

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS**

**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE CONTABILIDAD**



**Subsidio presupuestal y su relación con el cumplimiento de metas en  
el Hospital de Supe - 2019**

Tesis para optar el título profesional de Contador Público

**Autor:**

**Leon Lagomarcino, Saul Denizard**

**Asesor:**

**Osorio Jacome, Alfredo Manuel**

**Huacho – Perú  
2019**

Indice general.....	ii
Indice de tablas .....	iii
Palabras clave .....	vi
Título.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
Capítulo I: Introduccion.....	1
Antecedentes y Fundamentacion Cientifica .....	1
Justificacion .....	4
Problema .....	5
Conceptuacion y Operacionalizacion de las variables.....	14
Hipotesis .....	14
Objetivos.....	14
Capítulo II: Metodología .....	15
Tipo y diseño de Investigacion.....	15
Poblacion y Muestra .....	15
Técnicas e Instrumentos de Recoleccion de Datos.....	15
Capítulo III: Resultados .....	18
Capítulo IV: Analisis y discusion .....	43
Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones .....	48
Agradecimiento.....	51
Referencias bibliograficas.....	52
Anexos	

## Indice de Tablas

Tabla 1	Validación a través de juicio de expertos del instrumento de las variables subsidio presupuestal y su relación con el cumplimiento de metas en el hospital de Supe, 2019.	16
Tabla 2	Escala de confiabilidad	16
Tabla 3	Fiabilidad del instrumento de la variable subsidio presupuestal en el hospital de Supe, 2019.	16
Tabla 4	Fiabilidad del instrumento de la variable cumplimiento de metas en el hospital de Supe, 2019	17
Tabla 5	Toma de decisiones, acertadas y que solucionan los problemas económicos del hospital, 2019	18
Tabla 6	Los directivos formulan estrategias para la consecución de los objetivos a corto y largo plazo	18
Tabla 7	El hospital cuenta con los recursos necesarios para realizar todas las actividades en función a los objetivos establecidos	19
Tabla 8	Existen métodos eficientes y parciales de evaluación de las actividades que se desarrollan	20
Tabla 9	Recursos asignados al proyecto y/o programa correspondiente	20
Tabla 10	Se promueve estrategias de evaluación para una gestión eficiente de los recursos económicos asignados	21
Tabla 11	Los directivos se desenvuelven con profesionalismo en la preparación y ejecución de sus responsabilidades que les compete	22
Tabla 12	La organización del personal técnico es la más adecuado	22
Tabla 13	En el equipo se toman en cuenta las propuestas e ideas del personal auxiliar	23
Tabla 14	Se cuenta con personal administrativo capacitado para cumplir las funciones que les compete	24
Tabla 15	El personal técnico y auxiliar brindan aportes e ideas en busca de mejoras para la gestión	24
Tabla 16	Se conoce de manera clara el manual de organización y funciones	25

Tabla 17	Los directivos establecen cronogramas de actividad acorde a los objetivos estratégicos de la institución	26
Tabla 18	Los directivos están orientados a la realidad objetiva de la institución	26
Tabla 19	Las políticas de evaluación de metas que se emplea en el hospital son las adecuadas	27
Tabla 20	Se fomenta el clima laboral y la integración entre los distintos niveles de la institución	28
Tabla 21	El nivel de compromiso con los objetivos de la institución propone mejoras en el sistema de comunicación	28
Tabla 22	Se aplican los principios éticos y valores Institucionales dentro del Hospital	29
Tabla 23	Se realizan labores conjuntamente con los demás	30
Tabla 24	Los directivos Consideran en su planeamiento, formas de trabajo en equipo, niveles, categorías	30
Tabla 25	Se asume con responsabilidad los riesgos de cada actividad realizada	31
Tabla 26	Se realiza actividades de manera integrada y en equipo	32
Tabla 27	Se siente identificado con la institución	32
Tabla 28	El hospital capacita de manera constante a su personal	33
Tabla 29	Innovación del sistema de atención	33
Tabla 30	Se toma en cuenta aportes e ideas de los demás	34
Tabla 31	Existe sistemas de compensación que fomente a la competitividad	34
Tabla 32	Subsidio presupuestal en el Hospital de Supe, 2019.	35
Tabla 33	Nivel de cumplimiento de metas en el hospital de Supe, 2019.	36
Tabla 34	Estrategias presupuestarias en el hospital de Supe, 2019.	36
Tabla 35	Estrategias presupuestarias en el hospital de Supe, 2019.	37
Tabla 36	Nivel de gestión integral en el hospital de Supe, 2019	38
Tabla 37	Evaluación de proyectos en el hospital de Supe, 2019	38
Tabla 38	Cumplimiento de metas en el hospital de Supe, 2019	39
Tabla 39	Práctica de los valores en el hospital de Supe, 2019	40
Tabla 40	Nivel de liderazgo en el hospital de Supe, 2019	40
Tabla 41	Nivel de ventajas competitivas en el hospital de Supe, 2019	41

Tabla 42 Prueba de correlación de Spearman entre las variables subsidio 41  
presupuestal y cumplimiento de metas en el hospital de Supe,  
2019

**Palabras clave:** Subsidio presupuestal, cumplimiento de metas.

**Keywords:** Budget subsidy, goal fulfillment.

**Líneas de Investigación:**

Área	Ciencias Sociales
Sub área	Economía y Negocios
Disciplina	Negocios y Management
Línea de investigación	Presupuesto

**Título:**

**Subsidio presupuestal y su relación con el cumplimiento de metas en el hospital de Supe - 2019**

**Title:**

**Budgetary subsidy and its relationship with the fulfillment of goals in the Supe hospital - 2019**

## Resumen

En la investigación, nos planteamos como objetivo general: Analizar la relación entre el subsidio presupuestal y el cumplimiento de metas en el Hospital de Supe - 2019, la metodología empleada es de una investigación descriptiva - correlacional, diseño no experimental, transversal.

La población estuvo constituida por 40 colaboradores administrativos del Hospital del distrito de Supe. La técnica empleada en esta investigación fue: la encuesta. Para recoger los datos se utilizó el cuestionario. La información se procesó estadísticamente utilizando el paquete estadístico SPSS 25.0, para su análisis e interpretación a partir de los datos se tomaron en cuenta tablas y criterios estadísticos.

Referente a nuestros resultados encontrados, en la relación entre el subsidio presupuestal y el cumplimiento de metas se percibió que más del 50% de los colaboradores percibe que no existe cumplimiento del subsidio presupuestal y de igual manera más del 50% de los colaboradores percibe que no se está cumpliendo las metas, estos resultados se sustentan dado que en el índice de significancia es de ( $p = 0.002$ ) y el coeficiente de correlación ( $p = 0.065$ ); esto significa que cuando el nivel de subsidio presupuestal se incrementa, a la par con ello se incrementa el cumplimiento de metas en el Hospital de Supe - 2019.

## **Abstract**

In the investigation, we set ourselves the general objective: Analyze the relationship between the budget subsidy and the fulfillment of goals in the Supe Hospital - 2019, the methodology used is a descriptive - correlational investigation, non-experimental, transversal design. .

The population consisted of 40 administrative collaborators of the Supe District Hospital. The technique used in this research were: the survey. To collect the data, the questionnaire. The information was statistically processed using the statistical package SPSS 25.0, for its analysis and interpretation from the data tables and statistical criteria were taken into account.

Regarding our results, in the relationship between the budget subsidy and the fulfillment of goals, it was perceived that more than 50% of the collaborators perceive that there is no fulfillment of the budget subsidy and in the same way, more than 50% of the collaborators perceive that there is not. The goals are being met, these results are supported given that the significance index is ( $p = 0.002$ ) and the correlation coefficient ( $p = 0.065$ ); This means that when the level of budget subsidy increases, along with it, the fulfillment of goals in the Supe Hospital - 2019 increases.

## **I: Introducción**

### **1. Antecedentes y fundamentación científica**

**Nugra (2018)**, en su estudio llevado en Cuenca – Ecuador, concluye que existe reformas presupuestales que incrementan el presupuesto, esto se debe a que el ministerio de economía estable el techo presupuestal para las entidades del sector público, dado que depende del 99% de la transferencia por parte del gobierno central, esto se debe a que los servicios de salud son gratuitos, y esto complica aún más porque el gasto de personal es elevado, se da importancia al servicio de salud, los equipamientos, insumos, mantenimiento, medicamentos.

**Negrete (2019)**, en su trabajo concluye que se prevé un crecimiento económico, pero realizando comparaciones entre años diferentes esto disminuye, las tasas y contribuciones esto automáticamente se traduce en concesiones, en lo que se refiere a salud y a educación lo porcentaje que se deben asignar a los colaboradores, los sueldos y salarios se puede demostrar que existe incrementos en servicio de contratos ocasionales, para lo cual el ministerio de trabajo emite normas para optimizar los contratos, esto complica porque la reducción de los gastos de personal presentan una reducción significativa y no se invertirá en infraestructura vial, hospitalaria y educativa.

**Zúñiga (2016)**, concluye que si existe obediencia a las mejores prácticas de la administración pública, la cual se llama presupuestos por resultados y por supuesto se incorpora la gestión por resultados con la finalidad de elaborar de manera óptima los presupuestos a través de la negociación del presupuesto, esto se muestra en la ejecución de presupuesto en Chile que fue del 98%, Argentina 95%, Ecuador 94%, mostrando un incremento año a año, debido a los nuevos modelos que se están aplicando.

**Oquendo (2018)**, en su estudio concluye que no sería totalmente aplicable en la planificación territorial en la totalidad de la población, el desarrollo sostenible responde a la visión de todos los actores de una sociedad, el desarrollo territorial se utiliza a nivel local que responde a las necesidades internas; el desarrollo territorial es una visión que se emplea a este nivel con el fin de responder con las necesidades internas.

**Hernández & González (2018)**, realizaron un estudio - diagnóstico sobre subsidios otorgados para el servicio público de agua potable en Bogotá. Se realizaron los estudios de los subsidios otorgados a los usuarios de este servicio público. Se logró determinar la variación del consumo de agua frente a los fenómenos de cambios climáticos presentados, los subsidios subvenciones y las contribuciones recaudadas. Esta medida benefició a muchas familias con menores ingresos, también se evidencia lo complicado que es para el gobierno el manejo eficiente de los subsidios. Se determinó que el tema de los subsidios trae consigo grandes déficits, para los gobiernos, porque los faltantes se cubren con recursos del gobierno o de los presupuestos municipales.

**Payano (2018)**, en su investigación realizada, concluye que la gestión del presupuesto por resultados se asocia con la calidad de gasto público, esto permite cumplir la misión, con eficiencia y eficacia, los programas presupuestales imponen presión para mejorar el desempeño de su ejecución del gasto, se tiene como un aspecto débil la deficiencia de los sistemas de información, capacitación de colaboradores e infraestructura, todo esto se hace necesario y así se pueda llevar a cabo la ejecución de las fases de todo este proceso presupuestario.

**Vivanco (2019)**, entre sus conclusiones, establece que existe una correlación positiva moderada entre las variables control interno y la ejecución presupuestal, del mismo modo el control interno se relaciona con la certificación del crédito presupuestario, las fases de compromiso, fases de devengado, y las fases de pagado.

**Díaz y Torres (2018)**, en su tesis de investigación llega a la conclusión que la ejecución de proyectos es ineficiente porque no esta acorde con las necesidades de la población, de igual manera el control y seguimiento es deficiente porque no se establecen los parámetros necesarios para medir los gastos de la entidad, la evaluación no es la adecuada es muy deficiente porque no emplean las TIC para procesar la información, trajo por lo que no se toman decisiones oportunas.

**Arriaga (2018)** concluye que en su trabajo de investigación, no existe incidencia de la variable: cumplimiento de metas de recaudación, en la ejecución presupuestal en los

servicios de limpieza pública de la municipalidad provincial de San Martín, no hubo cumplimiento de las metas en su totalidad debido a que los ingresos estuvieron por debajo del 50%.

**Paredes (2017)**, en su estudio, entre sus conclusiones determinó que existía variación de los presupuestos por el cambio de modalidad de la obra de indirecta o directa; el proceso de evaluación de la ejecución presupuestal de los gastos y metas, las obras ejecutadas al 100% no fueron las más adecuadas, porque presentaron dos ampliaciones de plazo en el tiempo de espera y por las precipitaciones fluviales constantes que fueron causas del retraso de los trabajos; la diferencia de las metas presupuestales en su etapa de perfil, expediente técnico y ejecución de la obra fueron considerable, el presupuesto no se logró ejecutar al 100%; la modalidad de ejecución directa e indirecta, eliminando el rubro de I.G.V, utilidad y expediente técnico.

**Calderón (2019)**, en su investigación concluye que la ejecución presupuestal incide directamente en el cumplimiento de metas institucionales, la captación de ingresos se realizó en el año 2017, porque se captó el 100% de lo programado, los gastos se ejecutaron de manera deficiente por lo que llevó a que las metas no se cumplan, la deficiente programación presupuestaria, la falta de compromiso de las unidades orgánicas involucradas en el proceso del presupuesto participativo.

A continuación se presentan algunas teorías que sustentan el presente trabajo de investigación, y en primer lugar nos enfocamos a nuestra primera variable, que viene a ser el subsidio presupuestal, y estos vienen a ser los sistemas enfocados en estimular el consumo y la producción, y es el que promueve y favorecen las actividades productivas y se alcanza el propósito social de la zona de influencia de la región y del país; esta importancia del subsidio presupuestal se percibe cuando se compara el valor real de un producto y el valor del producto que paga al momento de adquirirlo (Martín, 1994).

Cornejo citado por Quijada (1998), menciona que dentro de la planificación de un presupuesto se elabora teniendo en cuenta los objetivos y metas estratégicas de corto, mediano y largo plazo con la finalidad de concretar planes de mayor relevancia y alcance, además que no solo genere rentabilidad de la empresa si no también permita

el desarrollo económico en general. Este contexto nos permite determinar que un presupuesto anual siempre está relacionado con algún plan estratégico elaborado, dando prioridad de cubrir ciertas necesidades básicas de la población como son la salud, vivienda y comunicación.

