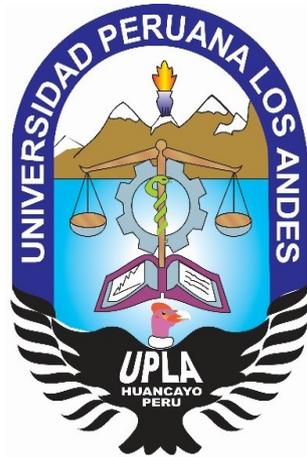


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas



TESIS

“La influencia de la gestión financiera en el desarrollo del personal en el Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA”

Para Optar : Título Profesional de Contador Público
Autor : Bach. Cárdenas Martínez Doris Sofía
Asesor : Mg. Fernando Polo Orellana
Línea de Investigación : Ciencias Empresariales y de los Recursos Institucional
Fecha de inicio y culminación : 15 junio 2018 a 14 junio 2019

Huancayo – Perú

2019

Hoja de aprobación de jurados

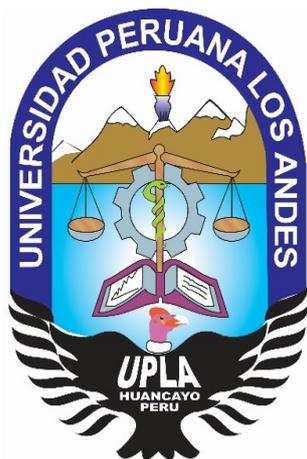
Presidente

Jurado

Jurado

Secretario Académico

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas



TESIS

“La influencia de la gestión financiera en el desarrollo del personal en el Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA”

Para Optar : Título Profesional de Contador Público
Autor : Bach. Cárdenas Martínez Doris Sofía
Asesor : Mg. Fernando Polo Orellana
Línea de Investigación : Ciencias Empresariales y de los Recursos Institucional
Fecha de inicio y culminación : 15 junio 2018 a 14 junio 2019

Huancayo – Perú

2019

ASESOR

Mg. Fernando Polo Orellana

DEDICATORIA

Dedico esta obra primero a Dios por permitirme tener vida, salud y poder realizar uno más de mis propósitos que es de ser Contadora Publica.

A mis padres, eternos recuerdo gratitud por brindarme su apoyo, su comprensión y educación en esta carrera.

A mi maestro, Manuel Rodolfo León Ruiz por su apoyo, paciencia y colaboración en la realización del presente trabajo.

La autora

AGRADECIMIENTO

Al profesor CPC Manuel Rodolfo León Ruiz, por su orientación, consejos y revisiones al presente trabajo.

A los profesores de la facultad, principalmente al profesor CPC Manuel Rodolfo León Ruiz, por sus observaciones teóricas que me sirvieron de mucho.

A todas aquellas personas que indirectamente me ayudaron para culminar este trabajo y que muchas veces constituyeron un invariable apoyo.

Y por encima de todo doy gracias a Dios.

La autora.

Contenido

	Pág.
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
CONTENIDO	V
CONTENDIÓ DE TABLAS	VIII
CONTENIDO DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN	X
TÉRMINOS CLAVES UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN	XII
INTRODUCCIÓN	XIII

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1	Descripción de la Realidad Problemática	16
1.2	Delimitación del Problema.....	18
1.3	Formulación del Problema	20
	1.3.1 Problema General.....	20
	1.3.2 Problemas Específicos	20
1.4	Justificación e Importancia del estudio.....	20
	1.4.1 Social.....	20
	1.4.2 Teórica	20
	1.4.3 Metodológica	21
1.5	Objetivos de la Investigación.....	21
	1.5.1 Objetivo General.....	21

1.5.2	Objetivos Específicos.....	21
-------	----------------------------	----

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1	Antecedentes	22
2.1.1	A Nivel Internacional.....	22
2.1.2	A Nivel Nacional	25
2.2	Bases Teóricas o Científicas	27
2.2.1	Gestión Financiera V1	27
2.2.2	Desarrollo de Personal V2	31
2.3	Marco Conceptual	36

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1	Hipótesis General	38
3.2	Hipótesis Específicas	38
3.3	Variables	39

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1	Método de Investigación.....	40
4.2	Tipo de Investigación.....	40
4.3	Nivel e la Investigación	41
4.4	Diseño de la Investigación.....	41
4.5	Población y Muestra	42
4.5.1	Población Objetivo	42
4.5.2	Muestra	42
4.6	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	42

4.6.1	Técnicas de Recolección de Datos	42
4.6.2	Instrumentos de Recolección de Datos	42
4.7	Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.....	43
4.8	Aspectos Éticos de la Investigación.....	44

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1	Descripción de Resultados.....	45
5.2	Contraste de Hipótesis	55
	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	66
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	70
	ANEXOS	72
	Matriz de Consistencia.....	73
	Matriz de Operacionalización de Variables	75
	Matriz de Operacionalización del Instrumento.....	76
	El Instrumento de Investigación y Constancia de su Aplicación.....	77
	Confiabilidad y Validez del Instrumento.....	80
	La Data de Procesamiento de Datos	81
	Consentimiento Informado	87
	Fotos de la Aplicación del Instrumento	88

Contenido de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización Costos	39
Tabla 2. Operacionalización Satisfacción del cliente	39
Tabla 3. Confiabilidad	43
Tabla 4. Gestión financiera	45
Tabla 5. Creación de Valor	46
Tabla 6. Financiamiento	47
Tabla 7. Toma de Decisiones para la Inversión	48
Tabla 8. Asignación Oportuna de Recursos	49
Tabla 9. Desarrollo de Personal	50
Tabla 10. Evaluación de Necesidades	51
Tabla 11. Diseño del Programa	52
Tabla 12. Implementación del Programa	53
Tabla 13. Evaluación del Programa	54
Tabla 14. Relaciones Hipótesis General	56
Tabla 15. Tabla de Valores de la rho Spearman	56
Tabla 16. Relaciones Hipótesis Específica 1	58
Tabla 17. Relaciones Hipótesis Específica 2	60
Tabla 18. Relaciones Hipótesis Específica 3	62
Tabla 19. Relaciones Hipótesis Específica 4	64

Contenido de Figuras

	Pág.
Figura 1. Costos	45
Figura 2. Reconocimiento de los Costos.....	46
Figura 3. Medición de los Costos	47
Figura 4. Registro contable de los Costos.....	48
Figura 5. Satisfacción del Cliente	50
Figura 6. Elementos Tangibles (Y1).....	51
Figura 7. Elementos Intangibles (Y2).....	52
Figura 8. Servicio Post Venta (Y3).....	53

Resumen

La presente investigación se realizó para dar respuesta al problema ¿En qué medida influye la gestión financiera (X) en el desarrollo del personal (Y) del hospital de emergencias pediátricas del Ministerio de Salud?; el objetivo general formulado ha sido: Establecer en qué medida influye la gestión financiera (X) en el desarrollo del personal (Y) en el hospital de emergencias pediátricas del MINSA.; la hipótesis general propuesta es: Existe una influencia directa y significativa entre la gestión financiera (X) y el desarrollo del personal (Y) en el hospital de emergencias pediátricas del MINSA.

El tipo de investigación a utilizar fue: básico, de acuerdo con la naturaleza del estudio de la investigación, reúne las características de un estudio descriptivo, correlacional, no experimental, el método de la investigación para demostrar y comprobar la hipótesis fue el correlacional.

Palabras Clave: Gestión financiera (X), desarrollo de personal (Y).

Abstract

In the present investigation, it started to respond to the problem: To what extent does financial management influence the development of personnel in the pediatric emergency hospital of the MINSA ?; the overall objective was: To establish the extent to which financial management influences staff development in the pediatric emergency hospital of MINSA; the general hypothesis proposed is: There is a direct and significant influence between financial management and staff development in the pediatric emergency hospital of MINSA.

