ti.

Un agradecimiento especial a mi profesor Asesor Mg. Jaime Laramie Castañeda Gonzales, por el apoyo y sobre todo paciencia en la elaboración y desarrollo de mi tesis.

INDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
INDICE DE TABLAS	vii
INDICE DE FIGURAS.....	viii
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1. Situación Problemática	13
1.1.1. A nivel Internacional.....	13
1.1.2. A Nivel Nacional.....	17
1.1.3. A nivel Local	21
1.2. Formulación del Problema	23
1.3. Delimitación de la investigación	23
1.3.1. Razón social de la Entidad.....	23
1.3.2. Rubro de la Entidad	23
1.3.3. Espacio Geográfico de la Investigación	23
1.3.4. Sujetos que participaron en la investigación.....	24
1.3.5. Periodo en el que se realizó la investigación.....	24
1.4. Justificación e Importancia de la Investigación	24
1.4.1. Justificación.....	24
1.4.2. Importancia.....	25
1.5. Limitaciones de la Investigación	25
1.6. Objetivos de la Investigación	25
1.6.1. General.....	25
1.6.2. Específicos	26
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	27
2.1. Antecedentes de Estudios	27
2.1.1. Internacional.....	27
2.1.2. Nacional	30

2.2.	Estado del arte.....	34
2.3.	Base teórica científica.....	36
2.3.1.	El Presupuesto.....	37
2.3.2.	Talento humano.....	40
2.4.	Definición de la terminología.....	48
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....		51
3.1.	Tipo y Diseño de Investigación.....	51
3.1.1.	Tipo de la investigación.....	51
3.1.2.	Diseño.....	51
3.2.	Población y Muestra.....	52
3.3.	Hipótesis.....	52
3.4.	Variables.....	52
3.5.	Operacionalización:.....	53
3.6.	Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	56
3.6.1.	Métodos de investigación.....	56
3.6.2.	Técnicas de recolección de datos.....	56
3.6.3.	Instrumentos de recolección de datos.....	56
3.7.	Procedimiento para la recolección de datos.....	57
3.8.	Análisis Estadístico e Interpretación de los datos.....	57
3.9.	Principios éticos.....	58
3.10.	Criterios de rigor científico.....	58
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....		60
4.1.	Resultados en tablas y figuras.....	60
4.1.1.	Presupuesto.....	60
4.1.2.	Talento Humano.....	71
4.2.	Discusión de resultados.....	77
4.2.1.	Fiabilidad del Instrumento.....	77
4.2.2.	Análisis de la correlación.....	78
4.2.3.	Objetivo General.....	78
4.2.4.	Objetivos Específico N° 1.....	79
4.2.5.	Objetivos Específico N° 2.....	80

4.2.6.	Objetivos Específico N° 3.....	81
4.2.7.	Hipótesis.....	82
CAPÍTULO V: PROPUESTA DE INVESTIGACION		83
5.1.	Titulo.....	83
5.2.	Objetivo	83
5.2.1.	Objetivo Principal	83
5.2.2.	Objetivos Específicos.....	83
5.3.	Diagnostico situacional	83
5.3.1.	Visión.....	83
5.3.2.	Misión	84
5.3.3.	Valores	84
5.3.4.	Análisis FODA.....	85
5.3.5.	Organigrama	88
5.4.	Plan de actividades.....	89
5.5.	Desarrollo de las actividades	89
5.5.1.	Control Financiero.....	89
5.5.2.	Verificar los logros de la institución.....	91
5.5.3.	Roles preventivos.....	93
5.5.4.	Minimizar el riesgo	94
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		97
6.1.	Conclusiones	97
6.2.	Recomendaciones	98
REFERENCIAS:.....		99
ANEXOS		102

INDICE DE TABLAS

Tabla 3.9.1: <i>Criterios éticos de la investigación</i>	58
Tabla 3.10.1: <i>Criterios de rigor científico de la investigación</i>	59
Tabla 4.1.1: <i>Nivel de capacidad de control de presupuesto</i>	60
Tabla 4.1.2: <i>Nivel de capacidad de logros y comparación de resultados</i>	61
Tabla 4.1.3: <i>El presupuesto y sus funciones en la institución</i>	62
Tabla 4.1.4: <i>El presupuesto y su utilidad con la institución</i>	63
Tabla 4.1.5: <i>El presupuesto y los riesgos en la institución</i>	64
Tabla 4.1.6: <i>El presupuesto y el plan de operaciones de la empresa</i>	65
Tabla 4.1.7: <i>El presupuesto como mecanismo para las políticas y estrategias de la empresa</i>	66
Tabla 4.1.8: <i>El presupuesto y su proyección integral y sistemática ante las actividades de la empresa</i>	67
Tabla 4.1.9: <i>El presupuesto y su relación con los centros de costo frente a la marcha de la empresa</i>	68
Tabla 4.1.10: <i>El presupuesto y su proyección ante los resultados de la organización</i>	69
Tabla 4.1.11: <i>El presupuesto y el control en el manejo de ingresos y egresos de la empresa</i>	70
Tabla 4.1.12: <i>Nivel de reclutamiento y selección de personal</i>	71
Tabla 4.1.13: <i>Nivel de responsabilidad del cargo que ocupa</i>	72
Tabla 4.1.14: <i>Nivel de desempeño de los trabajadores</i>	73
Tabla 4.1.15: <i>Nivel de capacitación a los trabajadores</i>	74
Tabla 4.1.16: <i>Manejo adecuado de las condiciones laborales</i>	75
Tabla 4.1.17: <i>Nivel de seguimiento de actividades laborales</i>	76
Tabla 4.2.2: <i>Análisis de correlación</i>	78

INDICE DE FIGURAS

Figura 4.1.1:.....	60
Figura 4.1.2:.....	61
Figura 4.1.3:.....	62
Figura 4.1.4:.....	63
Figura 4.1.5:.....	64
Figura 4.1.6:.....	65
Figura 4.1.7:.....	66
Figura 4.1.8:.....	67
Figura 4.1.9:.....	68
Figura 4.1.10:.....	69
Figura 4.1.11:.....	70
Figura 4.1.12:.....	71
Figura 4.1.13:.....	72
Figura 4.1.14:.....	73
Figura 4.1.15:.....	74
Figura 4.1.16:.....	75
Figura 4.1.17:.....	76

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el presupuesto y el talento humano en el área de logística de la Red de Salud Utcubamba, para lo cual se realizó la investigación de tipo descriptiva correlacional, con un diseño no experimental cuantitativo. Se elaboró y aplicó una encuesta elaborada mediante la escala de Lickert (17 ítems), diseñada específicamente para su desarrollo por parte de los trabajadores y proveedores de la Red de Salud Utcubamba. Se obtuvieron los siguientes resultados, con respecto a la confiabilidad del instrumento, el alfa de cronbach arrojó .767 lo cual demuestra que es fiable. En el análisis de la correlación, el coeficiente de Spearman indica un .897 lo que demuestra que hay incidencia entre una variable y la otra.

Finalmente se concluye que sí existe relación entre el presupuesto y la contratación de recurso humano en el Área de Logística de la Red de Salud Utcubamba, además el proceso de contratación del talento humano en la Red de Salud Utcubamba es deficiente ya que es manejado políticamente, y los contratos no se realizan por un riguroso proceso de selección (concurso).

Palabras clave: Administración, gestión, logística, presupuesto, talento humano.

ABSTRACT

This research was designed to determine the overall relationship between the budget and human talent in the area of logistics Utcubamba Health Network, for which the descriptive correlational research was conducted with a quantitative non-experimental design. It was developed and implemented a survey conducted by Likert scale (17 items), designed specifically for development by workers and suppliers Utcubamba Health Network. The following results were obtained regarding the reliability of the instrument, Cronbach's alpha .767 courage which proves to be reliable. In the correlation analysis, Pearson's coefficient indicates a .897 showing that there incidence between a variable and the other.

Finally it concludes that there is a relationship between the budget and the hiring of human resources in the Area Logistics Network Utcubamba Health, plus the hiring process of human talent in Network Utcubamba Health is poor because it is handled politically, and contracts not performed through a rigorous selection process (competition).

Keywords: administration, management, logistics, budget, human talent.

INTRODUCCIÓN

Se llama presupuesto al cálculo y negociación anticipado de los ingresos y egresos de una actividad económica (personal, familiar, un negocio, una empresa, una oficina, un gobierno) durante un período, por lo general en forma anual. Es un plan de acción dirigido a cumplir una meta prevista, expresada en valores y términos financieros que debe cumplirse en determinado tiempo y bajo ciertas condiciones previstas, este concepto se aplica a cada centro de responsabilidad de la organización. El presupuesto es el instrumento de desarrollo anual de las empresas o instituciones cuyos planes y programas se formulan por término de un año.

Se entenderá el talento humano como la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver en determinada ocupación, asumiendo sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes propias de las personas talentosas. Sin embargo, no entenderemos solo el esfuerzo o la actividad humana, sino también otros factores o elementos que movilizan al ser humano, talentos como: competencias (habilidades, conocimientos y actitudes) experiencias, motivación, interés, vocación aptitudes, potencialidades, salud, etc.

El Área de Logística de la Red de Salud Utcubamba no cuenta con personal suficiente para poder desempeñarse eficientemente en cada uno de los procedimientos que se llevan a cabo durante las compras de bienes y contratación de servicios que son indispensables en cada EE.SS. El personal que actualmente labora en el área no es capacitado por la institución la cual repercute en el insuficiente manejo de los sistemas administrativos con que cuenta la institución llámese SIAF, SIGA Y SEACE. El internet que cuenta la institución no es el adecuado para realizar las actividades que tiene una incidencia directa con los sistemas antes mencionados. Además no cuenta con los equipos informáticos adecuados que ayuden a mejorar de manera eficiente el trabajo a realizarse. Después de haber analizado la problemática se planteo el problema de investigación el cual fue ¿De qué manera se relaciona el presupuesto con la contratación de recurso humano en el Área de Logística de la Red de Salud Utcubamba?, para lo cual se formuló las hipótesis H_0 No existe incidencia entre el presupuesto y la contratación de talento humano en la Red de Salud Utcubamba. H_1 Si existe incidencia entre el presupuesto y la contratación de talento humano en la Red de Salud Utcubamba.

Se realizó la investigación de tipo descriptiva correlacional, con un diseño no experimental cuantitativo. Se elaboró y aplicó una encuesta elaborada mediante la escala de Lickert (17 ítems), diseñada específicamente para su desarrollo por parte de los trabajadores y proveedores de la Red de Salud Utcubamba.

Finalmente la tesis tuvo la siguiente síntesis capitular:

Capítulo I Problema de investigación: Está comprendido por la situación problemática en el contexto internacional, nacional y local, hasta concretar en la formulación del problema, delimitación y limitación de la investigación; así como, la justificación e importancia de la investigación, limitaciones de la investigación, objetivos que han sido aspectos relevantes para la elaboración de los objetivos de estudio.

Capítulo II Marco teórico: Se presenta los antecedentes de estudios correspondientes al tema investigado, el estado del arte (variable independiente y variable dependiente), la base teórica científica y por último, se presenta la definición de la terminología (marco conceptual).

Capítulo III Marco metodológico: Se presenta el tipo y diseño de investigación (descriptiva, correlacional y propositiva), la metodología de la investigación científica donde se considera la hipótesis de investigación, las variables mediante la definición conceptual y operacional; la metodología mediante el tipo de estudio y el diseño de la investigación. También se señala la población y muestra a emplear, los métodos, técnicas e instrumentos para la recolección de datos y por último el método de análisis de datos obtenidos en la presente investigación.

Capítulo IV Análisis y discusión de resultados: Se constituye la presentación y análisis de los resultados en tablas y figuras, también se señala la contrastación de hipótesis, la prueba de normalidad y la discusión de los resultados.

Capítulo V Propuesta de investigación: Comprende detalladamente las características, componentes, de la propuesta elaborada y la descripción de la aplicación de la metodología para su desarrollo.

Capítulo VI Conclusiones y recomendaciones: Se presentan las conclusiones y recomendaciones de la presente investigación.

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Este capítulo está comprendido por la situación problemática en el contexto internacional, nacional y local, hasta concretar en la formulación del problema, delimitación y limitación de la investigación; así como, la justificación en su dimensión epistemológica, metodológica y ontológica que han sido aspectos relevantes para la elaboración de los objetivos de estudio.

1.1. Situación Problemática

El Área de Logística de la Red de Salud Utcubamba no cuenta con personal suficiente para poder desempeñarse eficientemente en cada uno de los procedimientos que se llevan a cabo durante las compras de bienes y contratación de servicios que son indispensables en cada EE.SS.

El personal que actualmente labora en el área no es capacitado por la institución la cual repercute en el insuficiente manejo de los sistemas administrativos con que cuenta la institución llámese SIAF, SIGA Y SEACE.

El internet que cuenta la institución no es el adecuado para realizar las actividades que tiene una incidencia directa con los sistemas antes mencionados. Además no cuenta con los equipos informáticos adecuados que ayuden a mejorar de manera eficiente el trabajo a realizar.

1.1.1. A nivel Internacional

López Astudillo Andrés (2012) Cali – Colombia. La problemática del nivel de incumplimiento que se tiene en logística y alcanza a percibir el cliente por la falta de coordinación en los procesos, por falta de disciplina y prácticas que nos lleven a controlar el proceso de entregas. En la empresa se sabe cuáles son los clientes objetivo, sin embargo no es claro para todos los colaboradores, ya que no se cumple con los

requerimientos exigidos para convertirnos en proveedores exclusivos, es por ello que la compañía perdió un cliente grande por no llegar a tiempo y más grave aún no se han tomado las medidas ni los correctivos ante este fracaso.

Hernández, L (2015). Guadalajara, Jalisco. El presupuesto del Congreso del Estado no tiene para cuándo aprobarse. A mitad del año, y por segunda ocasión en una semana, el dictamen tuvo que ser devuelto a la comisión de Administración para que se aclaren dudas sobre supuestas basificaciones y aumentos de sueldo que se podrían dar, a escasos cuatro meses de que concluya la Legislatura.

La diputada de Movimiento Ciudadano, Fabiola Loya Hernández, en esta ocasión no se opuso a que el dictamen regresara a la comisión, luego de que se dio a conocer que se podrían dar cambios en la nómina, con aumentos de sueldo a funcionarios, y hasta basificaciones. La legisladora aclaró que existen casi 500 funcionarios a quienes se les hace un ajuste salarial.

Vidal M, (2015) – Pekín. El Gobierno de Japón aprobó este miércoles el mayor presupuesto de Defensa de su historia. Con un aumento del 2,8% con respecto al año pasado, y un gasto previsto de 4,98 billones de yenes (unos 36.000 millones de euros), esta propuesta, que aún debe recibir el visto bueno del Parlamento nipón, responde a los intentos del Ejecutivo del primer ministro Shinzo Abe por responder a la creciente pujanza militar de China y que han convertido al país del Sol Naciente en el octavo del mundo por gasto en Defensa. Se trata del tercer año consecutivo en que el Gobierno aumenta el gasto militar, tras una década de recortes en las partidas para Defensa. El gasto de Defensa, de aprobarse, representará el 5% de un presupuesto nacional nipón para el año fiscal 2015, que alcanzará los 96,34 billones de yenes (689.665 millones de euros).

González M, (2012) – Madrid. El jefe del Estado Mayor de Defensa, el almirante general Fernando García Sánchez, manifestó que se debe

diseñar un modelo de Fuerzas Armadas “ágiles, adaptables, sostenibles y tecnológicamente avanzadas” en el horizonte del primer cuarto del siglo XXI. De lo que se deduce que el modelo actual no es lo bastante ágil, adaptable ni tecnológicamente avanzado. Pero, sobre todo, no es económicamente sostenible.

En los últimos cuatro años, el presupuesto de Defensa se ha reducido en un 25%, unos 1.500 millones de euros, hasta rondar los 6.300 millones, equivalentes al 0,6% del PIB. Ello ha obligado a reducir drásticamente horas de vuelo, días de mar y ejercicios en el campo, así como a posponer obras de modernización y de mantenimiento, mientras el gasto de personal se disparaba hasta superar el 73% del total. En paralelo, se ha acumulado una deuda de más de 27.000 millones de euros derivada de los grandes programas de armamento que resulta imposible pagar. Ni con los presupuestos actuales ni con los previsibles.

Escasez de talento, reto para empresas (México - 2014). Un 58% de los directivos en América Latina están preocupados por los costos de la mano de obra; ahora el reto de las compañías es retener al capital humano en el que han invertido.

Las empresas están entrando en una “batalla por talento” para lograr sus objetivos de crecimiento y ser más competitivas, pero la contratación del capital humano es cada vez más costosa, reveló un estudio de la consultora internacional PwC. "Hay pocos talentosos y tenemos mucha demanda", dijo la gerente de PwC, Amaia Ramírez. De acuerdo con el reporte de la encuesta “Saratoga Latinoamérica 2013-2014”, levantado en 10 países de la región, el 63% de los CEO o directores generales de empresa están preocupados por la disponibilidad de talento con las capacidades y competencias clave que requiere el mercado laboral.

Personería impone destitución e inhabilidad por 10 años a Jefe de Talento Humano Municipal Valledupar (Ces.), 07 de julio de 2015.- Por

suscribir un contrato individual de trabajo a término fijo con una persona inhabilitada para contratar con el Estado, Siboney De León, jefe de Talento Humano Municipal y quien para la fecha de la mencionada actividad se desempeñaba como Jefe de Talento Humano de la Terminal de Transportes de Valledupar, fue sancionada con destitución del cargo y una inhabilidad general por diez años para ocupar cargos públicos y contratar con el Estado por la Personería de Valledupar.

La falta le fue calificada como gravísima a título de culpa gravísima. La Personería de Valledupar absolvió de toda responsabilidad disciplinaria a Pedroza Estrada, en su condición de Gerente de la Terminal de Transportes de Valledupar, debido a que la irregularidad se presentó en la etapa precontractual. Sin embargo, De León Roperero no verificó los documentos allegados por el contratista, la cual era función exclusiva según el Manual de Funciones, correspondiente al cargo de Jefe de Talento Humano de la Terminal de Transportes.

Colombia debate prácticas para la capacitación del talento humano (2013) Este certamen, organizado por Demos Group, uno de los líderes mundiales en capacitación ejecutiva, llega nuevamente a la capital bogotana, tras una gran acogida y con más de 100 asistentes en el 2012. Así, entre otros temas, se hablará sobre procesos de aprendizaje efectivo, necesidades de capacitación que resuelven retos y problemas de la organización, la creación de ambientes laborales felices para gestionar mejor el talento o la capacitación experiencial y de impacto para directivos así como la última tendencia en cursos gratuitos en línea ofrecidos por universidades de primer nivel.

Demos Group, con más de 40 años, es una de las cinco primeras consultoras de capacitación del mundo. Colombia (2014) Bavaria: los mejores en gestión de talento humano. Ofrecer a sus colaboradores condiciones laborales óptimas los han hecho merecedores de este reconocimiento.

Este año la compañía Bavaria S.A fue distinguida con el premio a la gestión del recurso humano entregado por el diario Portafolio gracias al

buen trato que brindan a sus empleados además del desarrollo profesional y personal que le brindan a los mismos. Bavaria es la empresa de bebidas más importante del país, en la actualidad cuenta con más de 4.000 colaboradores que apoyan el objetivo de la compañía de incorporar el sistema global de desarrollo sostenible creado por SABMiller. De acuerdo con su presidente Richard Rushton, el aporte de Bavaria S.A en términos de talento humano se genera desde la capacidad de retener y atraer la mejor mano de obra mediante capacitaciones que permiten al empleado desarrollarse de manera sólida.

Asimismo la compañía le aporta al colaborador la posibilidad de enfrentarse constantemente a retos que le ayuden a sobrellevar de la mejor manera los desafíos de la labor que presta. Dentro de las innovaciones que se pueden resaltar en la organización se encuentran el novedoso sistema de convocatorias internas; de acuerdo a Richard Rushton hoy en día el 85% de las vacantes son cubiertas por personal formado internamente.

1.1.2. A Nivel Nacional

Alonso Segura (2015) – Lima. El Proyecto de Ley del Presupuesto Público 2016 se concentrará con un mayor presupuesto en los sectores de Educación y Salud, señaló el ministro de Economía y Finanzas (MEF), Alonso Segura. El titular del sector y el premier Pedro Cateriano asistieron al Congreso para sustentar el proyecto de Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016, el que asciende a S/. 138.491 millones, lo que representa un crecimiento nominal de 6,6% respecto al presupuesto del año 2015.

Segura detalló que el presupuesto del sector Educación el próximo año alcanza el 4,1% del Producto Bruto Interno (PBI), es decir, unos S/. 24.813 millones, incluidos los recursos direccionados al programa Desayunos Escolares. El fenómeno de El Niño (FEN) ya empezó – aunque de manera moderada– y se espera que gane más intensidad a fin de año. Sin embargo, al cierre de esta edición, el Gobierno no había

hecho público el plan multisectorial que destinará montos adicionales para afrontarlo.

¿Pero es que, acaso, no se ha hecho nada hasta el momento? Veamos: el Gobierno Central señala que en mayo del 2014 el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) destinó S/.588 millones para el sector transporte; S/.209,9 millones a los gobiernos regionales; y S/.201,5 millones a los gobiernos locales “para medidas de prevención, mitigación y adecuada preparación para la respuesta ante situaciones de desastre”, y en el presupuesto del 2015 se incrementó la inversión para mitigar las lluvias extraordinarias de este año.

En julio del año pasado, la ministra de Cultura, Diana Álvarez-Calderón, anunció que a inicios de este año empezaría la construcción del gran Museo Nacional (MUNA) en Lurín. Dijo también que el recinto albergaría la colección precolombina del Museo Nacional de Arqueología, Antropología e Historia, de Pueblo Libre y muchas de las piezas del Museo de la Nación, ubicado en San Borja. Asimismo, mencionó que la obra estaría terminada en los primeros meses del 2016. Pero el trabajo todavía no ha comenzado.

El expediente técnico ya está listo. Se trata de una obra de S/. 380 millones y de S/. 100 millones más para la museografía: centro de investigación, depósitos y vitrinas. Pero hace casi un mes el presidente Humala me dijo que mi sector no contaría con los recursos para el MUNA porque estos serán usados, de ser necesario, para enfrentar las eventuales emergencias que cause el fenómeno de El Niño.

Alonso Segura – Junio 2015. El Proyecto de Ley del Presupuesto Público 2016 se concentrará con un mayor presupuesto en los sectores de Educación y Salud, señaló el ministro de Economía y Finanzas (MEF), Alonso Segura. El titular del sector y el premier Pedro Cateriano asistieron al Congreso para sustentar el proyecto de Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016, el que asciende a S/. 138.491 millones, lo que representa un crecimiento nominal de 6,6% respecto al presupuesto del año 2015.

Segura detalló que el presupuesto del sector Educación el próximo año alcanza el 4,1% del Producto Bruto Interno (PBI), es decir, unos S/. 24.813 millones, incluidos los recursos direccionados al programa Desayunos Escolares. Ricardo Martínez (2015) Lima. Explico que es “difícil” convencer al empresario de la pyme de que adopte medidas de buenas prácticas en recursos humanos en la medida sepa el efecto que ello tendrá en su rentabilidad.

Nadie puede negar que el Perú es un país de emprendedores donde predominan las pequeñas y medianas empresas (pymes), sin embargo los empresarios no apuestan por mejorar la gestión de sus recursos humanos, ya que lo consideran más como un “gasto” y no como una inversión.