Mantilla (2013) explica que las acciones de control se dan a través de procedimientos establecidos por los directores y los colaboradores de la institución, optando por generar seguridad que permitan el logro de los objetivos, pero estas acciones deben realizarlo con eficiencia y eficacia que las normativas y las obligaciones lo cumplan.

Diaz y torres (2018) expone que la diferenciación y la coordinación de manera racional de sus actividades son elementos de la organización. Para el correcto funcionamiento de la organización y lograr el cumplimiento de metas, se debe diseñar de manera adecuada las metas organizacionales propuestas y lograr que estas gerencias, departamentos, secciones y oficinas deben desarrollar sus actividades de manera coordinada.

Locke (s.f.) citado por Acero (2012) explica que el cumplimiento de objetivos o metas son factores motivacionales de cada colaborador, entiéndase que los objetivos determinan el comportamiento de los colaboradores y su esfuerzo para lograrlo es fundamental, teniendo como soporte a los valores corporativos, teniendo como resultado la satisfacción de cada uno de los individuos que cumplen sus objetivos.

## **2. Justificación de la investigación**

El presente trabajo se dio con el objetivo de analizar la relación del subsidio presupuestal con el cumplimiento de metas en el Hospital de Supe - 2019.

Este estudio es importante porque se dio respuesta a las interrogantes planteadas en el informe, permitiéndonos plantear las conclusiones y recomendaciones proponiendo algunas estrategias de solución a estos problemas detectados en el Hospital, teniendo como beneficiarios al personal médico y administrativo lo cual repercutirá de manera positiva en la atención a los pacientes del hospital de Supe, y esto sería el aporte a la comunidad; es decir, la justificación social.

Científicamente esta investigación se justificará, porque les servirá a otros investigadores, personas naturales o instituciones continúen profundizando en este tema relacionado al presente estudio.

### **3. Problema**

¿De qué manera se relaciona el subsidio presupuestal y el cumplimiento de metas en el hospital de Supe, 2019?

### **4. Conceptuación y operacionalización de las variables**

#### **Subsidio presupuestal**

Según Martín (1994) expresa que los sistemas enfocados en estimular el consumo y la producción se le conoce como subsidio presupuestal, los cuales promueven y favorecen las actividades productivas y se alcanza el propósito social de la zona de influencia de la región y del país; esta importancia del subsidio presupuestal se percibe cuando se compara el valor real de un producto y el valor del producto que paga al momento de adquirirlo. Mediante el presupuesto que se asigna, se determina las ejecuciones de los proyectos los cuales cumplen ciertas metas para medir el nivel de eficiencia de manejo de recursos disponibles al minimizar el costo maximizando la rentabilidad. Sin embargo, tenemos a otro autor que tiene el enfoque desde ámbito de gestión pública que indica que el presupuesto es un conjunto de órganos, normas, estrategias, políticas y evaluación de cada proyecto que conducen el proceso presupuestario a lograr una gestión integral y sustentada en todas sus fases integradas por la dirección general hasta las oficinas ejecutoras. En cumplimiento de sus funciones, tiene el presupuesto público como herramienta para asignar de manera eficaz y eficiente los recursos con el fin de que puedan cumplir con sus metas y objetivos del estado. Señalado en la (Ley de presupuesto Nacional del Ministerio de Economía y Finanzas 2016 N° 20890).

Rodríguez et al. (2005) expone que el presupuesto es definido como las acciones y decisiones de los negocios, los cuales deben cumplir objetivos y metas a corto, mediano y largo plazo; para gestionar el presupuesto debe realizar una gestión integral

y para evaluar cada proyecto debe estar expresada en palabras, ideas, etc. En la cual el autor menciona que el presupuesto forma parte de un proceso continuo.

Sarmiento (1989) citado por Fagilde (2009) explica que para lograr que los planes de las entidades lucrativas y no lucrativas se ejecuten es necesario contar con presupuesto, este proceso debe concluir con el control de la ejecución presupuestal, mediante el cual se debe realizar la evaluación de los resultados alcanzados y de ser el caso realizar los ajustes que el caso amerite.

#### **A.- Estrategias presupuestarias.**

Rodríguez et al. (2005) explican que el presupuesto a corto plazo está orientado al cumplimiento de los objetivos y metas las cuales permitirán crear valor; por ende debe existir una diferencia sustancial entre el inicio de las actividades de la empresa y la culminación de las mismas. Se debe entender que el pilar de toda organización es el plan estratégico.

- **Toma de decisiones y sus técnicas.**

Daft (2005) explicó que la identificación de los problemas en la cual debemos analizar la información acerca de la situación real de las organizaciones y la resolución de problemas son factores fundamentales que definen las decisiones organizacionales y del entorno se debe monitorear para ver si el desempeño es óptimo y de no ser así determinar cuáles son las causas; como segundo aspecto tenemos a la etapa de la solución de los problemas, en la cual se determinara los cursos de acción y después implementar la mejor alternativa.

- **Objetivos institucionales.**

Paz (1995) expone que la misión es la razón de ser de una organización, en esa misma línea los objetivos se definen como el estado deseado que quiere lograr una organización, sustentando en las condiciones futuras de la organización, par lograrlo, los objetivos deben ser alcanzables, mensurables, orientados a resultados y limitados al tiempo.

## **B.- Políticas económicas**

Según Rodríguez (2015) todas las instituciones necesitan contar con liquidez para realizar sus operaciones aplicando **metodologías y estrategias** que se implementa mediante la **organización de procesos** para cumplir con las disposiciones de los entes reguladores.

Según Daft (2005) explica que la liquidez depende de una serie de factores, pero uno de los más importantes es la política monetaria y económica y cuando sucede una variación afecta la liquidez de todas las instituciones y a la economía en su conjunto.

- **Organización de procesos.**

Según De Pablo (2010) la manera en cómo está estructurado el área de finanzas, influirá en el desarrollo de sus funciones y objetivos, para lo cual debe existir una división racional del trabajo.

- **Estrategias de evaluación.**

Martínez y Milla (2012) explican que una estrategia es el modelo que permite organizar de manera sistemática los principales objetivos, metas, políticas y normas.

## **C.- Evaluación de proyectos.**

Según Martín (1994) para lograr los óptimos resultados es beneficioso orientarnos a implementar un presupuesto por resultados para medir cuantitativamente, lo cual implica promover la integración de los temas de desempeño al proceso presupuestario y el mejoramiento de la asignación de los recursos necesarios como son materiales, humanos y financieros. Para lo cual, es necesario tener sistemas que te permitan tener un mayor control de gastos y establecer prioridades entre programas y obtener la facilidad de medir el desempeño y la evaluación de resultados, donde prioricemos contar la responsabilidad de un administrador que promueva sistemas de reporte e información necesaria para medir los aspectos de cumplimiento. La finalidad

de implementar sistemas de control y evaluación de los resultados es para medir el grado de cumplimiento de una gestión en un periodo dado teniendo en cuenta los ítems de eficacia y eficiencia. Esta práctica genera ciertamente un compromiso de los agentes participantes en mayor grado e incluso gestionan directamente su diseño e implementación, así mismo te permite actuar con transparencia para determinar las responsabilidades medidas en cualquiera de los niveles jerárquicos. Existen empresas que implementan su sistema de evaluación orientados a ciertos parámetros y criterios para conseguir sus objetivos.

#### **D.- Gestión integral**

Chiavenato (2006) expone para el desarrollo de una gestión efectiva se debe realizar una gestión integral, para lo cual debemos realizar una formación optima de los profesionales, técnicos y auxiliares donde se aborden temas relacionados con la gestión del talento humano, las cuales debe estar adecuado a las realidades y particularidades de todo organismo.

#### **Cumplimiento de metas:**

Tracy (2010) explica que la meta es la razón de ser de toda organización, el cumplimiento de las mismas permite el éxito de las empresas. Establecer las metas les da un horizonte a las empresas para seguir sus actividades, para lo cual las metas deben estar descritas de manera clara, por escrito y deben ser medibles.

Diaz y Torres (2018) explica que las coordinaciones de manera racional de las actividades y el desarrollar actividades diferenciadoras, se han constituido en elementos organizacionales primordiales en las organizaciones, estas acciones van a permitir lograr cumplir los objetivos, las metas y fomentarán la competitividad y el liderazgo.

Según Chiavenato (2006) menciona que el fin supremo de toda organización es lograr sus metas cualitativas y cuantitativas, por lo cual su estructura debe estar establecida de manera flexible y permita cumplir todo lo planeado por la empresa, estas acciones

y cumplimiento de lo planeado tiene que ver mucho con la capacidad del gerente de liderar la organización, los neoclásicos mencionan ya al (APO)

Daft (2005) explica que el desarrollo efectivo y eficiente de las actividades en una organización las cuales debe tener como base los valores, la capacidad de liderar y la ventaja competitiva, permitirá lograr todo lo planificado (metas). Para tener la certeza de lograr los objetivos y metas, deben establecerse indicadores.

#### **A.- Metas.**

Chiavenato (2006) expone que la sociedad y el individuo son socios estratégicos que permitirán a la organización lograr sus objetivos y metas. El establecimiento de las metas debe realizarse de manera racional utilizando adecuadamente los medios y métodos, así como también los objetivos.

##### **Metas individuales**

Taylor (1995) explica que las metas individuales, pertenecen a las ambiciones y propósitos que cada individuo busca desarrollar para alcanzar su crecimiento personal, profesional y pertenecer a otros estratos socio económico. Del mismo modo existen metas personales, que tratan de buscar la tranquilidad, el amor y la paz.

##### **Metas colectivas**

Taylor (1995) Explica que las metas colectivas se hacen referencia a grupos existentes dentro un ámbito social las cuales podemos mencionar a las familias, grupos sociales empresas, gremios etc. Dentro del cual quien toma mayor relevancia para su estudio se toma a las empresas debido a que son las entidades que operan en función a las metas. Todos sus participantes son redirigidos a la consecución de una sola meta plante por una gestión estratégica a responsabilidad del administrador o emprendedor.

##### **Cronograma de actividades**

Es una programación de actividades que se realizará con posterioridad, siguiendo un fin establecido en beneficio de la organización.

## **Metodología de desarrollo**

Es la adopción sistemática de la forma como pretendemos realizar las actividades programadas y estandarizadas con fechas y recursos estimados, a través de las metodologías se busca neutralizar los problemas y alcanzar de manera inmediata las metas propuestas con anterioridad.

## **B.- Valores**

Jiménez (2010) explica que los valores es la piedra angular de las organizaciones, entendiéndose también como los principios que oriente el desenvolvimiento y el accionar de los colaboradores y nos proporcionan las directrices para fijar las metas y propósitos, personales o colectivos.

Según Lagan (1998) señala que las acciones relacionadas con las normas de naturaleza moral están relacionadas con la ética organizacional, estudia los aspectos morales y éticos de la vida empresarial, estudia y critica los valores efectivamente dominantes.

- **Relaciones interpersonales**

Según Puente (2005) explica que el clima laboral es un factor determinante para lograr relaciones interpersonales óptimas, dado que depende mucho del comportamiento de los participantes en la organización.

- **Grado de compromiso**

Zavaleta (2007) define que el transformar lo ofrecido en realidad tiene que ver con el compromiso de los individuos o de los miembros de la organización, entendiéndose como la predisposición que tiene un individuo para realizar las actividades y cumplir con los acuerdos pactados.

- **Actitudes**

Según Pérez, (2010) opina, que se refiere a las opiniones, el estado de ánimo, el nivel de aceptación o rechazo, la indiferencia para con algunas cosas, organizaciones o personas.

## **C.- Liderazgo**

Según Chiavenato (2014) expone que los factores fundamentales para lograr el liderazgo son el carisma, la empatía, el trabajo en equipo, la comunicación asertiva, lograr que las personas realicen sus actividades porque así lo creen, por lo que podemos decir que la prospectiva es un factor inherente del líder.

### **Líder democrático**

Chiavenato (2014) explica que el gerente que influye y se deja influenciar, delega funciones, empodera a sus colaboradores, hace sentir a sus colaboradores un factor importante dentro de la organización. Son características de un líder democrático.

### **Líder de rienda suelta.**

Chiavenato (2014) explica que permite tener mayor independencia para actuar a todos los niveles de la organización generando la interrelación y comunicación más efectiva. Este tipo de líderes considera que la base del éxito reside en el compromiso en el desarrollo de las actividades de la parte operativa quienes buscan alcanzar con las metas trazadas. Estos líderes toman a sus subordinados como medio efectivo que ayudan a las operaciones de los seguidores; proporcionando información y actúan como ente intermediario dentro de un entorno grupal. En conclusión, identificamos a un autócrata quien por naturaleza toma decisiones basado a su criterio e impone constantemente a los subordinados, mientras tenemos al demócrata quien, si toma en cuenta las opiniones e ideas de sus colaboradores y luego toma decisiones, por último, el liberal deja actuar a los subordinados a criterio de cada uno debido a que deposita confianza absoluta en cada uno de sus integrantes del equipo.

### **Comunicación.**

Robbins (1999) expone que es uno de los medios que permite la correcta función de la empresa en todos los niveles con la fluidez requerida tanto en las áreas de manera horizontal o vertical.

- **Responsabilidad**

Chiavenato (2014) menciona que el cumplimiento de los compromisos que adquiere una empresa en pro de sus propios intereses y de los grupos de interés, se le conoce como responsabilidad, y la toma de decisiones está relacionado con ella, con las políticas establecidas, y la responsabilidad de todo administrador es alcanzar objetivos empresariales y objetivos de la sociedad.

- **Trabajo en equipo**

Porter (1998) sostuvo que el trabajo en equipo genera un adecuado clima organizacional, el cual fomenta el esfuerzo sinérgico y permite el desarrollo de sus actividades, generando una ventaja competitiva frente a sus competidores.

- **Dinámica de grupos**

Para Lewin (1996) la dinámica grupal es entendida como la interacción de individuos, la influencia entre todos los integrantes de un grupo.