The type of research to be used was: basic, according to the nature of the research study, gathers the characteristics of a descriptive, correlational, non-experimental study, the method of research to demonstrate and test the hypothesis was correlational.

Key words: Financial management, staff development.

Temas Claves Utilizados en la Investigación

La gestión financiera consiste en gestionar los recursos que existen en una empresa para garantizar que sean suficientes para cubrir los gastos para que funcione. En una empresa, esta responsabilidad solo tiene una persona: el gerente de finanzas. De esta manera, puede mantener un control adecuado y ordenado de los ingresos y gastos de la empresa.

El desarrollo de personal nace a raíz de la alta competitividad que enfrentan las empresas hoy en día significa la necesidad de intensificar los esfuerzos para mejorar las habilidades de capital humano.

Introducción

Durante varias décadas, el personal que laboraba en los diferentes establecimientos del Ministerio de Salud mayormente presentaba estudios hasta el nivel secundario y referente a los profesionales de la salud generalmente contaban con sus respectivos títulos universitarios.

En la Actualidad y debido principalmente a la necesidad de brindar una atención de calidad a los pacientes pediátricos, el personal administrativo y asistencial se ha visto en la necesidad de alcanzar estudios universitarios y de especialidad respectivamente; sin embargo, las bajas remuneraciones que perciben los trabajadores, no ha permitido el desarrollo académico de un gran número de trabajadores como tampoco su capacitación para el mejor cumplimiento de sus funciones; por ello, en algunos establecimientos de salud, no ha sido posible alcanzar la meta deseada respecto a la atención de calidad en los Hospitales y Establecimientos que lidera el Ministerio de Salud (MINSA)

El Hospital de Emergencias Pediátricas, es un Hospital de referencia nacional categoría III-E, que brinda atención especializada permanente en emergencias y urgencias pediátricas a los usuarios, y con la finalidad de contar con personal altamente capacitado para prestar servicios de calidad, resultó necesario planificar acciones de capacitación para el personal asistencial y administrativo.

El Proceso de capacitación comprende un ciclo de tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación. Dicho proceso se interrelaciona con la Gestión del Rendimiento, recibiendo información sobre evaluación de desempeño de los servidores, que permita planificar y ejecutar acciones de capacitación de manera prioritaria para el personal que labora en el Hospital de Emergencias Pediátricas.

En la etapa de ejecución se ha seleccionado proveedores de capacitación que brinden servicios de calidad; así como la implementación, seguimiento y monitoreo de la capacitación y las acciones que aseguren la participación de los servidores. Las Acciones de Capacitación programadas para el año 2017, se han ejecutado de acuerdo con la disponibilidad presupuestal existente.

La etapa de evaluación tiene por finalidad medir los resultados de las Acciones de Capacitación ejecutadas. Comprende cuatro niveles: Reacción, Aprendizaje, Aplicación e Impacto. No todas las Acciones de Capacitación se miden en los cuatro niveles, el nivel de evaluación depende de la naturaleza y objetivo de capacitación.

La infraestructura, los equipos biomédicos, el acceso a los productos farmacéuticos y atención médica son componentes importantes para proporcionar una atención médica adecuada; sin embargo, los recursos humanos constituyen un factor clave para garantizar la calidad de la atención.

Por lo expuesto, se ha determinado que el problema general consiste en verificar la influencia de la Gestión Financiera en el desarrollo del personal del Hospital de Emergencias Pediátricas, Ejercicio Fiscal 2017. Al respecto, la hipótesis general afirma que existe una influencia directa y significativa entre la Gestión Financiera y el Desarrollo del Personal en el HEP.

Como resultado de la Contrastación de la hipótesis general, se ha centrado la atención en el desarrollo del personal; por ello y tomando en consideración el bajo nivel remunerativo que perciben los trabajadores, la Dirección General del HEP, dispuso optimizar la Gestión Financiera a fin de influir significativamente en el desarrollo del personal administrativo y asistencial de la institución, lográndose cumplir con los objetivos Estratégicos del HEP.

El presente trabajo se centrará en el análisis de la evaluación de los resultados de los programas de capacitación, explorando las formas existentes para evaluarlo.

Para ello, hemos realizado un estudio descriptivo del proceso de capacitación en el HEP, definiendo en que consiste la capacitación, como se manifiesta, las características que presenta y todo aquello relacionado con la misma.

Para ello se ha desarrollado los siguientes capítulos:

En el capítulo I se presenta el planteamiento de la investigación, la descripción y formulación del problema, objetivos, justificación, delimitación del problema, objetivos y relevancia de la investigación.

En el capítulo II se abordan los aspectos teóricos, los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, marco conceptual del trabajo de investigación, planteamientos de Hipótesis y Variables.

En el capítulo III se aborda el marco metodológico en el que se basó el presente trabajo de investigación, la población y muestra.

En el capítulo IV se presentan los resultados de la investigación, contrastación de las hipótesis y discusión de resultados.

Al final se presentan las conclusiones y recomendaciones de esta Tesis.

La autora.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

Hospital Emergencias Pediátricas se formó el 12 de julio de 1985 por RM no. 183-85 designación / DVM Pediátrica Centro de Emergencia, la conferencia es la octava cuadra de la Avenida Grau distrito de La Victoria en la antigua ayuda pública local en Lima. En 1987, se adjuntó al Hospital de Emergencia Casimiro Ulloa y tres años más tarde al Instituto de Salud Infantil. El 3 de agosto de 1991, esta integración se interrumpió a petición de sus empleados, dado que se trata de un hospital de apoyo especializado en la salud infantil. A partir de este período comenzó repotenciación de las diferentes áreas y servicios del departamento promueve un mejor servicio a los usuarios, por lo que condicionó y realizar operaciones y cuidados intensivos pediátricos con la disposición respectiva de los dispositivos móviles

En marzo de 1995, RM N° Hospitalario 206-95 / SA / DM será nombrado Hospital Infantil de Emergencias, proporcionando especializada para los niños en el cuidado de las especialidades de medicina, cirugía, ortopedia, neurocirugía, anestesia y medicina de cuidados críticos, contando hasta el momento con 6 oficinas para la atención de emergencia y 45 camas para atención hospitalaria. Hoy en día y se encuentra en una zona de gran influencia y disponibilidad, es imprescindible para llevar a cabo la última fase del proyecto de renovación y expansión importante de emergencia de los niños del hospital.

El 27 de junio de 2005 mediante la Resolución del Director No. 614 / 2005-DG-DESP-DSS-DISA.V.LC. Hospital de Emergencia Pediátricas Categoría III-1 III Hospital Especializado Atención Pediátrica de Emergencia Tercer Nivel.

Misión: Somos una organización especializada en la atención integral de las emergencias y urgencias en la población pediátrica, comprometidos con su recuperación y satisfacción de la familia, contando con personal competente e innovador que garantiza una alta capacidad de respuesta.

Visión: Ser reconocidos como el Hospital modelo en atención de emergencias y urgencias pediátricas por nuestra eficiencia, calidad y trato humano.

Objetivos: Los Objetivos del Hospital de Emergencias Pediátricas, referentes al programa de capacitación, son los siguientes:

Mejorar las competencias y actualizar los conocimientos de los recursos humanos para lograr una optimización de la especialización asistencial y administrativa en la atención integral del paciente pediátrico.

Fortalecer la cultura organizacional basada en el liderazgo, valores institucionales y trabajo en equipo.

Promover un trato humano y de respeto hacia los pacientes, acompañantes y entre los trabajadores de la institución.