“La mayoría lo ve más como un gasto infortunadamente pero, es a través de demostrarles el impacto que tienen los recursos humanos en una empresa, que van entendiendo que es más una inversión”. Ana Botín (2014) - Lima. Cómo desarrollar iniciativas de gestión humana creativas de bajo presupuesto. Resultados de negocio: ninguna empresa existiría sin ellos, y hacia ellos debería ir el planeamiento estratégico que movilice a las distintas áreas a alcanzarlos, pero, ¿qué pasa con los principios fundamentales de la gestión de capital humano?

Pocas empresas se detienen a entender quiénes hacen realidad esos números y, muchas veces, priorizan los resultados de fin de año sin notar que ese ímpetu por los resultados puede afectar los principios fundamentales de la gestión de capital humano, que van alineados con mejorar la productividad del personal en lo estratégico, ético y social. Un buen ejemplo que demuestra la posición de un ejecutivo que quiere hacer las cosas correctamente va explícito en el mensaje que Ana Botín, flamante presidente del Grupo Santander, dio a sus trabajadores hace unas semanas, al pedirles estrechar la relación con sus clientes de esta forma: “Me importa tanto el resultado como la forma de

conseguirlo”.

Pablo Montalbetti – (2014) Lima. Nuevo modelo de RR.HH.: La gestión del talento debe ser responsabilidad de todas las áreas. Manifiesta que la persona, el talento y la cultura deben ser la base del nuevo modelo de RR.HH. La gestión del talento debe ser una responsabilidad de todas las áreas y no de la de recursos humanos, donde cada jefe tiene que ser un líder que permita retener, formar y desarrollar sus talentos. En la medida que eso ocurra, por más desaceleración que haya, esas personas están motivadas, tienen retos y se comprometen más con la organización.

El planeamiento estratégico, muchas veces no se contempla temas de cultura, de gestión de talento, de desarrollo, etc. Son grandes temas motivadores de los profesionales más exitosos, y por lo tanto debemos incluir un plan estratégico, modelos, donde el tema de la persona, el talento y la cultura sean parte de la base del modelo del plan estratégico. El área de recursos humanos debe ser un área estratégica y no considerarla como un área de soporte, porque el futuro de las organizaciones depende de los intangibles y no hay mejor intangible que las personas. En la medida que yo desarrolle mejores personas, la probabilidad que la empresa tenga más éxito económico es muchísima más alta.

Silvio, B (2014) – Lima. Antamina y la mejor jornada laboral del sector minero nacional. Tras 13 años de operaciones, Antamina goza de una cultura laboral basada en estándares de vanguardia y horizontales, por ello es considerada como la empresa del sector más deseada por los peruanos para trabajar. Todos los trabajadores de Antamina el mismo transporte, el mismo comedor y el mismo alojamiento; no se conocen el asiento ni el dormitorio VIP y el no VIP, comenta Brigneti.

“Todo es horizontal. Así nació el trabajo en la mina, y ésa es una de las razones para que nuestros trabajadores se sientan cómodos”, señala. El mismo estándar se aplica en las distintas actividades que involucran

el manejo del capital humano de una empresa ubicada en un sector sensible para el mercado laboral. Los resultados saltan a la vista; son consecuencia de 13 años continuos de aplicar estos criterios de igualdad de trato y oportunidades.

1.1.3. A nivel Local

La Unidad Ejecutora 404 – Salud Utcubamba, creada como Dirección de Red de Salud Utcubamba el año 2005 y como Unidad Ejecutora a partir del año 2010, es una entidad del Estado que se dedica a velar por los servicios de calidad en salud que se brinda a la población de Utcubamba, con 108 Establecimiento de Salud y el Hospital de Apoyo I Santiago Apóstol de Utcubamba, que maneja dentro de su presupuesto para contratación de personal, bienes, servicios, insumos, medicamentos, etc., el monto como PIA (Presupuesto Institucional de Apertura) S/.13,810,259.00 y PIM (Presupuesto Institucional Modificado) S/.20,716,566.00 (para el año 2015), información brindada al 25 de Mayo del 2016.

La Unidad Ejecutora 404 – Salud Utcubamba cuenta con las siguientes direcciones: Dirección de Planeamiento Estratégico de la cual depende Planeamiento y Presupuesto, Dirección de Asesoría Jurídica, Dirección de Administración de la cual dependen las Áreas de Logística, Economía, Patrimonio, Almacén General, Recursos Humanos; Dirección de Salud Pública dentro de esta se encuentra los Programas Presupuestales, Estrategias Sanitarias y algunas coordinaciones, y por último la Dirección de Inteligencia Sanitaria de la cual depende Emergencias y Desastres, Epidemiología y Estadística.

El Área de Logística de la Red de Salud Utcubamba no cuenta con personal suficiente para poder desempeñarse eficientemente en cada uno de los procedimientos que se llevan a cabo durante las compras de bienes y contratación de servicios que son indispensables en cada Establecimiento de Salud.

El personal que actualmente labora en el área no es capacitado por la institución la cual repercute en el insuficiente manejo de los sistemas administrativos con que cuenta la institución SIAF, SIGA Y SEACE.

El internet que cuenta la institución no es el adecuado para realizar las actividades que tiene una incidencia directa con los sistemas antes mencionados. Además no cuenta con los equipos informáticos adecuados que ayuden a mejorar de manera eficiente el trabajo a realizarse, lo que trae como consecuencia los siguientes problemas:

- a) Disconformidad por parte de los coordinadores de los Programas Presupuestales ya que no se les atiende oportunamente sus pedidos de los diferentes servicios y adquisiciones, retrasando de esta manera el trabajo que ellos realizan.
- b) El personal que se viene contratando, sin previo concurso, no cumple con los términos de referencia, para coberturar las plazas, empezando por algunos jefes de área que no cuentan con la capacidad necesaria, trayendo como consecuencia no poder cumplir con los objetivos establecidos.
- c) No está implementada un área de Capacitaciones que depende de la UGDRR.HH.
- d) No existe una programación adecuada en la fase de formulación presupuestal por parte de los responsables de los Programas Presupuestales, lo que dificulta la ejecución de los mismos.
- e) Falta de coordinación entre las áreas, lo que genera demora en los diferentes tipos de procesos y adquisiciones, consecuentemente los requerimientos solicitados no son atendidos oportunamente por falta de presupuesto.

1.2. Formulación del Problema

Problema General:

¿De qué manera se relaciona el presupuesto con la contratación de recurso humano en el Área de Logística de la de la Unidad Ejecutora 404- Salud Utcubamba?

1.3. Delimitación de la investigación

1.3.1. Razón social de la Entidad

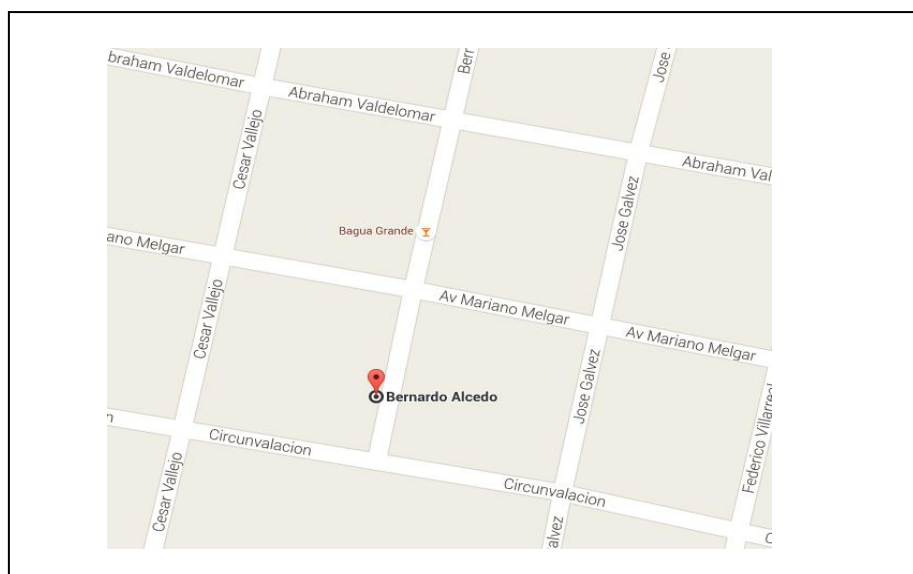
Unidad Ejecutora 404 – Salud Utcubamba

1.3.2. Rubro de la Entidad

85193 - Otras Actividades Relacionadas con Salud Humana

1.3.3. Espacio Geográfico de la Investigación

Esta investigación fue desarrollada en la Unidad Ejecutora 404 – Salud Utcubamba, ubicada en el Jr. Bernardo Alcedo N° 440, en el distrito de Bagua Grande, Provincia Utcubamba, departamento Amazonas. En la figura 1.3.3.1 se presenta un mapa señalando la ubicación de la RSU.



Fuente: *Mapa de Google Maps.*

1.3.4. Sujetos que participaron en la investigación

La investigación fue desarrollada con la participación de los trabajadores y proveedores de la Unidad Ejecutora 404 – Salud Utcubamba.

1.3.5. Periodo en el que se realizó la investigación

La investigación fue desarrollada desde setiembre del año 2015 hasta julio del 2016.

1.4. Justificación e Importancia de la Investigación

1.4.1. Justificación

Teórica.- Cuando se señala la importancia que tiene la investigación de un problema en el desarrollo de una teoría científica. Ello implica indicar que el estudio permitirá realizar una innovación científica para lo cual es necesario hacer un balance o estado de la cuestión del problema que se investiga, va a servir para refutar resultados de otras investigaciones o ampliar un modelo teórico. Ñaupas, H. (2013).

Desde el punto de vista teórico, la presente investigación va permitir realizar una innovación científica, a la vez va a servir para refutar resultados de otras investigaciones o ampliar el modelo teórico. La presente investigación servirá como antecedentes para futuras investigaciones y como fuente de teorías validadas.

Metodológica.- Cuando se indica que el uso de determinadas técnicas e instrumentos de investigación pueden servir para otras investigaciones similares. Puede tratarse de técnicas o instrumentos

novedosos como cuestionarios, test, pruebas de hipótesis, modelos de diagramas, de muestreo, etc., que crea el investigador que pueden utilizarse en investigaciones similares. Ñaupas, H. (2013). La investigación desde el punto de vista metodológico se justifica, dado que va a utilizar instrumentos como el cuestionario y la guía de observación, los cuales servirán para otras investigaciones similares, dado que serán instrumentos validados por expertos y a través de pruebas estadísticas.

Social

Cuando la investigación va a resolver problemas sociales que afectan un grupo social. Ñaupas, H. (2013). Se justifica desde el punto de vista social dado que va resolver problemas que afectan a una área determinada, en este caso el personal que labora en el Área de Logística de la Red de Salud Utcubamba, a la vez va a beneficiar tanto a los trabajadores del área como a los colaboradores de toda la institución, dado que va permitir elevar el desarrollo de la misma y a la vez proponer alternativas de solución al problema planteado.

1.4.2. Importancia

La importancia que tendrá la investigación es de conocer si el presupuesto incide en la contratación de recurso humano en el Área de Logística de la Red de Salud Utcubamba

1.5. Limitaciones de la Investigación

No hubo limitaciones, por lo tanto la investigación se realizó conforme lo planificado.

1.6. Objetivos de la Investigación

1.6.1. General

Determinar la relación entre el presupuesto y la contratación de recurso

humano en el Área de Logística de la Unidad Ejecutora 404 – Salud Utcubamba.

1.6.2. Específicos

- a) Analizar las fuentes de financiamiento del presupuesto que existe en la Red de Salud Utcubamba.
- b) Determinar el proceso de contratación del talento humano en la Red de Salud Utcubamba.
- c) Proponer estrategias de financiamiento del Presupuesto para contratar talento Humano en la Red de Salud Utcubamba.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de Estudios

2.1.1. Internacional

Fajardo en el año 2009, en la ciudad de Guatemala realizó una investigación denominada Presupuesto Financiero de una Empresa Industrial Productora y Distribuidora de Cereales. Llegando a la conclusión que El Presupuesto es la herramienta indispensable de planeación, previsión y control, que establece claramente las metas y objetivos que persigue la Compañía, enfocando todos los recursos y acciones para la consecución de los mismos, permitiendo además la evaluación del rendimiento de la organización.

Dentro de sus recomendaciones menciona para que el presupuesto sea una auténtica herramienta de planificación, previsión y control, y que cumpla con los fines que persigue es necesario que cuente con el respaldo directivo, y que sea integral, es decir, que incluya todas las áreas y niveles de la organización, promoviendo la participación del recurso humano para comprometerlos a lograr los objetivos trazados por la organización.

Gancino en el año 2010, en la ciudad de Ambato – Ecuador, realizó un trabajo de investigación titulado La Planificación Presupuestaria y su Incidencia en la Información Financiera de la Fundación Pastaza en el Periodo 2009. El trabajo de investigación tiene un enfoque cuantitativo, ya que los datos resultantes pueden ser medidos a través de la estadística descriptiva, para el presente trabajo la información fue recolectada por medio de la investigación de campo y bibliográfica-documental.

Llega a la conclusión que la Fundación Pastaza, no posee un sistema de control de presupuestos que faciliten y ayuden a la gestión de la planificación presupuestaria, provocando que los

procesos en cada departamento, se realicen de manera empírica y tratando de ajustarse a las necesidades que se presentan. Esto, burocratiza las actividades a ejecutarse por falta de compromiso de los responsables a las disposiciones emitidas. Recomienda que es necesario desarrollar un presupuesto, que contemple con todas las actividades de la institución, con el propósito de demostrar los modelos que se pueden emplear en una planificación y control de flujos financieros.

Baho y Cabrera en el año 2013 en la ciudad de Loja realizaron un trabajo de investigación denominado “Evaluación al Presupuesto del Colegio Nacional San Pedro de Vilcabamba periodo 2011”. Mediante la aplicación de los métodos Científico, Deductivo, Analítico, Sintético y Matemático utilizados a lo largo del desarrollo del proceso de tesis, se logró determinar la situación actual de la institución objeto de estudio, además de obtener conocimientos básicos de la Evaluación Presupuestaria que permitió el desarrollo de la Revisión de Literatura para en base a ello proponer cambios que permitan contribuir a un mejor manejo de los recursos de la misma.

Como producto de este trabajo de tesis en conclusión en el Colegio San Pedro de Vilcabamba no existe una planificación adecuada por sus coordinadores por lo que no permite a los directivos asignar recursos necesarios de ingresos y gastos. Así mismo la Colectora no realiza un análisis del presupuesto por medio de indicadores, lo que no permite conocer la eficiencia y eficacia de la gestión administrativa. Mención que se recomienda a las autoridades revisar continuamente los ingresos y gastos para poder solicitar al gobierno central presupuesto de acuerdo a las necesidades de la misma.

De León en el año 2013 realizó una investigación denominada Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu, cuyo objetivo es Determinar la calidad de la gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas

del área urbana de Retalhuleu.

La investigación es de diseño descriptivo, según Bernal (2005), en mención a Salkind, dice que el objetivo de este tipo de investigación descriptiva es detallar la situación de las cosas en el tiempo presente y que es donde se reseñan las características o rasgos del objeto o fenómeno de estudio, también menciona a Cerda, quien lo define como el acto de representar, reproducir o figurar a personas, animales o cosas, en donde se deben de describir de la mejor manera posible los aspectos más característicos, en sí, las propiedades que las hacer reconocible a los ojos de los demás.

De acuerdo a los resultados obtenidos en estudio en base al Cuestionario de Gestión del Talento Humano, se concluyó de la manera siguiente: Se determina que la calidad de gestión del talento humano en las PYMES del área urbana de Retalhuleu, es aceptable, por los porcentajes encontrados en cada uno de los ítems, ya que muchos de ellos no cuentan con un área específico que se encargue de la gestión antes mencionada.

Guerrero en el año 2014 realizo una investigación en México, titulada Gestión del Talento Humano Basado en Competencia, cuyo objetivo es identificar los factores determinantes para la creación de un modelo diagnóstico de habilidades basado en competencias. Se desarrolló un instrumento orientado a identificar los aspectos más importantes a considerar para la creación de un nuevo modelo de gestión del talento basado en competencias, este instrumento consta de una encuesta enfocada a explorar los aspectos mencionados en la hipótesis. Se llegó a la conclusión que el ámbito organizacional requiere de profesionales que le permita observar el comportamiento de las personas analizarlos estableciendo relaciones funcionales entre la conducta de las personas y el ambiente en que ellas se encuentran buscando así detectar problemas, desarrollar intervenciones, predecir el resultado más probable de una intervención y evaluar los procedimientos utilizados.

Coronel y Fárez en el año 2010 en la ciudad de Cuenca Ecuador realizaron una Investigación denominada Gestión del Talento Humano en Base a Competencias Laborales Requeridas Aplicadas a la Empresa “Duramas CIA. LTDA”. Concluyen que las organizaciones deben dar mayor importancia al talento humano que poseen, considerando que es un factor primordial para el funcionamiento, desarrollo y para el cumplimiento de los objetivos planteados. Recomiendan que la empresa DURAMAS CIA LTDA. Debe promover una cultura organizacional donde se de a conocer a todo el personal, su misión, visión, objetivos, valores, políticas de la organización para mejorar la comunicación entre el propietario y personal.

2.1.2. Nacional

Palacios en el año 2013 en la ciudad de Trujillo realiza la investigación denominada El Presupuesto Participativo Basado en Resultados como Instrumento para la Toma de Decisiones en la Asignación y Ejecución del Presupuesto de Inversiones de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, 2012. En el presente estudio se utiliza el método Descriptivo-Explicativo, que tiene por finalidad observar, describir, analizar, interpretar, e interrelacionar, las variables Presupuesto Participativo y Plan Distrital de Desarrollo Concertado, y la forma como influyen en la priorización de la inversión en la Municipalidad Distrital de Casa Grande. También se utiliza el método Inductivo, porque a partir del estudio de caso, se pueden hacer generalizaciones.

Al analizar la eficacia y efectividad del presupuesto de inversiones de la Municipalidad Distrital de Casa Grande; buscamos medir el grado cumplimiento de los objetivos y metas del Presupuesto Participativo en la población beneficiaria, en el periodo 2012; y los resultados programados en el tiempo y con los costos más razonables posibles. Recomienda incorporar al Presupuesto Participativo con mayor amplitud, el enfoque por Resultados. Continuar desarrollando capacidades institucionales para el fortalecimiento de la ciudadanía

y de la democracia para involucrar a una mayor parte de la comunidad.

Delgado en la ciudad de Lima en el año 2013 realizó un trabajo de investigación denominado Avances y Perspectivas en la Implementación del Presupuesto Por Resultados en Perú. La investigación pretende evaluar la estrategia de implementación del presupuesto por resultados de Perú, con el propósito de determinar los avances, tomar medidas correctivas y señalar una hoja de ruta para continuar la implementación, teniendo en cuenta las particularidades del país y tomando como referente un modelo básico de presupuesto por resultados.

Concluye que la estrategia de implementación del presupuesto por resultados en Perú contempla los elementos básicos de una reforma de este tipo, a saber la estructuración del presupuesto en programas, generación y uso de información de desempeño e incentivos a la gestión; asimismo, recomienda fortalecer el diseño e implementación de los programas presupuestales, Fortalecer el seguimiento de los programas presupuestales, Fortalecer el sistema de evaluaciones independientes, Fortalecimiento de capacidades de los operadores del Sistema Nacional de Presupuesto Público y de otros servidores involucrados con los instrumentos de la reforma.

Tanaka en el año 2011 en la ciudad de Lima realizó un trabajo de investigación denominado “Influencia del presupuesto por resultados en la Gestión Financiera Presupuestal del Ministerio de Salud”, El estudio realizado tiene un carácter descriptivo - explicativo, pues presenta la realidad de la gestión presupuestal del MINSA , así como la naturaleza, instrumentos y alcances del PpR, luego se relaciona con

la gestión del MINSA , en concordancia con los objetivos generales del Estado y líneas de políticas institucionales. Se ha utilizado los métodos documental y no experimental, toda vez que se han utilizado técnicas de observación y documentación. Se ha acopiado datos de fuente primaria y para la fuente secundaria, se

ha realizado la técnica de encuesta, utilizando como instrumentos de recopilación de información, cuestionarios previamente diseñados. Recomienda que se debe reasignar la participación presupuestal los Programas Estratégicos de Salud Materno Neonatal y Articulado Nutricional, a fin de asegurar un mejor desempeño en los indicadores de resultado.

Abad, Y. y Bermúdez, U. (2010). Lima, Perú. “Retención del Talento: Conociendo a Mi Gente”. La investigación fue planteada con la idea de proponer un Modelo de Retención de Talento basado en conocer a la gente (personal). Los resultados muestran que en base a todas las teorías estudiadas en relación a la retención del Talento, construimos nuestro modelo que se basa en 4 factores primordiales: Selección y Desarrollo, Liderazgo, Integración Vida-Trabajo y Compensaciones, el elemento integrador resulta ser el “Conocer a mi gente”.

Concluyen que, finalmente este modelo de retención de Talento, nos permitirá construir una imagen de marca para la empresa, lo cual favorecerá en beneficio de ambas partes: Para la empresa implicará fortalecer su imagen a través de sus empleados que serán promotores de la marca, generando ventajas competitivas y asegurando la continuidad de la empresa en el mercado. Para el trabajador implicará generar valor profesional influyendo en su empleabilidad y desarrollo.

En este sentido, conocer a los trabajadores, sus habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes es de vital importancia para retener personal con talento y valioso para la empresa.

Alfaro en la ciudad de Lima en el año 2011 realizó una investigación denominada “Competencias profesionales de los recursos humanos de las bibliotecas universitarias del Perú”, el diseño de la investigación consistió en la Preparación del instrumento de recolección de datos: elaboración del cuestionario, Desarrollo del trabajo de campo: identificación de la muestra y aplicación del instrumento de recolección

de datos, Tabulación, análisis e interpretación de los datos. El tipo de la investigación es un estudio descriptivo transversal prospectivo.

Recomienda que Las universidades peruanas deberían tener en consideración las competencias profesionales que demanda el mercado laboral actualmente, a fin de hacer más eficiente el desempeño profesional de sus egresados.

Chimoy, A. y Fustamante, E. (2012). Pimentel. Influencia de la motivación basado en el modelo de gestión por competencias para mejorar la satisfacción laboral del personal de Scotiabank, Banca de Negocios - Oficina Central Chiclayo, 2012.

El trabajo de investigación consistió en la influencia de la motivación basado en el modelo de competencias para mejorar la satisfacción laboral del personal de Scotiabank – oficina central Chiclayo, donde se encontró el problema que existe entre la influencia de la motivación y satisfacción laboral en el personal. El trabajo se realizó en un organismo privado que debe apuntar para servir al desarrollo humano, influencia de la motivación y la satisfacción laboral son factores fundamentales que busca lograr un mejor servicio de calidad al cliente, el tipo de investigación es descriptiva porque nos va a permitir identificar, clasificar, relacionar, describir situaciones, características o acontecimientos en la oficina de banca negocios central de Chiclayo.

En este sentido es importante considerar para los trabajadores las condiciones adecuadas en el ambiente de trabajo, lo que permita al personal tener un mejor desempeño de sus actividades.