#### **D.- Ventaja competitiva**

Daft (2005) expone que la innovación en sus productos y la diferenciación en el personal está relacionada con la ventaja competitiva, estas acciones deben ser dinámicas y adaptarse a los cambios y a los nuevos retos que se presenta en la organización.

Porter (1993) citado por Cabrera, López y Ramírez (2011) explica que para lograr la ventaja competitiva la empresa debe realizar un diagnóstico integral a través de la matriz FODA, esto le permitirá utilizar las estrategias de diferenciación, enfocarse en un segmento único y administrar adecuadamente sus costos.

Natalia (2012) expone que los materiales, útiles y otros documentos que se utilizan de acuerdo a la naturaleza de los bienes y servicios producidos, el cual nos permite desempeñar tareas de acuerdo a cada cargo.

- **Capacitación.**

Daft (2005) expone que la capacitación tiene que ver con todas las acciones de mejora que la empresa utiliza con la finalidad de mejorar las competencias de la entidad y así lograr las metas de la organización, las cuales pueden ser charlas, simposios, cursos, etc.

- **Innovación**

Según Daft (2005) expone que se debe fomentar la creatividad y el cambio en la organización, y que esto va a permitir mejorar a las empresas, fomentando nuevos servicios, procesos productivos. El logro de las metas operativas se dará con mejora continua.

### Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Subsidio presupuestal	Estrategias presupuestarias	Toma de decisiones	1 – 2
		Objetivos institucionales	3 – 4
	Políticas económicas	Organización y procesos	5 – 6
		Estrategias de evaluación	7 – 8
	Gestión integral	Profesional	9 – 10
		Técnico	11 – 12
		Auxiliar	13 - 14
	Evaluación de proyectos	Profesional	15 – 16
		Técnico	17 - 18
		Auxiliar	19 - 20
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Cumplimiento de metas	Metas	Cronograma de actividades	21 – 22
		Política de evaluación	23 – 24
		Metodología de desarrollo	25 – 26
	Valores	Relaciones interpersonales	27 – 28
		Aptitudes y actitudes	29 – 30
		Grado de compromiso	31 – 32
	Liderazgo	Manejo de grupo	33 – 34
		Responsabilidad	35 – 36
		Trabajo en equipo	37 – 38

	Ventaja competitiva	Capacitación	39 – 40
		Innovación	42– 42

## 5. Hipotesis

El subsidio presupuestal se relaciona de manera significativa con el cumplimiento de metas en el hospital de Supe - 2019.

## 6. Objetivos

### Objetivo general

Analizar la relación entre el subsidio presupuestal y el cumplimiento de metas en el Hospital de Supe, 2019.

### Objetivos específicos

1. Determinar los niveles del subsidio presupuestal en el Hospital de Supe, 2019.
2. Detallar los niveles del cumplimiento de metas en el Hospital de Supe, 2019.
3. Examinar el nivel de relación entre el subsidio presupuestal y el cumplimiento de metas en el hospital de Supe, 2019.

## **II. Metodología.**

### **2.1 Tipo y diseño de investigación**

#### **Tipo de investigación**

El estudio fue de tipo descriptivo-correlacional, porque analizamos las teorías existentes y logramos describir y analizar la relación de las variables estudiadas.

#### **Diseño de investigación**

No experimental, porque no manipulamos las variables, de corte transversal simple, porque el acopio de la información se realizó en un momento único y una sola vez

### **2.2. Población y muestra**

#### **Población**

La conformación de la población fue todo el personal administrativo del Hospital de Supe, 2019, que ascendió a 40 colaboradores, toda la población será incorporada al estudio.

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

#### **Técnica de investigación**

##### **Encuesta.**

Esta técnica nos permitió obtener información de las fuentes primaria (investigados), con lo cual se logró conocer en términos reales la información.

#### **Instrumentos de investigación**

##### **Cuestionario.**

Se empleó el cuestionario, el cual se aplicó a la población en estudio.

##### **Validación del instrumento**

##### **Validación**

Se hizo la evaluación de juicio de tres expertos, El jurado determinó la conformidad de los ítems.

Tabla N° 1

*Validación a través de juicio de expertos del instrumento de las variables subsidio presupuestal y su relación con el cumplimiento de metas en el hospital de Supe, 2019.*

<b>Expertos</b>	<b>%</b>
Mg. Jessica Luis Menacho	99.00%
Mg. Luis Vigo Bardales	98.00%
<b>Promedio</b>	<b>98.5%</b>

**Fuente:** Juicio de expertos

### **Confiabilidad**

Tabla N° 2

*Escala de confiabilidad*

<b>Valores</b>	<b>Nivel</b>
De 0,81 a 1	Confiabilidad muy alta
De 0,61 a 0,80	Confiabilidad alta
De 0,41 a 0,60	Confiabilidad moderada
De 0,21 a 0,40	Confiabilidad baja
De 0,01 a 0,20	Confiabilidad muy baja

**Fuente:** Hernández, Fernández y Baptista (2006)

Se aplicó la prueba piloto a un grupo de participantes de la muestra de estudio, pero con características equivalentes a la misma.

Tabla N° 3

*Fiabilidad del instrumento de la variable subsidio presupuestal en el hospital de Supe, 2019*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados</b>	<b>N° de elementos</b>
,901	,912	6

El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido es de 0.901 lo cual nos permite decir que el instrumento de la variable subsidio presupuestal tiene una confiabilidad muy alta y puede ser aplicado.

Tabla N° 4

*Fiabilidad del instrumento de la variable cumplimiento de metas en el hospital de Supe, 2019.*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N° de elementos
,898	,900	9

El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido es de 0,898 lo cual nos permite decir que el instrumento de la variable cumplimiento de metas en el hospital de Supe tiene una confiabilidad muy alta y puede ser aplicado.

### III. Resultados

#### Resultados del cuestionario aplicado a los colaboradores

Tabla N° 5

*Toma de decisiones, acertadas y que solucionan los problemas económicos del hospital, 2019.*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	2	5
Casi nunca	9	23
Algunas veces	10	25
Casi siempre	8	20
Siempre	11	28
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 5, se percibe que el 28% afirman que en el hospital siempre toman decisiones acertadas y que solucionan los problemas económicos, el 25% afirman que en el hospital algunas veces toman decisiones acertadas y que solucionan los problemas económicos, el 23% afirman que en el hospital casi nunca toman decisiones acertadas y que solucionan los problemas económicos, el 20% afirman que en el hospital casi siempre toman decisiones acertadas y que solucionan los problemas económicos, y el 5% afirman que en el hospital nunca toman decisiones acertadas y que solucionan los problemas económicos.

Tabla N° 6

*Los directivos formulan estrategias para la consecución de los objetivos a corto y largo plazo.*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	3	8
Casi nunca	5	13
Algunas veces	9	23
Casi siempre	11	28
Siempre	12	30
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 6, se percibe que el 30% afirman que en el hospital siempre los directivos formulan estrategias para la consecución de los objetivos a corto y largo plazo, el 28% afirman que en el hospital casi siempre los directivos formulan estrategias para la consecución de los objetivos a corto y largo plazo, el 23% afirman que en el hospital algunas veces los directivos formulan estrategias para la consecución de los objetivos a corto y largo plazo, el 13% afirman que en el hospital casi nunca los directivos formulan estrategias para la consecución de los objetivos a corto y largo plazo, el 8% afirman que en el hospital nunca los directivos formulan estrategias para la consecución de los objetivos a corto y largo plazo.

Tabla N° 7

*El hospital cuenta con los recursos necesarios para realizar todas las actividades en función a los objetivos establecidos.*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	7	18
Casi nunca	6	15
Algunas veces	10	25
Casi siempre	9	23
Siempre	8	20
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 7, se percibe que el 25% afirman que en el hospital algunas veces cuenta con los recursos necesarios para realizar todas las actividades en función a los objetivos establecidos, el 23% afirman que en el hospital casi siempre cuenta con los recursos necesarios para realizar todas las actividades en función a los objetivos establecidos, el 20% afirman que en el hospital siempre cuenta con los recursos necesarios para realizar todas las actividades en función a los objetivos establecidos, el 18% afirman que en el hospital nunca cuenta con los recursos necesarios para realizar

todas las actividades en función a los objetivos establecidos, el 15% afirman que en el hospital casi nunca cuenta con los recursos necesarios para realizar todas las actividades en función a los objetivos establecidos.

Tabla N° 8

*Existen métodos eficientes y parciales de evaluación de las actividades que se desarrollan.*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	8	20
Casi nunca	9	23
Algunas veces	13	33
Casi siempre	4	10
Siempre	6	15
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia Interpretación:

En la tabla N° 8, se percibe que el 33% afirman que algunas veces existen métodos eficientes y parciales de evaluación de las actividades que se desarrollan, el 23% afirman que casi nunca existen métodos eficientes y parciales de evaluación de las actividades que se desarrollan, el 20% afirman que nunca existen métodos eficientes y parciales de evaluación de las actividades que se desarrollan, el 15% afirman que siempre existen métodos eficientes y parciales de evaluación de las actividades que se desarrollan, el 10% afirman que casi siempre existen métodos eficientes y parciales de evaluación de las actividades que se desarrollan.

Tabla N° 9

*Recursos asignados al proyecto y/o programa correspondiente.*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	10	25
Casi nunca	7	18
Algunas veces	8	20
Casi siempre	6	15
Siempre	9	23
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 9, se percibe que el 25% afirman que nunca asignan los recursos a los proyectos y/o programa correspondiente, el 23% afirman que siempre asignan los recursos a los proyectos y/o programa correspondiente, el 20% afirman que algunas veces asignan los recursos a los proyectos y/o programa correspondiente, el 18% afirman que casi nunca asignan los recursos a los proyectos y/o programa correspondiente, el 15% afirman que casi siempre asignan los recursos a los proyectos y/o programa correspondientes.

Tabla N° 10

*Se promueve estrategias de evaluación para una gestión eficiente de los recursos económicos asignados.*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	11	28
Casi nunca	15	38
Algunas veces	5	13
Casi siempre	3	8
Siempre	6	15
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 10, se percibe que el 38% afirman que casi nunca se promueve estrategias de evaluación para una gestión eficiente de los recursos económicos asignados, el 28% afirman que nunca se promueve estrategias de evaluación para una gestión eficiente de los recursos económicos asignados, el 15% afirman que siempre se promueve estrategias de evaluación para una gestión eficiente de los recursos económicos asignados, el 13% afirman que algunas veces se promueve estrategias de evaluación para una gestión eficiente de los recursos económicos asignados, el 8% afirman que casi

siempre se promueve estrategias de evaluación para una gestión eficiente de los recursos económicos asignados.

Tabla N° 11

*Los directivos se desenvuelven con profesionalismo en la preparación y ejecución de sus responsabilidades que les compete.*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	7	18
Casi nunca	9	23
Algunas veces	10	25
Casi siempre	6	15
Siempre	8	20
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 11, se percibe que el 25% afirman que algunas veces los directivos se desenvuelven con profesionalismo en la preparación y ejecución de sus responsabilidades que les compete, el 23% afirman que casi nunca los directivos se desenvuelven con profesionalismo en la preparación y ejecución de sus responsabilidades que les compete, el 20% afirman que siempre los directivos se desenvuelven con profesionalismo en la preparación y ejecución de sus responsabilidades que les compete, el 18% afirman que nunca los directivos se desenvuelven con profesionalismo en la preparación y ejecución de sus responsabilidades que les compete, el 15% afirman que casi siempre los directivos se desenvuelven con profesionalismo en la preparación y ejecución de sus responsabilidades que les compete.

Tabla N° 12

*La organización del personal técnico es la más adecuado.*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	9	23
Casi nunca	12	30
Algunas veces	8	20
Casi siempre	7	18

Siempre	4	10
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 12, se percibe que el 30% afirman que casi nunca la organización del personal técnico es la más adecuado, el 23% afirman que nunca la organización del personal técnico es la más adecuado, el 20% afirman que algunas veces la organización del personal técnico es la más adecuado, el 18% afirman que casi siempre la organización del personal técnico es la más adecuado, el 10% afirman que siempre la organización del personal técnico es la más adecuado.

Tabla N° 13

*En el equipo se toman en cuenta las propuestas e ideas del personal auxiliar*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	12	30
Casi nunca	10	25
Algunas veces	8	20
Casi siempre	6	15
Siempre	4	10
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 13, se percibe que el 30% afirman que nunca el equipo se toman en cuenta las propuestas e ideas del personal auxiliar, el 25% afirman que casi nunca el equipo se toman en cuenta las propuestas e ideas del personal auxiliar, el 20% afirman que algunas veces el equipo se toman en cuenta las propuestas e ideas del personal auxiliar, el 15% afirman que casi siempre el equipo se toman en cuenta

las propuestas e ideas del personal auxiliar, el 10% afirman que siempre el equipo se toman en cuenta las propuestas e ideas del personal auxiliar.

Tabla N° 14

*Se cuenta con personal administrativo capacitado para cumplir las funciones que les compete*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	13	33
Casi nunca	11	28
Algunas veces	7	18
Casi siempre	6	15
Siempre	3	8
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 14, se percibe que el 33% afirman que nunca se cuenta con personal administrativo capacitado para cumplir las funciones que les compete, el 28% afirman que casi nunca se cuenta con personal administrativo capacitado para cumplir las funciones que les compete, el 18% afirman que algunas veces se cuenta con personal administrativo capacitado para cumplir las funciones que les compete, el 15% afirman que casi siempre se cuenta con personal administrativo capacitado para cumplir las funciones que les compete, el 8% afirman que siempre se cuenta con personal administrativo capacitado para cumplir las funciones que les compete.

