

Presupuesto por resultados en el desempeño laboral del personal administrativo en Hospital Lircay

Results-based budgeting in the job performance of administrative staff at Lircay Hospital

Orçamento para resultados no desempenho do trabalho do pessoal administrativo do Hospital Lircay

Abad Antonio Surichaqui-Mateo

aaurichaqui@unajma.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-3242-396X>

Universidad Nacional José María Arguedas
Apurímac, Perú.

Jaime Rodrigo Salazar-Espinoza

jaime.salazar@unh.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0001-9402-2638>

Universidad Nacional de Huancavelica
Huancavelica, Perú

Miriam Serezade Hanco-Gomez

mhancco@unap.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-3913-2775>

Universidad Nacional del Altiplano
Puno, Perú

Víctor Marcelino López-Lino

victor.lopez@unh.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-1638-4662>

Universidad Nacional de Huancavelica
Huancavelica, Perú

Lizeth Karina Riveros-Terrazo

Lk.riverost@alum.up.edu.pe

<https://orcid.org/0009-0006-7930-1819>

Universidad del Pacífico
Lima, Perú

Maximiliano Yaulilahua-Huacho

myh2021oro@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-7064-0375>

Independiente
Huancavelica, Perú.

<http://doi.org/10.59659/impulso.v.4i8.46>

Artículo recibido 18 de mayo de 2024 / Arbitrado 30 de mayo de 2024 / Aceptado 12 de septiembre 2024 / Publicado 20 de octubre de 2024

RESUMEN

El presupuesto por resultados es una estrategia de gestión pública que vincula la asignación de recursos a resultados medibles para mejorar el bienestar de la población. Este estudio investiga la relación entre la asignación presupuestaria y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Lircay en 2023. Se aplicó una metodología no experimental correlacional, utilizando encuestas para recolectar datos de 95 empleados, de los cuales se seleccionaron 76 como muestra. Se empleó el coeficiente de Spearman para evaluar la correlación entre las dimensiones de la asignación

presupuestaria y el desempeño laboral. Los resultados mostraron una correlación positiva significativa ($r_s=67,7\%$, $p=0,000<0,05$) entre el programa presupuestario y el desempeño laboral. En conclusión, el estudio confirma que el presupuesto por resultados está positivamente relacionado con el desempeño del personal administrativo del Hospital Lircay en el año 2023.

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

ABSTRACT

Results-based budgeting is a public management strategy that links resource allocation to measurable results to improve the well-being of the population. This study investigates the relationship between budget allocation and the job performance of the administrative staff of Lircay Hospital in 2023. A non-experimental correlational methodology was applied, using surveys to collect data from 95 employees, of which 76 were selected as a sample. Spearman's coefficient was used to assess the correlation between the dimensions of budget allocation and job performance. The results showed a significant positive correlation ($r_s=67.7\%$, $p=0.000<0.05$) between the budget program and job performance. In conclusion, the study confirms that results-based budgeting is positively related to the performance of the administrative staff of Lircay Hospital in 2023.

Keywords: Budget programs; monitoring; independent evaluations; job performance; management incentives; results-based budgeting.

RESUMO

A orçamentação baseada em resultados é uma estratégia de gestão pública que vincula a alocação de recursos a resultados mensuráveis para melhorar o bem-estar da população. Este estudo investiga a relação entre a dotação orçamentária e o desempenho profissional do pessoal administrativo do Hospital Lircay em 2023. Foi aplicada uma metodologia correlacional não experimental, por meio de pesquisas para coletar dados de 95 funcionários, dos quais 76 foram selecionados como amostra. O coeficiente de Spearman foi utilizado para avaliar a correlação entre as dimensões de alocação orçamentária e desempenho no trabalho. Os resultados mostraram uma correlação positiva significativa ($r_s=67,7\%$, $p=0,000<0,05$) entre o programa orçamentário e o desempenho no trabalho. Concluindo, o estudo confirma que o orçamento baseado em resultados está positivamente relacionado com o desempenho do pessoal administrativo do Hospital Lircay no ano de 2023.

Palavras chave: Avaliações independentes; desempenho profissional; incentivos à gestão; monitoramento; orçamento por resultados; programas orçamentários..

INTRODUCCIÓN

Un principio fundamental de la Nueva Gestión Pública es la implementación de un enfoque de gestión que se centre en la consecución de resultados. Este enfoque, conocido como Gestión por Resultados (MpR), enfatiza la evaluación y el financiamiento de los resultados en lugar de centrarse

únicamente en los insumos. Cuando los países optan por adoptar esta estrategia, su objetivo es medir los resultados y ganar legitimidad y aprobación pública. Además, implica fomentar el compromiso de las diversas instituciones públicas y sus respectivos empleados mediante el establecimiento de metas y la entrega de incentivos y premios para aquellas instituciones que cumplan o superen sus objetivos.