Promover una cultura de prevención en los trabajadores en relación con los Riesgos Laborales de la Institución.

Fomentar una cultura de Ética Institucional y lucha contra la corrupción.

El fortalecimiento de la gama de servicios de salud pública es un aspecto fundamental de nuestra nación. Con este fin, se implementó una planificación plurianual que requirió un presupuesto para la planificación de salud pública de más de S /. 8,000 millones en los años 2015 y permitió establecer centros de salud con la capacidad de proporcionar un nuevo estándar para la atención de las personas.

1.2 Delimitación del Problema

La mayor inversión se realizó en infraestructura hospitalaria, equipos médicos de alta tecnología y profesionales de la salud para proporcionar servicios de atención médica.

Durante el período 2011-2015, se completaron 130 establecimientos de salud. 91 de estos son nuevos y 39 extensiones y / o reconstrucciones y puestos en servicio.

Antes de que el gobierno actual proporcionara 51 establecimientos de salud entre hospitales y centros de salud nuevos, ampliados y / o renovados.

Además, 108 instituciones de atención de proyectos estaban preparando estudios preliminares y archivos técnicos, algunos de los cuales se abrirán en 2017 y 2018, así como la implementación de una política gubernamental que supera a los gobiernos.

La planificación de estos trabajos fue posible gracias a la consulta con los gobernadores y las autoridades regionales de que estas instalaciones proporcionan recursos adicionales, fortaleciendo la política de gestión para la sostenibilidad de la capacidad de las nuevas obras hidráulicas.

Las inversiones en infraestructura y el equipo es parte de un conjunto de cambios que tienen como objetivo lograr un seguro de salud universal, como son el acceso a servicios integrales y de calidad a nivel nacional y en línea con la expansión de las necesidades de atención de la población más necesitados. Por lo tanto, el Ministerio de Salud trabaja en línea con un dispositivo que garantiza la protección de la salud humana, para brindar a la población peruana el acceso a la atención médica cuando la necesitan.

En este contexto, podemos señalar que el mundo enfrenta una crisis de salud humana, que está particularmente relacionada con los países en desarrollo. Según el World Health Report 2016, hay un grupo de 55 países, la mayoría de ellos en África, con

deficiencias críticas en el número de profesionales de la salud. Perú tiene el triste privilegio de ser el único país de América del Sur considerado en este grupo.

La salud, aunque es un derecho fundamental desde un punto de vista constitucional, sigue siendo un logro difícil de cristalizar para nuestra población. Y, contrariamente al crecimiento económico que ha surgido en nuestro país en las últimas décadas, todavía vemos una gran carga de morbilidad vinculada a la pobreza y al saneamiento injustificado.

Si bien es cierto que la infraestructura, la disponibilidad de activos y el acceso a la atención médica y los productos farmacéuticos son componentes importantes para proporcionar una atención médica adecuada, los recursos humanos siguen siendo un factor clave para garantizar la calidad de la atención. Desafortunadamente, este ha sido un aspecto ampliamente pasado por alto. Los salarios insuficientes, las condiciones de trabajo inadecuadas, la falta de acceso a la información, la corrupción y la falta de reconocimiento son factores que afectan la motivación de muchos trabajadores. Por esta razón, es importante estudiar cómo la administración financiera afecta el desarrollo del personal (Y) en el sector de la salud de nuestro país.

Comenta mucho sobre infraestructura, pero poco sobre desarrollo del personal, tampoco desarrolla sobre Gestión Financiera.

Esta investigación centrará su mirada en determinar cómo el proceso logístico bien llevado permite obtener buenos resultados, realizando costos adecuados con el fin de generar satisfacción positiva en los clientes que necesiten de los servicios de la empresa en estudio.

1.3 Formulación del Problema

1.3.1 Problema General

¿La gestión financiera (X) y el desarrollo del personal (Y) en el Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA?

1.3.2 Problemas Específicos

1. ¿La creación de valor (X1) en el desarrollo del personal (Y) en el Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA?
2. ¿El financiamiento (X2) en el desarrollo del personal (Y) en el Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA?
3. ¿La toma de decisiones (X3) para la inversión en el desarrollo del personal (Y) en el Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA?
4. ¿La asignación oportuna de recursos (X4) en el desarrollo del personal (Y) en el Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA?

1.4 Justificación e Importancia del Estudio

1.4.1 Social

La salud pública es importante para el progreso de las naciones, por lo cual el mejorar su gestión financiera y mejorar el desarrollo del personal permitirá tener mejores resultados institucionales mejorando la salud pública

1.4.2 Teórica

La investigación propuesta realizara un análisis detallado de las teorías que encontramos en la actualidad sobre gestión financiera y el desarrollo de personal. El resultado de la operacionalización de la variable y las dimensiones escogidas permitirán encontrar soluciones concretas a problemas en la gestión financiera y en el desarrollo del personal.

Con tales resultados se tendrá también la posibilidad de proponer cambios en los procesos de la organización que regulan los procesos en el hospital para lograr sus objetivos.

1.4.3 Metodológica

Se aplicará un nivel de investigación correlacional, orientada a la determinación del grado de relación existente entre los variables objeto de estudio en una misma muestra encontrando el grado de relación existente entre los fenómenos o eventos observados en forma objetiva.

1.5 Objetivos de la Investigación

1.5.1 Objetivo General

Establecer en qué medida influye la gestión financiera (X) en el desarrollo del personal (Y) en el Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA.

1.5.2 Objetivos Específicos

1. Determinar en qué medida influye la creación de valor (X1) en el desarrollo del personal (Y) en el Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA.
2. Determinar en qué medida influye el financiamiento (X2) en el desarrollo del personal (Y) en el Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA.
3. Determinar en qué medida influye la toma de decisiones (X3) para la inversión en el desarrollo del personal (Y) en el Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA.
4. Determinar en qué medida influye la asignación oportuna de recursos (X4) en el desarrollo del personal (Y) en el Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 A Nivel Internacional

Primero Salvioli (2012) presenta el artículo científico “*Reforma de la gestión financiera en el ámbito municipal de la provincia de Buenos Aires – R.A.F.A.M.*”. Este trabajo tiene como objetivo mostrar los progresos realizados y la estrategia seguida por la administración provincial para implementar un nuevo modelo de gestión administrativa en los municipios de la provincia de Buenos Aires. “Este artículo analiza los aspectos conceptuales y analíticos que guiaron el proceso de reforma municipal y analiza la experiencia acumulada en los años que exigían su implementación, identificar factores de éxito. También exploramos los pasos para empezar a trabajar, empezando en 2008, con modernas técnicas de gestión orientadas a resultados. El Ministerio de Economía de la provincia, a través de la Secretaría de Política Fiscal y Coordinación, decidió promover una amplia reforma de la gestión financiera y recursos reales en el área de los municipios de Buenos Aires. Para ello, utilizó la sanción del Provincial Decreto n° 2980/00, que modificó, en aspectos relevantes, las reglas contables de los municipios de la provincia. Este modelo es parte de una tendencia mundial de cambio en la cultura de gobernanza, la adaptación de métodos y estrategias de gestión para la revolución de las TIC. El último fue alcanzado a través del desarrollo por el gobierno provincial de un sistema de computadora moderno capaz de soportar todas las innovaciones en la gestión financiera contenida en el cuerpo conceptual de la Reforma. Por lo

tanto, es un modelo sin precedentes en Argentina, ambos subsistemas involucrados y para su integración en una aplicación Modelo Macro a nivel municipal de gobierno. Así, en la primera parte de un trabajo de diagnóstico integral se desarrolla, describiendo los aspectos críticos de la situación en que los municipios eran antes de la Reforma. A continuación, el marco conceptual, que examina la historia y los principios básicos que encuadran el nuevo modelo de gestión, incluyendo enfoques metodológicos, objetivos, metas y principales características de la reforma, en general, y cada uno de los sistemas en particular presentes, enfatizando las las instancias de interacción entre cada uno de ellos. De la misma forma, un análisis de ajustes tuvieron que ser hechos en cuestiones legales es que la aplicación del nuevo modelo va con el apoyo reglamentario adecuado”.