Tabla N° 15

*El personal técnico y auxiliar brindan aportes e ideas en busca de mejoras para la gestión*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	8	20
Casi nunca	9	23
Algunas veces	10	25
Casi siempre	8	20
Siempre	5	13

**Total**

**40**

**100**

**Fuente:** Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 15, se percibe que el 25% afirman que algunas veces el personal técnico y auxiliar brindan aportes e ideas en busca de mejoras para la gestión, el 23% afirman que casi nunca el personal técnico y auxiliar brindan aportes e ideas en busca de mejoras para la gestión, el 20% afirman que casi siempre el personal técnico y auxiliar brindan aportes e ideas en busca de mejoras para la gestión, el 20% afirman que nunca el personal técnico y auxiliar brindan aportes e ideas en busca de mejoras para la gestión, el 13% afirman que siempre el personal técnico y auxiliar brindan aportes e ideas en busca de mejoras para la gestión del hospital en beneficio de los pacientes y toda la comunidad en general que buscan el servicio.

Tabla N° 16

*Se conoce de manera clara el manual de organización y funciones.*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	10	25
Casi nunca	9	23
Algunas veces	7	18
Casi siempre	8	20
Siempre	6	15
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 16, se percibe que el 25% afirman que nunca se conoce de manera clara el manual de organización y funciones, el 23% afirman que casi nunca se conoce de manera clara el manual de organización y funciones, el 20% afirman que casi siempre se conoce de manera clara el manual de organización y funciones, el 18% afirman que algunas veces se conoce de manera clara el manual de organización y

funciones, el 15% afirman que siempre se conoce de manera clara el manual de organización y funciones.

Tabla N° 17

*Los directivos establecen cronogramas de actividad acorde a los objetivos estratégicos de la institución*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	4	10
Casi nunca	6	15
Algunas veces	9	23
Casi siempre	11	28
Siempre	10	25
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 17, se percibe que el 28% afirman que casi siempre los directivos establecen cronogramas de actividad acorde a los objetivos estratégicos de la institución, el 25% afirman que siempre los directivos establecen cronogramas de actividad acorde a los objetivos estratégicos de la institución, el 23% afirman que algunas veces los directivos establecen cronogramas de actividad acorde a los objetivos estratégicos de la institución, el 15% afirman que casi nunca los directivos establecen cronogramas de actividad acorde a los objetivos estratégicos de la institución, el 10% afirman que nunca los directivos establecen cronogramas de actividad acorde a los objetivos estratégicos de la institución.

Tabla N° 18

*Los directivos están orientados a la realidad objetiva de la institución*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	7	18
Casi nunca	4	10
Algunas veces	10	25
Casi siempre	13	33

Siempre	6	15
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 18, se percibe que el 33% afirman que casi siempre los directivos están orientados a la realidad objetiva de la institución, el 25% afirman que algunas veces los directivos están orientados a la realidad objetiva de la institución, el 18% afirman que nunca los directivos están orientados a la realidad objetiva de la institución, el 15% afirman que siempre los directivos están orientados a la realidad objetiva de la institución, el 10% afirman que casi nunca los directivos están orientados a la realidad objetiva de la institución.

Tabla N° 19

*Las políticas de evaluación de metas que se emplea en el hospital son las adecuadas*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	7	18
Casi nunca	4	10
Algunas veces	10	25
Casi siempre	13	33
Siempre	6	15
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 19, se percibe que el 33% afirman que casi siempre las políticas de evaluación de metas que se emplea en el hospital son las adecuadas, el 25% afirman que algunas veces las políticas de evaluación de metas que se emplea en el hospital son las adecuadas, el 18% afirman que nunca las políticas de evaluación de metas que se emplea en el hospital son las adecuadas, el 15% afirman que siempre las políticas de evaluación

de metas que se emplea en el hospital son las adecuadas, el 10% afirman que casi nunca las políticas de evaluación de metas que se emplea en el hospital son las adecuadas.

Tabla N° 20

*Se fomenta el clima laboral y la integración entre los distintos niveles de la institución*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	4	10
Casi nunca	6	15
Algunas veces	11	28
Casi siempre	9	23
Siempre	10	25
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 20, se percibe que el 28% afirman que algunas veces se fomenta el clima laboral y la integración entre los distintos niveles de la institución, el 25% afirman que siempre se fomenta el clima laboral y la integración entre los distintos niveles de la institución, el 23% afirman que casi siempre se fomenta el clima laboral y la integración entre los distintos niveles de la institución, el 15% afirman que casi nunca se fomenta el clima laboral y la integración entre los distintos niveles de la institución, el 10% afirman que nunca se fomenta el clima laboral.

Tabla N° 21

*El nivel de compromiso con los objetivos de la institución propone mejoras en el sistema de comunicación*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	10	25
Casi nunca	12	30
Algunas veces	7	18
Casi siempre	5	13
Siempre	6	15

---

**Total****40****100**

---

**Fuente:** Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 21, se percibe que el 30% afirman que casi nunca el nivel de compromiso con los objetivos de la institución propone mejoras en el sistema de comunicación, el 25% afirman que nunca el nivel de compromiso con los objetivos de la institución propone mejoras en el sistema de comunicación, el 18% afirman que algunas veces el nivel de compromiso con los objetivos de la institución propone mejoras en el sistema de comunicación, el 15% afirman que siempre el nivel de compromiso con los objetivos de la institución propone mejoras en el sistema de comunicación, el 13% afirman que casi siempre el nivel de compromiso con los objetivos de la institución propone mejoras en el sistema de comunicación.

Tabla N° 22

*Se aplican los principios éticos y valores Institucionales dentro del Hospital*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	5	13
Casi nunca	9	23
Algunas veces	12	30
Casi siempre	6	15
Siempre	8	20
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 22, se percibe que el 30% afirman que algunas veces se aplican los principios éticos y valores Institucionales dentro del Hospital, el 23% afirman que casi nunca se aplican los principios éticos y valores Institucionales dentro del Hospital, el 20% afirman que siempre se aplican los principios éticos y valores Institucionales dentro del Hospital, el 15% afirman que casi siempre se aplican los principios éticos y

valores Institucionales dentro del Hospital, el 13% afirman que nunca se aplican los principios éticos y valores Institucionales dentro del Hospital.

Tabla N° 23

*Se realizan labores conjuntamente con los demás*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	12	30
Casi nunca	10	25
Algunas veces	5	13
Casi siempre	9	23
Siempre	4	10
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 23, se percibe que el 30% afirman que nunca se realizan labores conjuntamente con los demás, el 25% afirman que casi nunca se realizan labores conjuntamente con los demás, el 23% afirman que casi siempre se realizan labores conjuntamente con los demás, el 13% afirman que algunas veces se realizan labores conjuntamente con los demás, el 10% afirman que siempre se realizan labores conjuntamente con los demás.

Tabla N° 24

*Los directivos Consideran en su planeamiento, formas de trabajo en equipo, niveles, categorías*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	5	13
Casi nunca	6	15
Algunas veces	7	18
Casi siempre	12	30
Siempre	10	25
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia

**Interpretación:**

En la tabla N° 24, se percibe que el 30% afirman que casi siempre los directivos Consideran en su planeamiento, formas de trabajo en equipo, niveles, categorías, el 25% afirman que siempre los directivos Consideran en su planeamiento, formas de trabajo en equipo, niveles, categorías, el 18% afirman que algunas veces los directivos Consideran en su planeamiento, formas de trabajo en equipo, niveles, categorías, el 15% afirman que casi nunca los directivos Consideran en su planeamiento, formas de trabajo en equipo, niveles, categorías, el 13% afirman que nunca los directivos Consideran en su planeamiento, formas de trabajo en equipo, niveles, categorías.

Tabla N° 25

*Se asume con responsabilidad los riesgos de cada actividad realizada*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	10	25
Casi nunca	11	28
Algunas veces	8	20
Casi siempre	9	23
Siempre	2	5
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia

**Interpretación:**

En la tabla N° 25, se percibe que el 28% afirman que casi nunca se asume con responsabilidad los riesgos de cada actividad realizada, el 25% afirman que nunca se asume con responsabilidad los riesgos de cada actividad realizada, el 23% afirman que casi siempre se asume con responsabilidad los riesgos de cada actividad realizada, el 20% afirman que algunas veces se asume con responsabilidad los riesgos de cada actividad realizada, el 5% afirman que siempre se asume con responsabilidad los riesgos de cada actividad realizada.

Tabla N° 26  
*Se realiza actividades de manera integrada y en equipo*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	7	18
Casi nunca	9	23
Algunas veces	10	25
Casi siempre	8	20
Siempre	6	15
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 26, se percibe que el 25% afirman que algunas veces se realiza actividades de manera integrada y en equipo, el 23% afirman que casi nunca se realiza actividades de manera integrada y en equipo, el 20% afirman que casi siempre se realiza actividades de manera integrada y en equipo, el 18% afirman que nunca se realiza actividades de manera integrada y en equipo, el 15% afirman que siempre se realiza actividades de manera integrada y en equipo.

Tabla N° 27  
*Se siente identificado con la institución*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	11	28
Casi nunca	10	25
Algunas veces	8	20
Casi siempre	7	18
Siempre	4	10
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia

Interpretación

En la tabla N° 27, se percibe que el 28% afirman que nunca se siente identificado con la institución, el 25% afirman que casi nunca se siente identificado con la institución, el 20% afirman que algunas veces se siente identificado con la institución,

el 18% afirman que casi siempre se siente identificado con la institución, el 10% afirman que siempre se siente identificado con la institución.

Tabla N° 28

*El hospital capacita de manera constante a su personal*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	4	10
Casi nunca	8	20
Algunas veces	10	25
Casi siempre	11	28
Siempre	7	18
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 28, se percibe que el 28% afirman que casi siempre el hospital capacita de manera constante a su personal, el 25% afirman que algunas veces el hospital capacita de manera constante a su personal, el 20% afirman que casi nunca el hospital capacita de manera constante a su personal, el 18% afirman que siempre el hospital capacita de manera constante a su personal, el 10% afirman que nunca el hospital capacita de manera constante a su personal.

Tabla N° 29

*Innovación del sistema de atención*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	8	19
Casi nunca	10	24
Algunas veces	9	21
Casi siempre	9	21
Siempre	6	14
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 29, se percibe que el 24% afirman que casi nunca existe innovación del sistema de atención, el 21% afirman que algunas veces existe innovación del sistema de atención, el 21% afirman que casi siempre existe innovación del sistema de atención, el 19% afirman que nunca existe innovación del sistema de atención, el 14% afirman que siempre existe innovación del sistema de atención.

Tabla N° 30

*Se toma en cuenta aportes e ideas de los demás*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	6	15
Casi nunca	8	20
Algunas veces	10	25
Casi siempre	11	28
Siempre	5	13
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 30, se percibe que el 28% afirman que casi siempre se toma en cuenta aportes e ideas de los demás, el 25% afirman que algunas veces se toma en cuenta aportes e ideas de los demás, el 20% afirman que casi nunca se toma en cuenta aportes e ideas de los demás, el 15% afirman que nunca se toma en cuenta aportes e ideas de los demás, el 13% afirman que siempre se toma en cuenta aportes e ideas de los demás.

Tabla N° 31

*Existe sistemas de compensación que fomente a la competitividad*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	2	5
Casi nunca	8	20

Algunas veces	12	30
Casi siempre	11	28
Siempre	7	18
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 31, se percibe que el 30% afirman que algunas veces existe sistemas de compensación que fomente a la competitividad, el 28% afirman que casi siempre existe sistemas de compensación que fomente a la competitividad, el 20% afirman que casi nunca existe sistemas de compensación que fomente a la competitividad, el 18% afirman que siempre existe sistemas de compensación que fomente a la competitividad, el 5% afirman que nunca existe sistemas de compensación que fomente a la competitividad.

#### **A. VARIABLE: Subsidio presupuestal**

Tabla N° 32

*Subsidio presupuestal en el Hospital de Supe, 2019.*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Pésimo	5	12,5
Malo	8	20,0
Regular	9	22,5
Bueno	10	25,0
Excelente	8	20,0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 32, se observa que el 45.0 % del total de investigados perciben que el subsidio presupuestal en el hospital de Supe, es de nivel bueno o excelente; el 22,5% del total de investigados percibe que el nivel del subsidio presupuestal es regular; el 20% del total de investigados percibe que el subsidio presupuestal es malo, y finalmente el 12,5% del total de investigados, perciben que el nivel de subsidio presupuestal es pesimo, se muestra tambien que por cada dos

colaboradores que perciben que el nivel de subsidio presupuestal es excelente o bueno, un colaborador percibe que el subsidio presupuestal es malo.

### **B.- Variable cumplimiento de metas**

Tabla N° 33

*Nivel de cumplimiento de metas en el hospital de Supe, 2019.*

<b>Descripción</b>	<b>Frecue</b>	<b>Porcentaje válido</b>
Pésimo	3	7,5
Malo	6	15,0
Regular	12	30,0
Bueno	12	30,0
Excelente	7	17,5
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 33, se observa que el 47,5 % del total de investigados perciben que existe un cumplimiento de metas del nivel excelente o bueno; el 30,0% del total de investigados percibe que existe un nivel regular de cumplimiento de metas; el 15% del total de investigados percibe que el nivel de cumplimiento de metas es de nivel malo; y el 7,5% del total de investigados, perciben que el nivel de cumplimiento de metas es del nivel pesimo, finalmente se muestra que por cada cuatro colaboradores que perciben que existe un buen nivel del cumplimiento de metas, un colaborador percibe que existe un nivel malo de cumplimiento de metas.

### **C.- Dimensión: Estrategias presupuestarias**

Tabla N° 34

*Estrategias presupuestarias en el hospital de Supe, 2019.*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje válido</b>
Nunca	4	10,0

Casi Nunca	7	17,5
Algunas veces	9	22,5
Casi siempre	11	27,5
Siempre	9	22,5
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 34, se observa que el 50% del total de investigados perciben que casi siempre y siempre se establecen estrategias presupuestarias; el 22,5% del total, percibe que algunas veces se establece las estrategias presupuestarias; el 17,5% del total de investigados percibe que casi nunca se establece las estrategias presupuestarias y el 10% del total de investigados, perciben que nunca se establece estrategias presupuestarias.