Actualmente, varias naciones desarrolladas han implementado exitosamente sus estrategias de gestión de Presupuestos por Resultados competentes y productivas, adaptadas a sus necesidades específicas, realidades político-económicas y capacidades inherentes. La evidencia histórica revela un cambio en los enfoques de la administración pública, con un enfoque en mejorar un marco tradicional que enfatiza la eficiencia y un mejor control sobre la utilización de los recursos del Estado. El objetivo de estas modificaciones es lograr la eficacia para lograr los resultados deseados que, en última instancia, mejoren la calidad de vida de la población en general. Al reconocer las reformas presupuestarias correctas, estas naciones desarrolladas han llegado a comprender que sus esfuerzos en la gestión presupuestaria no producirán el impacto deseado si el proceso de asignación de recursos públicos no se alinea con los resultados esperados.

En este sentido, Izquierdo, (2021), analizó los logros y desafíos en la implementación del Presupuesto por Resultados (PpR) en Ecuador, enfocándose en la optimización del uso de recursos públicos. Su estudio exploratorio y descriptivo abarcó 141 entidades del gobierno central, revelando que, a pesar del crecimiento del Presupuesto General del Estado, persisten prácticas burocráticas que obstaculizan un enfoque orientado a resultados. Además, se identificaron debilidades en la planificación y la falta de incentivos para una gestión eficaz. Por otro lado, González, (2022), examinó la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura de Esmeraldas. Sus hallazgos indican que, aunque los empleados muestran entusiasmo, se sienten desmotivados por la falta de reconocimiento. Asimismo, Rivera, (2019), investigó la comunicación interna en el Hospital La Carlota, encontrando una relación positiva entre esta y el desempeño laboral. Finalmente, Zans, (2017), estudió el clima organizacional en la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, concluyendo que su mejora podría impactar positivamente en el desempeño laboral.

A partir de estos hallazgos, se puede observar que la gestión presupuestaria y el desempeño laboral están interrelacionados. Pérez, (2021), realizó un estudio descriptivo correlacional y no experimental para analizar el impacto de la gestión presupuestaria en la calidad del gasto en la UGEL Cajamarca. Los resultados mostraron una influencia moderada de la gestión por resultados en la calidad del gasto, con una incidencia del 50%. La prueba exacta de Fisher no reveló diferencias significativas, lo que llevó a aceptar la hipótesis nula. Además, se observó que el programa presupuestario 091 careció de ejecución en 2018 y asignación en 2019, resaltando la necesidad de mejorar la comprensión de los objetivos. Por otro lado, Alvarez (2019) examinó la relación entre la programación y ejecución del presupuesto por resultados en una muestra de 50 trabajadores. Los resultados indicaron una correlación alta y significativa entre ambas variables. Además, se halló una relación significativa con la programación del compromiso anual y moderada con el plan de adquisiciones, lo que enfatiza la importancia de una gestión efectiva en la ejecución presupuestaria. Estos estudios destacan la necesidad de mejorar la gestión presupuestaria y la

ejecución del gasto público para lograr resultados efectivos. La comprensión clara de los objetivos y una programación adecuada son fundamentales para una ejecución presupuestaria eficiente.

Por otra parte, Collas, (2019), examinaron la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en las Fiscalías Penales del Ministerio Público de Huancayo. A través de un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, los hallazgos revelaron una correlación positiva y moderada entre ambas variables. Además, se identificó una asociación significativa entre el entorno físico y el desempeño, así como entre el clima social y la efectividad laboral, lo que respalda la validez de las hipótesis planteadas. En contraste, Gutiérrez y Pando, (2018), se enfocaron en analizar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en un grupo de docentes. Los resultados indicaron una correlación débil entre estas variables. A pesar de que una parte considerable del personal experimenta niveles bajos de agotamiento emocional, se sugiere que el síndrome de burnout tiene un impacto moderado en las actitudes y la efectividad laboral. Esto resalta la importancia de abordar estos desafíos en el entorno educativo para mejorar el bienestar y el rendimiento de los docentes. Ambos estudios subrayan la relevancia del clima organizacional y el bienestar emocional en el desempeño laboral, sugiriendo que la atención a estos aspectos es fundamental para optimizar la efectividad en diferentes contextos laborales.