2.2. Estado del arte Presupuesto

Año	Titulo	Descripción	Autor
2014	La inconstitucionalidad del artículo 6 de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año 2014 y de la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria y Final de la Ley de Presupuesto para el año 2013.	La negociación colectiva es el principal instrumento para la armonización de intereses contradictorios en el contexto de una relación laboral. En el sector público, las restricciones a este derecho han cobrado relevancia debido a la intensidad con la que se han ido estableciendo. La prohibición de incrementos salariales a través de negociación colectiva ha marcado la pauta de actuación estatal estos últimos nueve años. Es así que las leyes de presupuesto de los años 2013 y 2014 han recogido disposiciones que buscan perennizar esta restricción. El siguiente texto busca analizar la validez de estas restricciones a partir de los parámetros establecidos por la Constitución y los tratados internacionales sobre la materia.	Rubí Prado Huayanay
2015	Presupuesto Base Cero, una oportunidad para invertir mejor.	México enfrenta hoy una situación económica que hace indispensable elaborar un Presupuesto Base Cero. El reto y la gran oportunidad es romper con viejos esquemas en la elaboración del presupuesto, los cuales se han constituido en un factor adicional que ha inhibido un crecimiento sólido y sostenido.	Sánchez Ruiz, Mario

Talento humano

Año	Titulo	Descripción	Autor
2013	Gestión del Talento Humano	El éxito de las instituciones y organizaciones depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen, entonces invertir en las personas puede generar grandes beneficios. Es así que un área operativa, Recursos Humanos se convierte en el socio estratégico de todas las demás áreas, siendo capaz de potenciar el trabajo en equipo y transformar la organización radicalmente.	Castillo
2012	El Talento Humano: Un Capital Intangible que Otorga Valor en las Organizaciones.	El presente ensayo tiene como finalidad hacer una reflexión sobre el talento humano como un capital intangible que otorga valor en las organizaciones, se realiza una crítica a quienes ejercen la gerencia en las organizaciones que conociendo los principios de la administración científica por más de un siglo en la cual Henry Fayol, Elton Mayo y Fritz Rothlisberger concluyeron, una organización es un sistema social, el trabajador es sin duda el elemento más importante, su actuación en la realidad es otra.	Fleitas, Sonia

2.3. Base teórica científica

2.3.1. El Presupuesto.- Se llama presupuesto al cálculo y negociación anticipado de los ingresos y egresos de una actividad económica (personal, familiar, un negocio, una empresa, una oficina, un gobierno) durante un período, por lo general en forma anual. Es un plan de acción dirigido a cumplir una meta prevista, expresada en valores y términos financieros que debe cumplirse en determinado tiempo y bajo ciertas condiciones previstas, este concepto se aplica a cada centro de responsabilidad de la organización. El presupuesto es el instrumento de desarrollo anual de las empresas o instituciones cuyos planes y programas se formulan por término de un año.

Elaborar un presupuesto permite a las empresas, los gobiernos, las organizaciones privadas o las familias establecer prioridades y evaluar la consecución de sus objetivos. Para alcanzar estos fines, puede ser necesario incurrir en déficit (que los gastos superen a los ingresos) o, por el contrario, puede ser posible ahorrar, en cuyo caso el presupuesto presentará un superávit (los ingresos superan a los gastos).

Según Jorge Burbano (1995). El presupuesto es la estimación programada de manera sistemática, de las condiciones de operación y de los resultados a obtener por un organismo en un periodo determinado. También dice que el presupuesto es una expresión cuantitativa formal de los objetivos que se propone alcanzar la administración de la empresa en un periodo, con la adopción de las estrategias necesarias para lograrlos.

2.3.1.1. Funciones de los presupuestos:

Las siguientes funciones son las más importantes cuando hablamos en términos generales:

- A. La principal función de los presupuestos se relaciona con el control financiero de la organización.
- B. El control presupuestario es el proceso de descubrir qué es lo que

se está haciendo, comparando los resultados con sus datos previamente presupuestos en correspondencia, esto para poder verificar los logros o remediar las diferencias.

- C. Los presupuestos podrán desempeñar tanto roles preventivos como correctivos dentro de la organización.
- D. Los presupuestos son útiles en la mayor parte de las organizaciones como: utilitaristas (compañías de negocios), no-utilitaristas (agencias gubernamentales), grandes (multinacionales, conglomerados) y pequeñas empresas.
- E. Los presupuestos son importantes porque ayudan a minimizar el riesgo en las operaciones de la organización.
- F. Por medio de los presupuestos se mantiene el plan de operaciones de la empresa en unos límites razonables.
- G. Sirven como mecanismo para la revisión de políticas y estrategias de la empresa y direccionarlas hacia los Objetivos Estratégicos.

2.3.1.2. Objetivos del presupuesto:

Planear integral y sistemáticamente todas las actividades que la empresa debe desarrollar en un periodo determinado. Controlar y medir los resultados cuantitativos, cualitativos y, fijar responsabilidades en las diferentes dependencias de la empresa para lograr el cumplimiento de las metas previstas.

2.3.1.3. Finalidad del presupuesto:

Coordinar los diferentes centros de costo para que se asegure la marcha de la empresa en forma integral. Planear los resultados de la organización en dinero y volúmenes. Controlar el manejo de ingresos y egresos de la empresa. Coordinar y relacionar las actividades de la organización. Lograr los resultados de las operaciones periódicas.

2.3.1.4. Usos del presupuesto:

El presupuesto es la planificación fundamentada de muchas estrategias por las cuales constituye un instrumento importante como norma, utilizado como medio administrativo de determinación adecuada de

capital, costos e ingresos necesarios en una organización, así como la debida utilización de los recursos disponibles acorde con las necesidades de cada una de las unidades y/o departamentos. Este instrumento también sirve de ayuda para la determinación de metas que sean comparables a través del tiempo, coordinando así las actividades de los departamentos a la consecución de estas, evitando costos innecesarios y mala utilización de recursos.

De igual manera permite a la administración conocer el desenvolvimiento de la empresa, por medio de la comparación de los hechos y cifras reales con los hechos y cifras presupuestadas y/o proyectadas para poder tomar medidas que permitan corregir o mejorar la actuación de la organización y ayudar en gran medida para la toma de correctivos o aclarativos.

Un presupuesto para cualquier persona, empresa o gobierno, es un plan de acción de gasto para un período futuro, generalmente de un año, a partir de los ingresos disponibles. Un año calendario para un gobierno se le denomina "año fiscal".

2.3.1.5. Elementos de un presupuesto.

Los principales elementos de un presupuesto son:

- A. Es un plan quiere decir que el presupuesto expresa lo que la administración tratará de realizar, de tal forma que la empresa logre un cambio ascendente en determinado periodo.
- B. Integrador indica que toma en cuenta todas las áreas y actividades de la empresa. Es un plan visto como un todo, pero también está dirigido a cada una de las áreas, de forma que contribuya al logro del objetivo global. Es indiscutible que el plan o presupuesto de un departamento de la empresa no es funcional si no se identifica con el objetivo total de la organización. A este proceso se le conoce como presupuesto maestro, formado por las diferentes áreas que lo integran.

- C. Coordinador significa que los planes para varios de los departamentos de la empresa deben ser preparados conjuntamente y en armonía. Si estos planes no son coordinados, el presupuesto maestro no será igual a la suma de las partes y creara confusión y error.
- D. En términos financieros manifiesta la importancia de que el presupuesto sea representado en la unidad monetaria para que sirva como medio de comunicación, ya que de otra forma surgirían problemas en el análisis del plan maestro.
- E. Operaciones uno de los objetivos fundamentales de un presupuesto es determinar los ingresos que se pretende obtener, así como de los gastos que se van a producir. Esta información debe elaborarse en la forma más detallada posible.
- F. Recursos no es suficiente determinar los ingresos y gastos del futuro; la empresa también debe planear los recursos necesarios para realizar sus planes de operación, lo cual se logra básicamente con la planeación financiera, que incluye al presupuesto de efectivo y al presupuesto de adiciones de activos (inventarios, cuentas por cobrar, activos fijos)
- G. Dentro de un periodo futuro determinado un presupuesto siempre tiene que estar en función de cierto periodo.

De acuerdo con estudios realizados, las compañías que usan presupuestos llevan a cabo cuatro aspectos:

Se comprometen con el presupuesto. 2. Conectan la planeación de corto plazo con la de mediano y largo plazos. 3. Adoptan procedimientos detallados y comprensibles para realizar los presupuestos. 4. Analizan las variaciones presupuestales y toman acciones correctivas.

2.3.2. Talento humano

El talento, según la real academia española de la lengua, refiere a las personas inteligentes o aptas para determinada ocupación; inteligente, en el sentido que entiende y comprende, tiene la capacidad de resolver problemas dado que tiene las habilidades, destrezas y experiencia necesario para ello. Se entenderá el talento humano como la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver en determinada ocupación, asumiendo sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes propias de las personas talentosas. Sin embargo, no entenderemos solo el esfuerzo o la actividad humana, sino también otros factores o elementos que movilizan al ser humano, talentos como: competencias (habilidades, conocimientos y actitudes) experiencias, motivación, interés, vocación aptitudes, potencialidades, salud, etc.

2.3.2.1. Gestión Del Talento Humano.

Es la capacidad de las empresas para atraer, motivar, fidelizar y desarrollar a los profesionales más competentes, más capaces, más comprometidos y sobre todo de su capacidad para convertir el talento individual, a través de un proyecto ilusionante, en Talento Organizativo.

“La Gestión del Talento” define al profesional con talento como “un profesional comprometido que pone en práctica sus capacidades para obtener resultados superiores en un entorno y organización determinados”. En otras palabras, es la materia prima que constituye el talento organizativo.

Según la organización o la época han existido diferentes tipos de talentos. Por ejemplo, existe el talento comercial, el talento directivo, el talento de líder, talento técnico, talento administrativo y así dependiendo de sus funciones, objetivos y aporte de valor a la organización. Se destaca un tipo diferente de talento: el innovador y emprendedor. Se trata de una

clasificación transversal, “ya que cualquier profesional desde su rol puede innovar”. Este tipo de profesionales son, añade, “los que más valor añadido aportan en la empresa”.

2.3.2.2. Importancia de la administración del talento humano.

No hay duda de que muchos trabajadores por lo general están insatisfechos con el empleo actual o con el clima organizacional imperante en un momento determinado y eso se ha convertido en una preocupación para muchos gerentes. Tomando en consideración los cambios que ocurren en la fuerza de trabajo, estos problemas se volverán más importantes con el paso del tiempo.

Todos los gerentes deben actuar como personas claves en el uso de técnicas y conceptos de administración de personal para mejorar la productividad y el desempeño en el trabajo. Pero aquí nos detenemos para hacernos una pregunta: ¿Pueden las técnicas de administración del talento humano impactar realmente en los resultados de una compañía? La respuesta es un "SI" definitivo.

En el caso de una organización, la productividad es el problema al que se enfrenta y el personal es una parte decisiva de la solución. Las técnicas de la administración de personal, aplicadas tanto por los departamentos de administración de personal como por los gerentes de línea, ya han tenido un gran impacto en la productividad y el desempeño.

Aun cuando los activos financieros, del equipamiento y de planta son recursos necesarios para la organización, los empleados - el talento humano - tienen una importancia sumamente considerable. El talento humano proporciona la chispa creativa en cualquier organización. La gente se encarga de diseñar y producir los bienes y servicios, de

controlar la calidad, de distribuir los productos, de asignar los recursos financieros, y de establecer los objetivos y estrategias para la organización. Sin gente eficiente es imposible que una organización logre sus objetivos. El trabajo del director de talento humano es influir en esta relación entre una organización y sus empleados.

2.3.2.3. Estrategias de gestión de talento humano.

Es uno de los aspectos de mayor importancia que la empresa debe considerar, ya que gracias a ello se tendría el conocimiento requerido para implementar políticas y prácticas necesarias para dirigir todos los aspectos concernientes al Recurso Humano, ya que es el que se encarga de capacitar y desarrollar al personal necesario para la conformación de grupos competitivos, es por ello que las organizaciones han comenzado a considerar al talento humano como su capital. Como fácilmente puede apreciarse, el esfuerzo humano resulta vital para el funcionamiento de cualquier organización; si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará; en caso contrario, se detendrá. De aquí que toda organización debe prestar primordial atención a su personal, (Talento Humano). En la práctica, la administración se efectúa a través del proceso administrativo: planear, ejecutar, verificar y actuar. (Chiavenato, 2006 p. 26).

La gestión del talento humano se refiere a las personas que componen una organización. Cuando los gerentes realizan actividades de recursos humanos como partes de sus responsabilidades y tareas, buscan facilitar las aportaciones que las personas efectúan al objetivo común de alcanzar las metas de la organización a la que pertenecen. (Chiavenato, 2006 p. 27).

2.3.2.4. Competencias del Talento Humano.

Es importante destacar que el talento humano debe poseer un conjunto de competencias profesionales y psicológicas (Martínez, 2007 p. 125 - 127):

Análisis crítico: Es la actividad destinada a examinar sistemática y metódicamente, aquellos puntos, factores, ocasiones y momentos especiales a ser objeto de seguimiento y análisis, para la adopción de decisiones estratégicas.

Capacidad reflexiva: Es la capacidad de reflejar los conceptos que en ella se introducen a través de los diferentes procesos cognitivos. Esta capacidad reflexiva de la mente se manifiesta en la forma en que los seres humanos nos relacionamos con nuestro medio ambiente y es un indicador del estado mental de cada individuo en determinado momento.

Conocimiento técnico: Se origina, cuando de muchas nociones experimentadas se obtiene una respuesta universal circunscrita a objetivos semejantes.

Capacidad de adaptación: Capacidad general de instituciones, sistemas e individuos de adaptarse a los daños potenciales, de aprovecharse de las oportunidades o de gestionar las consecuencias.

Capacidad de trabajo en equipo o cooperativo: Se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas.
Capacidad organizativa: Se define como aquella tarea o actividad que una empresa es capaz de realizar mejor que la competencia; en términos estratégicos, hacerlo mejor que la competencia implica incurrir en costos menores obteniendo resultados similares, o conseguir una diferenciación en el

producto que le permita cobrar una prima de precio en el mercado.

Competencia en áreas de gestión administrativa: Es la capacidad de la institución para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos con el adecuado uso de los recursos disponibles.

Gestión comunicativa: Las comunicaciones dentro de una organización, y entre ésta y el exterior, incluyen hablar, métodos electrónicos medios impresos, redes, lenguajes comunes, conocimientos básicos y el deseo y la habilidad de comunicarse en general.

Equilibrio emocional: El equilibrio o estabilidad emocional como suele entenderse a la capacidad y vivencia controlada de las emociones y sentimientos, es una de las experiencias más codiciadas por el ser humano; semejante ha de habla de la felicidad, Dios, el éxito, el amor y la alegría.

Liderazgo: Los líderes tienen poder, influencia y la capacidad de mover una organización. Cuanto más efectivo sea su liderazgo, más fuerte es una organización. El liderazgo más efectivo y sostenible (para fortalecer la organización y no sólo a sus líderes) es el que opera para seguir las decisiones y deseos del conjunto de la organización, cuando su papel consiste en posibilitar y facilitar.

Visión compartida entre otras: Las visiones compartidas apelan tan naturalmente al coraje que la gente ni siquiera repara en la dimensión de ese mismo coraje.

Empatía y orientación de resultados: Llamada también inteligencia interpersonal, es la capacidad cognitiva de percibir en un contexto común lo que otro individuo puede sentir.

También es un sentimiento de participación afectiva de una persona en la realidad que afecta a otra.

2.3.2.5. Calidad del Talento Humano.

Por calidad del talento humano se entiende el perfil general que debe cumplir un individuo, en cuanto a sus calidades humanas, para pertenecer a ella. Tales características son (Chiavenato, 2004 35 - 39):

Habilidades: Las habilidades hacen referencia a las capacidades y a las potencialidades que tienen las personas para procesar información y obtener resultados o productos específicos con dicha información. Los aspirantes deberán poseer al menos las siguientes habilidades:

Capacidad para aprender. Se refiere a la habilidad para adquirir y asimilar nuevos conocimientos y destrezas y utilizarlos en la práctica laboral. Las personas que poseen esta habilidad se caracterizan porque: Captan y asimilan con facilidad conceptos e información. Realizan algún tipo de estudio regularmente. Tienen una permanente actitud de aprendizaje y de espíritu investigativo. El conocimiento que poseen agrega valor al trabajo.

Adaptación al cambio. Es la capacidad para enfrentarse con flexibilidad y versatilidad a situaciones nuevas y para aceptar los cambios positiva y constructivamente. Trabajo en equipo. Es la capacidad de trabajar con otros para conseguir metas comunes.

Visión de futuro. Es la capacidad de visualizar las tendencias del medio con una actitud positiva y optimista y orientar su conducta a la consecución de metas.

2.3.2.6. Proceso de Formación del Talento Humano.

Para Chiavenato (2004) el proceso de formación y desarrollo del talento humano es un proceso sistemático en el que se modifica el comportamiento, los conocimientos y la motivación de los empleados actuales con el fin de mejorar la relación entre las características del empleado y los requisitos del empleo. p. 59 - 60

En la actualidad, las compañías consideran la formación como una parte de su inversión estratégica al igual que las plantas y el equipo, y la ubican como un componente vital en la construcción de la competitividad.

La formación debe enlazar estrechamente con otras actividades del talento humano. La planificación del empleo puede identificar las insuficiencias de habilidades, las cuales pueden compensarse ya sea por medio de la provisión de personal o reforzando las habilidades de la fuerza laboral actual. Con la provisión de personal se puede hacer hincapié en la formación de personas contratadas y promovidas.

2.3.2.7. Modelos de Gestión del Talento Humano.

Chiavenato (2006) plantea que lo que antiguamente se llamaba Administración de Recursos Humanos, hoy, se conoce como Gestión del Talento Humano. La Gestión del Talento Humano es la función que permite la colaboración eficaz de las personas con el fin de alcanzar los objetivos tanto organizacionales como individuales. p. 73-75

Para Chiavenato (2006), la Gestión del Talento Humano se basa en tres aspectos fundamentales:

Las personas son seres humanos, es decir, cada uno de los miembros de la organización tiene su propia personalidad, historia, conocimientos y habilidades que los diferencian entre

sí, lo cual los lleva a ser más que meros recursos de la organización.

Las personas como activadores inteligentes de los recursos organizacionales, lo que implica que las personas impulsan activamente la organización, dotándola de inteligencia, talento y de continuos aprendizajes. Las personas son socios de la organización, son capaces de conducirla hacia el éxito y la excelencia. Como cualquier socio, las personas invierten esfuerzo, dedicación, responsabilidad, compromiso, etc., con el fin de recibir algún retorno de ello. En la medida en que dicho retorno sea sostenido y gratificante, las personas tenderán a mantener o aumentar la inversión. Con ello, se observa la reciprocidad de la interrelación entre personas y organización.

Chiavenato (2006) señala que las prácticas de Gestión de Talento Humano pueden resumirse en 6 procesos, los cuales son: Admisión, Aplicación, Compensación, Desarrollo, Mantenimiento y Monitoreo de Personas. Según el autor, cada uno de estos procesos es importante tanto en los Recursos Humanos en general como en la Gestión del Talento en particular.

2.4. Definición de la terminología

- a) **Administración de sueldos.** En un sentido general aplicándole tanto a sueldo como a salario, puede definirse como: “Toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha presentado con su trabajo”. La administración de las remuneraciones debe lograr ciertos objetivos; en ocasiones, estos crean conflictos y es necesario hallarles solución, hay que valorar los puestos de trabajo. (Chiavenato, 2009)

- b) **Capacitación.** Es el proceso de desarrollar cualidades en los recursos humanos, preparándoles para que sean más productivos y contribuyan mejor al logro de los objetivos de la organización. (Chiavenato, 2009)
- c) **Capital humano.** El patrimonio invaluable que una organización puede reunir para alcanzar la competitividad y el éxito. (Chiavenato, 2009)
- d) **Características personales.** Como las aptitudes y las actitudes, las motivaciones, las expectativas, etcétera. (Castillo, 2006)
- e) **Clima.** Los investigadores del clima, con base en cuestionarios, trataron de caracterizar situaciones organizacionales específicas con respecto a dimensiones y principios universales. Casi todos consideraban que el progreso consistía en mejoras incrementales dentro del contexto de este enfoque básico. (Castillo, 2006)
- f) **Clima organizacional.** El clima se refiere a una percepción común o una reacción común de individuos ante una situación. Por eso puede haber un clima de satisfacción, resistencia o participación. (Castillo, 2006)
- g) **Desempeño laboral.** “Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”. (Chiavenato, 2000, p.359)
- h) **Eficiencia.** Es la relación existente entre los resultados que obtenemos y el nivel de inversión para obtenerlos. (Gan, 2007)
- i) **Formación del personal.** Formación específica dirigida al personal de plantilla de una empresa a cargo de la misma. (Chiavenato, 2006)
- j) **Incentivos.** Ventajas, generalmente económicas, que se conceden a una persona para estimular su trabajo o dedicación y obtener de esta forma una mayor productividad. Los incentivos pueden concederse para cualquier actividad que se desarrolla en la empresa, aunque preferentemente se suele emplear para el personal de producción y de ventas. (Chiavenato, 2006)
- k) **Liderazgo.** Ejercicio de las cualidades de líder. Conlleva un comportamiento determinado para influir en el comportamiento de otras

personas, o bien para cambiarlo cara a conseguir los objetivos de la organización. (Chiavenato, 2006)

- l) **Motivación.** Conjunto de factores o estímulos que determinan la conducta de una persona. La naturaleza de las motivaciones es enormemente compleja, existiendo elementos conscientes e inconscientes, fisiológicos, intelectuales, afectivos y sociales que están en interacción permanente. (Chiavenato, 2006)
- m) **Talento humano.** Se refiere a la capacidad de entender y desempeñar una ocupación, señalando con ello que una persona talentosa es quien se caracteriza por ser inteligente o apto para una determinada ocupación. (Chiavenato, 2006)
- n) **Reclutamiento.** Es un conjunto de procedimientos orientado a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Es en esencia un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar. (Chiavenato, 2006)
- o) **Seguridad en el Empleo.** El grado de satisfacción que el trabajador encuentre en la organización donde trabaja será el grado de sentimiento de grupo en la empresa, de su participación, de sus creencias en que puede trabajar junto con la dirección en los logros de los objetivos. (Gan, 2007)

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

3.1.1. Tipo de la investigación

Investigación Descriptiva: Ñaupas, H. (2013) es una investigación de segundo nivel, inicial, cuyo objetivo principal es recopilar datos e informaciones sobre las características, propiedades, aspectos o dimensiones de las personas, agentes e instituciones de los procesos sociales.

Investigación Correlacional.- La investigación correlacional, permitirá ver la incidencia que hay entre las dos variables de este trabajo, mediante la investigación orientada para medir el presupuesto y la contratación de talento humano. La investigación correlacional...es un tipo de estudio que tiene como propósito evaluar la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables (en un contexto en particular) los estudios cuantitativos correlacionales miden el grado de relación entre esas dos o más variables (cuantifican relaciones). Es decir, miden cada variables presuntamente relacionada y después también miden y analizan la correlación. Tales correlaciones se expresan en hipótesis sometidas a prueba. Hernández et al (2003) p.121.

3.1.2. Diseño.

No experimental.- Según Kerlinger y Lee (2002) nos dicen que la investigación no experimental es la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee control directo de las variables independientes, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o a que son inherentemente no manipulables. Se hacen inferencias sobre las relaciones entre las variables, sin intervención directa, de la variación concomitante de las variables independiente y dependiente. El diseño de investigación es no experimental porque se basará en

información obtenida de las fuentes que conforman el marco teórico y se complementará con la información que genere las fuentes primarias con ello se demostrará la existencia del problema y la necesidad de formular una propuesta de cambio o mejora.

3.2. Población y Muestra

Población.- Es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado. Ñaupas, H (2013). Para esta investigación se tomará como población a los 70 trabajadores de la Red de salud de Utcubamba.

Muestra.- La muestra es un subconjunto fielmente representativo de la población. Hay diferentes tipos de muestreo. El tipo de muestra que se seleccione dependerá de la calidad y cuán representativo se quiera sea el estudio de la población. Ñaupas, H (2013). Para esta investigación la muestra estará conformada por los trabajadores del área de logística, los cuales son 4.

3.3. Hipótesis

H₀ No existe incidencia entre el presupuesto y la contratación de talento humano en la Red de Salud Utcubamba.