#### **D.- Dimensión: Políticas económicas**

Tabla N° 35

*Políticas económicas en el hospital de Supe, 2019.*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje válido</b>
Nunca	2	5,0
Casi Nunca	7	17,5
Algunas veces	4	10,0
Casi siempre	11	27,5
Siempre	16	40,0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 35, se observa que el 67,5% del total de investigados perciben que casi siempre y siempre se establecen políticas económicas en el hospital de Supe; el 17,5% del total de investigados percibe que casi nunca se establece las políticas económicas, el 10% del total, percibe que algunas veces se establece

las políticas económicas; y el 5% del total de investigados, perciben que nunca se establece políticas económicas.

### E.- Dimensión: Gestión integral

Tabla N° 36

*Nivel de gestión integral en el hospital de Supe, 2019.*

Descripción	Frecuencia	Porcentaje válido
Pesimo	1	2,5
Malo	4	10,0
Regular	7	17,5
Bueno	10	25,0
Excelente	18	45,0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 36, se observa que el 70% del total de investigados perciben que el nivel de gestión integral es bueno o excelente; el 17,5% del total, percibe que el nivel de gestión integral es regular; el 10% del total de investigados percibe que el nivel de gestión integral es malo y finalmente el 2,5% del total de investigados percibe que el nivel de gestión integral es pesimo.

### F.- Dimensión: Evaluación de proyectos

Tabla N° 37

*Evaluación de proyectos en el hospital de Supe, 2019.*

Descripción	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	13	32,5
Casi Nunca	10	25,0
Algunas veces	7	17,5
Casi siempre	6	15,0
Siempre	4	10,0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 37, se observa que el 57,5 del total de investigadores perciben que que nunca o casi nunca se evaluand los proyectos en el hospital de supe; el 17,5% del total, percibe que algunas vces realizan revision de los proyectos que se van ha ejecutar,; el 15% del total de investigadores percibe que casi siempre se evaluand los proyectos, y finalmente el 10% percibe que siempre se evalua los poryectos en el hospital de Supe.

### **G.- Dimensión: Metas**

Tabla N° 38

*Cumplimiento de metas en el hospital de Supe, 2019.*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje válido</b>
Nunca	3	7,5
Casi Nunca	6	15,0
Algunas veces	9	22,5
Casi siempre	12	30,0
Siempre	10	25,0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 38, se observa que el 55,5 del total de investigadores perciben que que Casi siempre y siempre se cumplen las metas establecidas en el hospital de supe; el 22,5% del total, percibe que algunas veces se cumplen las metas establecidas; el el 17,5% percibe que nunca se cumple con las metas establecidas, y finalmente el 15% del total de investigadores percibe que casi nunca se cumplen con las metas establecidas en el hospital de supe.

### **H.- Dimensión: Valores**

Tabla N° 39

*Práctica de los valores en el hospital de Supe, 2019.*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje válido</b>
Nunca	4	10,0
Casi Nunca	7	17,5
Algunas veces	14	35,0
Casi siempre	9	22,5
Siempre	6	15,0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 39, se observa que el 37,5% del total de investigados perciben que que Casi siempre y siempre se practica los valores en el hospital de supe; el 35,5% del total, percibe que algunas veces practican los valores; el 17,5% del total de investigados percibe que casi nunca se cumplen con la practica de los valores y finalmente el 10,0 % percibe que nunca se practica los valores en el hospital de Supe.

### **I.- Dimensión: Liderazgo**

Tabla N° 40

*Nivel de liderazgo en el hospital de Supe, 2019.*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje válido</b>
Pesimo	2	5,0
Malo	9	22,5
Regular	13	32,5
Bueno	9	22,5
Excelente	7	17,5
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 40, se observa que el 38% del total de investigados perciben que que el nivel de liderazgo es bueno o excelente en el hospital de supe; el 32,5% del total, percibe que el nivel de liderazgo es regular; el 22,5% del total de investigados percibe que el nivel de liderazgo es malo; y finalmente el 5,0 % percibe que el nivel de liderazgo es pesimo en el hospital de Supe.

**J.- Dimensión: Ventajas competitivas**

Tabla N° 41

*Nivel de ventajas competitivas en el hospital de Supe, 2019.*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje válido</b>
Pesimo	4	10,0
Malo	8	20,0
Regular	5	12,5
Bueno	12	30,0
Excelente	11	27,5
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 41, se observa que el 57,5% del total de investigados perciben que que el nivel de aplicación de las ventajas competitivas es bueno o excelente; el 20% del total, percibe que el nivel de aplicación de las ventajas competitivas es malo, el 12,5% del total de investigados percibe que el nivel de aplicación de las ventajas competitivas es regular; y finalmente el 10% del total de investigados percibe que el nivel de aplicación de las ventajas competitivas es pesimo en el hospital de supe.

Tabla N° 42

*Prueba de correlación de Spearman entre las variables subsidio presupuestal y cumplimiento de metas en el hospital de Supe, 2019*

<b>Correlaciones</b>		<b>Cumplimiento de metas</b>
	Coeficiente de correlación	,651*
Subsidio presupuestal	Sig. (bilateral)	,002
	N	40

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

Interpretación:

Como el valor de probabilidad ( $p = 0.002$ ) es menor que el valor de significancia ( $\alpha = 0,05$ ); entonces se acepta la hipótesis de investigación. El coeficiente de correlación es de ( $r_s = 0,651$ ), concluyendo que existe correlación significativa positiva media y directamente proporcional, entre el subsidio presupuestal y el cumplimiento de metas en el hospital de Supe, 2019.

#### IV. Análisis y discusión

1. De acuerdo a nuestro objetivo general, y analizando la tabla 43 podemos apreciar como el valor de probabilidad ( $p = 0.002$ ) es menor que el valor de significancia ( $\alpha = 0,05$ ). El coeficiente de correlación es de ( $r_s = 0,651$ ), por lo tanto existe correlación significativa positiva media y directamente proporcional, entre el subsidio presupuestal y el cumplimiento de metas en el hospital de Supe, 2019. Contrastamos nuestros resultados con **Hernández & González (2018)**, cuando manifiestan que con los subsidios fueron beneficiados muchas familias con menores ingresos, y también que esto ocasiona problemas para el gobierno y le es difícil manejar estos subsidios, trayendo como consecuencia grandes déficits. Efectivamente coincidimos con estos autores cuando establecen que acarrea problemas cuando el gobierno maneja subsidios, porque muchas veces el faltante debe cubrirse con recursos del gobierno, y así el cumplimiento de metas se vea afectada, por lo que manifestamos que existe de todas formas un asociación entre estas dos variables.
2. Los resultados en cuanto a los niveles del subsidio presupuestal, se obtuvieron de la tabla 5, que el 28% de los colaboradores manifiestan que siempre toman decisiones acertadas y que solucionan los problemas económicos, por otro lado en la tabla 6, el 30% de los colaboradores manifiestan que los directivos siempre formulan estrategias para la consecución de los objetivos a corto y largo plazo, de igual manera en la tabla 7, el 20% de los colaboradores manifiestan que en el hospital siempre cuentan con los recursos necesarios para realizar todas las actividades en función a los objetivos establecidos; que incluso siempre existen métodos eficientes y parciales de evaluación de las actividades que se desarrollan tal como señala el 15% de los colaboradores en la tabla 8, y esto se debe a que siempre existe recursos asignados al proyecto y/o programa correspondiente tal como señala el 23% en la **tabla 9**; el cual está determinado porque siempre se conoce de manera clara el manual de organización y funciones, esto es expresado por el 15%, en la **tabla 16**; en la tabla 20 se muestra que el 25% opinan que siempre se fomenta el clima laboral y la integración entre los distintos niveles de

la institución; lo mismo sucede con las estrategias presupuestarias en el hospital de supe, 2019 expresado por el 22.5% , los resultados se muestran en la **tabla 34**; en la tabla 35 el 40% expresa que siempre se establecen las políticas económicas en el hospital de Supe, el 36% expresa que existe un buen nivel de gestión integral en el hospital de supe, el cual se traduce en que el 20% de los colaboradores percibe que existe un excelente subsidio preupuestal en el hospital de Supe. esto apoyan **Rodríguez; Rodríguez; y Chirinos (2005)** quienes exponen que el presupuesto es definido como las acciones y decisiones de los negocios, los cuales deben cumplir objetivos y metas a corto, mediano y largo plazo; para gestionar el presupuesto debe realizar una gestión integral y para evaluar cada proyecto debe estar expresada en palabras, ideas, etc. En la cual el autor menciona que el presupuesto forma parte de un proceso continuo.

Contrastando la información se percibe que existe un bajo nivel de subsidio presupuestal, el cual se demuestra dado que solamente el 20% del total de colaboradores percibe que existe un excelente subsidio presupuestal. Asimismo **Zuñiga, A (2016)** concluye que si se obedecen a las mejores prácticas de la administración pública, la cual se llama presupuestos por resultados y se incorpora la gestión por resultados con el fin de elaborar de manera óptima los presupuestos a través de la negociación del presupuesto, esto se muestra en la ejecución de presupuesto en Chile que fue del 98%, Argentina 95%, Ecuador 94%, mostrando un incremento año a año, debido a los nuevos modelos que se están aplicando, en la misma línea **Payano, C. A (2018)** concluye que la gestión del presupuesto por resultados se relaciona con la calidad de gasto público, esto permite cumplir la misión, con eficiencia y eficacia, los programas presupuestales imponen presión para mejorar el desempeño de su ejecución del gasto, y existe políticas, disposiciones y procedimientos establecidos por el ministerio de economía, se tiene como un aspecto débil la deficiencia de los sistemas de información, capacitación de personal e infraestructura, necesaria para poder llevar a cabo la ejecución de las fases del proceso presupuestario.

Existe un bajo nivel de subsidio presupuestal, esto se debe a que no toman decisiones acertadas, no formula de manera adecuada las estrategias para que logren sus objetivos, no existen métodos eficientes y efectivos para evaluar sus actividades, agrabandose aun mas porque no todo el personal conoce el manual de organización y funciones, esto se debe a que no cuentan con personal tecnido con las capacidades para desarrollar sus actividades.

3. Los resultados que se obtuvieron en cuanto a los niveles de cumplimiento de metas, se determinaron en la tabla 21, que el 15% de los colaboradores perciben que siempre el objetivo permite que se mejoren los sistemas de comunicación, en la tabla 22, el 20% de los colaboradores perciben que siempre se aplican los principios éticos y valores instituciones; en la tabla 23; que el 10% de los colaboradores opinan que siempre se realizan labores en equipo; que incluso muy pocos asume con responsabilidad los riesgos de cada actividad realizada tal como señala el 5% de los colaboradores en la tabla 25, esto se debe a que no se realiza actividades de manera integrada y en equipo tal como señala el 15% en la tabla 26; .el cual esta demostrado dado que solamente el 10% de los colaboradores explican que se evalua los proyectos, los resultados se muestra en la tabla N° 36; solamente el 25% opina que se cumple las metas establecidas los resultados se muesra en la tabla N° 37; y solamente el 15% de los colaboradores opinan que siempre se realiza la practica de valores en la tabal N° 39; esto apoya Tracy (2010) quien explica que la meta es la razón de ser de toda organización, el cumplimiento de las mismas permite el éxito de las empresas. Establecer las metas les da un horizonte a las empresas para seguir sus actividades, para lo cual las metas deben estar descritas de manera clara, por escrito y deben ser medibles.

Contrastando la información en cuanto al cumplimeinto de metas se percibe que existe un bajo cumplimiento de metas, esto se debe entre otros aspectos que no fomenta un buen clima organizacional e integración y que no fomentan la capacitación del personal, y no se asume con responsabilidad los riesgos de cada actividad realizada. Asimismo Arriaga, Y (2018) concluye que el cumplimiento de metas de recaudación no incide en la ejecución presupuestal en los servicios de

limpieza pública de la municipalidad provincial de San Martín, las metas no se cumplieron en su totalidad debido a que los ingresos estuvieron por debajo del 50%, la particularidad de financiarse con otras fuentes para que todos los servicios se cumplan, en la misma línea **Calderón, CH (2019)** concluye que la ejecución presupuestal incide directamente en el cumplimiento de metas institucionales, la captación de ingresos se realizó en el año 2017, porque se captó el 100% de lo programado, los gastos se ejecutaron de manera deficiente por lo que llevo a que las metas no se cumplan, la deficiente programación presupuestaria, la falta de compromiso de las unidades orgánicas involucrados en el proceso del presupuesto participativo.

Existe un bajo nivel de cumplimiento de metas dado que pocos sistemas de compensación fomenta la competitividad, muy pocas veces se toma en cuenta los aportes de los demás, y no se está innovando al sistema de atención, y la falta de capacitación de manera constante a su personal.

4. Los resultados obtenidos en la tabla 32, referente al subsidio presupuestal el 20% opina que el subsidio presupuestal se está efectuando de manera óptima, para el 17.5% opina que existe un buen nivel de cumplimiento de metas, para el 40% opina que siempre se definen sus políticas económicas; para el 45% opina que siempre se plantean el nivel de gestión integral; para el 37% opina que siempre se evalúan proyectos como se muestra en la tabla N° 37; el 25% opina que siempre se cumplen las metas como se muestra en la tabla N° 38; el 15% opina que siempre se practican los valores en el hospital de Supe, por lo que con un nivel de significancia de 0.002 y la correlación de 65.1% se demuestra que existe relación entre el subsidio presupuestal y el cumplimiento de metas en el hospital de Supe, 2019. Esto apoya Sarmiento (1989) citado por Fagilde (2009) explica que para lograr que los planes de las entidades lucrativas y no lucrativas se ejecuten es necesario contar con presupuesto, este proceso debe concluir con el control de la ejecución presupuestal, mediante el cual se debe evaluar los resultados logrados y de ser necesario realizar los ajustes que el caso amerite.