Segundo Uña (2010) presenta la tesis “El presupuesto basado en resultados y los sistemas de gestión financiera. América Latina” presenta importantes avances en su situación macroeconómica en relación a las décadas anteriores. “Después de experimentar ciclos de expansión y recesión en sus economías desde principios de esta década, la situación fiscal en la región presentó un conjunto razonable de indicadores de fuerza, especialmente en términos de sus niveles de déficit y de deuda. En gran parte, estos resultados son el resultado de políticas macroeconómicas responsables, tanto fiscales y monetarias, incluso en medio de la crisis financiera global de 2009. Pero en este contexto de estabilidad macroeconómica, todavía hay desafíos relacionados con la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos de los ciudadanos, países de la región. Cabe señalar que en 2008, el 33% de la población latinoamericana vivía en la pobreza, un indicador subyacente a la prioridad de mejorar la eficiencia y

eficacia del gasto público, gastos principalmente sociales. Las iniciativas que promuevan mejoras en la calidad del presupuesto se enfrentan a debilidades estructurales inherentes al ciclo presupuestario, como estimaciones de recursos de baja calidad, tendencia a desarrollar presupuestos inerciales y un bajo nivel de desarrollo de mecanismos de monitoreo y evaluación del presupuesto. Además de estos problemas estructurales, los gobiernos de la región también enfrentan la necesidad de crear más espacio fiscal para implementar nuevas prioridades de políticas públicas, preservando la solvencia fiscal intertemporal. Enfrentados a este conjunto de desafíos, los países de América Latina y el Caribe comenzaron a promover la implementación del presupuesto como una herramienta que ayudaba a mejorar la calidad del gasto público, la representatividad y la transparencia ante los ciudadanos y el Parlamento”.

Tercero Espinel y Vega (2008), publican el artículo científico “Sistema de gestión financiera y contable optimizar los procesos de administración pública en américa latina”. La gran mayoría de los problemas que la Administración Pública tiene en los países latinoamericanos, “en particular el caso de Colombia y que se extiende a otros países, es debido a la falta de Sistemas de Información que les permiten gestionar informaciones de forma ágil, precisa, confiable, seguro y auditado. Esto es debido al alto costo de un Sistema de Información Comercial, similar al utilizado por los países desarrollados. Por lo tanto, un grupo de profesionales colombianos de diferentes áreas, incluyendo Investigadores en el área de Ciencias de la Computación, Comunicaciones, Gestión Pública y Gestión del Conocimiento, trabaja desde hace tres años en el diseño e implementación de una herramienta de software que puede adaptarse a los diferentes ambientes de la Gestión Pública de los diferentes países”.

2.1.2 A Nivel Nacional

Primero Ascate (2016) presenta la tesis “El control interno de inventarios y su influencia en la gestión financiera en la institución lube import s.a.c. en la ciudad de Trujillo de 2015”, tenía un objetivo global para mostrar la medida en que el control interno de las poblaciones afectadas para que la guía de auditoría de documentos y entrevista utilizado por el diseño lineal cuasi-experimental se realizó primero un análisis de control interno de la tienda por departamentos y después se comprueba operaciones durante procesos de demanda, recepción, verificación, almacenamiento; presente información recopilada a través de manuales de entrevistas para el jefe del departamento y la hoja de datos, que sirvió como una serie de deficiencias y su influencia en la gestión financiera de la institución. “Para llevar a cabo esta investigación, la información se obtuvo a través de un análisis del sistema de gestión de inventarios con el propósito de hacer una evaluación y determinar la causa de la falta de control en los inventarios de la institución. De acuerdo con los resultados de esta evaluación determinó que la institución realice sus tareas y procedimientos empíricos, lo que lleva a la insuficiencia de control interno de su inventario, en el año 2015 llevó a cabo un sistema informático que mejora sustancialmente el control de existencias interna con la ventaja de mejorar la gestión financiera de la institución, incrementar el nivel de ventas y la rentabilidad”.

Segundo Uribe (2010). Realiza tesis: “Estrategia de capacitación y desarrollo de competencias cognitivas del personal administrativo de la USMP”. Esta investigación aborda la cuestión de la estrategia educativa, que se utiliza para desarrollar las habilidades de los trabajadores administrativos en una universidad privada en Lima. “La educación es un proceso cuyo objetivo es

transferir conocimiento, desarrollar habilidades y mejorar habilidades y habilidades. En el centro del trabajo, la universidad interna es analizada como la parte más visible de la estrategia, ya que el concepto de administración de instituciones constituye toda la red curricular de cursos ofrecidos para el desarrollo de las competencias clave que la organización requiere. Se alcanzan las siguientes conclusiones: La educación es un proceso importante para la gestión de las personas. Es la estrategia más adecuada para que el personal adquiera o fortalezca habilidades cognitivas y luego aplíquelas de manera procedimental o actitudinal. El aprendizaje depende de una parte muy importante del ambiente educativo, es decir, de la estrategia didáctica utilizada para alcanzar los resultados establecidos”.

Tercero Paz (2017) Realiza la tesis “La gestión financiera en la liquidez de la empresa y Yossev EIRL del distrito del Callao durante el periodo 2012”. En la cual nos dice “Se realizó un estudio de investigación que permita conocer sobre la gestión financiera de la empresa y cuanto influye en su liquidez. Asimismo, basándonos a las encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa Yossev, por ello se dio a conocer cuáles son las funciones que forman parte de la gestión financiera y como lo desarrollan en el área, la cual se determinará si están generando liquidez, demostrando si existe una adecuada gestión financiera por parte de la empresa y sus trabajadores. En conclusión a la investigación se determinó que hay una deficiente gestión financiera, por tanto no hay una adecuada distribución de dinero de la empresa, es por ello que el personal debe ser capacitado y orientado por parte de la empresa sobre la gestión financiera, sino contratar a personal con conocimientos del tema mencionado y de esta manera se organicen y distribuyan el dinero de la empresa como debe

ser, debemos de seguir estrategias, políticas y presupuestos de dinero para mejorar esta deficiente gestión financiera y poder mejorarla”.

2.2 Bases Teóricas o Científicas

2.2.1 Gestión financiera V1

La administración financiera del sector público peruano, establecido por la Ley N ° 28112 marco para la gestión financiera del sector público, que consiste en un conjunto de derechos y responsabilidades de contenido económico y financiero que debe pertenecer al Estado, por las autoridades competentes.

Gestión financiera en el sector público se centra gestión viable de los fondos públicos, de conformidad con lo dispuesto en la Ley, que promueve el buen funcionamiento de sus sistemas correspondientes, de acuerdo con las medidas de política económica adoptadas de conformidad con y Responsabilidad Ley de Transparencia Fiscal y Multi Año marco macroeconómico; y se limita a los principios de apertura, legalidad, eficiencia y eficacia.