H₁ Si existe incidencia entre el presupuesto y la contratación de talento humano en la Red de Salud Utcubamba.

3.4. Variables

Variable Independiente: Presupuesto

Cálculo y negociación anticipada de los ingresos y egresos de una actividad económica (personal, familiar, un negocio, una empresa, una oficina, un gobierno) durante un período, por lo general en forma anual.

Variable Dependiente: Talento Humano

Es el proceso que desarrolla e incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral, y que además desarrolla y retiene a un recurso humano existente. La gestión del talento¹ en este contexto, no refiere a la gestión del espectáculo.

3.5. Operacionalización:

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Unidad de medida
Presupuesto: Presupuesto es un es la estimación programada, de manera sistemática, de las condiciones de operación y de los resultados a obtener por un organismo en un periodo determinado Burbano y Ortíz (2004)	Función	Control Financiero	¿Considera que el presupuesto permite el control financiero de la red de Salud de Utcubamba?	Técnica: Encuesta. Observación directa. Instrumento: Cuestionario Guía de observación	1. Totalmente de acuerdo. 2 De acuerdo. 3. Indiferente 4. En desacuerdo . 5. Totalmente en desacuerdo
		Verificar logros	¿Considera que el presupuesto permite verificar los logros de la Institución y comparar los resultados?		
		Roles	Considera que el		

		preventivos	presupuesto sirve para corregir las funciones de la Institución		
		Utilitario	Considera que el presupuesto es de utilidad para la Institución		
		Minimizar el riesgo	Considera que el presupuesto permite minimizar los riesgos en la institución		
		Plan de operaciones	Considera que el presupuesto mantiene el plan de operaciones de la empresa en unos límites razonables.		
		Revisión de políticas y estrategias.	Considera que el presupuesto sirve como mecanismo para la revisión de políticas y estrategias de la empresa y direccionarlas hacia los Objetivos estratégicos.		
	Objetivo	Planear integral y sistemáticamente e todas las actividades que la empresa desarrolla.	Considera que el presupuesto permite Planear integral y sistemáticamente todas las actividades que la empresa debe desarrollar en un periodo determinado.		
	Finalidad	Coordinación	Considera que el presupuesto permite coordinar con los diferentes centros de costo para que se asegure la marcha de la empresa en forma integral.		
		Planear los resultados	Considera que el presupuesto permite		

			planear los resultados de la organización en dinero y volúmenes.		
		Controlar el manejo de ingresos y egresos.	Considera que el presupuesto permite controlar el manejo de ingresos y egresos de la empresa.		

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Técnica/ Instrumento	Unidad de medida
Talento Humano Afirma que la gestión o administración de talento humano corresponde a la utilización de las personas como recursos para lograr objetivos organizacionales. MONDY, R WAYNE (2005)	Admisión	Reclutamiento y selección	¿Usted considera que en La Empresa existe un proceso riguroso de reclutamiento y selección de personal?	Técnica: Encuesta. Observación directa. Instrumento: Cuestionario Guía de observación	Escala Tipo Likert 1. Totalmente de acuerdo. 2 De acuerdo. 3. Indiferente 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo
	Aplicación de personas	Nivel de información laboral	¿En La Empresa se le brindó la información necesaria sobre sus responsabilidades del cargo que ocupa?		
	Compensación	Nivel de reconocimiento laboral	¿En La Empresa se reconoce a los trabajadores por el buen desempeño que tiene en la organización?		
	Desarrollo	Nivel de capacitación	¿En La Empresa se capacita al personal de manera frecuente?		
	Mantenimiento de condiciones de trabajo	Condiciones laborales	¿En La Empresa existe un manejo adecuado de las condiciones laborales para favorecer la calidad de vida y permanencia en la organización?		
	Monitoreo	Registro de información del personal	¿En La Empresa se registra la información del personal para realizar un seguimiento de las actividades laborales?		

3.6. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Métodos de investigación

Método inductivo – deductivo: Este método de inferencia se basa en la lógica y estudia hechos particulares, aunque es deductivo en un sentido (parte de lo general a lo particular) e inductivo en sentido contrario (va de lo particular a lo general). (Bernal, 2010).

3.6.2. Técnicas de recolección de datos

Encuesta.- Se utilizara la encuesta para la recopilación de información en campo. Para Bavaresco (2001), indica que la técnica de recolección de datos constituye el conjunto de herramientas científicamente validadas por medio de los cuales se levanta los registros necesarios para comprobar un hecho o fenómeno en estudio. La encuesta, estadísticamente representativa será la técnica que se empleará para obtener información ya que tiene una gran capacidad para estandarizar datos, lo que a su vez permite su tratamiento informático y la generalización de los mismos.

Observación.- Se utilizara la Observación directa para levantar información relevante para la investigación.

3.6.3. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario.- Méndez (2000), establece, que los cuestionarios son documentos estructurados que contiene un conjunto de reactivos, relativo a los indicadores de un variable y las alternativas de una respuesta, además se expresa que a través de la encuesta se obtienen las opiniones de los individuos con relación a los objetivos de la investigación.

Para la recopilación de información se utilizara como instrumento el cuestionario, que estará diseñado de tal forma, que permita determinar

cómo incide la evasión tributaria en el desarrollo económico. El cuestionario utilizara la teoría de Likert que constara de 10 a 14 ítems.

Guía de Observación: Este instrumento nos permitirá anotar información que consideremos importante de la Red de Salud Utcubamba.

Ñaupas, H. (2013) La observación es la reina de las técnicas de la investigación social y por ende de la investigación pedagógica y educacional. Como dice Ander-Egg, es el más antiguo y al mismo tiempo la más confiable, en cuanto sirve para recoger datos e informaciones, para verificar hipótesis. La observación es el proceso de conocimiento de la realidad factual, mediante el contacto directo del sujeto cognoscente y el objeto o fenómeno por conocer, a través de los sentidos.

3.7. Procedimiento para la recolección de datos

Para el procesamiento estadístico de datos se usará el software SPSS19.0 para Windows en español y Microsoft Excel. Los datos se presentarán en Tablas y gráficos estadísticos, y se realizará un análisis de correlación.

3.8. Análisis Estadístico e Interpretación de los datos

Para el procesamiento de la información se utilizará una computadora. Todas las ficha de recolección de datos archivadas apropiadamente. Los datos serán transferidos a una base de datos electrónica. Para las pruebas estadísticas y análisis de resultados se utilizará el paquete estadístico SPSS versión 19.0, para demostrar los objetivos se utilizara estadística descriptiva expresada en tabas de frecuencia.

3.9. Principios éticos

Noreña, Alcaraz, Rojas y Rebolledo (2012) sostienen que los investigadores deben tener presente algunos criterios éticos a la hora del diseño del estudio y en el momento de la recolección de datos de la investigación cuantitativo. Los criterios éticos que fueron tomados en cuenta para la investigación están detallados en la tabla 3.9.1:

Tabla 3.9.1: *Criterios éticos de la investigación*

CRITERIOS	CARACTERÍSTICAS ÉTICAS DEL CRITERIO
Consentimiento informado	Los participantes estuvieron de acuerdo con ser informantes y reconocieron sus derechos y responsabilidades.
Confidencialidad	Se les informó la seguridad y protección de su identidad como informantes valiosos de la investigación.
Observación participante	Los investigadores actuaron con prudencia durante el proceso de acopio de los datos asumiendo su responsabilidad ética para todos los efectos y consecuencias que se derivaron de la interacción establecida con los sujetos participantes del estudio.

Fuente: Elaborado en base a: Noreña, A.L.; Alcaraz-Moreno, N.; Rojas, J.G.; y Rebolledo-Malpica, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichan*, 12(3). 263-274. Disponible

3.10. Criterios de rigor científico

Guazmayán, R. C. (2004) nos manifiesta que en este tema, el debate ha sido amplio, dando lugar a una reconceptualización del hecho científico, y un cambio en los criterios de calidad de la investigación interpretativa, como la solución, la utilización de diferentes estrategias que aseguren la veracidad de las conclusiones las cuales se aprecian en la siguiente tabla.

Los criterios de rigor científico que fueron tomados en cuenta para la investigación están detallados en la tabla 3.10.1:

Tabla 3.10.1: Criterios de rigor científico de la investigación

CRITERIOS	CARACTERÍSTICAS DEL CRITERIO	PROCEDIMIENTOS
Credibilidad mediante el valor de la verdad y autenticidad	Resultados de las variables observadas y estudiadas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los resultados reportados son reconocidos como verdaderos por los participantes. 2. Se realizó la observación de las variables en su propio escenario. 3. Se procedió a detallar la discusión mediante el proceso de la triangulación.
Transferibilidad y aplicabilidad	Resultados para la generación del bienestar organizacional mediante la transferibilidad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se realizó la descripción detallada del contexto y de los participantes en la investigación. 2. La recogida de los datos se determinó mediante el muestreo teórico, ya que se codificaron y analizaron de forma inmediata la información proporcionada. 3. Se procedió a la recogida exhaustiva de datos mediante el acopio de información suficiente, relevante y apropiada mediante el cuestionario, la observación y la documentación.
Consistencia para la replicabilidad	Resultados obtenidos mediante la investigación mixta	<ol style="list-style-type: none"> 1. La triangulación de la información (datos, investigadores y teorías) permitiendo el fortalecimiento del reporte de la discusión. 2. El cuestionario empleado para el recojo de la información fue certificado por evaluadores externos para autenticar la pertinencia y relevancia del estudio por ser datos de fuentes primarias. 3. Se detalla con coherencia el proceso de la recogida de los datos, el análisis e interpretación de los mismos haciendo uso de los enfoques de la ciencia: (a) empírico, (b) crítico y, (c) vivencial.
Confirmabilidad y neutralidad	Los resultados de la investigación tienen veracidad en la descripción	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los resultados fueron contrastados con la literatura existente. 2. Los hallazgos de la investigación fueron contrastados con investigaciones de los contextos internacional, nacional y regional que tuvieron similitudes con las variables estudiadas de los últimos cinco años de antigüedad. 3. Se declaró la identificación y descripción de las limitaciones y alcance encontrada por el investigador.
Relevancia	Permitió el logro de los objetivos planteados obteniendo un mejor estudio de las variables	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se llegó a la comprensión amplia de las variables estudiadas. 2. Los resultados obtenidos tuvieron correspondencia con la justificación.

Fuente: Elaborado en base a: Noreña, A.L.; Alcaraz-Moreno, N.; Rojas, J.G.; y Rebolledo-Malpica, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichan*, 12(3). 263-274. Disponible <http://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/1824/pdf>

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

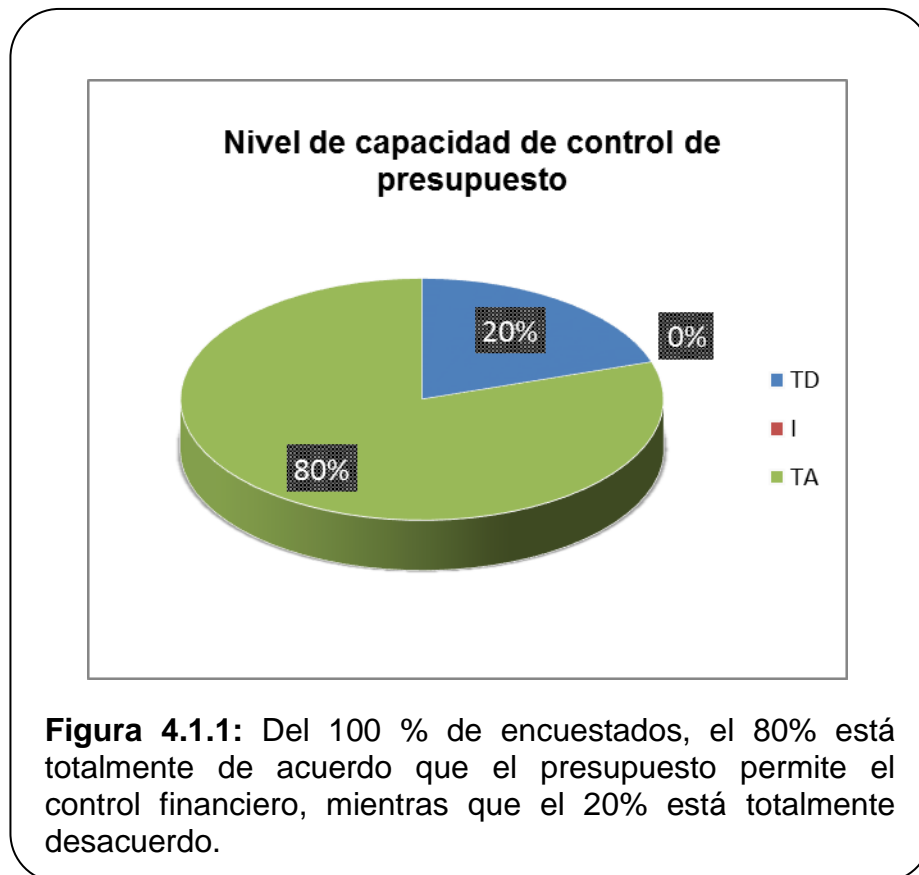
4.1. Resultados en tablas y figuras

4.1.1. Presupuesto

Tabla 4.1.1: *Nivel de capacidad de control de presupuesto*

ITEMS	TD	I	TA	TOTAL
¿Considera que el presupuesto permite el control financiero de la Red de Salud Utcubamba?	20	0	80	100
	20%	0%	80%	100%

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

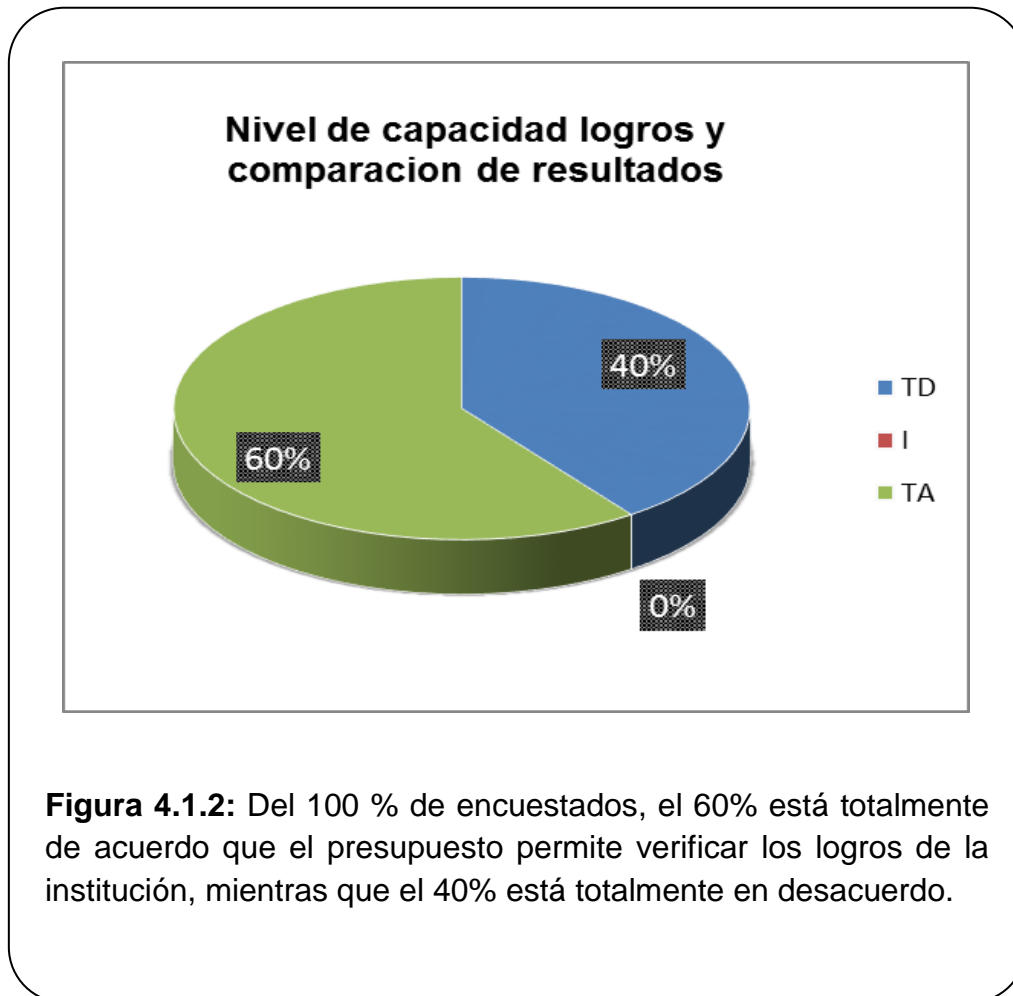


Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

Tabla 4.1.2: Nivel de capacidad de logros y comparación de resultados

ITEMS	TD	I	TA	TOTAL
¿Considera que el presupuesto permite verificar los logros de la institución y comparar los resultados?	40	0	60	100
	40%	0%	60%	100%

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

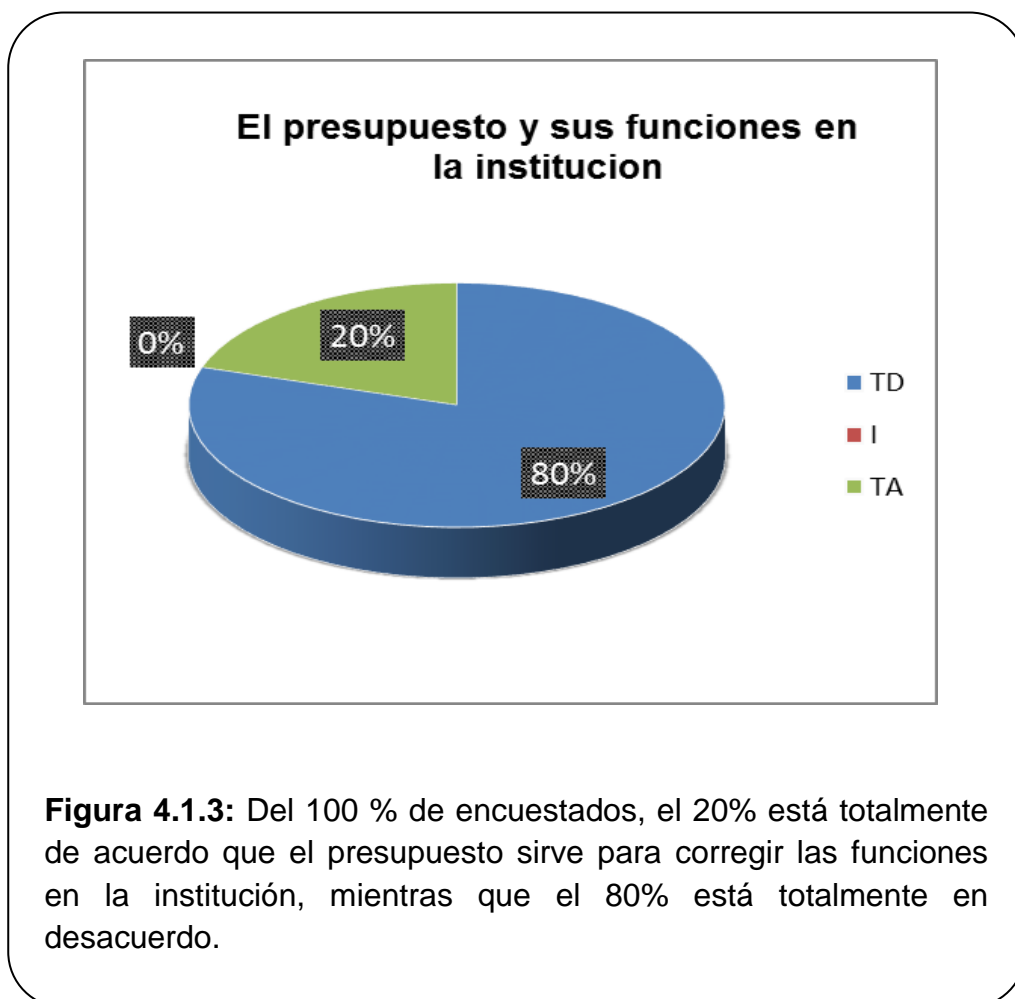


Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

Tabla 4.1.3: *El presupuesto y sus funciones en la institución*

ITEMS	TD	I	TA	TOTAL
¿Considera que el presupuesto sirve para corregir las funciones de la institución?	80	0	20	100
	80%	0%	20%	100%

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta



Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

Tabla 4.1.4: *El presupuesto y su utilidad con la institución*

ITEMS	TD	I	TA	TOTAL
¿Considera que el presupuesto es de utilidad para la institución?	1	0	99	100
	1%	0%	99%	100%

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

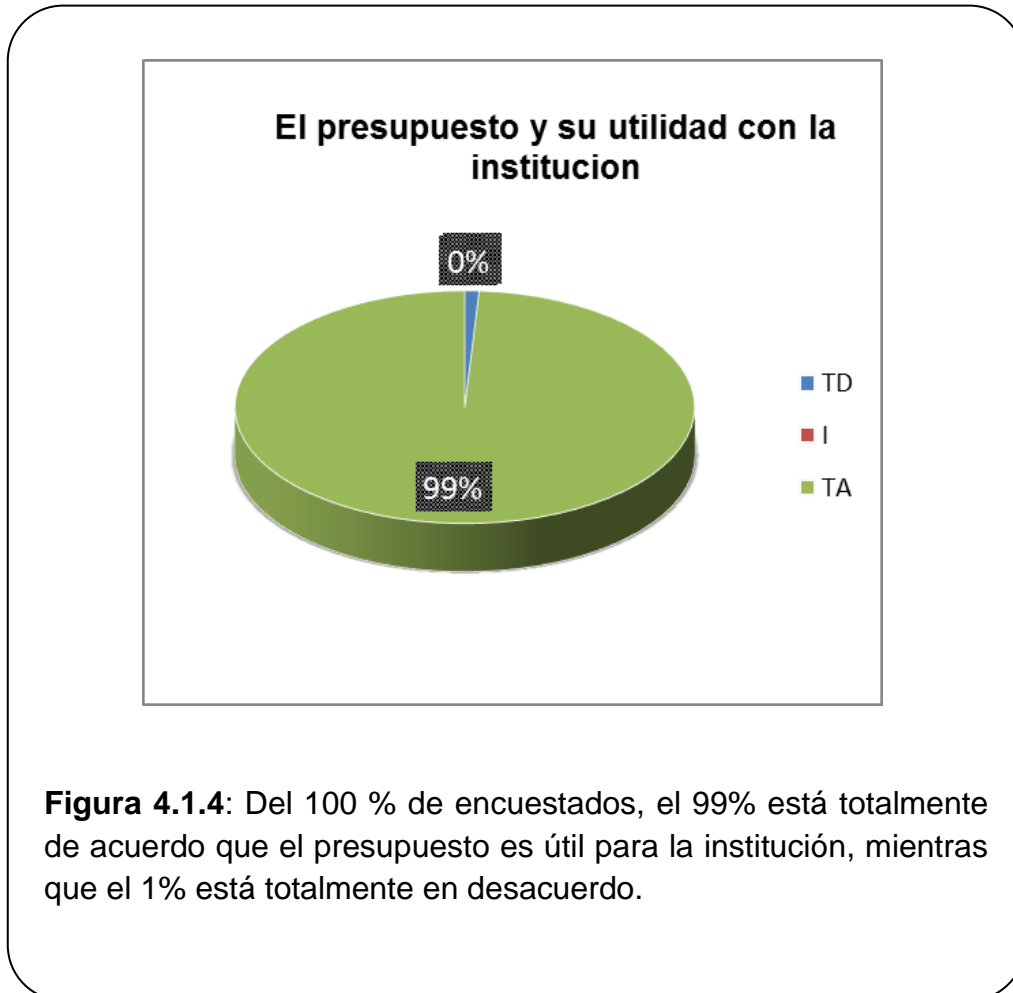


Figura 4.1.4: Del 100 % de encuestados, el 99% está totalmente de acuerdo que el presupuesto es útil para la institución, mientras que el 1% está totalmente en desacuerdo.