Contrastando la información se infiere que existe relación entre el subsidio presupuestal y el cumplimiento de metas, demostrándose que cuando el subsidio presupuestal se incrementa a la par con ello se incrementa el cumplimiento de metas, este resultado respalda **iaz, J. A., y Torres, J (2018)** concluyen que la ejecución de proyectos es ineficiente porque no esta acorde con las necesidades de la población, de igual manera el control y seguimiento es deficiente porque no se establecen los parámetros necesarios para medir los gastos de la entidad, la evaluación es deficiente porque no se tiene en cuenta la toma de decisiones, la tecnología es deficiente porque no se cuentan con las TICs, para el procesamiento de datos, en la misma línea **Calderón, CH (2019)** concluye que la ejecución presupuestal incide directamente en el cumplimiento de metas institucionales, la captación de ingresos se realizo en el año 2017, porque se captó el 100% de lo programado, los gastos se ejecutaron de manera deficiente por lo que llevo a que las metas no se cumplan, la deficiente programación presupuestaria, la falta de compromiso de las unidades orgánicas involucrados en el proceso del presupuesto participativo

Finalmente se puede percibir que no existen los mecanismos necesarios establecidos por el hospital para lograr cumplir los objetivos y metas de la empresa, permita el desarrollo de las actividades dentro del marco ético, las cuales permitirá utilizar adecuadamente las estrategias para lograr todas las actividades planificadas.

## V. Conclusiones y recomendaciones

### 5.1. Conclusiones

- Luego de analizar los resultados obtenidos, se concluyó que existe una correlación significativa positiva media y directamente proporcional, entre el subsidio presupuestal y el cumplimiento de metas en el hospital de Supe, 2019. El coeficiente de correlación de Spearman dio un valor de  $r_s = 0,651$ , por lo que se acepta nuestra hipótesis de investigación.
- Se determinó los niveles del subsidio presupuestal en el Hospital de Supe, existiendo bajo subsidio presupuestal, esto se evidencia en que solamente el 20% considera como una excelente aplicación de los subsidios presupuestal, esto se deriva de la inadecuada toma de decisiones, no formulan estrategias para la consecución de los objetivos, y no cuenta con recursos necesarios para realizar todas las actividades, esto se debe a que solamente el 22.5% perciben que siempre se plantean estrategias presupuestarias adecuadas, no se designan adecuadamente los recursos, no se promueven estrategias de evaluación para una gestión eficiente, el 40% percibe que siempre se aplican políticas económicas adecuadas, el personal administrativo no está capacitado para cumplir con sus funciones y solamente el 45% percibe que el nivel de gestión integral en la institución es excelente, debido a que no todo el personal conoce de manera clara el manual de organización y funciones, y se establecen actividades acorde con los objetivos establecidos; lo cual repercute de manera negativa en la gestión y en la prestación del servicio del hospital.
- Se detalló los niveles de cumplimiento de metas en el Hospital de Supe, encontrando un nivel bajo de cumplimiento de metas, y esto se evidencia en que solamente el 17.5% considera que existe un excelente cumplimiento de metas, esto se debe a que solamente el 10% perciben que siempre se evalúan los proyectos, debido a que el nivel de compromiso para lograr los objetivos institucionales es bajo, y porque no existe una política de trabajo en equipo; el 25% percibe que siempre se da el cumplimiento de metas, porque no se asume con responsabilidad los riesgos de cada actividad, y no se realiza de manera adecuada e integrada las actividades; el 15%

percibe que siempre se practica los valores, esto se debe a que muy pocos colaboradores se sienten identificados con la institución, y no hay políticas claras de capacitación al personal.

- Se examinó el nivel de relación entre el subsidio presupuestal y el cumplimiento de metas en el hospital de Supe, concluyendo que los encuestados perciben, que más del 50% de los colaboradores manifestaron que no existe cumplimiento del subsidio presupuestal y de igual manera más del 50% de los colaboradores percibe que no se están cumpliendo las metas, estos resultados se corroboran o sustentan dado que en el índice de significancia es de ( $p = 0.002$ ) y el coeficiente de correlación ( $p = 0.065$ ); significando que cuando el nivel de subsidio presupuestal se incrementa a la par con ello se incrementa el cumplimiento de metas en el Hospital de Supe, 2019.

## 5.2. Recomendaciones

1. Se recomienda al director del hospital de Supe realizar un diagnóstico situacional de las áreas encargadas de gestionar los subsidios presupuestales y a todas las áreas encargadas de realizar el seguimiento del cumplimiento de metas, esta información les permitirá plantear acciones que les permitan optimizar el proceso de las dos áreas, teniendo como beneficio una buena satisfacción tanto a los colaboradores como a los pacientes.
2. Se recomienda al director del hospital seguir fortaleciendo las estrategias presupuestales, las políticas económicas, la gestión integral y la evaluación de proyectos, estos correctivos permitirán mejorar los subsidios presupuestales establecidos en el hospital, logrando incrementar el nivel de satisfacción y percepción de los clientes hacia las actividades anteriormente planteadas, logrando el fin supremo de la institución que es atender de manera óptima a los pacientes y a la Sociedad.
3. Al director del hospital se recomienda realizar acciones que le permitan incrementar el cumplimiento de metas planteadas en la institución, se debe internalizar en el personal los valores establecidos en la institución, esto permitirá desarrollar las actividades dentro del marco ético y moral, adecuar los estilos de liderazgo de acuerdo a las situaciones fomentando un clima organizacional positivo, y fortalecer las ventajas competitivas de la institución, esto permitirá que la institución cumpla con sus metas, teniendo como respuesta el beneficio de los pacientes y la Sociedad.
4. Por último, se recomienda además, realizar un análisis desde el punto de vista económico, no es bueno que haya subsidios, porque esto es una alteración en el equilibrio de un mercado, además genera distorsión y por tanto pérdidas.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, agradezco a Dios, por su apoyo espiritual y fortaleza que me da para cumplir mis objetivos.

A mis padres por el apoyo permanente que me brindaron en el transcurso de mis estudios y lograr ser un profesional y una persona de bien para la sociedad.

## Referencias bibliográficas

- Arriaga, Y. (2018). *Incidencia del cumplimiento de metas de recaudación en la ejecución presupuestal de los servicios de limpieza pública de la municipalidad provincial de San Martín, periodo 2014 - 2017*. Tesis para optar el grado académico de maestro en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Tarapoto - Perú. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28752/Arriaga\\_SY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28752/Arriaga_SY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Acero, D. (2012). *teoria de la motivacion centrada a los procesos*. Obtenido de <http://www.psicologia-online.com/pir/teoria-del-establecimiento-de-metas.html>
- Bazan. (2008). Tesis "Enfoque integral de la auditoria de gestion presupuestaria al sector público región Puno". Universidad de Los Andes.
- Cabrera, A. M. (2011). *Estrategia competitiva de las Empresas*. Mexico: McGrawell.
- Calderón, C. (2019). *Le ejecucion presupuestal y su incidencia en el cumplimiento de metas institucionales de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, periodo 2016 - 2017*. Tesis para optar el titulo profesional de Contador Público, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo - Perú. Obtenido de [https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12099/villanuevacabanillas\\_margarita.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12099/villanuevacabanillas_margarita.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Celis, D. H. (2008). *Tesis, presupuesto para hospitales de Lima*. Lima: Universidad San Marcos.
- Chiavenato, I. (2014). *" Teoría General de Administración" . México:: (8ª ed.)*. (J. M. Chacón, Ed. McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A de C.V.
- Daft, R. (2005). *Metas organizacionales*. Mexico: Universidad interamericana de Desarrollo.
- De Pablo López, A. (2010). *Gestión Financiera*. Madrid: Universitaria Ramón Areces.
- Díaz, J. A., & Torres, J. (2018). *Propuesta de ejecución presupuestal para mejorar la capacidad de gasto en la Gerencia Sub Regional Jaén, 2017*. Tesis para obtener

- el grado academico de maestro en gestión pública, Universidad Cesar Vallejo, Lima - Perú. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29541/Diaz\\_AJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29541/Diaz_AJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Díaz, M. D. (Agosto 2005). *Tesis el papel de la información Financiera como estrategia para el control Administrativo de las empresas*. Lima: Universidad
- Drucker, P. (1996). *Liderazgo Administrativo*. Mexico: MCGRAW-HILL. 2da Edición.
- Ernesto, C. (2015). *El compromiso en la empresa*. Lima: Editorial San Fernando.
- Espinoza, S. (2010). *Diccionario de Economía y finanzas*. Lima.
- Fagilde, S. c. (2009). *Presupuesto empresarial*. recuperado en [www.upg.mx/wp-content/el Pacifico](http://www.upg.mx/wp-content/el-Pacifico), Lima.
- Garza, M. (2008). Tesis “Relación entre el Clima Laboral y el Desempeño metas de los Servidores de la Subsecretaría Administrativa Financiera del Ministerio de finanzas, en el periodo 2013-2014. Lima.
- Graña, R. y. (2007). Tesis "Latecnología y la cultura institucional como factor relevante en la eficacia de la empresa de transporte San Martin". Huacho: Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion.
- Gómez, H. C. (2006). *Administracion y Liderazgo*. Mexico: MCGRAW-HILL.
- Hernandez. (2008). *Tesis "Control interno en el proceso de ejecución presupuestaria en los Hospitales de Salud Lima Metropolitana"*. Lima.
- Hernández, J. & González, L. (2018). Diagnóstico de los subsidios otorgados en los años 2010-2015 para el servicio público de acueducto en la ciudad de Bogotá DC.
- Hill, C. W. (2001). *Administraciónn Estrategica. un enfoque integrado* . Colombia: Mac Graw Hill SA.
- Hoover, H. (1949). *auditoria administrativa*. Mexico: MCGRAW-HILL.
- Ignacio, P. P. (s.f.). *Planeacion y Direccion estrategica*. Colombia. MCGRAW-HILL.

- Jessica, R. A. (2012). *El papel de la información financiera como estrategia para el control administrativo en las empresas*. universidad el pacifico de Lima.
- Jiménez, J. (2010). *“El Valor de los Valores en la Organización”*. Caracas-Venezuela: : Editorial Cograf Comunicaciones.
- Kaplan, R. S. (2004). *¿Cómo convertir los activos intangibles en activos tangibles?* Barcelona España: Ediciones Gestión 2000.
- Lagan, M. (1998). *Recursos Humananos*. Obtenido de Recuperado de [www.losrecursoshumanoscom/gsplagan/rh23%.html](http://www.losrecursoshumanoscom/gsplagan/rh23%.html)
- Luis, D. V. (1998). *Psicología del trabajado y las organizaciones*. Laguna: recuperado e [www.idiazi.web.ull.es/psicolgiadeltrabajo/sgugw%.html](http://www.idiazi.web.ull.es/psicolgiadeltrabajo/sgugw%.html).
- Lewin, K. (1996). *culturas y organizaciones*. Mexico: McGrawell.
- López, A. d. (2003). *Gestion Financiera*. Mexico: McGrawell.
- Lopez, A. d. (2010). *gestion Financiera*. Madrid: Unieristaria Ramon Araces.
- Mantilla B., S. A. (2013). *Auditoría del control interno*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=rMS4DQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=control+interno&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwio0q6a7oLtAhU1IrkGHYFRDuEQuwUwBHoECAMQBg#v=onepage&q=control%20interno&f=false>
- Martinez, D., & Milla, A. (2012). *Elaboracion de un plan estrategico y su implimentacion a traves del cuadro de mando integral*. Madrid: Diaz de Santos. Obtenido de [www.books.google.com/lbooksonline/personalityhtml](http://www.books.google.com/lbooksonline/personalityhtml)
- Martín, J. M. (1994). *Finanzas Publicas. Academia - Forex*. Obtenido de [https://www.academia.edu/6065047/Resumen\\_Finanzas\\_Publicas\\_Jose\\_Maria\\_Martin](https://www.academia.edu/6065047/Resumen_Finanzas_Publicas_Jose_Maria_Martin)
- MEF. ((2015 N° 30281)). *Ley de presupuesto Nacional del MEF*. Lima: Recuperado de [www.mef.gob.pe/presupuestonacional/mef/fgsgob.html](http://www.mef.gob.pe/presupuestonacional/mef/fgsgob.html).
- Negrete, A. L. (2019). *Impacto económico de la optimización del gasto público en el presupuesto general del estado ecuatoriano en los ejercicios fiscales 2016 - 2017 -*

2018 y en la elaboración de a proforma 2019. Trabajo de investigación previo a la obtención del grado académico de Magíster en Administración Jurídico, Tributaria y Financiera, Universidad Central del Ecuador, Quito - Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/18845/1/T-UCE-0003-CAD-057-P.pdf>

Narváez, J. V. ((2003), ). *La actual Administración Financiera de la Policía Nacional del Perú*. Lima: de la Universidad de Lima.