En relación con estos hallazgos, Borda, (2018), evaluó la influencia del Presupuesto por Resultados (PpR) y del presupuesto tradicional en la gestión de la Red de Salud Puno. Su análisis reveló que el PpR no impactó significativamente la ejecución presupuestaria, mientras que el presupuesto tradicional mostró una ejecución desfavorable. Se aceptó la hipótesis que indica que el presupuesto tradicional es menos efectivo que el PpR, que se alinea mejor con el Presupuesto Institucional de Apertura. Además, se observó que la priorización y el seguimiento del gasto son bajos en el presupuesto tradicional, en contraste con el PpR, que considera productos bien definidos, afectando negativamente la gestión. Por otro lado, Paucar, (2022), buscó correlacionar la gestión pública presupuestaria con las decisiones estratégicas de gobierno. La investigación reveló una correlación significativa entre ambas variables. Aunque la gestión presupuestaria se considera regular y alineada con el plan estratégico, se identificaron áreas de mejora en la identificación de problemas y evaluación de resultados. Esto sugiere la necesidad de optimizar la comunicación y la transparencia institucional.

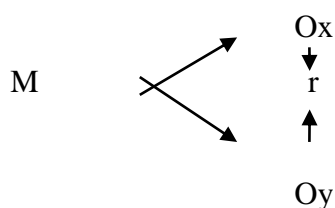
Desde el año 2007 se introdujo en territorio peruano el concepto de “presupuesto por resultados”. Este concepto representa un cambio significativo en la gestión de los recursos públicos, con el objetivo de mejorar su calidad mediante la redefinición de los métodos de asignación y las prácticas de seguimiento. El objetivo final es mejorar la gestión del presupuesto público, asegurando que la ejecución de los presupuestos sea efectiva y alineada con las necesidades de la población (Vargas y Zavaleta, 2020).

Por consiguiente, el objetivo de este trabajo es determinar la correlación entre la asignación presupuestaria para el logro de resultados y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Lircay en el año 2023.

MÉTODO

La presente investigación fue realizada bajo un enfoque cuantitativo, es de tipo correlacional en la cual determina la relación del presupuesto por resultado y el desempeño laboral. Además, fueron empleados diferentes métodos investigativos dentro de los que destacan el método inductivo que consiste en adquirir conocimientos al pasar de casos específicos a principios generales, formulando proposiciones basadas en la observación y análisis de hechos particulares. Por otro lado, el método deductivo, en el cual se define como un razonamiento que va de lo general a lo específico. Comienza con proposiciones amplias para derivar juicios o conclusiones particulares. Asimismo, con el método descriptivo se evalúan atributos específicos dentro de una población o contexto determinado, con el objetivo de ofrecer una descripción detallada del comportamiento y las condiciones de diversas variables. Finalmente, se utilizó método estadístico el cual utiliza en varias etapas de la investigación, incluyendo la selección de la población y la muestra, la recopilación de datos, el procesamiento de información, la obtención de resultados y la prueba de hipótesis.

En la investigación se empleó un diseño No Experimental y transversal, según el siguiente esquema:



Dónde:

- M: Muestra de observación
- Ox: Presupuesto por Resultados
- Oy: Desempeño Laboral
- r: Relación entre Variables

En cuanto a la población bajo investigación está compuesta por el total de personal administrativo nombrado bajo el régimen laboral del D.L. N° 276, Ley de Bases de la Carrera del Hospital Lircay y del personal CAS, que asciende a la cantidad de 95 trabajadores administrativos. En este sentido se calculó una muestra de acuerdo con la siguiente formula:

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

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

Dónde:

- N: Tamaño de la Población (95)

- P: Proporción estimada (50% ó 0,5)
 Q: 1 - P (50% ó 0,5)
 Z: Valor de distribución normal estándar de acuerdo al nivel de confianza (1,96)
 e: Error de muestreo (precisión) (5%)
 Considerando un nivel de confianza del 95%

La muestra calculada fue de 76 servidores públicos nombrados con el régimen laboral N° 276 y del personal administrativo del régimen laboral CAS del Hospital Lircay. La cual fue seleccionada a partir de un método probabilístico simple.

En relación a las técnicas de recolección de datos fue empleado la encuesta lo que permitió realizar intervenciones masivas, que mediante técnicas de muestreo adecuadas hicieron posible obtener resultados extrapolables a la población. Además, el instrumento utilizado fue el cuestionario. En la Tabla 1, se muestra la operacionalización de las variables e indicadores.