Por su parte Estupiñán y Estupiñán (2007) se refiere a la extensa gestión financiera como una combinación de gestión de activos, la liquidez, la financiación, las ventas, los costos y la productividad ya que los analistas deben identificar las debilidades y fortalezas, profundizar y analizar lo suficiente de personal de la institución para determinar las razones llevó a su crecimiento y se negó a tratar con ellos y cumplir con los objetivos de retorno de la inversión a sus propietarios. Mendoza

(2007), en contraste con la gestión financiera (X) privada cuya preocupación principal es maximizar el beneficio del propietario exclusión de entidades sin ánimo de lucro que se verán reflejados en los estados financieros, en general, el negocio debe ser encaminada principalmente a aumentar los beneficios sociales, esta pregunta es difícil medir utilizando parámetros convencionales y, por lo tanto, apenas se refleja en los informes financieros tradicionales. Pero estos objetivos de aumentar los beneficios sociales deben caer dentro de otra gestión financiera líder, que tiene lugar en dos escenarios diferentes: uno macroeconómico y otro microeconómico.

Según Ortiz (2009), la gestión financiera se basa en las decisiones que contribuyen a la perfecta sincronización de los flujos de dinero, por lo que la integración de las colecciones y el flujo de caja inicial permiten a las obligaciones de deuda se implementan de manera oportuna los requerimientos que favorecen el mantenimiento de buenas relaciones industriales, comerciales y financieras.

Además, la administración debe apuntar a un uso eficiente de los recursos, para evitar la saturación o la ausencia de ellos, ya que ambas rutas interrumpen los objetivos de rentabilidad. Gómez (2003) afirma que la gestión financiera está estrechamente relacionada con la toma de decisiones de la cantidad y composición de los activos, el nivel y la estructura de la financiación y la política de dividendos, con un enfoque en dos factores clave como la financiación y la utilización de la riqueza.

Finanzas Públicas

Las finanzas públicas se definen como el conjunto de opciones económicas que muestran la influencia de los ingresos y gastos del estado desde que están contenidos en el sistema de presupuesto, lo que muestra una influencia mutua entre los ingresos públicos, los gastos públicos y las actividades del Estado. No se preocupan sólo con dinero, liquidez o necesidades de capital, sino también con problemas como la asignación de recursos, distribución de renta, estabilidad económica, pleno empleo, estabilidad de precios y desarrollo económico (Córdoba 2010).

Sistemas administrativos que componen la Administración Financiera del sector público

La Administración Financiera del sector público está sujeto a la norma de centralización normativa y descentralización operacional dentro de un marco de integración de los cuatro sistemas que lo componen, que son los siguientes:

- El Sistema Nacional de Presupuesto
- El Sistema Nacional del Tesoro
- El sistema nacional de endeudamiento
- El Sistema Nacional de Contabilidad

El Sistema Nacional de Presupuesto es el conjunto de órganos, reglas y procedimientos que orientan el proceso presupuestario de todas las entidades del sector público en todas sus fases (programación, formulación, aprobación, ejecución y evaluación); Consiste en la

Dirección General de Presupuesto Público adjunto al Viceministerio de Finanzas y las unidades de ejecución por medio de oficinas o unidades que realizaron los procesos relacionados con el sistema a nivel de todas las instituciones y organismos sector público que administra fondos públicos, que son responsables de asegurar el cumplimiento de las reglas y procedimientos emitidos por el cuerpo directivo.

El Sistema del Tesoro Nacional es el conjunto de órganos, normas, procedimientos, técnicas e instrumentos orientados a la administración de recursos públicos en entidades del sector público, independientemente de la fuente de financiamiento y de su uso; es compuesta por la Dirección General de Endeudamiento y Hacienda Pública, bajo el Viceministerio de Finanzas y las unidades de ejecución por medio de oficinas o unidades en los procesos relacionados con el sistema se realizan a nivel de todas las entidades del sector de la administración pública fondos, que son responsables de asegurar el cumplimiento de las reglas y procedimientos emitidos por el cuerpo directivo.

El sistema nacional de endeudamiento es el conjunto de órganos, normas y procedimientos orientados hacia la consecución de una administración eficiente del endeudamiento en períodos superiores a un año a entidades y órganos del sector público; Consta en la Dirección General de Endeudamiento y Hacienda Pública, bajo las unidades de Finanzas y gastos Viceministro, los procesos relacionados con el sistema a nivel de todas las entidades del sector público que gestionan fondos de instituciones y organismos públicos que conduce, que son responsables

de garantizar el cumplimiento de las reglas y procedimientos emitidos por el cuerpo directivo.

El Sistema de Contabilidad Nacional es un conjunto de órganos, políticas, principios, reglas y procedimientos para la contabilidad en los sectores público y privado y se aplica a entidades y organizaciones compuestas y contribuyendo a la realización de sus metas y objetivos públicos y privados. En cuanto al sector público, las cuentas nacionales son regular el registro de las condiciones económicas de las unidades de espíritus constituyentes y determinar las condiciones para la rendición de cuentas, preparación de la cuenta general de la República y la preparación de datos financieros para el desarrollo de cuentas nacionales, contabilidad y la planificación. En la Dirección General de Contabilidad Pública, vinculada al Ministerio de Hacienda, el Consejo de contabilidad, contabilidad u organizaciones que trabajan en las instituciones y organismos del sector público designados por la ley y los organismos representativos del sector no gubernamental, que consiste en personas físicas y jurídicas involucradas en actividades económicas y financieras.

2.2.2 Desarrollo de Personal V2

La doctrina social de Bandura desarrolló el desarrollo de los trabajadores primer instructor modelo, entonces interiorizar el comportamiento observado, a continuación, se repite una reproducción de motor en el que imitan el instructor, y, finalmente, el desarrollo de habilidades para lograr gradualmente el nivel adecuado de trabajo que se ha imitado (Bandura, citado por Montañés, 2011).

Para Cristina y Molina (2011), se nos dice: Durante el término desarrollo es un conjunto de prácticas en la institución que tiene como objetivo aprovechar el talento cuando se trata de la identificación, la progresión y la motivación entre un cierto subconjunto de personas de la organización, que a través de su desempeño y / o el potencial futuro ha demostrado ser la clave de la organización.

Dessler y Varela (2011 página 185) nos dicen: la capacitación se refiere a los métodos para dar a los trabajadores nuevos o actuales las habilidades que necesitan para hacer su trabajo.

Chiavenato (2011) no dice: los procesos de desarrollo humano incluyen actividades educativas, desarrollo del personal y desarrollo organizacional, todos los cuales representan las inversiones de la organización en su personal. En las organizaciones, las personas son el único elemento vivo e inteligente, debido a su naturaleza muy dinámica y su increíble potencial de desarrollo.

Mondy (2010) no dice: desarrollo significa aprender que va más allá del trabajo actual y tiene un enfoque a largo plazo. Prepara a los empleados para mantenerse al día con la organización a medida que evoluciona y crece. Las actividades educativas y de desarrollo tienen el potencial de adaptar a los empleados de la compañía con sus estrategias corporativas.

Dessler (2009) no dice: Empoderamiento significa que los empleados nuevos o antiguos tienen las habilidades que necesitan para hacer su trabajo.

Chiavenato (2009) no dice: este concepto puede tener diferentes significados. Anteriormente, algunos especialistas de recursos humanos consideraban que la capacitación era una forma de adaptar a cada persona para trabajar y desarrollar la fuerza de trabajo de la organización desde los puestos

que ocupaban. Actualmente, el concepto se ha ampliado y ahora se considera que la capacitación es una forma de utilizar el rendimiento laboral.

De la representación más amplia, el objetivo de desarrollo es cumplir los objetivos generales de la organización. Los programas educativos deben desarrollarse teniendo esto en cuenta. Los gerentes no deben perder de vista los objetivos y estrategias de la organización y deben controlar el desarrollo basado en ellos. Desafortunadamente, muchas organizaciones nunca establecen el vínculo entre sus objetivos estratégicos y sus programas de desarrollo. En cambio, las modas o "lo que otras organizaciones pueden hacer" a veces pueden ser las fuerzas impulsoras más importantes para la agenda de desarrollo de una organización. Como resultado, gran parte de sus inversiones pueden desperdiciarse, los programas de capacitación a menudo se tergiversan, se diseñan mal y no se evalúan suficientemente, lo que afecta directamente el desempeño de la organización.