Nugra, M. B. (2018). *Estudio y evaluación del presupuesto de la dirección distrital Gualaquiza San Juan Bosco Salud periodo 2018*. Tesis previo a la obtención del título de contador público Auditor, Universidad Estatal de Cuenca, Cuenca-Ecuador. Obtenido de <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/23409/1/TESIS.pdf>

Oquendo, M. C. (2018). *Análisis de la aplicabilidad de la visión global de los ODS a las particularidades de la planificación para el desarrollo territorial: El ODS 8 de trabajo decente y crecimiento económico y el plan ciudad de oportunidades 2015 en el distrito metropolitano*. Trabajo de Titulación, Pontificia Univesidad Católica del Ecuador, Quito - Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/15852/AN%20C3%81LISIS%20DE%20LA%20APLICABILIDAD%20DE%20LA%20VISI%C3%93N%20GLOBAL%20DE%20LOS%20ODS%20A%20LAS%20PARTICULARIDADES%20DE%20LA%20PLANIFICACI%C3%93N%20PARA%20EL%20DESARROLLO%20TERRITORIAL%20EL%2>

Paredes, F. d. (2017). *La ejecución presupuestal y el cumplimiento de las metas físicas programadas de una obra de EMAPA San Martín S.A.* Tesis para optar el título de Licenciatura, Universidad Peruana Unión, Tarapoto - Perú . Obtenido de [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/949/Flor\\_Tesis\\_Bachiller\\_2017.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/949/Flor_Tesis_Bachiller_2017.pdf?sequence=5&isAllowed=y)

Payano, C. A. (2018). *Gestión del presupuesto por resultados y su relación con la calidad del gasto público en la unidad ejecutora 004: Marina de Guerra del Perú*. Tesis

- para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad Ricardo Palma, Lima - Perú. Obtenido de <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1593/Tesis%20Carlos%20Payano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Puente, E. R. (2005). *hacia un marco para la excelencia de un Presupuesto*. Monterrey: Recuperado de [www.persys.com.mx/khjwgmtextosdigitales/&Puente.html](http://www.persys.com.mx/khjwgmtextosdigitales/&Puente.html).
- Quijada, V. (1998). *Presupuestacion Empresarial*. Obtenido de Recuperado de [www.monografias.com/trabajosonline/\\$387/quijada.html](http://www.monografias.com/trabajosonline/$387/quijada.html)
- Rodriguez, G., Rdriguez, B., & Chirinos, A. (04 de 2005). Sistema de información en la gestion presupuestaria sector pastas alimenticias. *Scielo*. Recuperado el 02 de 05 de 2020, de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-95182005000100007](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182005000100007)
- Robins, S. (1999). *Administración por objetivo*. LIMUSA.
- Rodríguez, M. L. (2015). *Análisis de los procedimientos contables aplicados en la asociación Moimiento comunal nicaraguense de Matagalpa, en el año 2014*. Tesis para optar el título de máster en contabilidad, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Managua - Nicaragua. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/1784/1/5324.pdf>
- Smith, H. w. (s.f.). Obtenido de cuantona: Recuperado de [www.cuantona.com//smithwkwkdj%%/363sdxsgdvxhtml](http://www.cuantona.com//smithwkwkdj%%/363sdxsgdvxhtml).
- Schulls, M. (1996). *Motivacion y liderazg*. Mc Gwrrill Hill.
- Torres, B., & Edmundo, V. (2008). *Enfoque integral de la auditoria de gestión presupuestaria al sector público región Puno*. Puno: tesis-Universidad de Los Andes.
- Tracy, B. (2010). *Metas estrategicas y Practicas*. Recuperado de [www.amazon.com/publicacionesnestfind/html](http://www.amazon.com/publicacionesnestfind/html).

- Valenzuela. (2003). *Tesis “La actual Administración Financiera de la Policía Nacional del Perú”*. Lima: Universidad de Lima.
- Vivanco, M. H. (2019). *Control interno y la ejecución presupuestal y financiera de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac, 2018*. Tesis para optar el grado académico de Doctora en Gestión Pública y GObernabilidad, Universidad Cesar Vallejo, Lima - Perú. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39016/vivanco\\_qm.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39016/vivanco_qm.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Zavaleta E. (2007). *El valor del compromiso*. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Zuñiga, A. (2015). *Análisis de los Lineamientos y Mecanismos para la elaboración y formulación de las Proformas Presupuestarias en las Entidades del sector Público del Ecuador*. Tesis presentada para optar el grado de magíster en Administración Bancaria y Finanzas, Universidad de Guayaquil, Guayaquil - Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/9694/1/Tesis%20Ariana%20Zuniga%20Parada.pdf>

**Anexo 01: Cuestionario.**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**  
**CUESTIONARIO DE LA VARIABLE SUBSIDIO PRESUPUESTAL**

**INSTRUCCIONES:**

A continuación, te presentamos una serie de proposiciones, le solicitamos que, frente a ellas, exprese su opinión personal, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas; marcando con un aspa (X) en la hoja de respuestas aquella que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo a la siguiente tabla.

<b>PUNTAJE</b>				
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

<b>ITEMS</b>	<b>PUNTAJE</b>				
	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>ESTRATEGIAS PRESUPUESTARIAS</b>					
1.Los directivos del hospital toman decisiones acertadas y que solucionan los problemas económicos del hospital					
2.Los directivos formulan estrategias para la consecución de los objetivos a corto y largo plazo					
3.En el hospital se cuenta con los recursos necesarios para realizar todas las actividades en función a los objetivos establecidos					
<b>POLITICAS ECONOMICAS</b>					
4.Existen métodos eficientes y parciales de evaluación de las actividades que se desarrollan					
5.Se destinan los recursos asignados al proyecto y/o programa correspondiente					
6.Se promueve estrategias de evaluación para una gestión eficiente de los recursos económicos asignados					
<b>EVALUACION DE PROYECTOS</b>					

7.Los directivos se desenvuelven con profesionalismo en la preparación y ejecución de sus responsabilidades que les compete					
8.La organización del personal técnico en la más adecuada					
9.En el equipo se toman en cuenta las propuestas e ideas del personal auxiliar					
<b>GESTION INTEGRAL</b>					
10.Se cuenta con personal administrativo capacitado para cumplir las funciones que les compete					
11.El personal técnico y auxiliar brindan aportes e ideas en busca de mejoras para la gestión					
12.Se conoce de manera clara el manual de organización y funciones?					

### ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA	PUNTAJE	VALORACIÓN CUANTITATIVA	ESCALA VIGESIMAL
a	Totalmente de acuerdo	5	Excelente	49-60
b	De acuerdo	4	Bueno	37-48
c	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	Regular	25-36
d	En desacuerdo	2	Deficiente	13-24
e	Totalmente en desacuerdo	1	Pésimo	Menos de 12

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN PEDRO**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**  
**CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO DE METAS**

**INSTRUCCIONES:**

A continuación, te presentamos una serie de proposiciones, le solicitamos que, frente a ellas, exprese su opinión personal, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas; marcando con un aspa (X) en la hoja de respuestas aquella que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo a la siguiente tabla.

PUNTAJE				
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

ITEMS	PUNTAJE				
	5	4	3	2	1
<b>METAS</b>					
13.Los directivos establecen cronogramas de actividad acorde a los objetivos estratégicos de la Institución					
14.Los directivos están orientados a la realidad objetiva de la institución					
15.Las políticas de evaluación de metas que se emplea en el hospital son las adecuadas					
<b>VALORES</b>					
16.Se fomenta el clima laboral y la integración entre los distintos niveles de la institución					
17.El nivel de compromiso con los objetivos de la institución propone mejoras en el sistema de comunicación					
18.Se aplican los principios éticos y valores Institucionales dentro del Hospital					
<b>LIDERAZGO</b>					
19.Se realizan labores conjuntamente con los demás					
20.Los directivos Consideran en su planeamiento formas de trabajo en equipo, niveles, categorías					
21.Se Asume con responsabilidad los riesgos de cada actividad realizada					
22.Se realiza actividades de manera integrada y en equipo					
23.Ud. se siente identificado con la institución					
<b>VENATAJA COMPETITIVA</b>					
24.El hospital capacita de manera constante a su personal					
25.Constantemente se innovan sistemas de atención					
26.se toma en cuenta aportes e ideas de los demás					
27.Existe sistemas de compensación que fomente a la competitividad.					

## Anexo 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGIA
<p>Subsidio presupuestal y su relación con el cumplimiento de metas en el hospital de Supe. 2019</p>	<p>¿De qué manera se relaciona el subsidio presupuestal y el cumplimiento de metas en el hospital de Supe, 2019?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Analizar la relación entre el subsidio presupuestal y el cumplimiento de metas en el Hospital de Supe, 2019.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Determinar los niveles del subsidio presupuestal en el Hospital de Supe, 2019.</li> <li>2. Detallar los niveles del cumplimiento de metas en el Hospital de Supe, 2019.</li> <li>3. Examinar el nivel de relación entre el subsidio presupuestal y el cumplimiento de metas en el hospital de Supe, 2019.</li> </ol>	<p>El subsidio presupuestal se relaciona de manera significativa con el cumplimiento de metas en el hospital de Supe - 2019.</p>	<p><b>Tipo:</b> Descriptivo-correlacional.</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>No experimental, de corte transversal.</p> <p><b>Población:</b></p> <p>40 colaboradores del hospital de Supe.</p> <p><b>Técnica:</b></p> <p>La encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b></p> <p>Cuestionario</p>

**Anexo 03 A: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE SUBSIDIO PRESUPUESTAL**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	
SUBSIDIO PRESUPUESTAL	Rodríguez et mal. (2005) expone que el presupuesto es definido como las acciones y decisiones de los negocios, los cuales deben cumplir objetivos y metas a corto, mediano y largo plazo; para gestionar el presupuesto debe realizar una gestión integral y para evaluar cada proyecto debe estar expresada en palabras, ideas, etc. En la cual el autor menciona que el presupuesto forma parte de un proceso continuo	A través de la escala de 20 items se determinará el nivel de relación entre el subsidio presupuestal y el cumplimiento de metas en el hospital de Supe, 2019, a través de sus dimensiones estrategias presupuestarias, políticas económicas, gestión integral, evaluación de proyectos	Estrategias presupuestarias	Toma de decisiones	1. Los directivos del hospital toman decisiones acertadas y que solucionan los problemas económicos del hospital	
				Objetivos institucionales	2. Los directivos formulan estrategias para la consecución de los objetivos a corto y largo plazo 3. En el hospital se cuenta con los recursos necesarios para realizar todas las actividades en función a los objetivos establecidos	
			Políticas económicas	Organización y procesos	4. Existen métodos eficientes y parciales de evaluación de las actividades que se desarrollan	
				Estrategias de evaluación	5. Se destinan los recursos asignados al proyecto y/o programa correspondiente 6. Se promueve estrategias de evaluación para una gestión eficiente de los recursos económicos asignados	
				Gestión integral	Profesional	7. Se cuenta con personal administrativo capacitado para cumplir las funciones que les compete
					Técnico	8. El personal técnico y auxiliar brindan aportes e ideas en busca de mejoras para la gestión
			Auxiliar		9. Se conoce de manera clara el manual de organización y funciones	
			Evaluación de proyectos	Profesional	10. Los directivos se desenvuelven con profesionalismo en la preparación y ejecución de sus responsabilidades que les compete	
				Técnico	11. La organización del personal técnico en la más adecuada	
				Auxiliar	12. En el equipo se toman en cuenta las propuestas e ideas del personal auxiliar	

**Anexo 03 B: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CUMPLIMIENTO DE METAS**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<b>CUMPLIMIENTO DE METAS</b>	Díaz y Torres (2018) explican que las coordinaciones de manera racional de las actividades y el desarrollar actividades diferenciadoras, se han constituido en elementos organizacionales primordiales en las organizaciones, estas acciones permitirán el cumplimiento de metas y lo que es mas importante fomentaran la competitividad y el liderazgo	A través de la escala de 22 ítems se determinará el nivel de relación entre el subsidio presupuestal y el cumplimiento de metas en el hospital de Supe, 2019, a través de sus dimensiones metas, valores, liderazgo, ventaja competitiva	<b>Metas</b>	Cronograma de actividades	13. Los directivos establecen cronogramas de actividad acorde a los objetivos estratégicos de la Institución
				Política de evaluación	14. Los directivos están orientados a la realidad objetiva de la institución
				Metodología de desarrollo	15. Las políticas de evaluación de metas que se emplea en el hospital son las adecuadas
			Valores	Relaciones interpersonales	16. Se fomenta el clima laboral y la integración entre los distintos niveles de la institución
				Aptitudes y actitudes	17. El nivel de compromiso con los objetivos de la institución propone mejoras en el sistema de comunicación
				Grado de compromiso	18. Se aplican los principios éticos y valores Institucionales dentro del Hospital
			Liderazgo	Manejo de grupos	19. Se realizan labores conjuntamente con los demás
				Responsabilidad	20. Los directivos Consideran en su planeamiento formas de trabajo en equipo, niveles, categorías 21. Se asume con responsabilidad los riesgos de cada actividad realizada
				Trabajo en equipo	22. Se realiza actividades de manera integrada y en equipo 23. Ud. se siente identificado con la institución
			Ventaja competitiva	Capacitación	24. El hospital capacita de manera constante a su personal 25. Constantemente se innovan sistemas de atención
				Innovación	26. Se toma en cuenta aportes e ideas de los demás 27. Existe sistemas de compensación que fomente a la competitividad

## Anexo 04: Prueba de hipótesis

El grado de correlación está dado por los siguientes valores.

Tabla N° 43.

*Grado de relación según coeficiente de correlación*

<b>Rango</b>	<b>Relación</b>
-1	Correlación negativa perfecta
-0.9	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.5	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.1	Correlación negativa muy débil
0	No existe correlación alguna entre las variables
0.1	Correlación positiva muy débil
0.25	Correlación positiva débil
0.5	Correlación positiva media
0.75	Correlación positiva considerable
0.9	Correlación positiva muy fuerte
1	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2006)

En la investigación social existe la convención de aceptar como porcentaje de confianza válido el nivel de significancia del 0.05, el cual significa que el analista tiene el 95% de seguridad para generalizar sin equivocarse.

Ho: El subsidio presupuestal no se relaciona de manera positiva con el cumplimiento de metas en el hospital de Supe, 2019.

H<sub>1</sub>: El subsidio presupuestal se relaciona de manera positiva con el cumplimiento de metas en el hospital de Supe, 2019.

Prueba estadística: coeficiente de correlación de Spearman

Nivel de significancia  $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí  $p < 0.05$ , entonces rechazar Ho.

**Anexo 05: Planilla Juicio de expertos.**



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIO: CONTABILIDAD**  
**PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: cuestionario para medir el “Subsidio presupuestal y el cumplimiento de metas”, que es parte de la investigación titulada: “Subsidio presupuestal y su relación con el cumplimiento de metas en el Hospital de Supe – 2019”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de la Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: ... Dra. Carolina Montes Lizárraga

FORMACIÓN ACADÉMICA: ... Dra. En Gestión y Ciencias de la Educación

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: ... Sector Público (Gobierno regional y local), BCRP, Universidades Públicas y Privadas.

TIEMPO DE EXPERIENCIA EN INVESTIGACIÓN: 18 años

INSTITUCIÓN: ... Universidad Nacional del Centro del Perú, Universidad San Pedro...

Objetivo de la investigación:

“Analizar la relación entre el subsidio presupuestal y el cumplimiento de metas en el Hospital de Supe - 2019”. De acuerdo con los siguientes indicadores sírvase calificar cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total.