Tabla 1

Operacionalización de las variables e indicadores

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Presupuesto por Resultados	Es una metodología que se aplica progresivamente al proceso presupuestario y que integra la programación, formulación, aprobación, ejecución seguimiento y evaluación del presupuesto, en una visión de logro de productos, resultado y uso eficaz, eficiente y transparente de los recursos del estado a favor de la población.	El Presupuesto por Resultados permite definir resultados vinculados a cambios que permitan solucionar problemas que afectan a la población y generar el compromiso para, presupuestar productos (bienes y servicios) que inciden en el logro de los resultados. Autor: Ley General del Sistema Nacional de presupuesto	Programa Presupuestal	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diseño de Programas ✓ Articulación Territorial ✓ Planificación del presupuesto
			Seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recopilación de Información ✓ Análisis de Información ✓ Indicadores de Desempeño del resultado ✓ Indicadores de la ejecución financiera
			Evaluación Independiente Incentivo a la Gestión	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Implementación de la intervención pública ✓ Resultados ✓ Información para mayor asignación presupuestal
	Autor: Ley General del Sistema Nacional de presupuesto			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Plan de Incentivos ✓ Logro de objetivos

Desempeño Laboral	Es una variable de la cual se compone por comportamientos que están bajo el control de los trabajadores que contribuyen a los diferentes objetivos de la organización” en la personalidad.	Son las diferentes acciones que se realizan para determinar el desenvolvimiento de los trabajadores en las actividades y funciones que realizan en las diferentes organizaciones, planteándose una serie de pasos de forma sistemática	Desempeño de Tareas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajo en Equipo ✓ Niveles de Productividad ✓ Participación Activa ✓ Medio de Superación
	Autor: Ganini y Salessi (2016).		Desempeño Contextual	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Apoyo ✓ Crecimiento personal ✓ Desempeño profesional ✓ Deseo de Superación
			Conducta laboral contraproducente	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Normas de trabajo ✓ Conocimiento ✓ Habilidades ✓ Oferta Laboral ✓ Clima laboral

Para la elaboración de los cuadros estadísticos, se tabularon los datos obtenidos durante la recopilación de información. Se aplicó estadística descriptiva, construyendo tablas para cada ítem y figuras que representaran las variables. Además, se realizó un análisis inferencial utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman para determinar la relación entre las variables y por otra parte se aplicó prueba de χ^2 con un nivel de significación de $p < 0.05$. Para llevar a cabo este análisis, se utilizó el programa de análisis estadístico SPSS v. 26.

RESULTADOS

La mayoría de los encuestados (59,2%) perciben un nivel medio en la variable presupuesto por resultados, seguido por un nivel alto (36%) y un nivel bajo (3,9%). El valor de chi-cuadrado ($\chi^2 = 52.855$) y el p-valor ($p = 3.331e-12$) indican que estas diferencias en las frecuencias son estadísticamente significativas para $p < 0.05$. Estos resultados sugieren que una gran parte de los participantes considera que el presupuesto asignado es adecuado, lo que podría reflejar una gestión financiera eficiente. Sin embargo, el bajo porcentaje de respuestas que indican un nivel bajo podría ser indicativo de áreas que necesitan atención y mejora.

En cuanto al perfil de la variable presupuesto por resultados, la opción "A veces" obtuvo la mayor frecuencia (37,5%), seguida por "Casi siempre" (34,8%), "Casi nunca" (12,2%), "Siempre" (14%) y "Nunca" (1,6%). Las diferencias en las frecuencias son estadísticamente significativas ($\chi^2 = 546.73$, $p = 2.2e-16$). Este patrón sugiere que muchos encuestados son conscientes de la importancia del presupuesto en su desempeño, pero también podría indicar una falta de consistencia en la aplicación de estos presupuestos en su trabajo diario, lo que podría ser un área para el desarrollo de políticas más claras y efectivas.

Para la variable desempeño laboral, la mayoría de los encuestados (73,7%) perciben un nivel medio, seguido por un nivel alto (25%) y un nivel bajo (1,3%). Estas diferencias en las frecuencias son estadísticamente significativas ($\chi^2 = 93.118$, $p = 2.2e-16$). Los resultados indican

que la mayoría de los trabajadores se sienten razonablemente satisfechos con su desempeño, aunque el bajo porcentaje de respuestas que indican un desempeño bajo puede ser un signo positivo de motivación y compromiso laboral. Sin embargo, también sugiere que hay una oportunidad para elevar el rendimiento de aquellos que se encuentran en niveles medios.