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

Tabla 4.1.5: El presupuesto y los riesgos en la institución

ITEMS	TD	I	TA	TOTAL
¿Considera que el presupuesto permite minimizar los riesgos en la institución?	70	0	30	100
	70%	0%	30%	100%

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

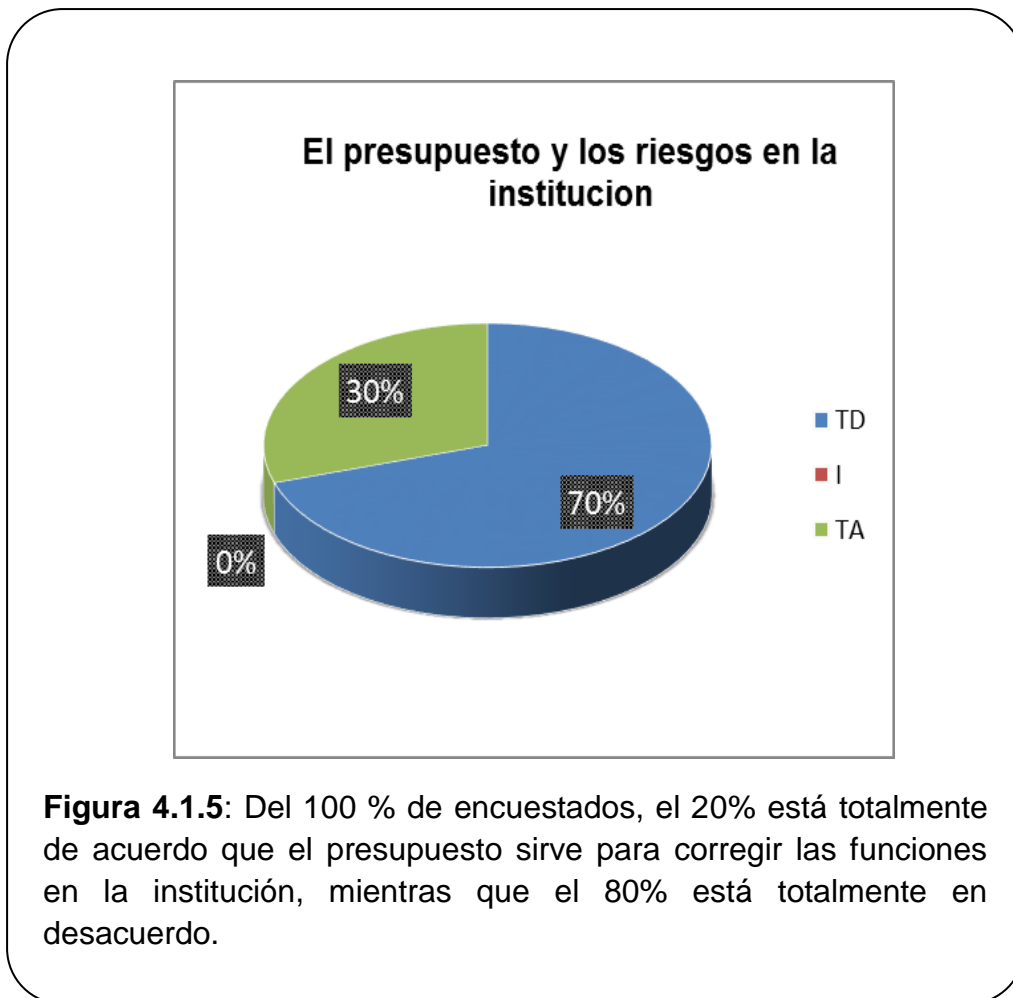


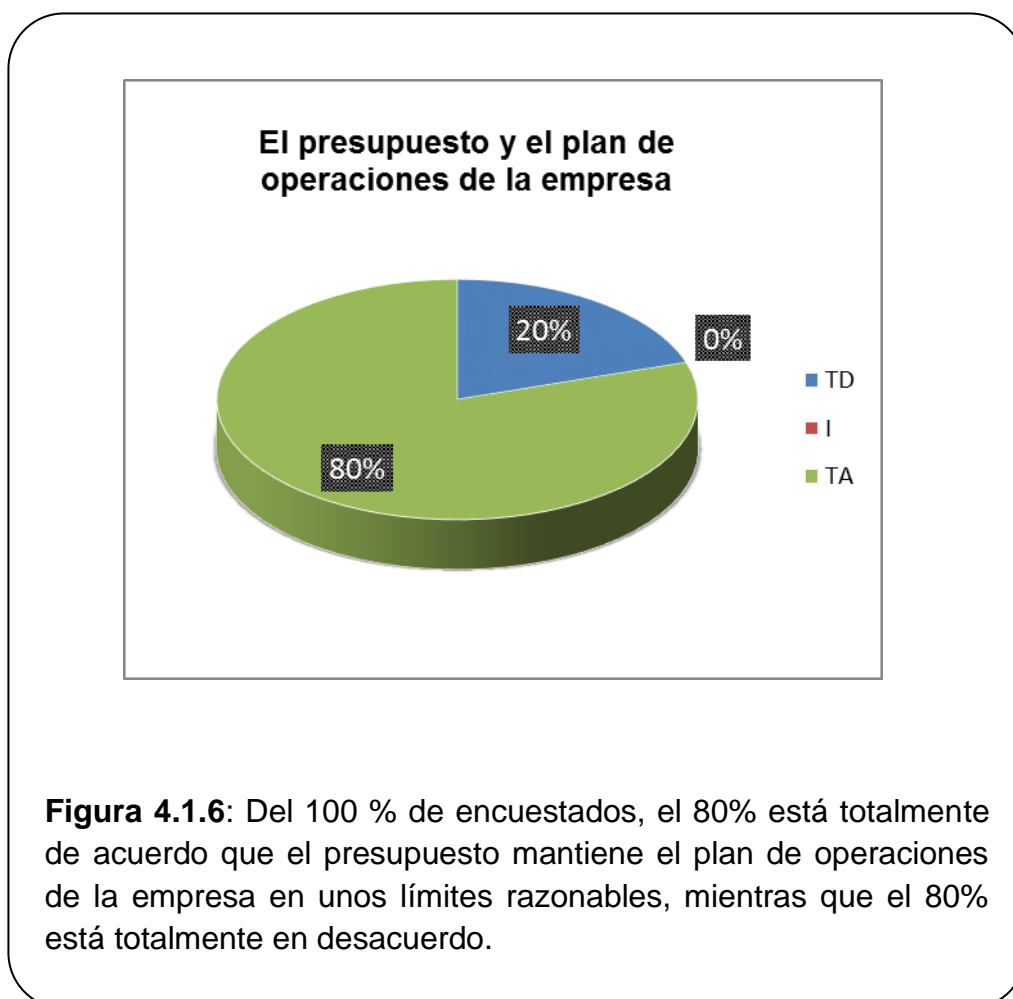
Figura 4.1.5: Del 100 % de encuestados, el 20% está totalmente de acuerdo que el presupuesto sirve para corregir las funciones en la institución, mientras que el 80% está totalmente en desacuerdo.

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

Tabla 4.1.6: *El presupuesto y el plan de operaciones de la empresa*

ITEMS	TD	I	TA	TOTAL
¿Considera que el presupuesto mantiene el plan de operaciones de la empresa en unos límites razonables?	20	0	80	100
	20%	0%	80%	100%

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta



Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

Tabla 4.1.7: *El presupuesto como mecanismo para las políticas y estrategias de la empresa*

ITEMS	TD	I	TA	TOTAL
¿Considera que el presupuesto sirve como mecanismo para la revisión de políticas y estrategias de la empresa y direccionarlas hacia los objetivos estratégicos?	10	0	90	100
	10%	0%	90%	100%

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

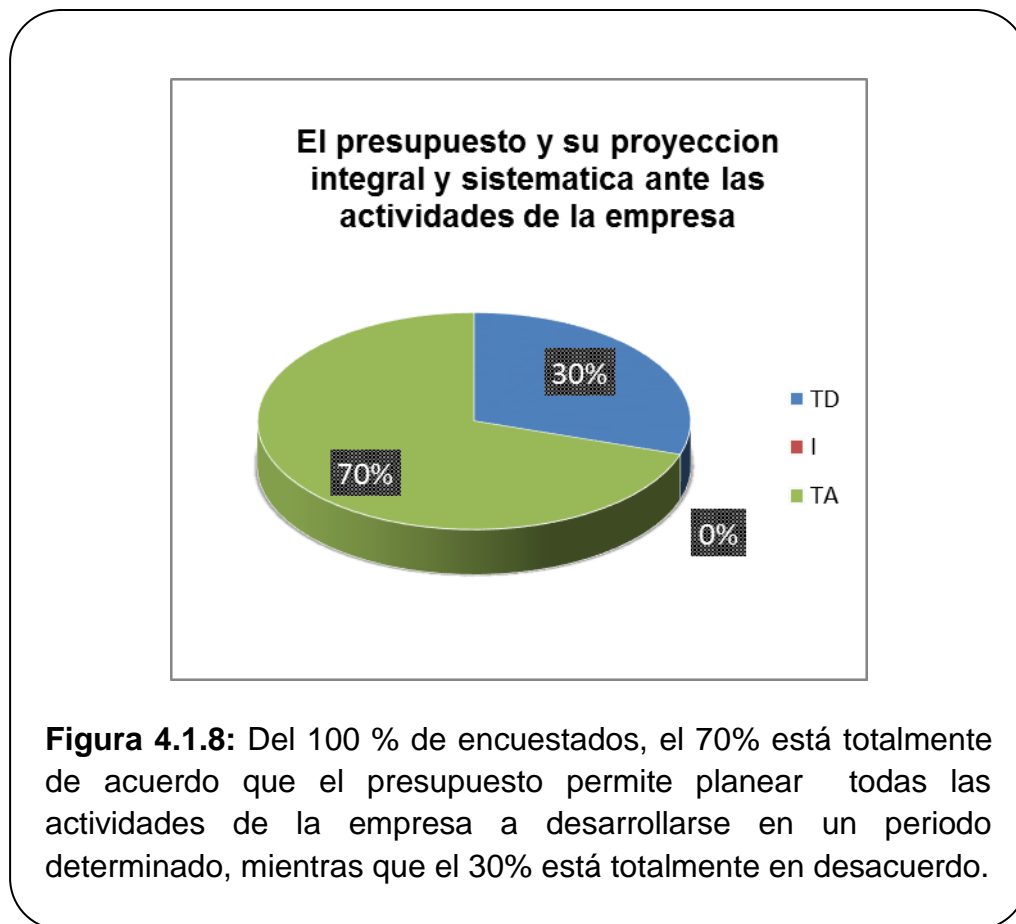


Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

Tabla 4.1.8: El presupuesto y su proyección integral y sistemática ante las actividades de la empresa

ITEMS	TD	I	TA	TOTAL
¿Considera que el presupuesto permite planear integral y sistemáticamente todas las actividades que la empresa debe desarrollar en un periodo determinado?	30	0	70	100
	30%	0%	70%	100%

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

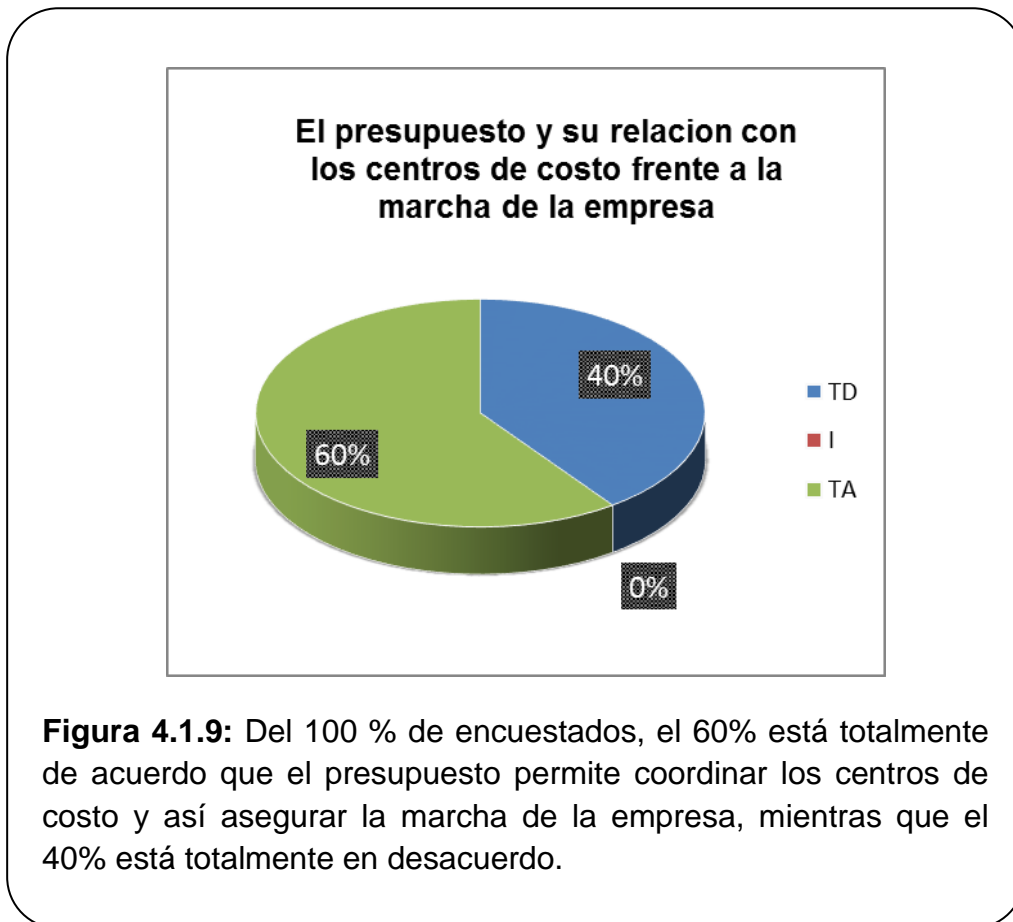


Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

Tabla 4.1.9: *El presupuesto y su relación con los centros de costo frente a la marcha de la empresa*

ITEMS	TD	I	TA	TOTAL
¿Considera que el presupuesto permite coordinar con los diferentes centros de costo para que se asegure la marcha de la empresa en forma integral?	40	0	60	100
	40%	0%	60%	100%

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta



Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

Tabla 4.1.10: *El presupuesto y su proyección ante los resultados de la organización*

ITEMS	TD	I	TA	TOTAL
¿Considera que el presupuesto permite planear los resultados de la organización en dinero y volúmenes?	50	0	50	100
	50%	0%	50%	100%

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

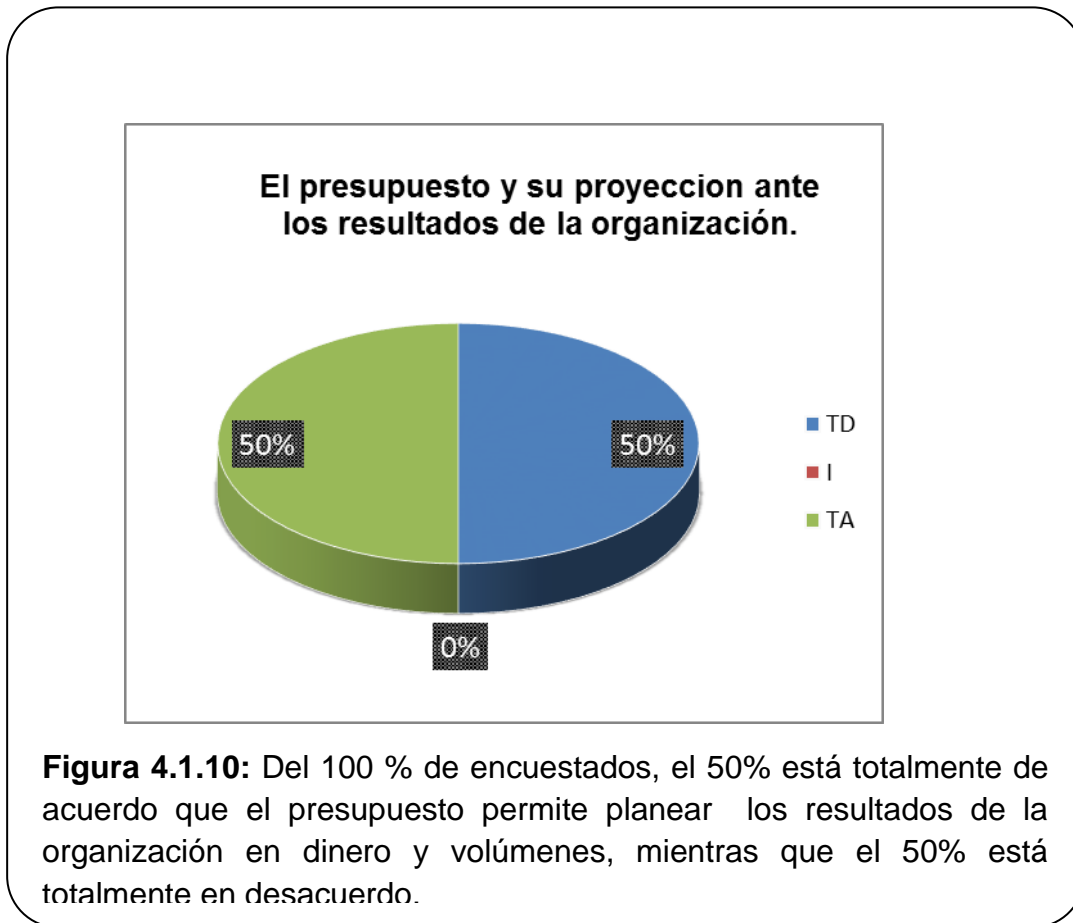


Figura 4.1.10: Del 100 % de encuestados, el 50% está totalmente de acuerdo que el presupuesto permite planear los resultados de la organización en dinero y volúmenes, mientras que el 50% está totalmente en desacuerdo.

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

Tabla 4.1.11: *El presupuesto y el control en el manejo de ingresos y egresos de la empresa*

ITEMS	TD	I	TA	TOTAL
¿Considera que el presupuesto permite controlar el manejo de ingresos y egresos de la empresa?	70	0	30	100
	70%	0%	30%	100%

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

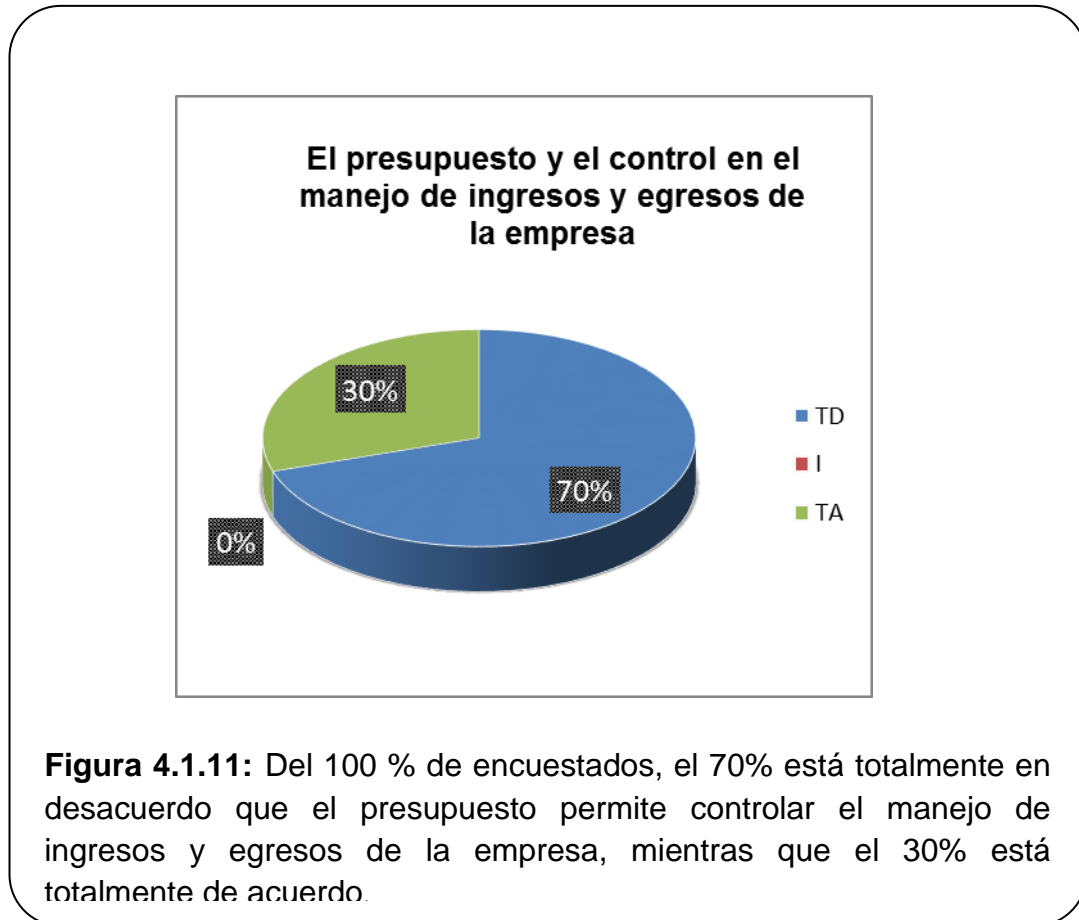


Figura 4.1.11: Del 100 % de encuestados, el 70% está totalmente en desacuerdo que el presupuesto permite controlar el manejo de ingresos y egresos de la empresa, mientras que el 30% está totalmente de acuerdo.