		<p>-Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.</p> <p>-Los ítems son suficientes.</p>
<p><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No cumple con el criterio</li> <li>2. Bajo nivel</li> <li>3. Moderado nivel</li> <li>4. Alto nivel</li> </ol>	<p>-El ítem no es claro</p> <p>-El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.</p> <p>-Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.</p> <p>-El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.</p>
<p><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No cumple con el criterio</li> <li>2. Bajo nivel</li> <li>3. Moderado nivel</li> <li>4. Alto nivel</li> </ol>	<p>-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.</p> <p>-El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</p>
<p><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No cumple con el criterio</li> <li>2. Bajo nivel</li> <li>3. Moderado nivel</li> <li>4. Alto nivel</li> </ol>	<p>-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.</p> <p>-El ítem es relativamente importante.</p> <p>-El ítem es importante.</p>

## MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

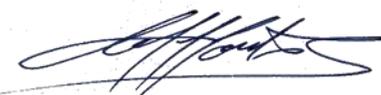
### TÍTULO DE LA TESIS: Subsidio presupuestal y su relación con el cumplimiento de metas en el Hospital de Supe – 2019

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES  (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Estrategias presupuestarias	1. Los directivos del hospital toman decisiones acertadas y que solucionan los problemas económicos del hospital	4	4	4	4	
	2. Los directivos formulan estrategias para la consecución de los objetivos a corto y largo plazo	4	4	4	4	
	3. En el hospital se cuenta con los recursos necesarios para realizar todas las actividades en función a los objetivos establecidos	4	4	4	4	
Políticas económicas	4. Existen métodos eficientes y parciales de evaluación de las actividades que se desarrollan	4	4	4	4	
	5. Se destinan los recursos asignados al proyecto y/o programa correspondiente	4	4	4	4	
	6. Se promueve estrategias de evaluación para una gestión eficiente de los recursos económicos asignados	4	4	4	4	
Gestión integral	7. Se cuenta con personal administrativo capacitado para cumplir las funciones que les compete	4	4	4	4	
	8. El personal técnico y auxiliar brindan aportes e ideas en busca de mejoras para la gestión	4	4	4	4	
	9. Se conoce de manera clara el manual de organización y funciones	4	4	4	4	
Evaluación de proyectos	10. Los directivos se desenvuelven con profesionalismo en la preparación y ejecución de sus responsabilidades que les compete	4	4	4	4	
	11. La organización del personal técnico en la más adecuada	4	4	4	4	

	12. En el equipo se toman en cuenta las propuestas e ideas del personal auxiliar	4	4	4	4	
Metas	13. Los directivos establecen cronogramas de actividad acorde a los objetivos estratégicos de la Institución	4	4	4	4	
	14. Los directivos están orientados a la realidad objetiva de la institución	4	4	4	4	
	15. Las políticas de evaluación de metas que se emplea en el hospital son las adecuadas	4	4	4	4	
Valores	16. Se fomenta el clima laboral y la integración entre los distintos niveles de la institución	4	4	4	4	
	17. El nivel de compromiso con los objetivos de la institución propone mejoras en el sistema de comunicación	4	4	4	4	
	18. Se aplican los principios éticos y valores Institucionales dentro del Hospital	4	4	4	4	
Liderazgo	19. Se realizan labores conjuntamente con los demás	4	4	4	4	
	20. Los directivos Consideran en su planeamiento formas de trabajo en equipo, niveles, categorías	4	4	4	4	
	21. Se asume con responsabilidad los riesgos de cada actividad realizada	4	4	4	4	
Ventaja competitiva	22. Se realiza actividades de manera integrada y en equipo	4	4	4	4	
	23. Ud. se siente identificado con la institución	4	4	4	4	
	24. El hospital capacita de manera constante a su personal	4	4	4	4	
	25. Constantemente se innovan sistemas de atención	4	4	4	4	
	26. Se toma en cuenta aportes e ideas de los demás	4	4	4	4	
	27. Existe sistemas de compensación que fomente a la competitividad	4	4	4	4	

**Calificar de 1 a 4 puntos.**

**ASPECTOS GENERALES**

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X			
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X			
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X			
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X			
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X		
<b>VALIDEZ</b>				
APLICABLE			SI X	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI	NO
Validado por: Dra. Carolina Montes Lizárraga			Fecha: 08/03/2022	
Firma: 	Teléfono: 987090505		Email: karitoml@hotmail.com	

--	--	--



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIO: CONTABILIDAD**  
**PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: cuestionario para medir el “Subsidio presupuestal y el cumplimiento de metas”, que es parte de la investigación titulada: “Subsidio presupuestal y su relación con el cumplimiento de metas en el Hospital de Supe – 2019”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de la Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: ... Mg. Luis Alberto Vigo Bardales

FORMACIÓN ACADÉMICA: ...: Contador Público

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: ... Sector Privado – Sector Público

TIEMPO DE EXPERIENCIA EN INVESTIGACIÓN: 20 años

INSTITUCIÓN: ... Universidad San Pedro.

Objetivo de la investigación:

“Analizar la relación entre el subsidio presupuestal y el cumplimiento de metas en el Hospital de Supe - 2019”. De acuerdo con los siguientes indicadores sírvase calificar cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.

		-Los ítems son suficientes.
<p><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	<p>1. No cumple con el criterio</p> <p>2. Bajo nivel</p> <p>3. Moderado nivel</p> <p>4. Alto nivel</p>	<p>-El ítem no es claro</p> <p>-El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.</p> <p>-Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.</p> <p>-El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.</p>
<p><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	<p>1. No cumple con el criterio</p> <p>2. Bajo nivel</p> <p>3. Moderado nivel</p> <p>4. Alto nivel</p>	<p>-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.</p> <p>-El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</p>
<p><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.</p>	<p>1. No cumple con el criterio</p> <p>2. Bajo nivel</p> <p>3. Moderado nivel</p> <p>4. Alto nivel</p>	<p>-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.</p> <p>-El ítem es relativamente importante.</p> <p>-El ítem es importante.</p>

## MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

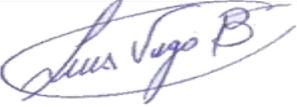
TÍTULO DE LA TESIS: Subsidio presupuestal y su relación con el cumplimiento de metas en el Hospital de Supe – 2019

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Estrategias presupuestarias	1. Los directivos del hospital toman decisiones acertadas y que solucionan los problemas económicos del hospital	4	4	4	4	
	2. Los directivos formulan estrategias para la consecución de los objetivos a corto y largo plazo	4	4	4	4	
	3. En el hospital se cuenta con los recursos necesarios para realizar todas las actividades en función a los objetivos establecidos	4	4	4	4	
Políticas económicas	4. Existen métodos eficientes y parciales de evaluación de las actividades que se desarrollan	4	4	4	4	
	5. Se destinan los recursos asignados al proyecto y/o programa correspondiente	4	4	4	4	
	6. Se promueve estrategias de evaluación para una gestión eficiente de los recursos económicos asignados	4	4	4	4	
Gestión integral	7. Se cuenta con personal administrativo capacitado para cumplir las funciones que les compete	4	4	4	4	
	8. El personal técnico y auxiliar brindan aportes e ideas en busca de mejoras para la gestión	4	4	4	4	
	9. Se conoce de manera clara el manual de organización y funciones	4	4	4	4	
Evaluación de proyectos	10. Los directivos se desenvuelven con profesionalismo en la preparación y ejecución de sus responsabilidades que les compete	4	4	4	4	
	11. La organización del personal técnico en la más adecuada	4	4	4	4	

	12. En el equipo se toman en cuenta las propuestas e ideas del personal auxiliar	4	4	4	4	
Metas	13. Los directivos establecen cronogramas de actividad acorde a los objetivos estratégicos de la Institución	4	4	4	4	
	14. Los directivos están orientados a la realidad objetiva de la institución	4	4	4	4	
	15. Las políticas de evaluación de metas que se emplea en el hospital son las adecuadas	4	4	4	4	
Valores	16. Se fomenta el clima laboral y la integración entre los distintos niveles de la institución	4	4	4	4	
	17. El nivel de compromiso con los objetivos de la institución propone mejoras en el sistema de comunicación	4	4	4	4	
	18. Se aplican los principios éticos y valores Institucionales dentro del Hospital	4	4	4	4	
Liderazgo	19. Se realizan labores conjuntamente con los demás	4	4	4	4	
	20. Los directivos Consideran en su planeamiento formas de trabajo en equipo, niveles, categorías	4	4	4	4	
	21. Se asume con responsabilidad los riesgos de cada actividad realizada	4	4	4	4	
Ventaja competitiva	22. Se realiza actividades de manera integrada y en equipo	4	4	4	4	
	23. Ud. se siente identificado con la institución	4	4	4	4	
	24. El hospital capacita de manera constante a su personal	4	4	4	4	
	25. Constantemente se innovan sistemas de atención	4	4	4	4	
	26. Se toma en cuenta aportes e ideas de los demás	4	4	4	4	
	27. Existe sistemas de compensación que fomente a la competitividad	4	4	4	4	

**Calificar de 1 a 4 puntos.**

**ASPECTOS GENERALES**

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X			
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X			
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X			
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X			
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X		
<b>VALIDEZ</b>				
APLICABLE			SI X	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI	NO
Validado por: Mg. Luis Alberto Vigo Bardales			Fecha: 08/03/2022	
Firma: 	Teléfono: 998396668		Email: Luis.vigo@usanpedro.edu.pe	



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIO: CONTABILIDAD**  
**PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: cuestionario para medir el “Subsidio presupuestal y el cumplimiento de metas”, que es parte de la investigación titulada: “Subsidio presupuestal y su relación con el cumplimiento de metas en el Hospital de Supe – 2019”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de la Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: ... Mg. Jessica Fabiola Luis Menacho

FORMACIÓN ACADÉMICA: ... Contador Público

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: ... Sector Privado – Sector Público

TIEMPO DE EXPERIENCIA EN INVESTIGACIÓN: 15 años

INSTITUCIÓN: ... Universidad San Pedro

Objetivo de la investigación:

“Analizar la relación entre el subsidio presupuestal y el cumplimiento de metas en el Hospital de Supe - 2019”. De acuerdo con los siguientes indicadores sírvase calificar cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.

<p>semántica son adecuadas.</p>		<p>-Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.</p> <p>-El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.</p>
<p><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	<p>1. No cumple con el criterio</p> <p>2. Bajo nivel</p> <p>3. Moderado nivel</p> <p>4. Alto nivel</p>	<p>-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.</p> <p>-El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</p>
<p><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.</p>	<p>1. No cumple con el criterio</p> <p>2. Bajo nivel</p> <p>3. Moderado nivel</p> <p>4. Alto nivel</p>	<p>-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.</p> <p>-El ítem es relativamente importante.</p> <p>-El ítem es importante.</p>

## MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Subsidio presupuestal y su relación con el cumplimiento de metas en el Hospital de Supe – 2019

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Estrategias presupuestarias	1. Los directivos del hospital toman decisiones acertadas y que solucionan los problemas económicos del hospital	4	4	4	4	
	2. Los directivos formulan estrategias para la consecución de los objetivos a corto y largo plazo	4	4	4	4	
	3. En el hospital se cuenta con los recursos necesarios para realizar todas las actividades en función a los objetivos establecidos	4	4	4	4	
Políticas económicas	4. Existen métodos eficientes y parciales de evaluación de las actividades que se desarrollan	4	4	4	4	
	5. Se destinan los recursos asignados al proyecto y/o programa correspondiente	4	4	4	4	
	6. Se promueve estrategias de evaluación para una gestión eficiente de los recursos económicos asignados	4	4	4	4	
Gestión integral	7. Se cuenta con personal administrativo capacitado para cumplir las funciones que les compete	4	4	4	4	
	8. El personal técnico y auxiliar brindan aportes e ideas en busca de mejoras para la gestión	4	4	4	4	
	9. Se conoce de manera clara el manual de organización y funciones	4	4	4	4	
Evaluación de proyectos	10. Los directivos se desenvuelven con profesionalismo en la preparación y ejecución de sus responsabilidades que les compete	4	4	4	4	
	11. La organización del personal técnico en la más adecuada	4	4	4	4	
	12. En el equipo se toman en cuenta las propuestas e ideas del personal auxiliar	4	4	4	4	
	13. Los directivos establecen cronogramas de actividad acorde a los objetivos estratégicos de la Institución	4	4	4	4	

Metas	14. Los directivos están orientados a la realidad objetiva de la institución	4	4	4	4	
	15. Las políticas de evaluación de metas que se emplea en el hospital son las adecuadas	4	4	4	4	
Valores	16. Se fomenta el clima laboral y la integración entre los distintos niveles de la institución	4	4	4	4	
	17. El nivel de compromiso con los objetivos de la institución propone mejoras en el sistema de comunicación	4	4	4	4	
	18. Se aplican los principios éticos y valores Institucionales dentro del Hospital	4	4	4	4	
Liderazgo	19. Se realizan labores conjuntamente con los demás	4	4	4	4	
	20. Los directivos Consideran en su planeamiento formas de trabajo en equipo, niveles, categorías	4	4	4	4	
	21. Se asume con responsabilidad los riesgos de cada actividad realizada	4	4	4	4	
Ventaja competitiva	22. Se realiza actividades de manera integrada y en equipo	4	4	4	4	
	23. Ud. se siente identificado con la institución	4	4	4	4	
	24. El hospital capacita de manera constante a su personal	4	4	4	4	
	25. Constantemente se innovan sistemas de atención	4	4	4	4	
	26. Se toma en cuenta aportes e ideas de los demás	4	4	4	4	
	27. Existe sistemas de compensación que fomente a la competitividad	4	4	4	4	

**Calificar de 1 a 4 puntos.**

**ASPECTOS GENERALES**

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		

El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			SI X NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Mg. Jessica Fabiola Luis Menacho		Fecha: 08/03/2022	
Firma: 	Teléfono: 943930026	Email: jessica.luis@usanpedro.edu.pe	