En cuanto al perfil de la variable desempeño laboral, la opción "Casi siempre" obtuvo la mayor frecuencia (35,9%), seguida por "A veces" (34,3%), "Casi nunca" (15,2%), "Siempre" (11,2%) y "Nunca" (3,3%). Las diferencias en las frecuencias son estadísticamente significativas ($X^2 = 516.37$, $p = 2.2e-16$). Este perfil refleja una tendencia positiva hacia el compromiso y la responsabilidad en el trabajo, aunque el hecho de que un porcentaje significativo de encuestados se clasifique en las categorías "A veces" y "Casi nunca" sugiere que hay margen para mejorar el desempeño laboral a través de programas de capacitación y desarrollo profesional.

Los resultados indican que la mayoría de los encuestados perciben un nivel medio tanto en la variable presupuesto por resultados como en la variable desempeño laboral. Las opciones más frecuentes en el perfil de ambas variables fueron "A veces" y "Casi siempre". Estas diferencias en las frecuencias observadas son estadísticamente significativas según los valores de chi-cuadrado y los p-valores reportados. Esto resalta la importancia de continuar monitoreando y ajustando las políticas de presupuesto y desempeño para maximizar la eficiencia y efectividad en el entorno laboral.

Tabla 2

Perfil de la variable del presupuesto por resultados y su relación con el desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	X ²	p
Variable presupuesto por resultados				
Bajo	3	3,9a	52.855	3.331e-12
Medio	45	59,2b		
Alto	28	36c		
Perfil para la variable presupuesto por resultados				
Nunca	15	1,6a	546.73	2.2e-16
Casi nunca	111	12,2b		
A veces	342	37,5c		
Casi siempre	317	34,8c		
Siempre	127	14b		
Resultados de la variable desempeño laboral				
Bajo	1	1,3a	93.118	2.2e-16
Medio	56	73,7b		
Alto	19	25c		
Perfil de la variable desempeño laboral				
Nunca	33	3,3a	516.37	2.2e-16
Casi nunca	150	15,2b		
A veces	339	34,3c		
Casi siempre	355	35,9c		
Siempre	111	11,2b		

Subíndices distintos dentro de cada variable difieren para $p < 0.05$.

Los resultados sobre las dimensiones del gasto público muestran que la mayoría de los encuestados perciben un nivel medio en el programa presupuestal (52,6%) y un alto nivel (44,7%), mientras que solo un 2,6% lo considera bajo. En el seguimiento, el 59,2% reporta un nivel alto, lo que indica una buena percepción de la supervisión de los recursos. La evaluación independiente presenta un 56,6% en nivel medio y un 34,2% en alto, sugiriendo que la mayoría de los encuestados confían en los mecanismos de evaluación. Por último, en el incentivo a la gestión, el 60,5% considera que hay un alto incentivo, lo que puede motivar una mejor gestión de los recursos. Las diferencias en las frecuencias son estadísticamente significativas ($p < 0.05$), lo que sugiere que las percepciones sobre el gasto público son relevantes y pueden influir en el desempeño laboral.

En cuanto a las dimensiones del desempeño laboral, el 56,6% de los encuestados percibe un desempeño de tareas en nivel medio, mientras que el 43,4% lo considera alto. Sin embargo, no hay respuestas en el nivel bajo, lo que indica un consenso positivo sobre la realización de tareas. En el desempeño contextual, el 59,2% se clasifica en alto, lo que refleja un buen ambiente laboral. En la conducta laboral, el 56,6% se sitúa en nivel medio, pero un 18,4% reporta un bajo desempeño, lo que puede ser motivo de preocupación. Las diferencias en las frecuencias son estadísticamente significativas en esta dimensión ($p < 0.05$), lo que sugiere que la conducta laboral puede necesitar atención para mejorar el desempeño general.

Los resultados reflejan una percepción mayoritariamente positiva sobre las dimensiones del gasto público y del desempeño laboral. La alta frecuencia de respuestas en niveles medio y alto sugiere que los encuestados tienen confianza en la gestión pública y en su propio desempeño. Sin embargo, la presencia de un pequeño porcentaje que reporta niveles bajos en algunas dimensiones, especialmente en la conducta laboral, indica que hay áreas que requieren atención y mejora. Esto podría implicar la necesidad de implementar estrategias de capacitación y desarrollo profesional para elevar el desempeño general. Además, se destaca la importancia de mantener mecanismos de evaluación y seguimiento que fortalezcan la confianza en la gestión pública y fomenten un ambiente laboral más productivo.