Evaluación de Necesidades

El primer paso en el entrenamiento es determinar qué entrenamiento, si es necesario, es necesario. Algunos lo llaman para "determinar la falta de habilidades". Los empleadores determinan las habilidades requeridas para cada trabajo, así como las habilidades de los empleados actuales o potenciales (Dessler y Varela 2011).

Los gerentes y el personal de recursos humanos deben prestar atención a qué tipos de capacitación se requieren, dónde y quiénes necesitan y qué métodos proporcionarán los resultados necesarios a los empleados. Si los trabajadores no logran metas de productividad varias veces, puede ser una señal de capacitación necesaria. Del mismo modo, el hecho de que las organizaciones reciban

demasiadas quejas de los clientes puede indicar que la capacitación fue insuficiente. Para garantizar que la educación sea relevante y se centre en los temas prioritarios, los gerentes deben enfocarse sistemáticamente en la evaluación de las necesidades utilizando los tres tipos diferentes de análisis.

- análisis de la organización,
- análisis de datos y
- análisis de personas.

A fin de garantizar que el dinero entrenado por las organizaciones educativas se gaste sabiamente, instan a sus instituciones a que se encarguen de la evaluación de las necesidades antes de comenzar un programa de capacitación. Pero gran parte del dinero gastado en capacitación aún se desperdicia. Un estudio independiente de la Sociedad Estadounidense para la Capacitación y el Desarrollo descubrió que, lamentablemente, debido a los costos, la experiencia y el tiempo requeridos, los organizadores necesitan evaluaciones menos del 50 por ciento del tiempo. Irónicamente, debido a que la tasa de cambio está aumentando, y el tiempo y los recursos son un precio, se vuelve cada vez más importante llevar a cabo evaluaciones adecuadas de las necesidades. En estos casos, el proceso no necesita ser tan disuasorio y doloroso.

Análisis de la organización: A condición de que la competencia es todo lo que nos permite actuar con eficacia, podemos identificar las habilidades de la organización sin apenas imitables por las competidores ventajas competitivas, que integra la estrategia de la organización, lo que distingue a la compañía de los demás en el mercado y de alguna manera el resultado de una duración aprendizaje colectivo en la organización (Puchol 2012).

El primer paso en la evaluación de las necesidades es identificar las principales fuerzas que pueden afectar las necesidades de capacitación. El análisis de la organización es un examen del entorno, las estrategias y los recursos de la organización para determinar dónde debe enfatizarse la capacitación.

Los asuntos económicos y políticos de un país afectan las necesidades educativas. Otros problemas educativos tienden a rodear la iniciativa de una estrategia.

No hay duda de que esto es más común que los preparativos para los nuevos líderes de las organizaciones. Junto con las fuerzas que afectan las necesidades de capacitación en análisis, una completa organización (técnica, económica y humana) de los recursos disponibles para cumplir con los objetivos de la educación.

Análisis de los datos: El segundo paso en la evaluación de las necesidades de formación es el análisis de tareas, así que revise la descripción y especificación de los servicios para identificar las operaciones de un poste y el conocimiento, las habilidades y capacidades necesarias para llevarlas a cabo. El análisis de datos a menudo es más detallado que el análisis de trabajo, pero el propósito general es determinar el contenido exacto del programa educativo.

El primer paso en el análisis de datos es enumerar todas las actividades o tareas incluidas en el trabajo. El segundo paso es hacer una lista de los pasos que el empleado debe realizar para completar cada tarea. Cuando la situación está completamente entendida, se puede definir el tipo de rendimiento requerido (como el habla, la memoria, la discriminación y la manipulación), así como las habilidades y conocimientos necesarios para ello.

2.3 Marco Conceptual

Administraciones Públicas: Agrupación de instituciones públicas cuya función principal es la producción de bienes y servicios no destinados a la venta y la distribución del ingreso y la riqueza, y cuya financiación se realiza con ingresos forzosos. Consiste en el estado (estado, estado autónomo y otras entidades que dependen del estado administrativo) de las autoridades autónomas locales (municipios, consejos de condado, etc.) y la administración de la seguridad social.

Análisis de Trabajo: el proceso que investiga describe, analiza y desglosa las diversas funciones, tareas y actividades, así como las condiciones de trabajo y otros elementos que en conjunto constituyen una actividad de trabajo particular, es decir, un trabajo. Por lo tanto, es una descripción del proceso y propósitos de registro, características de las tareas y obligaciones de un trabajo en un orden determinado para determinar el perfil de las habilidades, experiencia, conocimiento y necesidades individuales del entorno organizacional.

Avances Financieros: Estado que permite conocer el desarrollo de la implementación presupuestaria de ingresos y gastos durante un período específico.

Desarrollo Económico: Desarrollo Financiero. Los ingresos surgen cuando se recaudan, atrapan o adquieren los recursos que utilizan un Pliego particular durante el año fiscal, la implementación financiera de los gastos incluye el registro devengado, la rotación y el pago de los compromisos asumidos.

Implementación del presupuesto: la ejecución del presupuesto de los ingresos es el registro de la información sobre los recursos recaudados, recopilados u obtenidos a partir de los documentos presupuestarios. La ejecución presupuestaria de gastos consiste en el registro de compromisos durante el año fiscal. La ejecución presupuestaria de los

objetivos del presupuesto se verifica cuando se registra el cumplimiento total o parcial del presupuesto.

Recursos Humanos: se los considera en los tiempos modernos como el principal activo de la institución, la variable más importante para la generación de ventajas competitivas. Incluso más importante que el capital y la tecnología. Por lo tanto, debido a que su personal, o su gente, su valor diferencial, la llamada "gestión de recursos humanos", aplican una política para mejorar la competitividad de una organización.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis General

Existe una influencia directa y significativa entre la gestión financiera (X) y el desarrollo del personal (Y) en el Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA.

3.2 Hipótesis Específicas

1. Existe una influencia directa y significativa entre la creación de valor (X1) y el desarrollo del personal (Y) en el Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA.
2. Existe una influencia directa y significativa entre el financiamiento (X2) y el desarrollo de personal (Y) en el Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA.
3. Existe una influencia directa y significativa entre la toma de decisiones (X3) para la inversión y el desarrollo del personal (Y) en el Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA.
4. Existe una influencia directa y significativa entre la asignación oportuna de recursos (X4) y el desarrollo del personal (Y) en el Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA.