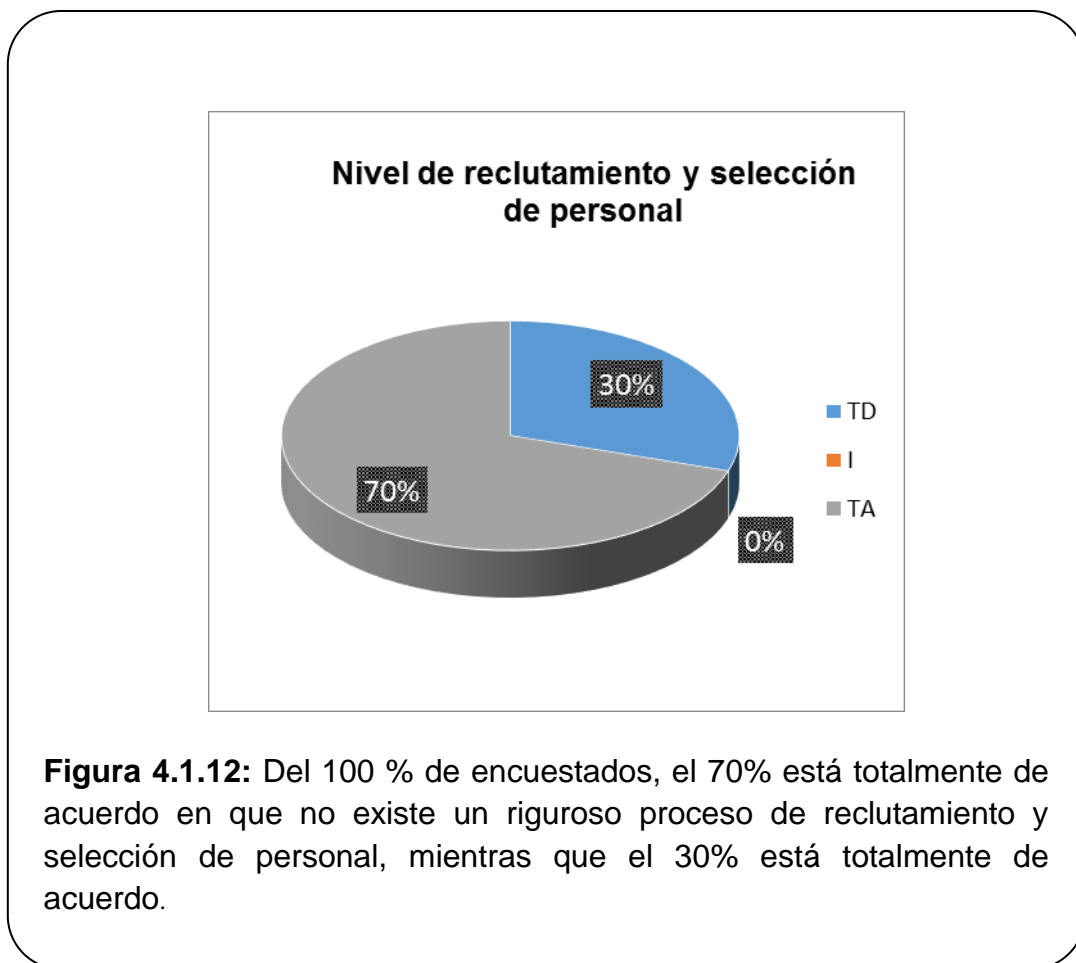
Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

4.1.2. Talento Humano.

Tabla 4.1.12: Nivel de reclutamiento y selección de personal

ITEMS	TD	I	TA	TOTAL
¿Usted considera que en la empresa existe un proceso riguroso de reclutamiento y selección de personal?	30	0	70	100
	30%	0%	70%	100%

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

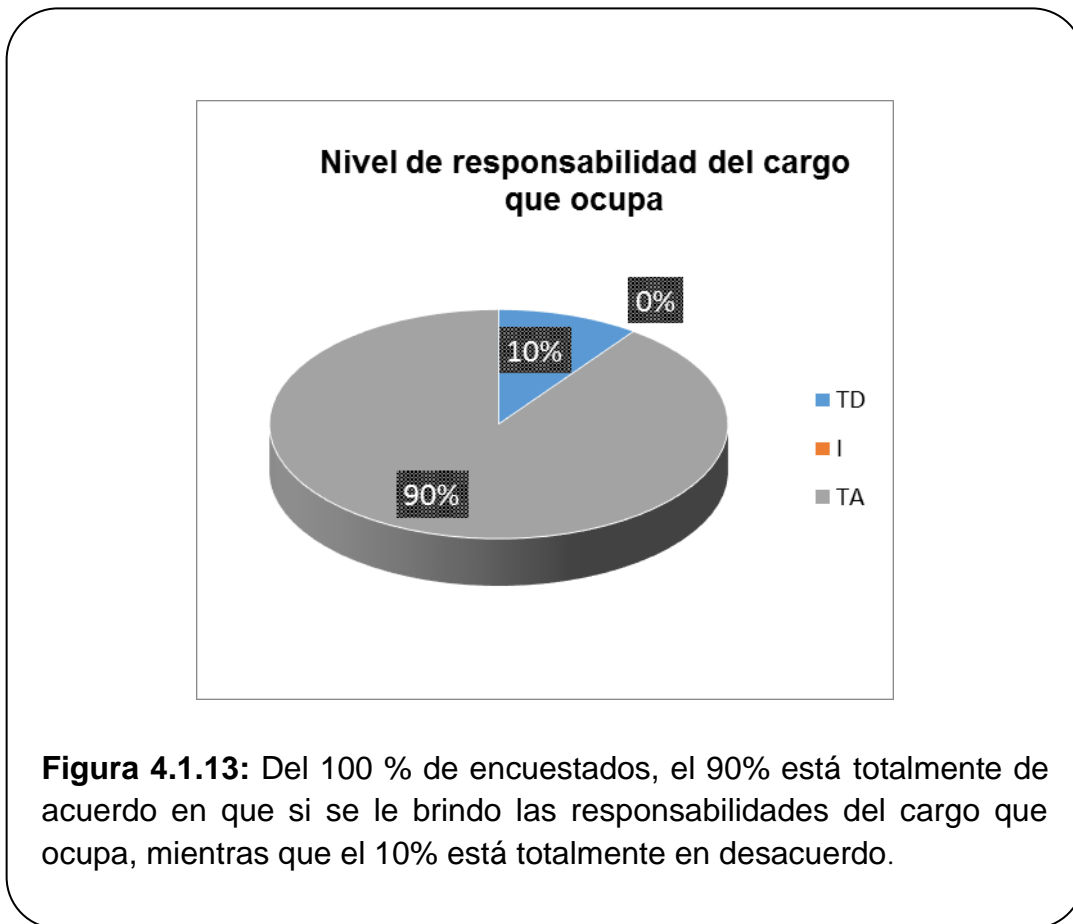


Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta.

Tabla 4.1.13: Nivel de responsabilidad del cargo que ocupa

ITEMS	TD	I	TA	TOTAL
¿En La Empresa se le brindó la información necesaria sobre sus responsabilidades del cargo que ocupa?	10	0	90	100
	10%	0%	90%	100%

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta



Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

Tabla 4.1.14: Nivel de desempeño de los trabajadores

ITEMS	TD	I	TA	TOTAL
¿En la Empresa se reconoce a los trabajadores por el buen desempeño que tiene en la organización?	55	0	45	100
	55%	0%	45%	100%

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

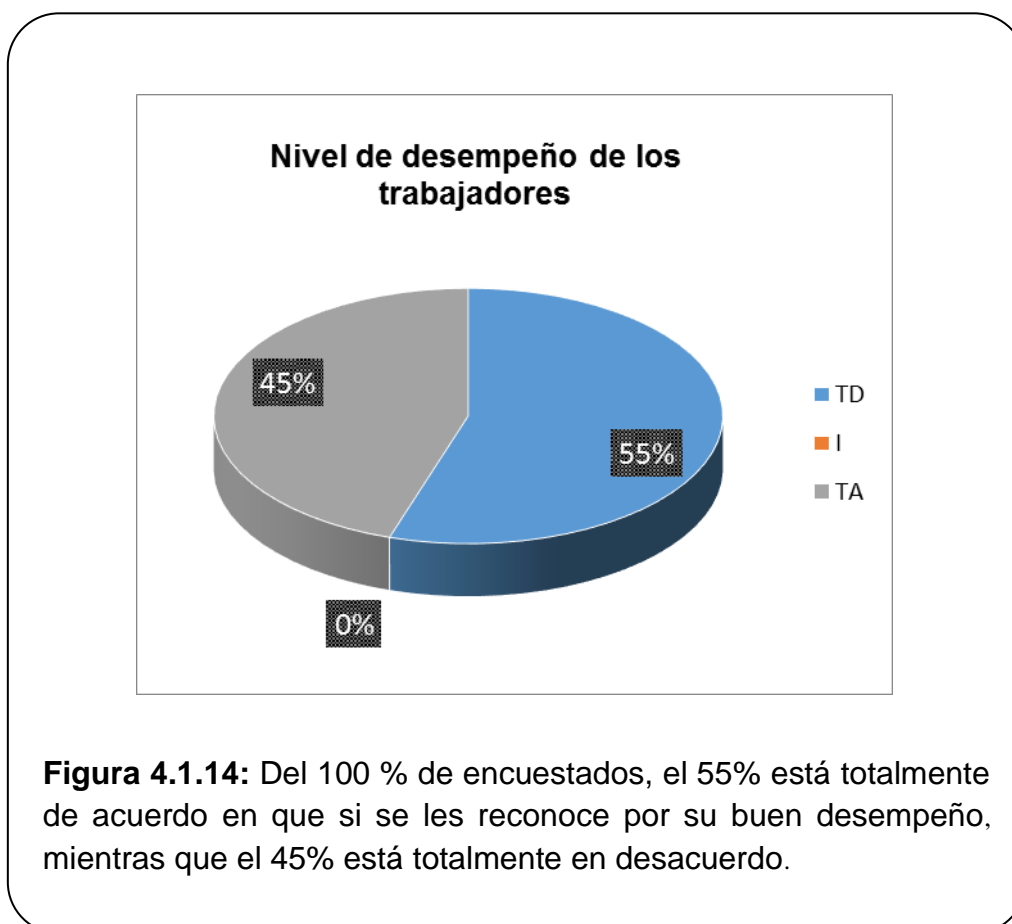


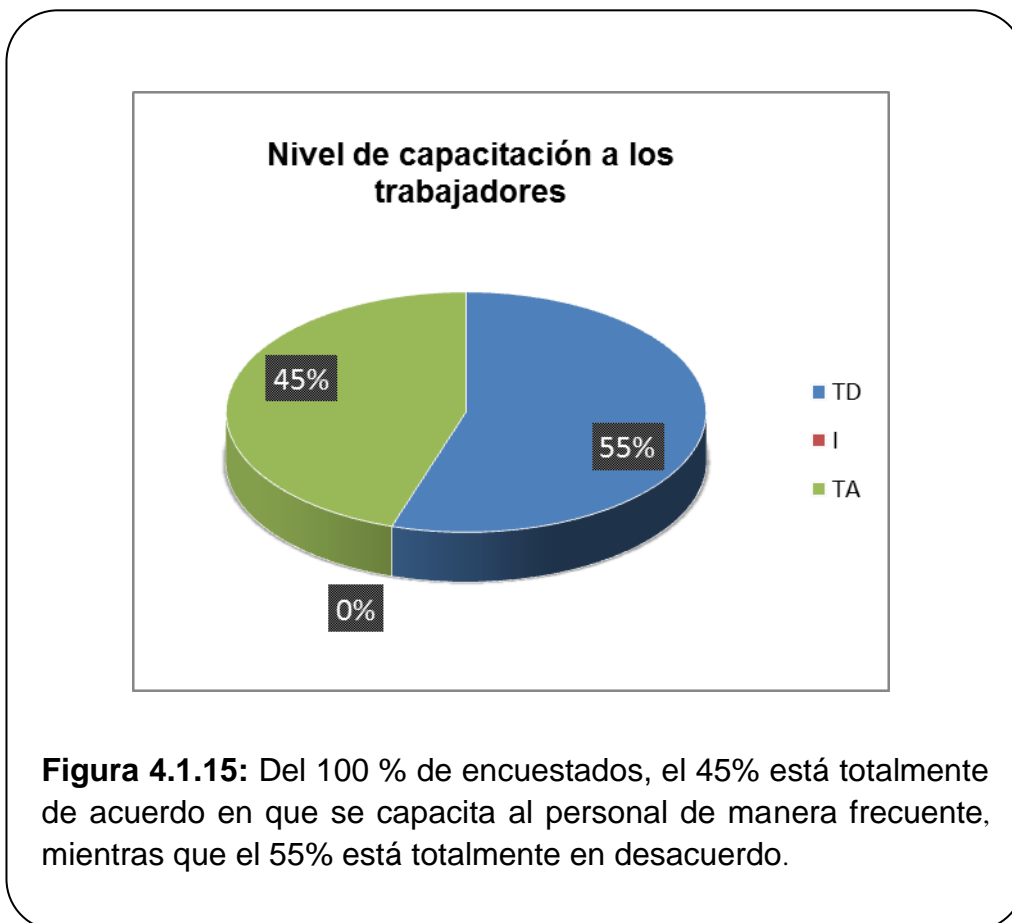
Figura 4.1.14: Del 100 % de encuestados, el 55% está totalmente de acuerdo en que si se les reconoce por su buen desempeño, mientras que el 45% está totalmente en desacuerdo.

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta.

Tabla 4.1.15: Nivel de capacitación a los trabajadores

ITEMS	TD	I	TA	TOTAL
¿En La Empresa se capacita al personal de manera frecuente?	55	0	45	100
	55%	0%	45%	100%

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

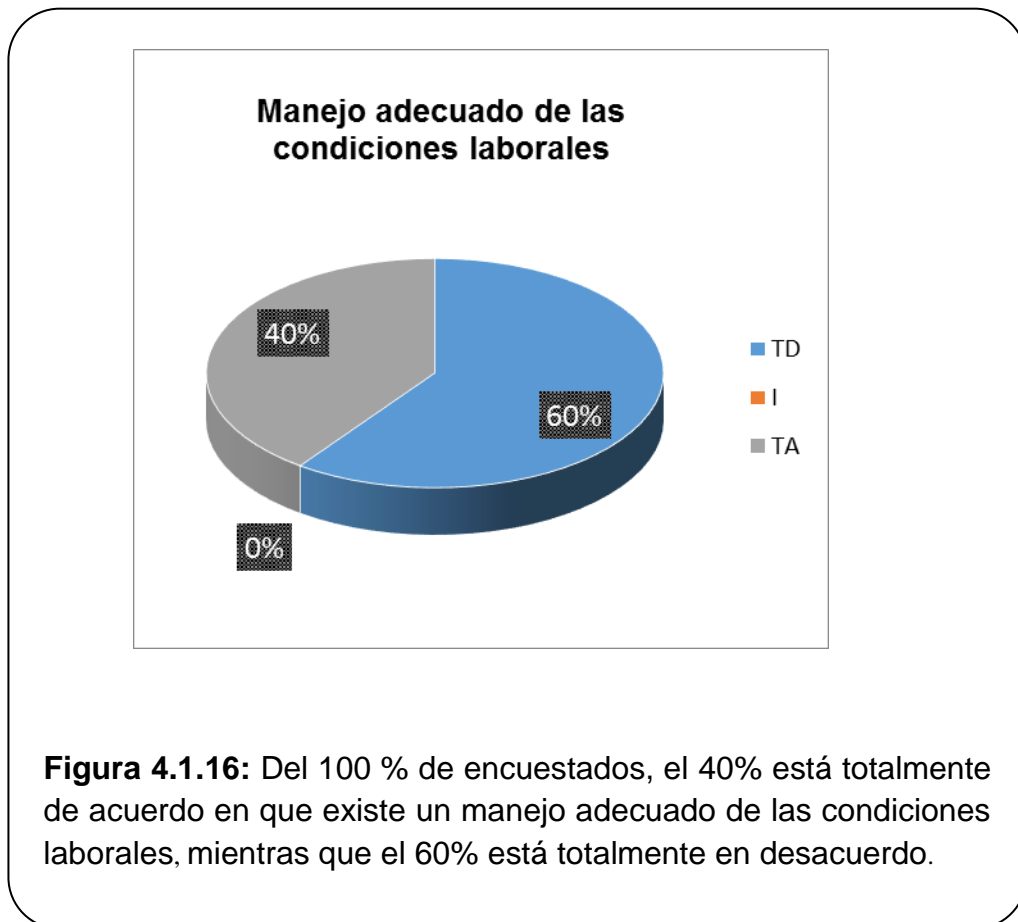


Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

Tabla 4.1.16: Manejo adecuado de las condiciones laborales

ITEMS	TD	I	TA	TOTAL
¿En La Empresa existe un manejo adecuado de las condiciones laborales para favorecer la calidad de vida y permanencia en la organización?	60	0	40	100
	60%	0%	40%	100%

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

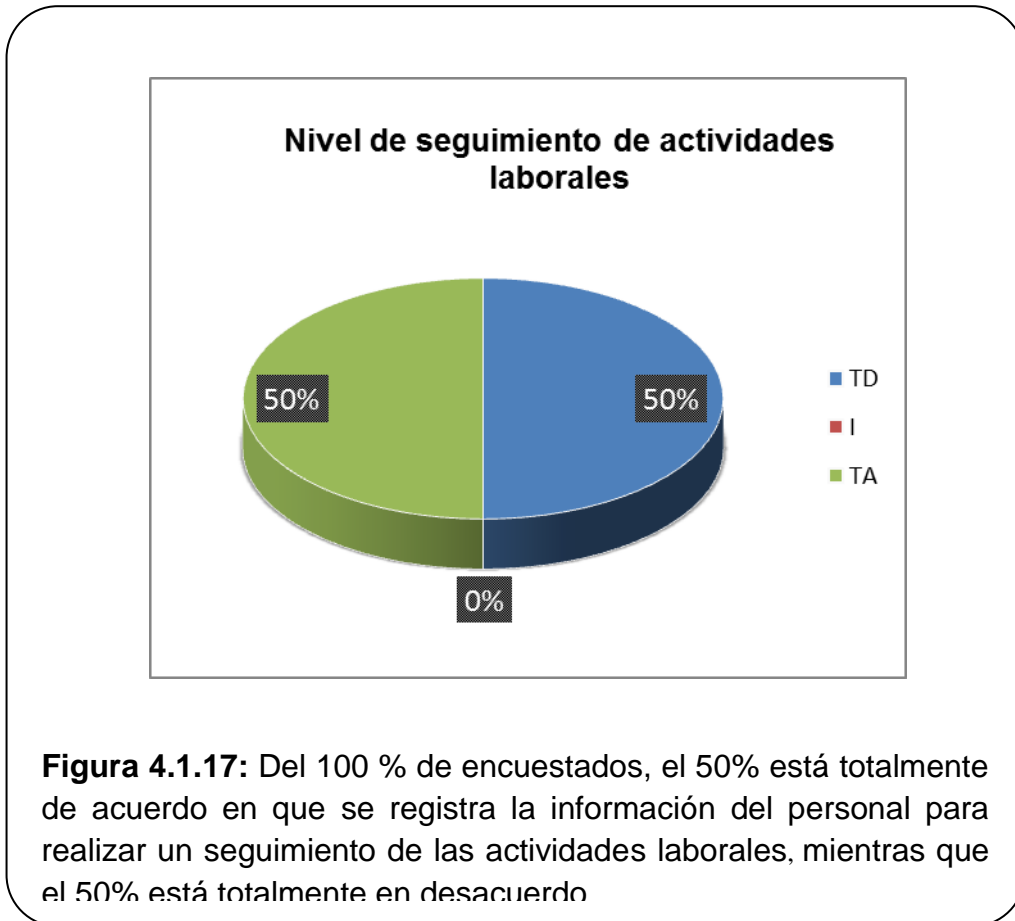


Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta.

Tabla 4.1.17: Nivel de seguimiento de actividades laborales

ITEMS	TD	I	TA	TOTAL
¿En la Empresa se registra la información del personal para realizar un seguimiento de las actividades laborales?	50	0	50	100
	50%	0%	50%	100%

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta



Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta.

4.2. Discusión de resultados.

4.2.1. Fiabilidad del Instrumento

4.2.1.1. El presupuesto

ALFA DE CRONBACH	N° ELEMENTOS
.767	12

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta.

Con respecto al análisis de la fiabilidad, podemos decir que el instrumento es confiable, dado que el alfa de cronbach arrojo .767.

4.2.1.2. El Talento Humano

ALFA DE CRONBACH	N° ELEMENTOS
.723	12

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta.

Con respecto al análisis de la fiabilidad, podemos decir que el instrumento es confiable, dado que el alfa de cronbach arrojo .723.

4.2.2. Análisis de la correlación.

Tabla 4.2.2: *Análisis de correlación*

		Presupuesto	Talento Humano
Rho de Spearman	Presupuesto	Coeficiente de correlación	1000
		Sig.(bilateral)	.897
	Talento Humano	N	4
		Coeficiente de correlación	.897
		Sig (bilateral)	.000
		N	4

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta.

4.2.3. Objetivo General.

Según el análisis de la correlación de spearman muestra que existe un grado de incidencia entre el presupuesto y la contratación de Talento Humano en el área de Logística de la RSU al .897 (ver tabla 4.2.2.).
 Ñaupas, H. (2013) La investigación correlacional se utiliza cuando se quiere establecer el grado de correlación entre una variable dependiente (Y) y una variable independiente (X).

Fajardo en el año 2009, en la ciudad de Guatemala realizó una investigación denominada Presupuesto Financiero de una Empresa Industrial Productora y Distribuidora de Cereales. Llegando a la conclusión que El Presupuesto es la herramienta indispensable de planeación, previsión y control, que establece claramente las metas y objetivos que persigue la Compañía, enfocando todos los recursos y acciones para la consecución de los mismos, permitiendo además la evaluación del rendimiento de la organización. Dentro de sus recomendaciones menciona para que el presupuesto sea una auténtica

herramienta de planificación, previsión y control, y que cumpla con los fines que persigue es necesario que cuente con el respaldo directivo, y que sea integral, es decir, que incluya todas las áreas y niveles de la organización, promoviendo la participación del recurso humano para comprometerlos a lograr los objetivos trazados por la organización.

4.2.4. Objetivos Específico N° 1

Con respecto al análisis de las fuentes de financiamiento del presupuesto que existe en la Red de Salud Utcubamba, podemos decir que el 80% está totalmente de acuerdo en que el presupuesto permite el control financiero de la Red de Salud Utcubamba, y el 20% está totalmente en desacuerdo que el presupuesto permite el control financiero de la Red de Salud Utcubamba. (Ver tabla 4.1.1.). El 60% está totalmente de acuerdo que el presupuesto permite verificar los logros de la institución, mientras que el 40% está totalmente en desacuerdo. (Ver tabla 4.1.2.). El 20% está totalmente de acuerdo que el presupuesto sirve para corregir las funciones en la institución, mientras que el 80% está totalmente en desacuerdo. (Ver tabla 4.1.3.).

Según Jorge Burbano (1995). El presupuesto es la estimación programada de manera sistemática, de las condiciones de operación y de los resultados a obtener por un organismo en un periodo determinado. También dice que el presupuesto es una expresión cuantitativa formal de los objetivos que se propone alcanzar la administración de la empresa en un periodo, con la adopción de las estrategias necesarias para lograrlos.

Tanaka en el año 2011 en la ciudad de Lima realizó un trabajo de investigación denominado “Influencia del presupuesto por resultados en la Gestión Financiera Presupuestal del Ministerio de Salud”, El estudio realizado tiene un carácter descriptivo - explicativo, pues presenta la realidad de la gestión presupuestal del MINSA , así como la naturaleza, instrumentos y alcances del PpR, luego se relaciona con la gestión del MINSA , en concordancia con los objetivos generales del Estado y líneas de políticas institucionales.

Se ha utilizado los métodos documental y no experimental, toda vez que se han utilizado técnicas de observación y documentación. Se ha acopiado datos de fuente primaria y para la fuente secundaria, se ha realizado la técnica de encuesta, utilizando como instrumentos de recopilación de información, cuestionarios previamente diseñados. Recomienda que se debe reasignar la participación presupuestal los Programas Estratégicos de Salud Materno Neonatal y Articulado Nutricional, a fin de asegurar un mejor desempeño en los indicadores de resultado.

4.2.5. Objetivos Específico N° 2

Con respecto a determinar el proceso de contratación del talento humano en la Red de Salud Utcubamba se puede decir que el 70% está totalmente de acuerdo en que la entidad se realiza un proceso riguroso de reclutamiento y selección de personal y el 30% está totalmente en desacuerdo. (Ver tabla 4.1.11). El 90% está totalmente de acuerdo en que si se le brindo las responsabilidades del cargo que ocupa, mientras que el 10% está totalmente en desacuerdo. (Ver tabla 4.1.13). El 55% está totalmente de acuerdo en que si se les reconoce por su buen desempeño, mientras que el 45% está totalmente en desacuerdo. (Ver tabla 4.1.14). El 45% está totalmente de acuerdo en que se capacita al personal de manera frecuente, mientras que el 55% está totalmente en desacuerdo. (Ver tabla 4.1.15). El 60% está totalmente de acuerdo en que existe un manejo adecuado de las condiciones laborales, mientras que el 40% está totalmente en desacuerdo. (Ver tabla 4.1.16).

Según el RAE dice: Se entenderá el talento humano como la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver en determinada ocupación, asumiendo sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes propias de las personas talentosas.

De León en el año 2013 realizó una investigación denominada Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu, cuyo objetivo es Determinar la calidad de la gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas del área urbana de Retalhuleu.