Tabla 3

Dimensiones del gasto público y del desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	X ²	p
Dimensiones del gasto público				
Programa presupuestal				
Bajo	2	2,6	49.421	1.855e-11
Medio	40	52,6		
Alto	34	44,7		
Seguimiento				
Bajo	1	1,3a	59.25	1.362e-13
Medio	30	39,2b		
Alto	45	59,2c		
Evaluación independiente				
Bajo	7	9,2	59.25	1.362e-13
Medio	43	56,6		
Alto	26	34,2		

Incentivo a la gestión				
Bajo	3	3,9a	59.25	1.362e-13
Medio	27	35,5b		
Alto	46	60,5b		
Dimensiones del desempeño laboral				
Desempeño de tareas				
Bajo	0	0	2.1316	0.1443
Medio	43	56,6		
Alto	33	43,4		
Desempeño contextual				
Bajo	0	0	4.4474	0.03496
Medio	31	40,8a		
Alto	45	59,2b		
Conducta laboral				
Bajo	14	18,4a	28.461	6.605e-07
Medio	43	56,6b		
Alto	319	25,5a		

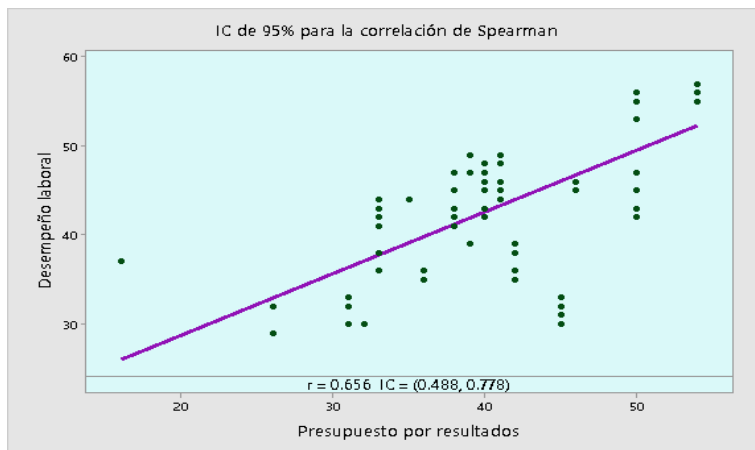
Subíndices distintos dentro de cada dimensión difieren para $p < 0.05$.

Durante la investigación realizada en el Hospital Lircay en el año 2023 se encontró una correlación significativa entre el presupuesto por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo. El valor de correlación ($r_s = 0,656^{**}$) con un valor $p < 0,000$ indica una correlación media. Además, el estudio determinó las correlaciones entre diferentes dimensiones de la variable presupuesto por resultados, incluidos los programas presupuestarios, el seguimiento, las evaluaciones independientes y los incentivos a la gestión, y la variable desempeño laboral. Cada valor de correlación obtenido tiene su propia interpretación indicando el grado de correlación.

Con base en los hallazgos de este estudio, se puede concluir que existe una correlación entre el presupuesto asignado por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Lircay en el año 2023. Estos factores incluyen programas presupuestarios, seguimiento, evaluaciones independientes e incentivos de gestión. Por lo tanto, nuestra hipótesis general de que el presupuesto por resultados tiene un impacto positivo en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Lircay en el 2023 es cierta, pues aquí establecemos que, en función a las percepciones, que según los servidores públicos nombrados con el régimen laboral N° 276 y del personal administrativo del régimen laboral CAS del Hospital Lircay, expresan que si existe un adecuado manejo en el presupuesto por resultados, se logrará un buen desempeño laboral en el Hospital Lircay, Año 2023.

Figura 1

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



La Tabla 4 presenta los resultados de la prueba de hipótesis específicas sobre la relación entre las dimensiones del presupuesto por resultados y el desempeño laboral, utilizando el coeficiente de correlación de Spearman (rs). Los hallazgos indican que todas las dimensiones tienen una correlación positiva y significativa con el desempeño laboral: el programa presupuestal muestra la correlación más fuerte ($r_s = 0,677$, $p < 0,001$), seguido por la evaluación independiente ($r_s = 0,613$, $p < 0,001$), el seguimiento ($r_s = 0,599$, $p < 0,001$) y los incentivos a la gestión ($r_s = 0,593$, $p < 0,001$). Esto sugiere que una adecuada asignación de recursos, junto con un seguimiento y evaluación efectivos, puede motivar a los empleados a mejorar su desempeño. Aunque los incentivos son importantes, su correlación más baja indica que no son el factor más determinante. En conjunto, estos resultados respaldan la idea de que un presupuesto por resultados bien diseñado puede contribuir significativamente a mejorar el desempeño laboral, aunque se requieren más investigaciones para explorar relaciones causales y otros factores influyentes.