3.3 Variables

Tabla 1. Operacionalización Costos

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA
Gestión financiera (X)	1. Creación de valor (X1)	Se crea valor para la institución en toda circunstancia.	ORDINAL	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinal • Casi nunca • A veces • Casi siempre • Siempre
	2. Financiamiento (X2)	Se toman decisiones adecuadas para obtener financiamiento.	ORDINAL	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinal • Casi nunca • A veces • Casi siempre • Siempre
	3. Toma de decisiones para la inversión (X3)	Se toman decisiones adecuadas de inversión.	ORDINAL	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinal • Casi nunca • A veces • Casi siempre • Siempre
	4. Asignación oportuna de recursos (X4)	Se asignan oportunamente los recursos financieros	ORDINAL	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinal • Casi nunca • A veces • Casi siempre • Siempre

Fuente: Elaborado por la autora

Tabla 2. Operacionalización Satisfacción del cliente

VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA
Desarrollo de personal (Y)	1. Evaluación de necesidades (Y1)	• Se evalúan adecuadamente las necesidades de los trabajadores.	ORDINAL	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinal • Casi nunca • A veces • Casi siempre • Siempre
	2. Diseño del programa (Y2)	• Se realiza un adecuado diseño del programa.	ORDINAL	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinal • Casi nunca • A veces • Casi siempre • Siempre
	3. Implementación del programa (Y3)	• Se implementan los programas de manera adecuada.	ORDINAL	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinal • Casi nunca • A veces • Casi siempre • Siempre
	4. Evaluación del programa (Y4)	• Mecanismos confiables de evaluación.	ORDINAL	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinal • Casi nunca • A veces • Casi siempre • Siempre

Fuente: Elaborado por la autora

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Método de Investigación

Método cuantitativos investigación cuantitativa mediante el uso de la cuantificación, tanto en la recopilación como en el procesamiento de información, utilizando técnicas estadísticas, con el objetivo de obtener resultados que eviten posibles distorsiones de análisis e interpretación, permitiendo un mayor margen de seguridad.

4.2 Tipo de Investigación

La investigación actual se deriva del método inductivo, ya que es el enunciado concreto de una idea en este caso de dos variables en ciencias administrativas y económicas, institucionalmente correlacionadas.

También se puede llamar teoría científica cuando el trabajo de investigación tiene una base teórica que es parte del conocimiento establecido.

El método utilizado fue deductivo e inductivo, complementado con las estadísticas ya que se determinó una muestra de los sujetos estudiados, se tabularon los datos empíricos obtenidos y se determinaron las generalizaciones apropiadas a partir de ellos.

También utilizamos el método de correlación, que tiene la intención de evaluar la relación entre dos o más conceptos, categorías o variables. (Morán y Alvarado, 2010).

Como se ha mencionado por Ander (2011), la investigación de tipo de pregunta tipo aplicada y el nivel de asociación, ya que apunta a aprender a hacer, de actuar (modificar, mantener, modificar o cambiar radicalmente cualquier aspecto de la realidad social). Una aplicación inmediata a las teorías densa en lugar de desarrollo

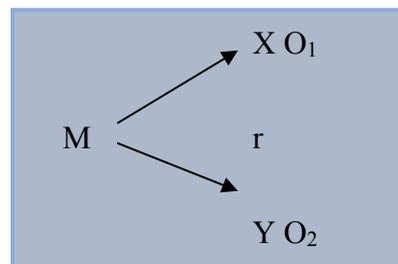
refleja la realidad. Es el tipo de investigación que hace los trabajadores sociales ordinarios o promotores; En general, contiene todo sobre el alcance de la tecnología social destinada a producir cambios inducidos y / o planeados para resolver problemas o actuar sobre cualquier aspecto de la realidad social.

4.3 Nivel de la Investigación

El nivel es correlacionar de estudios que pretenden describir un fenómeno o situación mediante el estudio de este en una circunstancia tiempo espacio determinada (Sánchez & Reyes, 2015).

4.4 Diseño de la Investigación

El estudio tiene un diseño de correlación transversal. Los estudios de correlación se utilizan para determinar el grado de asociación o relación entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto determinado. (Hernández, Zapata y Mendoza, 2013). El horario es el siguiente.



Dónde:

M = Muestra

O1 = Observación o medición de la variable (X)

O2 = Observación o medición de la variable (Y)

r = Coeficiente de Correlación.

4.5 Población y Muestra

4.5.1 Población Objetivo

Para la población se tomó el personal administrativo del Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA que según el CAP del año 2017 ascienden a 85 trabajadores.

4.5.2 Muestra

La muestra es no probabilística de corte censal porque se tiene acceso a la totalidad de la población de 85 trabajadores que fue objeto de estudio.

4.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

4.6.1 Técnicas de Recolección de Datos

En la presente investigación, utilizada la encuesta como la principal técnica de estudio: Modo de investigación destinado a coleccionar informaciones no a través de pruebas, sino a través de preguntas formuladas directamente a los sujetos. En esta metodología de investigación y utilizando los datos obtenidos de las muestras, la investigación busca una información sobre grupos, generalmente de poblaciones específicas de las cuales esas muestras fueron extraídas, para describir algunas de las características de la población de individuos bajos estudiar, o analizar las relaciones entre algunas de las características de la población de individuos bajos, sus características. Esto es lo que reivindican las llamadas encuestas por muestreo (del Río, 2013).

4.6.2 Instrumentos de Recolección de Datos

Para los propósitos de la aplicación, se utilizaron dos escalas de actitud Likert, una para cada variable. Las escalas tendrán cinco respuestas alternativas, Likert es una escala de categorías ordenadas que reflejan o

denotan el grado de concordancia o desacuerdo con la declaración contenida en las declaraciones de los ítems (del Río, 2013).

4.7 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

La confiabilidad se utilizó el Alpha de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right)$$

Tabla 3. Confiabilidad

Criterio de confiabilidad valores	Medición
Baja confiabilidad (No aplicable)	: 0.01 a 0.60
Moderada confiabilidad	: 0.61 a 0.75
Alta confiabilidad	: 0.76 a 0.89
Muy Alta confiabilidad	: 0.90 a 1.00

Fuente: Software SPSS 23.

Por lo que podemos decir según el criterio de confiabilidad que los datos recogidos por la encuesta tomada son altamente confiables (0.92) variable 1 (0.85) variable 2.

Siendo los métodos de análisis de datos dentro del proyecto metodológico de la investigación, la fase de validación de hipótesis en que, después de apelar a la realidad, intenta recoger datos relevantes, manipularlos adecuadamente y sujeto al tipo de análisis relevante. Y eso, para ofrecer una respuesta al problema investigado, aunque tal respuesta sea que ninguno fue encontrado (del Río, 2013).

Para el análisis estadístico de los datos de la encuesta, tendremos el apoyo del paquete estadístico SPSS y de Microsoft Excel, la base de datos fue creada en el SPSS, a partir de la información recopilada a través de los instrumentos de recolección de datos. Para las pruebas de hipótesis (generales y específicos), encontraremos el

coeficiente de correlación de Spearman Rho, esta estadística es una medida de la relación lineal entre dos variables cuantitativas aleatorias.

La estadística descriptiva es la técnica matemática que obtiene, organiza, presenta y describe un conjunto de datos con el objetivo de facilitar su uso generalmente con el soporte de tablas, medidas numéricas o gráficos. Además, calcula parámetros estadísticos, tales como las medidas de centralización y dispersión que describen el conjunto estudiado.

Las estadísticas inferenciales son una parte de las estadísticas que comprende los métodos y procedimientos que, a través de la inducción, determinan las propiedades de una población estadística, a partir de una parte de éste. Su objetivo es obtener conclusiones útiles para hacer deducciones en un todo, con base en la información numérica de la muestra.