La investigación es de diseño descriptivo, según Bernal (2005), en mención a Salkind, dice que el objetivo de este tipo de investigación descriptiva es detallar la situación de las cosas en el tiempo presente y que es donde se reseñan las características o rasgos del objeto o fenómeno de estudio, también menciona a Cerda, quien lo define como el acto de representar, reproducir o figurar a personas, animales o cosas, en donde se deben de describir de la mejor manera posible los aspectos más característicos, en sí, las propiedades que las hacer reconocible a los ojos de los demás.

De acuerdo a los resultados obtenidos en estudio en base al Cuestionario de Gestión del Talento Humano, se concluyó de la manera siguiente: Se determina que la calidad de gestión del talento humano en las PYMES del área urbana de Retalhuleu, es aceptable, por los porcentajes encontrados en cada uno de los ítems, ya que muchos de ellos no cuentan con un área específico que se encargue de la gestión antes mencionada.

4.2.6. Objetivos Específico N° 3

Con respecto a la propuesta de estrategias de financiamiento del Presupuesto para contratar talento Humano en la Red de Salud Utcubamba, se determinó que el 60% está totalmente de acuerdo en que el presupuesto permite coordinar con los diferentes centros de costo, para asegurar la empresa de forma integral, mientras que el 40% está totalmente en desacuerdo. (Ver tabla 4.1.9.).

Gancino en el año 2010, en la ciudad de Ambato – Ecuador, realizó un trabajo de investigación titulado La Planificación Presupuestaria y su Incidencia en la Información Financiera de la Fundación Pastaza en el Periodo 2009. El trabajo de investigación tiene un enfoque cuantitativo, ya que los datos resultantes pueden ser medidos a través de la estadística descriptiva, para el presente trabajo la información fue recolectada por medio de la investigación de campo y bibliográfica-documental.

Llega a la conclusión que la Fundación Pastaza, no posee un sistema de control de presupuestos que faciliten y ayuden a la gestión de la planificación presupuestaria, provocando que los procesos en cada departamento, se realicen de manera empírica y tratando de ajustarse a las necesidades que se presentan. Esto, burocratiza las actividades a ejecutarse por falta de compromiso de los responsables a las disposiciones emitidas. Recomienda que es necesario desarrollar un presupuesto, que contemple con todas las actividades de la institución, con el propósito de demostrar los modelos que se pueden emplear en una planificación y control de flujos financieros.

4.2.7. Hipótesis

Según el coeficiente de correlación de Spearman que arrojé un indicador de .897 se acepta la Hipótesis de trabajo y se rechaza la Hipótesis Nula.

Ñaupas, H. (2013) La hipótesis es una respuesta imaginativa, creadora, a veces intuitiva que el investigador formula para dar respuesta al problema científico.

CAPÍTULO V: PROPUESTA DE INVESTIGACION

5.1. Titulo

Formulación de estrategias de financiamiento del Presupuesto para contratar talento Humano en la Red de Salud Utcubamba.

5.2. Objetivo

5.2.1. Objetivo Principal

Proponer estrategias de financiamiento del Presupuesto para contratar talento Humano en el área de Logística de la Red de Salud Utcubamba.

5.2.2. Objetivos Específicos

- a) Lograr mayor asignación de presupuesto para contratar el Talento Humano suficiente para el Área de Logística de la Red de Salud Utcubamba.
- b) Lograr el aumento de la remuneración del Talento Humano que labora en el Área de Logística de la Red de Salud Utcubamba.
- c) Mejorar el proceso de contratación del Talento Humano con capacidad y comprometido con el trabajo.

5.3. Diagnostico situacional

5.3.1. Visión

Para el 2020 Ser la Unidad Ejecutora Líder en el ámbito de la Región Amazonas, que garantice el acceso a servicios de salud respetando la interculturalidad y el derecho a la salud de la población, con participación multisectorial activa concertada y que contribuya al bienestar de la salud del individuo, familia y comunidad; así como el establecimiento de mecanismos de accesibilidad a los servicios de salud con calidad, integrados en un sistema nacional coordinado y descentralizado, y cumpliendo las políticas y objetivos nacionales de salud.

5.3.2. Misión

La misión de la Unidad Ejecutora 404-Salud Utcubamba, es lograr que toda la población asignada tenga acceso a los servicios de salud en calidad, que administra y cuyos recursos gestiona y provee, para promocionar la salud de las personas desde su fecundación hasta su muerte natural, para establecer su salud de acuerdo al nuevo modelo de atención Integral, para prevenir las enfermedades, para proteger y recuperar la salud de la población en situaciones de emergencias y desastres, y para apoyar a las comunidades e instituciones en la construcción de entornos saludables.

Ser una Red de Salud, que ejerce el rol rector y gerencial de los recursos, a través de un equipo humano multidisciplinario, identificado y comprometido con la salud de la población, con activa participación multisectorial y en búsqueda de una mejor calidad de vida de la persona, familia y comunidad, a través del aseguramiento universal.

5.3.3. Valores

- a) **Liderazgo.-** En la UE 404 – SU los funcionarios y directivos tienen habilidades para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos, sin embargo, muchas veces el liderazgo se ve politizado.
- b) **Trabajo en equipo.-** Cada trabajador tiene asignada sus funciones, pero el trabajo en equipo siempre se ve reflejado en las actividades realizadas tanto en las áreas administrativas como en las de Salud Pública.
- c) **Responsabilidad.-** La mayoría de trabajadores se caracterizan por su responsabilidad porque tiene la virtud no sólo de tomar una serie de decisiones de manera consciente, sino también de asumir las consecuencias que tengan las citadas decisiones y de responder de las mismas ante quien corresponda en cada momento
- d) **Puntualidad.-** Casi todo el personal practica la puntualidad, tanto en

el cumplimiento del horario de trabajo, como en cumplir las tareas requeridas antes o en un plazo establecido.

- e) **Respeto.-** Se práctica el respeto entre compañeros y hacia los superiores, el respeto incluye miramiento, consideración y diferencia, aunque existen diferencias dejando de lado este valor.
- f) **Solidaridad.-** Nadie está libre de un hecho fortuito, esto está muy claro entre los trabajadores que dejan a un lado sus diferencias y brindan el apoyo incondicional en situaciones comprometidas o difíciles.
- g) **Gestión.-** Los funcionarios realizan gestiones ante el Gobierno Regional, Dirección Regional de Salud, y entidades competentes para contribuir en el mejoramiento de los servicios de salud, aunque muchas veces no se realiza un correcto manejo de los recursos de los que dispone la entidad.
- h) **Compañerismo.-** Se practica el compañerismo en ciertas actividades de trabajo, ante eventos adversos, actividades deportivas recreacionales.
- i) **Compromiso.-** Existe el compromiso del personal con su trabajo y de los funcionarios con la población para brindarles un servicio de salud de calidad.

5.3.4. Análisis FODA

Fortalezas:

- a) Cuenta con Plan Operativo Institucional.
- b) Cuenta con el ROF y MOF aprobados.
- c) Tiene CAP aprobado.
- d) Su financiamiento es por el MEF, Convenios de apoyo presupuestario y el Gobierno Regional Amazonas.
- e) Se realiza un adecuado procesamiento de información.
- f) Existe control en el Almacén General y de Medicamentos.
- g) Cuenta con tecnología tanto en equipos médicos, para áreas administrativas y Software.
- h) Los trabajadores cuentan con seguro.
- i) Se otorga beneficios sociales a los trabajadores.

Debilidades:

- a) No cuenta con un Plan Estratégico Institucional.
- b) Algunas veces no se cumplen las metas establecidas por los Programas presupuestales.
- c) La ejecución del presupuesto no está bien definida.
- d) Falta de capacidad para adquisición oportuna de medicamentos.
- e) No se realizan auditorías, no funciona una Oficina de Control Interno.
- f) Los usuarios no están conformes con la Gestión Administrativa que realizan los funcionarios.
- g) El contrato de Talento Humano es directo no se realiza por concurso conforme a Ley, es politizado.
- h) No se han implementado estrategias de capacitación al personal.
- i) La remuneración mensual no está en base a la zona de trabajo.

Oportunidades:

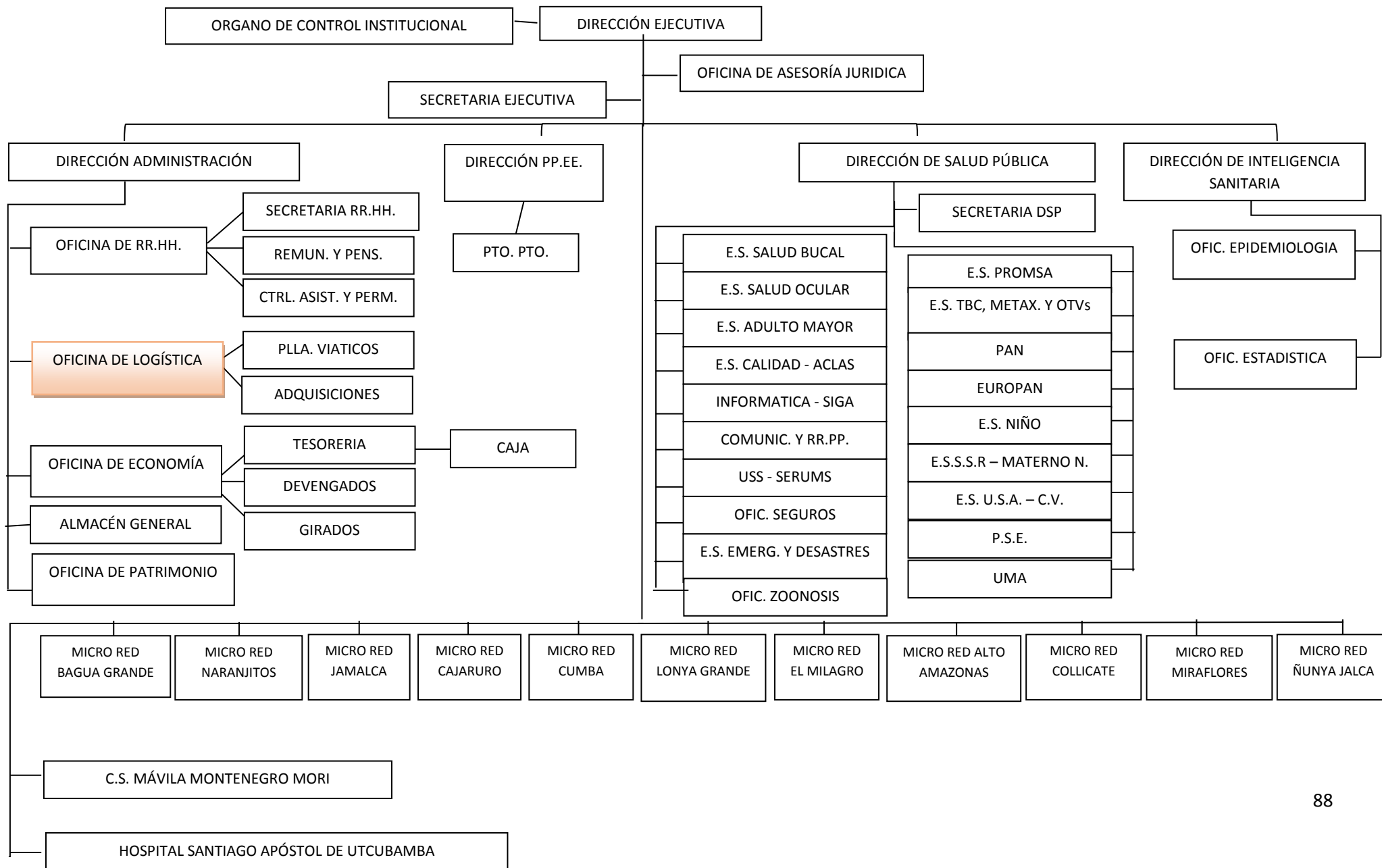
- a) Captación de personas para afiliarlas al SIS y cumplir con los criterios de los convenios.
- b) Se realiza seguimiento continuo de gestantes en riesgo para evitar muertes maternas y neonatales.
- c) Captación y seguimiento de niños menores de años para evitar desnutrición crónica.
- d) Captación y seguimiento de pacientes con TBC se les brinda tratamiento gratuito.
- e) Se realiza actividades saludables en el PSE para niños en edad escolar.
- f) Utilización de la tecnología para mejorar los servicios de salud.
- g) Atención de población en pobreza y pobreza extrema.

Amenazas:

- a) Que se atienden partos tradicionalmente existe riesgo de muerte materna-neonatal.
- b) Los pacientes que acuden a clínicas particulares resta crédito a la institución.

- c) Que otras Redes de Salud a nivel regional si cumplan los indicadores sanitarios establecidos.
- d) Poca capacidad instalada.

5.3.5. Organigrama



5.4. Plan de actividades.

N°	Actividad	Responsable	Periodo	Costo
1	Control financiero	Equipo Técnico de Presupuesto	Ene - Dic	S/. 6,500.00
2	Verificar los logros de la institución	Jefe de Logística y Equipo Técnico	Ene - Dic	S/. 7,000.00
3	Roles preventivos	Director de Presupuesto	Ene - Dic	-
4	Minimizar el riesgo	Director de Administración	Ene - Dic	S/. 2,500.00

5.5. Desarrollo de las actividades

5.5.1. Control Financiero

Podemos decir que la principal función de los presupuestos es el control financiero de la entidad.

En la Red de Salud Utcubamba existe la Dirección de Planeamiento Estratégico, el cual tiene a su cargo todo el control financiero de la institución, esta oficina según el Manual de Organización y Funciones (MOF) encarga de realizar, en otros, las siguientes actividades:

- a) Distribuir, programar, ejecutar y evaluar, según sea el caso, el Presupuesto Anual de Funcionamiento.
- b) Cautelar el adecuado cumplimiento de las Directivas Nacionales, Regionales, Normas Legales y Disposiciones Internas.
- c) Programar la asignación de recursos para el cumplimiento de objetivos y metas programadas y evaluar sus resultados.
- d) Establecer los procesos y procedimientos para organizar los recursos humanos, financieros y tecnológicos, en la Red de Salud Utcubamba y en sus órganos desconcentrados.

La problemática que actualmente se viene presentando en la Dirección de Planeamiento Estratégico, es que no se cuenta con suficiente talento

humano para ejecutar las actividades de control del presupuesto, generando una recarga laboral y retraso en la evaluación de la ejecución del mismo. La alternativa de solución sería gestionar ante el Gobierno Regional Amazonas la asignación de mayor presupuesto para contratar el equipo técnico de la Dirección de Planeamiento Estratégico de la Red de Salud Utcubamba, el mismo que sería de la siguiente manera:

Reorganización del Talento Humano de la Dirección de Planeamiento Estratégico

N°	Responsable	Modalidad de Contrato	Periodo	Costo
1	Director de Planeamiento Estratégico	Plaza funcional Categoría - F3	Ene - Dic	S/. 2,500.00
2	Resp. de Planeamiento y Presupuesto	CAS	Ene - Dic	S/. 2,000.00
3	Asistente I	CAS	Ene - Dic	S/. 1,000.00
4	Asistente II	CAS	Ene - Dic	S/. 1,000.00
Costo Total				S/. 6,500.00

A continuación se presenta los siguientes reportes donde se demuestra la ejecución del presupuesto.

PORCENTAJE DE CERTIFICACION SIGA VS CERTIFICACION SIAF EN LA GENERICA 23. BIENES Y SERVICIOS (no se toma en cuenta CAS: 23.28.11, 23.28.12)

UNIDAD EJECUTORA	CERTIFICACION PRESUPUESTAL SIAF	CERTIF_SIGA	% CERTIFICACION SIGA/SIAF	COMPROMISO ANUAL SIAF	COMP ANUAL_SIGA	% COMP. ANUAL SIGA/SIAF
725 - SALUD AMAZONAS	S/. 3,477,633.00	S/. 1,877,543.51	54%	S/. 2,841,216.00	S/. 1,839,189.31	65%
955 - SALUD BAGUA	S/. 5,246,352.00	S/. 2,369,068.45	45%	S/. 5,116,780.00	S/. 1,736,149.68	34%
998 - HOSPITAL REGIONAL VIRGEN DE FATIMA	S/. 2,320,404.00	S/. 1,010,296.75	44%	S/. 2,250,045.00	S/. 1,010,296.75	45%
1023 - GERENCIA SUB REGIONAL CONDORCANQUI	S/. 3,499,147.00	S/. 2,221,732.45	63%	S/. 2,873,999.00	S/. 1,508,941.88	53%
1101 - HOSPITAL DE APOYO BAGUA	S/. 1,102,859.00	S/. 1,155,833.33	105%	S/. 1,098,809.00	S/. 1,150,443.08	105%
1350 - SALUD UTCUBAMBA	S/. 2,552,680.00	S/. 1,376,723.70	54%	S/. 2,195,858.00	S/. 1,334,943.70	61%

PORCENTAJE DE CERTIFICACION SIGA VS CERTIFICACION SIAF EN LA GENERICA 26. ACTIVOS NO FINANCIEROS

UNIDAD EJECUTORA	CERTIFICACION PRESUPUESTAL SIAF	CERTIF_SIGA	% CERTIFICACION SIGA/SIAF	COMPROMISO ANUAL SIAF	COMP ANUAL_SIGA	% COMP. ANUAL SIGA/SIAF
725 - SALUD AMAZONAS	S/. 188,494.00	S/. 80,130.55	43%	75,034	S/. 76,110.55	S/. 1.01
955 - SALUD BAGUA	S/. 22,282.00	S/. 110,142.00	494%	S/. 22,282.00	S/. 53,872.00	S/. 2.42
998 - HOSPITAL REGIONAL VIRGEN DE	S/. 37,300.00	S/. 33,510.00	90%	S/. 33,510.00	S/. 33,510.00	S/. 1.00

FATIMA										
1023 - GERENCIA SUB REGIONAL CONDORCANQUI	S/.	4,500.00	S/.	11,918.36	265%	4118	S/.	11,918.36	S/.	2.89
1101 - HOSPITAL DE APOYO BAGUA	S/.	-	S/.	-	0	S/.	-	S/.	-	0
1350 - SALUD UTCUBAMBA	S/.	28,966.00	S/.	58,022.13	200%	28,966	S/.	58,022.13	S/.	2.00

EJECUCION PRESUPUESTAL A TODA FUENTE FINANCIAMIENTO

Unidad Ejecutora	Presupuesto Institucional de Apertura	Presupuesto Institucional Modificado	Ejecución Devengado UE	Saldo Presupuestal	% Ejec. PIM
001350 GOB.REG.AMAZONAS- SALUD UTCUBAMBA	13,810,259	20,716,566	7,494,239.83	13,222,326.17	36.18
TOTAL	13,810,259	20,716,566	7,494,239.83	13,222,326.17	36.18

INFORMACION AL 23/05/2016 12:52:36 PM

23/05/2016 12:55

ELABORADO POR: Melissa v2.0

Financiamiento:

La implementación de la reorganización del Talento Humano de la Dirección de Planeamiento Estratégico sería financiada de forma interna por la Red de Salud Utcubamba su en su totalidad. En relación a la contratación de personal se tendrá que realizar mediante concurso público y por orden de méritos, y sería necesario gestionar ante el Gobierno Regional Amazonas para que se evalúe la transferencia financiera por la genérica de gasto 2.1 Pago y Obligaciones para el pago de la remuneración mensual. Asimismo, solo sería necesario gestionar el presupuesto para contratar el personal que falta que es un Responsable de Planeamiento y Presupuesto y Asistente II.

5.5.2. Verificar los logros de la institución

La verificación de los logros de la institución también es una de las funciones del presupuesto, es el proceso de descubrir qué es lo que se está haciendo, comparando los resultados con sus datos previamente presupuestos en correspondencia, esto para poder verificar los logros o remediar las diferencias. En la Red de Salud Utcubamba se realiza la verificación de logros a través de las diferentes Direcciones, además la Oficina de Logística es el pilar fundamental para la ejecución del presupuesto mediante compras directas, licitaciones públicas y

adjudicaciones simplificadas, órdenes de servicios, planilla de remuneraciones del personal, planilla de viáticos, colgar procesos en la página del OSCE, realizar cotizaciones y otros. La verificación de los logros se realiza a través del avance de la ejecución del presupuesto en la oficina de logística. El flujo para la ejecución es de la siguiente manera:

- e) Requerimiento del área usuaria mediante documento, indicando el monto, la Fuente de Financiamiento, meta, específica de gasto y especificaciones técnicas.
- f) El área de Logística elabora el pedido en el sistema SIGA, previa certificación presupuestal de la Dirección de Planeamiento Estratégico, y estudio de mercado, posteriormente se genera la orden de compra o servicio hasta su fase final luego se entrega a la Oficina de Economía para su devengado y girado previo visto bueno de Almacén General

A continuación se presenta un reporte de ejecución de los Procesos de Selección.

Entidad : GOBIERNO REGIONAL DE AMAZONAS -
 UNIDAD EJECUTORA 404 - SALUD UTCUBAMBA
 Año : 2016
 Versión : 8
 Estado : Publicado en el SEACE

Procesos del Plan

Nro.	Descripción de los bienes, servicios u obras a contratar	Objeto de Contratación	Tipo de Proceso	Cant. Items	Valor Estimado de la Contratación	Fecha Prevista de Convocatoria	Lugar de Compra	Estado
1	COMPRA DE GASOLINA DE 90 OCTANOS PARA LOS EE.SS Item: 1 - SIE-SIE-1-2016-RSU-1	BIENES	COMPRE	1 item	S/. 39,996.00	Marzo	AMAZONAS/UTCUBAMBA/BAGUA GRANDE	COMPLETO
2	SERVICIO DE TRANSPORTE Item: 1 - AS-SM-1-2016-GR-1	SERVICIOS	AS	1 item	S/. 216,575.00	Abril	AMAZONAS/UTCUBAMBA/BAGUA GRANDE	COMPLETO
3	compra corporativa de produc. farmaceuticos para el abastecimiento del año 2016 Subasta Inversa Presencial	BIENES	AMC	1 item	S/. 139,033.60	Abril	LIMA/LIMA/JESUS MARIA	COMPLETO
4	FORMATO DE ATENCION Item: 1 - AS-SM-2-2016-RSU-1	BIENES	AS	1 item	S/. 57,154.00	Abril	AMAZONAS/UTCUBAMBA/BAGUA GRANDE	COMPLETO
5	OXIGENO MEDICINAL Item: 1 - AS-SM-3-2016-RSU-1	BIENES	AS	1 item	S/. 72,500.00	Abril	AMAZONAS/UTCUBAMBA/BAGUA GRANDE	COMPLETO
6	INSUMOS MEDICOS	BIENES	AS	2 items	S/. 306,675.00	Mayo	AMAZONAS/UTCUBAMBA/BAGUA GRANDE	COMPLETO
7	adquisicion del producto farmaceutico	BIENES	DIRECTA	1 item	S/. 40,500.00	Junio	LIMA/LIMA/JESUS MARIA	COMPLETO

El Área de Logística de la Red de Salud Utcubamba no cuenta con personal suficiente para poder desempeñarse eficientemente, en cada uno de los procedimientos que se llevan a cabo durante las compras de bienes y contratación de servicios que son indispensables en cada Establecimiento de Salud; además el personal que actualmente labora en el área no es capacitado por la institución la cual repercute en el insuficiente manejo de los sistemas administrativos con los que se cuenta SIAF, SIGA y OSCE.