Tabla 4

Valores de correlación para las dimensiones y el desempeño laboral

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

DISCUSIÓN

Con base en los hallazgos de este estudio, se establece que existe una correlación entre el presupuesto asignado por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Lircay en 2023. Los factores que influyen en esta relación incluyen programas presupuestarios, seguimiento, evaluaciones independientes e incentivos de gestión. Por lo tanto, el presupuesto por resultados impacta positivamente en el desempeño laboral del personal

administrativo del hospital. Las percepciones de los servidores públicos bajo el régimen laboral N° 276 y del personal administrativo del régimen laboral CAS indican que un manejo adecuado del presupuesto por resultados propicia un buen desempeño laboral en el Hospital Lircay durante el año 2023.

En tal sentido, se puede afirmar que existe una correlación positiva y significativa ($p=0,000$) entre los niveles del presupuesto por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Lircay durante el año 2023. Esto se alinea con lo planteado por Pérez, (2021), quien concluyó que la gestión del presupuesto por resultados tuvo una influencia media en la calidad del gasto en la UGEL Cajamarca durante 2018-2019. Por otro lado, Alvarez, (2019), notificó resultados similares, en cuanto a una correlación alta y significativa ($p =0,000 < 0,05$; $r = 0,718$), del presupuesto por resultado y su ejecución en la facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería. Los resultados encontrados en este trabajo corroboran lo anterior, lo que es una evidencia fehaciente de que el manejo efectivo del presupuesto permitirá alcanzar un alto nivel de desempeño laboral en el Hospital Lircay en el año 2023.

De igual forma, la investigación reveló que existe una asociación notable entre los niveles de los programas presupuestarios y el desempeño laboral en el Hospital Lircay en el año 2023. Este hallazgo está en línea con el estudio realizado por Collas, (2019), en el que se confirmó una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en las Fiscalías Penales del Ministerio Público de Huancayo en 2018. La prueba Rho de Spearman arrojó una relación positiva y moderada con un coeficiente de correlación de .682 ($p=0.000$). En este sentido, los resultados encontrados en este trabajo coinciden con los autores citados. En consecuencia, se puede afirmar que la implementación de un plan financiero bien estructurado, el Hospital Lircay ha exhibido niveles encomiables de eficiencia operativa a lo largo del año 2023.

Asimismo, existe una correlación positiva entre el seguimiento y el desempeño laboral, esta correlación está indicada por un valor de $rs=0.599$ ** con ($p=0.000$). Esta correlación se observa entre los niveles de la dimensión seguimiento y la variable desempeño laboral en el Hospital Lircay en el año 2023. En esta dirección, Borda, (2018), establece la realización del análisis del manejo del presupuesto tradicional con los presupuestos por resultados, lo cual no incide en la ejecución presupuestal, una vez que la incidencia de la ejecución presupuestal es desfavorable con respecto al presupuesto tradicional y es bastante favorable con respecto a los presupuestos por resultados, por la simple razón de que los presupuesto tradicionales en relación al devengado con el presupuesto institucional de apertura (PIA) (Cotacallapa, 2022). Por lo tanto, podemos afirmar con confianza que con el debido seguimiento y supervisión, el Hospital Lircay ha demostrado un encomiable desempeño en el año 2023.

Por otra parte, existió una correlación positiva y significativa entre la evaluación y el desempeño laboral del personal administrativo. Fue evidente de la existencia de esta correlación en relación a los niveles de evaluaciones independientes y la variable de desempeño laboral. Estos resultados son comparables con los obtenidos previamente por Paucar, (2022), el cual señala que la correlación de la gestión pública presupuestaria con las decisiones estratégicas de gobierno en

la Universidad Nacional de Huancavelica es media de 0.607 y significativa en 0,000. La gestión del presupuesto institucional se mantiene consistentemente mediante la adhesión al plan estratégico y la gestión eficaz del proceso presupuestario (Vásquez y Torres, 2023). La implementación de la gestión presupuestaria abierta permite la participación ciudadana de manera coordinada, fomentando la equidad en la asignación presupuestaria. Para garantizar la regularidad y la transparencia en la gestión presupuestaria, es necesario integrar la tecnología y establecer un portal de información para facilitar el acceso, la difusión y la rendición de cuentas tanto a las partes interesadas como al público en general. Al reflexionar sobre los hallazgos de la presente investigación, se reconoce la validación de que el Hospital Lircay ha demostrado un desempeño encomiable en el año 2023.

Por último, los incentivos a la gestión se relacionan de manera positiva y significativa con el desempeño laboral del personal administrativo, en lo que respecta a los niveles de la dimensión de los incentivos a la gestión y la variable desempeño laboral. Al comparar estos resultados con los de otros autores se observan criterios variables. En esta dirección, Paucar, (2022), reconoce mediante su investigación que no existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba- Huancavelica en el año 2018, por presentar el coeficiente de correlación de Tau b de Kendall de ,013 y un p valor de 0,923. Sin embargo, Sánchez, (2020), demuestra que, si existe una relación muy directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2016 con un 95% de confianza, resultados con los cuales se coincide en este trabajo.

CONCLUSIONES

El estudio realizado en el Hospital Lircay durante el año 2023 reveló una correlación positiva significativa entre el presupuesto por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo. En particular, se identificó que aspectos como el programa presupuestal, el seguimiento, la evaluación independiente y los incentivos a la gestión se relacionan de manera positiva con el rendimiento laboral. Estos hallazgos indican que un enfoque de presupuesto por resultados, que contemple una asignación adecuada de recursos, un monitoreo efectivo, una evaluación objetiva y la implementación de incentivos pertinentes, puede ser clave para mejorar el desempeño de los trabajadores en el sector público. No obstante, es fundamental llevar a cabo investigaciones adicionales que permitan establecer relaciones causales y examinar otros factores que puedan influir en el desempeño laboral en este contexto.

REFERENCIAS

- Alvarez, E. Y. P. (2019). Programación y ejecución del presupuesto por resultado en la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería Lima-2017 [Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. *In Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/3093>

- Borda, E. M. I. (2018). Evaluación del presupuesto tradicional y presupuesto por resultados en la gestión de la red de salud Puno año 2017 [Universidad Nacional de San Agustín]. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNSA_d221c0e1e41a399dca43547109edc3ec/Details
- Collas, F. R. O. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral en las fiscalías penales del Ministerio Público de Huancayo, 2018 [Universidad Peruana de Ciencias e Informática]. In *Universidad Peruana de Ciencias e Informática*. <http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/26>
- Cotacallapa, F. P. (2022). Presupuesto por Resultados con la Gestión Administrativa en la Policía Nacional del Perú - Puno. *Rev. Gestión y Finanzas*, 1(1), 28–38. <https://revistas.unap.edu.pe/journal/index.php/rigf/article/view/557>
- González, J. C. R. (2022). Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo - 2022 [Universidad Privada Antenor Orrego]. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/9951/REP_JULIO.GONZÁLES_MOTIVACION.Y.SU.INFLUENCIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gutiérrez, D. J. V., & Pando, J. L. U. (2018). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de una institución educativa de nivel secundario de la ciudad de Cajamarca [Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello]. https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_50143e8c6bc934e923b5c5f54abadcea
- Izquierdo, M. X. C. (2021). Logros y retos en la implementación del presupuesto por resultados en Ecuador [Universidad de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/180548>
- Paucar, H. Y. R. (2022). Gestión pública presupuestaria y decisiones estratégicas de gobierno en la Universidad Nacional de Huancavelica, 2020 [Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://repositorio.unh.edu.pe/items/550f97c5-e7d5-4cf7-a5ba-ff0dd459c30e>
- Pérez, M. G. G. (2021). La gestión de presupuesto por resultados y su incidencia en la calidad de gastos en la unidad de gestión educativa local Cajamarca, 2018 - 2019 [Universidad Nacional de Cajamarca]. In *Universidad Nacional de Cajamarca*. <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/4279>
- Rivera, I. M. (2019). Comunicación interna y desempeño laboral de los empleados del hospital la Carlota en Montemorelos [Universidad de Montemorelos]. <https://dspace.um.edu.mx/bitstream/handle/20.500.11972/1047/TesisIlianaRivera.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Sánchez, A. M. S. (2020). Clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional De Huancavelica - 2016 (p. 115). *Universidad Nacional de Huancavelica*. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3829>
- Vargas, J. A. M., & Zavaleta, W. E. C. (2020). La gestión del presupuesto por resultados y la calidad del gasto en gobiernos locales. *Vis. Futuro*, 24(2), 1–13. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1668-87082020000200002&script=sci_arttext
- Vásquez, N. C. S., & Torres, P. E. C. (2023). La gestión del presupuesto por resultados en la calidad del gasto público en el sector salud. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 2, 1–18. <https://doi.org/10.46377/DILEMAS.V2I10.3512>

Zans, A. J. C. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016 [*Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua*]. <https://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/4744/>