Ante la recarga laboral la alternativa de solución sería contratar talento humano suficiente para el área de Logística de la Red de Salud Utcubamba, el mismo que sería de la siguiente manera:

Contratación de Talento Humano del Área de Logística

N°	Responsable	Modalidad de Contrato	Periodo	Costo
1	Coordinador de Logística	CAS	Ene - Dic	S/. 2,000.00
2	Resp. de OSCE	CAS	Ene - Dic	S/. 2,000.00
3	Resp. de Adquisiciones	CAS	Ene - Dic	S/. 1,000.00
4	Resp. de Viáticos	CAS	Ene - Dic	S/. 1,000.00
5	Asistente I	CAS	Ene - Dic	S/. 1,000.00
6	Asistente II	CAS	Ene - Dic	S/. 1,000.00
Costo Total				S/. 8,000.00

El financiamiento sería igual a lo expuesto anteriormente en el Control Financiero, pero solo para contratar a un responsable de OSCE y un Asistente, ya que en la oficina existe 4 trabajadores, y también es necesario el incremento del sueldo.

5.5.3. Roles preventivos

Otra de las funciones de los presupuestos es que se podrán desempeñar tanto roles preventivos como correctivos dentro de la

organización, a través del control presupuestal que consiste en la comparación de las cifras presupuestarias con las reales. Las comparaciones en el presupuesto se realizan con: El presupuesto original anual, el presupuesto ajustado realizado en períodos pre determinados, el presupuesto ajustado realizado en períodos no pre establecidos, las comparaciones permiten establecer si los desvíos o variaciones están o no bajo control o están sujetos a decisiones propias de la gestión.

En la Red de Salud Utcubamba no se viene desarrollando actividades de control preventivo ya que este debería realizarlo el Director de Planeamiento Estratégico y su Equipo Técnico; sin embargo por la sobrecarga laboral e insuficiente talento humano no se ejecuta. La alternativa de solución sería implementar lo manifestado en el punto 5.5.1. Control Financiero – Reorganización del Talento Humano de la Dirección de Planeamiento Estratégico.

5.5.4. Minimizar el riesgo

Los presupuestos son importantes porque ayudan a minimizar el riesgo en las operaciones de la institución. El presupuesto es la planificación fundamentada de muchas estrategias por las cuales constituye un instrumento importante como norma, utilizado como medio administrativo de determinación adecuada de capital, costos e ingresos necesarios en una organización, así como la debida utilización de los recursos disponibles acorde con las necesidades de cada una de las unidades y/o departamentos.

Riesgo es la contingencia o proximidad de un daño; y contingencia, es la posibilidad de que una cosa suceda o no suceda. De este modo, resulta obvio que en todo lo referente al tratamiento de riesgos, para hacer mínimos los posibles daños es necesario el conocimiento y análisis de los factores de riesgo para tratar de reducir sus efectos mediante la toma de decisiones pertinentes y preventivas. Minimizar los riesgos implica realizar las siguientes actividades: Percepción del riesgo, manejo del riesgo, identificarlo y controlarlo.

Problemática:

La Dirección de Administración de la Red de Salud Utcubamba es plaza funcional F3, y debería ser la encargada de realizar las acciones pertinentes para minimizar los riesgos de la entidad; sin embargo la poca capacidad de gestión del actual personal designado impide que se haga el seguimiento del cumplimiento de las actividades para el logro de los objetivos, y por ende influye en la toma de decisiones de la entidad. El Director de Administración debería cumplir con sus funciones establecidas en el MOF:

- a) Proveer de bienes y servicios, en la cantidad, calidad y oportunidad requerida por los usuarios.
- b) Ejecutar el presupuesto asignado para el logro de los objetivos estratégicos y funcionales y participar en su formulación y programación, en concordancia con la normatividad vigente.
- c) Producir e integrar la información contable, presupuestal, financiera y logística de la Dirección Regional de Salud, para la toma de decisiones y reportes a las instancias establecidas.
- d) Supervisar y evaluar la correcta aplicación y cumplimiento de los procesos técnicos de los sistemas administrativos de logística, contabilidad y tesorería, así como de las actividades de ejecución Presupuestal, en los órganos desconcentrados de la Red de Salud Utcubamba.
- e) Lograr el apoyo administrativo correspondiente de los sistemas de logística, tesorería y contabilidad para la ejecución de los programas y proyectos presupuestales.
- f) Difundir las normas y procedimientos de los sistemas administrativos de abastecimiento, contabilidad y tesorería, así como de las actividades de ejecución presupuestal en la Dirección Regional de Salud y sus órganos desconcentrados.
- g) Prever y lograr la disponibilidad del transporte de medicamentos, materiales y equipos críticos, para restablecer y mantener servicios de salud en epidemias, emergencias y desastres.

Alternativa de solución:

La alternativa de solución sería designar a personal altamente capacitado, con experiencia en conducción de Programas de un Sistema Administrativo, con capacidades, habilidades y aptitudes:

- a) Habilidad para trabajo en equipo.
- b) De liderazgo para el logro de los objetivos institucionales.
- c) Actitud para solucionar problemas del usuario.
- d) Vocación de servicio.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Existe relación entre el presupuesto y la contratación de recurso humano en el Área de Logística de la Red de Salud Utcubamba, dado que el coeficiente de correlación arroja .897.

Las fuentes de financiamiento del presupuesto que existe en la Red de Salud Utcubamba son en base a donaciones, transferencias, recursos ordinarios, recursos directamente recaudados y convenios.

El proceso de contratación del talento humano en la Red de Salud Utcubamba es deficiente ya que es manejado políticamente, y los contratos no se realizan por un riguroso proceso de selección (concurso).

Las estrategias de financiamiento del Presupuesto para contratar talento Humano en la Red de Salud Utcubamba son a través del gobierno regional para el incremento del presupuesto, destinado a la red de salud.

6.2. Recomendaciones

Asignar mayor presupuesto para la contratación de recurso humano en el Área de Logística de la Red de Salud Utcubamba.

Incrementar las fuentes de financiamiento del presupuesto que existe en la Red de Salud Utcubamba las cuales son en base a donaciones, transferencias, recursos ordinarios, recursos directamente recaudados y convenios, esto debe realizarse a través de un mejor control de la programación anual.

Contratar el talento humano en la Red de Salud Utcubamba en base a proceso de selección – Concurso Público de acuerdo a ley.

Solicitar al Gobierno Regional el incremento del presupuesto para contratar talento Humano en la Red de Salud Utcubamba, y mejorar la ejecución de las actividades para el logro de objetivos.

REFERENCIAS:

Abad, Y. y Bermúdez, U. (Lima - 2010). “Retención del Talento: Conociendo a Mi Gente”.

Alfaro (Lima – 2011) Investigación denominada “Competencias profesionales de los recursos humanos de las bibliotecas universitarias del Perú”.

Baho y Cabrera (Loja – 2013) Investigación denominada “Evaluación al Presupuesto del Colegio Nacional San Pedro de Vilcabamba periodo 2011”.

Castillo (2013) Gestión del Talento Humano.

Chiavenato (2006). La administración se efectúa a través del proceso administrativo: planear, ejecutar, verificar y actuar.

Chimoy, A. y Fustamante, E. (Pimentel - 2012). Tesis: Influencia de la motivación basado en el modelo de gestión por competencias para mejorar la satisfacción laboral del personal de Scotiabank, Banca de Negocios - Oficina Central Chiclayo, 2012.

Coronel y Fárez (Cuenca – Ecuador – 2010) Investigación denominada Gestión del Talento Humano en Base a Competencias Laborales Requeridas Aplicadas a la Empresa “Duramas CIA. LTDA”.

De León (Guatemala 2013) Investigación denominada Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu.

Fajardo, H. H.O: (Guatemala – 2009) Tesis: Presupuesto Financiero de una Empresa Industrial Productora y Distribuidora de Cereales.

Fleitas, Sonia (2012) El Talento Humano: Un Capital Intangible que Otorga Valor en las Organizaciones.

Gancino, V.A.I.: (Ambato – Ecuador – 2010) Tesis: La Planificación Presupuestaria y su Incidencia en la Información Financiera de la Fundación Pastaza en el Periodo 2009.

Guerrero (México 2014) Investigación titulada Gestión del Talento Humano Basado en Competencia.

Martínez (2007), Competencias del Talento Humano.

Noreña, A.L.; Alcaraz-Moreno, N.; Rojas, J.G.; y Rebolledo-Malpica, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. Aquichan, 12(3). 263-274. Disponible <http://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/>

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2013). Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis. (3° edición). Lima: Cepredim.

Palacios (Trujillo 2013) Investigación denominada El Presupuesto Participativo Basado en Resultados como Instrumento para la Toma de Decisiones en la Asignación y Ejecución del Presupuesto de Inversiones de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, 2012.

Rubí Prado Huayanay (2014) La inconstitucionalidad del artículo 6 de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año 2014 y de la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria y Final de la Ley de Presupuesto para el año 2013.

Sánchez Ruiz, Mario (2015) Presupuesto Base Cero, una oportunidad para invertir mejor.

Tanaka (Lima 2011) Investigación denominado “Influencia del presupuesto por resultados en la Gestión Financiera Presupuestal del Ministerio de Salud”.

ANEXOS



Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela de Contabilidad

**CARTILLA DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS DE
LA ENCUESTA**

1	Nombre del Juez	JULIO ARISTIDES RABINES RUFASO
2	Profesión	CONTADOR PUBLICO COLEGIADO
	Mayor Grado Académico obtenido	CONTADOR PUBLICO
	Experiencia Profesional (en años)	18 AÑOS
	Institución donde labora	RED DE SALUD UTCUBAMBA
	Cargo	ADMINISTRADOR
TESIS		
TITULO: EL PRESUPUESTO Y SU INCIDENCIA EN LA CONTRATACION DE TALENTO HUMANO EN EL AREA DE LOGÍSTICA DE LA RED DE SALUD UTCUBAMBA		
PROBLEMA: ¿De qué manera se relaciona el presupuesto con la contratación de recurso humano en el Área de Logística de la Red de Salud Utcubamba?		
OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre el presupuesto y la contratación de recurso humano en el Área de Logística de la Red de Salud Utcubamba		
Autor: CESAR GABRIEL CONDE RIOS		
Instrumento evaluado	Encuesta N° 1 Encuesta N° 2	
Objetivo de la investigación.	Determinar la relación entre el presupuesto y la contratación de recurso humano en el Área de Logística de la Red de Salud Utcubamba	
Detalle del Instrumento:		

Ítems preguntas.- Encuesta N°1 sobre Presupuesto dirigida a los todos los trabajadores del área de logística de la red de salud de Utcubamba	
1. Considera que el presupuesto permite el control financiero de la red de Salud de Utcubamba.	A (X) D () Sugerencias.....
2. Considera que el presupuesto permite verificar los logros de la Institución y comparar los resultados.	A (X) D () Sugerencias.....
3. Considera que el presupuesto sirve para corregir las funciones de la Institución	A (X) D () Sugerencias.....
4. Considera que el presupuesto es de utilidad para la Institución	A (X) D () Sugerencias.....
5. Considera que el presupuesto permite minimizar los riesgos en la institución	A (X) D () Sugerencias.....
6. Considera que el presupuesto mantiene el plan de operaciones de la empresa en unos límites razonables.	A (X) D () Sugerencias.....
7. Considera que el presupuesto sirve como mecanismo para la revisión de políticas y estrategias de la empresa y direccionarlas hacia los Objetivos estratégicos.	A (X) D () Sugerencias.....
8. Considera que el presupuesto permite Planear integral y sistemáticamente todas las actividades que la empresa debe desarrollar en un periodo determinado.	A (X) D () Sugerencias.....
9. Considera que el presupuesto permite coordinar con los diferentes centros de costo para que se asegure la marcha de la empresa en forma integral.	A (X) D () Sugerencias.....
10. Considera que el presupuesto permite planear los resultados de la organización en dinero y volúmenes.	A (X) D () Sugerencias.....
11. Considera que el presupuesto permite controlar el manejo de ingresos y egresos	A (X) D () Sugerencias.....

de la empresa.
12. Considera que el presupuesto permite el control financiero de la red de Salud de Utcubamba.	A (X) D () Sugerencias.....



C.P.C. Julio Aristides Rabines Rufasto
 MAT. 941585
 DIRECTOR DE ADMINISTRACION

FIRMA JUEZ EXPERTO
 DNI N° 27715152



Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela de Contabilidad

**CARTILLA DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS DE
LA ENCUESTA**

1	Nombre del Juez	JONNY CRUZ SUAREZ
2	Profesión	TECNICO CONTABILIDAD
	Mayor Grado Académico obtenido	TECNICO
	Experiencia Profesional (en años)	5 AÑOS
	Institución donde labora	RED DE SALUD UTCUBAMBA
	Cargo	DIRECTOR PLANERMIENTO Y PRESUPUESTO
TESIS		
TITULO: EL PRESUPUESTO Y SU INCIDENCIA EN LA CONTRATACION DE TALENTO HUMANO EN EL AREA DE LOGÍSTICA DE LA RED DE SALUD UTCUBAMBA		
PROBLEMA: ¿De qué manera se relaciona el presupuesto con la contratación de recurso humano en el Área de Logística de la Red de Salud Utcubamba?		
OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre el presupuesto y la contratación de recurso humano en el Área de Logística de la Red de Salud Utcubamba		
Autor: CESAR GABRIEL CONDE RIOS		
Instrumento evaluado	Encuesta N° 1 Encuesta N° 2	
Objetivo de la investigación.	Determinar la relación entre el presupuesto y la contratación de recurso humano en el Área de Logística de la Red de Salud Utcubamba	
Detalle del Instrumento:		

Ítems preguntas.- Encuesta N°1 sobre Presupuesto dirigida a los todos los trabajadores del área de logística de la red de salud de Utcubamba	
1. Considera que el presupuesto permite el control financiero de la red de Salud de Utcubamba.	A (X) D () Sugerencias.....
2. Considera que el presupuesto permite verificar los logros de la Institución y comparar los resultados.	A (X) D () Sugerencias.....
3. Considera que el presupuesto sirve para corregir las funciones de la Institución	A (X) D () Sugerencias.....
4. Considera que el presupuesto es de utilidad para la Institución	A (X) D () Sugerencias.....
5. Considera que el presupuesto permite minimizar los riesgos en la institución	A (X) D () Sugerencias.....
6. Considera que el presupuesto mantiene el plan de operaciones de la empresa en unos límites razonables.	A (X) D () Sugerencias.....
7. Considera que el presupuesto sirve como mecanismo para la revisión de políticas y estrategias de la empresa y direccionarlas hacia los Objetivos estratégicos.	A (X) D () Sugerencias.....
8. Considera que el presupuesto permite Planear integral y sistemáticamente todas las actividades que la empresa debe desarrollar en un periodo determinado.	A (X) D () Sugerencias.....
9. Considera que el presupuesto permite coordinar con los diferentes centros de costo para que se asegure la marcha de la empresa en forma integral.	A (X) D () Sugerencias.....
10. Considera que el presupuesto permite planear los resultados de la organización en dinero y volúmenes.	A (X) D () Sugerencias.....
11. Considera que el presupuesto permite de la empresa.	A (X) D () Sugerencias.....
12. Considera que el presupuesto permite el control financiero de la red de Salud de Utcubamba.	A (X) D () Sugerencias.....


GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS
 DIRECCIÓN REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL
 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS
 UNIDAD EJECUTIVA DE SALUD UTCUBAMBA

Tec. Jonny Cruz Suárez
 DIR. OF. PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

FIRMA JUEZ EXPERTO
 DNI N° 43274142



Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela de Contabilidad

CARTILLA DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS DE
LA ENCUESTA

1	Nombre del Juez	ROBINSON LUCERO CIEZA
2	Profesión	TEC. COMPUTACION E INFORM.
	Mayor Grado Académico obtenido	TÉCNICO
	Experiencia Profesional (en años)	05 AÑOS
	Institución donde labora	RED DE SALUD UTCUBAMBA
	Cargo	RESP. REMUNERACIONES
TESIS		
TITULO: EL PRESUPUESTO Y SU INCIDENCIA EN LA CONTRATACION DE TALENTO HUMANO EN EL AREA DE LOGÍSTICA DE LA RED DE SALUD UTCUBAMBA		
PROBLEMA: ¿De qué manera se relaciona el presupuesto con la contratación de recurso humano en el Área de Logística de la Red de Salud Utcubamba?		
OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre el presupuesto y la contratación de recurso humano en el Área de Logística de la Red de Salud Utcubamba		
Autor: CESAR GABRIEL CONDE RIOS		
Instrumento evaluado	Encuesta N° 1 Encuesta N° 2	
Objetivo de la investigación.	Determinar la relación entre el presupuesto y la contratación de recurso humano en el Área de Logística de la Red de Salud Utcubamba	
Detalle del Instrumento:		

Ítems preguntas.- Encuesta N°2 sobre Talento Humano dirigida a los todos los trabajadores del área de logística de la red de salud de Utcubamba	
1. Usted considera que en La Empresa existe un proceso riguroso de reclutamiento y selección de personal	A <input checked="" type="checkbox"/> D () Sugerencias.....
2. En La Empresa se le brindó la información necesaria sobre sus responsabilidades del cargo que ocupa.	A <input checked="" type="checkbox"/> D () Sugerencias.....
3. En La Empresa se reconoce a los trabajadores por el buen desempeño que tiene en la organización.	A <input checked="" type="checkbox"/> D () Sugerencias.....
4. En La Empresa se capacita al personal de manera frecuente.	A <input checked="" type="checkbox"/> D () Sugerencias.....
5. En La Empresa existe un manejo adecuado de las condiciones laborales para favorecer la calidad de vida y permanencia en la organización	A <input checked="" type="checkbox"/> D () Sugerencias.....
6. En La Empresa se registra la información del personal para realizar un seguimiento de las actividades laborales.	A <input checked="" type="checkbox"/> D () Sugerencias.....


Robinson Lucero Cieza
 RESPONSABLE REMUNERACIONES

FIRMA JUEZ EXPERTO
 DNI N° 46735700



Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela de Contabilidad

CARTILLA DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS DE
LA ENCUESTA

1	Nombre del Juez	Erick Gregory Ramos Suyon
2	Profesión	Abogado
	Mayor Grado Académico obtenido	Bachiller
	Experiencia Profesional (en años)	
	Institución donde labora	Red de Salud Utcubamba
	Cargo	Coordinador Recursos Humanos
TESIS		
<p>TITULO: EL PRESUPUESTO Y SU INCIDENCIA EN LA CONTRATACION DE TALENTO HUMANO EN EL AREA DE LOGÍSTICA DE LA RED DE SALUD UTCUBAMBA</p> <p>PROBLEMA: ¿De qué manera se relaciona el presupuesto con la contratación de recurso humano en el Área de Logística de la Red de Salud Utcubamba?</p> <p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre el presupuesto y la contratación de recurso humano en el Área de Logística de la Red de Salud Utcubamba</p> <p>Autor: CESAR GABRIEL CONDE RIOS</p>		
Instrumento evaluado		Encuesta N° 1 Encuesta N° 2
Objetivo de la investigación.		Determinar la relación entre el presupuesto y la contratación de recurso humano en el Área de Logística de la Red de Salud Utcubamba
Detalle del Instrumento:		

Ítems preguntas.- Encuesta N°2 sobre Talento Humano dirigida a los todos los trabajadores del área de logística de la red de salud de Utcubamba	
1. Usted considera que en La Empresa existe un proceso riguroso de reclutamiento y selección de personal	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () Sugerencias.....
2. En La Empresa se le brindó la información necesaria sobre sus responsabilidades del cargo que ocupa.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () Sugerencias.....
3. En La Empresa se reconoce a los trabajadores por el buen desempeño que tiene en la organización.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () Sugerencias.....
4. En La Empresa se capacita al personal de manera frecuente.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () Sugerencias.....
5. En La Empresa existe un manejo adecuado de las condiciones laborales para favorecer la calidad de vida y permanencia en la organización	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () Sugerencias.....
6. En La Empresa se registra la información del personal para realizar un seguimiento de las actividades laborales.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () Sugerencias.....


 GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS
 GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL
 DIRECCIÓN REGIONAL DE EMPLEO AMAZONAS
 UNIDAD REGULATORIA DE EMPLEO UTCUBAMBA
 X.
 Erika G. Morales Suyón
 FIRMA JUEZ EXPERTO
 DNI N° 16748138

ENCUESTA VALORATIVA DE LA PROPUESTA
(Documento Reservado)

Nombres y Apellidos: JONNY CRUZ SUAREZ.

Cargo: DIRECTOR DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO

Empresa: RED DE SALUD UTCUBAMBA.

Por favor, valorar la concepción de la propuesta:

1. Problema en estudio:
¿De qué manera se relaciona el presupuesto con la contratación de recurso humano en el Área de Logística de la Red de Salud Utcubamba?

Bien concebido <input checked="" type="checkbox"/>	<u>Haría los siguientes cambios</u>
Deficiente <input type="checkbox"/>	

2. Objetivo:
Determinar la relación entre el presupuesto y la contratación de recurso humano en el Área de Logística de la Red de Salud Utcubamba.

Bien concebido <input checked="" type="checkbox"/>	<u>Haría los siguientes cambios</u>
Deficiente <input type="checkbox"/>	

3. Fundamento teórico:
Definición del Presupuesto, Funciones del Presupuesto, Objetivos del Presupuesto, Finalidad del Presupuesto, Usos del Presupuesto, Elementos de un presupuesto.

Bien concebido <input checked="" type="checkbox"/>	<u>Haría los siguientes cambios</u>
Deficiente <input type="checkbox"/>	

4. Estrategias para el cambio:
Formulación de estrategias de financiamiento del Presupuesto para contratar talento Humano en la Red de Salud Utcubamba. a) Lograr mayor asignación de presupuesto para contratar el Talento Humano suficiente para el Área de Logística de la Red de Salud Utcubamba.

Bien concebido <input checked="" type="checkbox"/>	<u>Haría los siguientes cambios</u>
Deficiente <input type="checkbox"/>	



Tec. Jonny Cruz Suárez
 DIR. OF. PLANEAMIENTO ESTRATEGICO

FIRMA Y SELLO

ENCUESTA VALORATIVA DE LA PROPUESTA
 (Documento Reservado)

Nombres y Apellidos: HUGO FERNANDO PERALTA SANCHEZ

Cargo: RESPONSABLE LOGISTICA

Empresa: RED DE SALUD UTCUBAMBA

Por favor, valorar la concepción de la propuesta:

1. Problema en estudio:

¿De qué manera se relaciona el presupuesto con la contratación de recurso humano en el Área de Logística de la Red de Salud Utcubamba?

Bien concebido <input checked="" type="checkbox"/> Deficiente ()	<u>Haría los siguientes cambios</u>
--	-------------------------------------

2. Objetivo:

Determinar la relación entre el presupuesto y la contratación de recurso humano en el Área de Logística de la Red de Salud Utcubamba.

Bien concebido <input checked="" type="checkbox"/> Deficiente ()	<u>Haría los siguientes cambios</u>
--	-------------------------------------

3. Fundamento teórico:

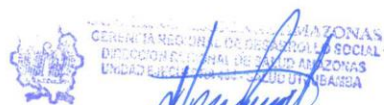

Definición del Presupuesto, Funciones del Presupuesto, Objetivos del Presupuesto, Finalidad del Presupuesto, Usos del Presupuesto, Elementos de un presupuesto.

Bien concebido <input checked="" type="checkbox"/> Deficiente ()	<u>Haría los siguientes cambios</u>
--	-------------------------------------

4. Estrategias para el cambio:

Formulación de estrategias de financiamiento del Presupuesto para contratar talento Humano en la Red de Salud Utcubamba. a) Lograr mayor asignación de presupuesto para contratar el Talento Humano suficiente para el Área de Logística de la Red de Salud Utcubamba.

Bien concebido <input checked="" type="checkbox"/> Deficiente ()	<u>Haría los siguientes cambios</u>
--	-------------------------------------



CPC. Hugo F. Peralta Sánchez
RESPONSABLE LOGISTICA

FIRMA Y SELLO