4.8 Aspectos Éticos de la Investigación

Si hubo un momento en que muchos investigadores creían que su firme determinación de hacer el bien, su integridad de carácter y su rigor científico eran suficientes para garantizar la ética de su investigación, esta concepción ya no es objeto de consenso. El gran desarrollo y la incorporación cada vez mayor de nuevas tecnologías en el campo de la atención de la salud; La mayor difusión del conocimiento científico a través de los medios tradicionales y, en particular, a través de Internet, así como la expansión de los movimientos sociales en defensa de los derechos individuales y colectivos, han hecho que la discusión sobre la ética aplicada a la salud tener frecuentes interlocutores filósofos, teólogos, juristas, sociólogos y, sobre todo, ciudadanos, ya sea como usuarios del sistema de salud o como sujetos, objetos de investigación científica

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1 Descripción de Resultados

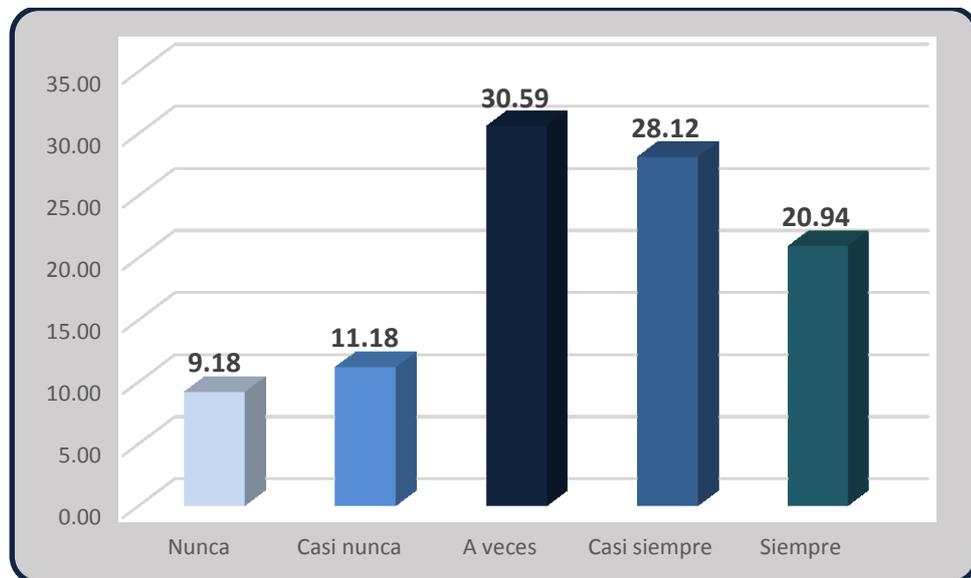
A continuación, paso a presentar los resultados de la encuesta realizada a los trabajadores para la variable gestión financiera y cada una de sus dimensiones.

Tabla 4. Gestión financiera

Categorías	Frecuencia	Promedio	Porcentaje
Nunca	78.00	7.80	9.18
Casi nunca	95.00	9.50	11.18
A veces	260.00	26.00	30.59
Casi siempre	239.00	23.90	28.12
Siempre	178.00	17.80	20.94
Total	850	85	100

Fuente: Elaborado por la autora

Figura 1. Gestión financiera



CATEGORIAS

Fuente: Elaborado por la autora

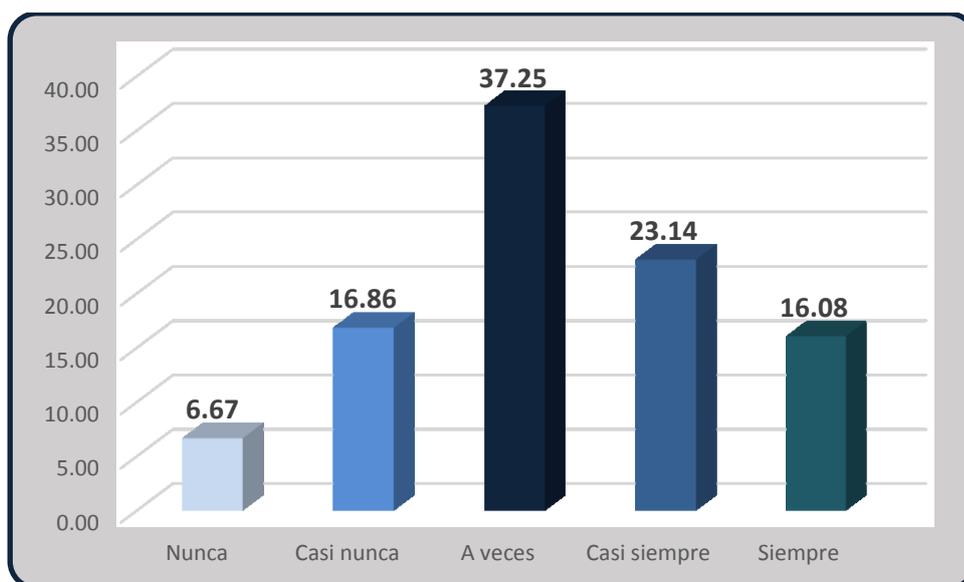
De la tabla N° 4 y figura N° 1 se puede apreciar que, en la variable gestión financiera (X), el instrumento aplicado a los 85 trabajadores que conforman la muestra de la investigación; se tiene que el 30.59% manifestaron la opción a veces, el 28.12% manifestaron la opción casi siempre, luego el 20.94% expresaron la opinión siempre, siguiendo el 11.18% mencionaron la opción casi nunca y al final el 9.18% mencionaron la opción nunca. En tal sentido tenemos que la variable gestión financiera en el hospital tiene aspectos que mejorar.

Tabla 5. Creación de valor

Categorías	Frecuencia	Promedio	Porcentaje
Nunca	17.00	5.67	6.67
Casi nunca	43.00	14.33	16.86
A veces	95.00	31.67	37.25
Casi siempre	59.00	19.67	23.14
Siempre	41.00	13.67	16.08
Total	255	85	100.00

Fuente: Elaborado por la autora

Figura 2. Creación de valor



CATEGORIAS

Fuente: Elaborado por la autora

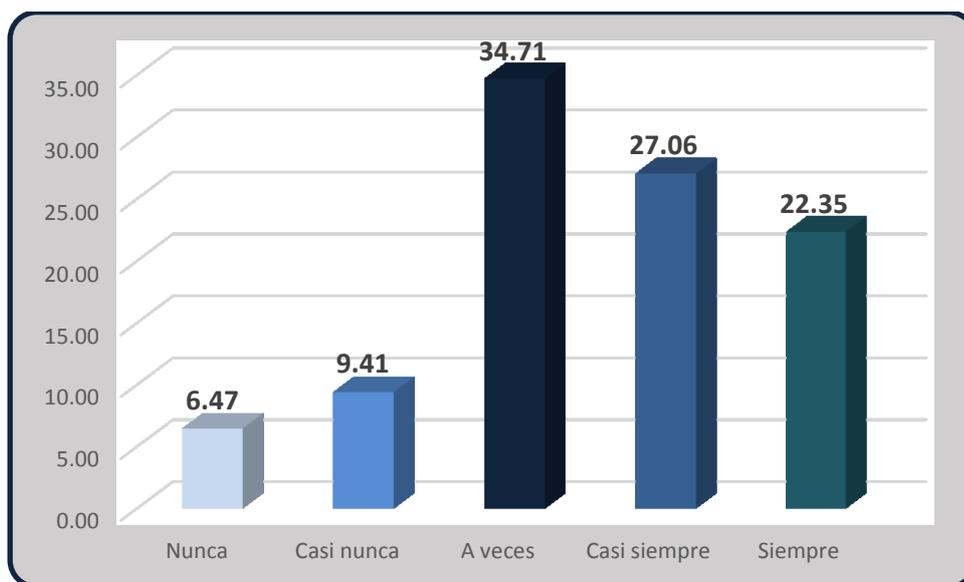
De la tabla N° 5 y figura N° 2 se puede apreciar que, en la dimensión creación de valor (X1), el instrumento aplicado a los 85 trabajadores que conforman la muestra de la investigación; se tiene que el 37.25% manifestaron la opción a veces, el 23.14% manifestaron la opción a casi siempre, luego el 16.86% expresaron la opinión casi nunca, siguiendo el 16.08% mencionaron la opción siempre y al final el 6.67% mencionaron la nunca. En tal sentido tenemos que en la dimensión creación de valor (X1) en el hospital tienen que haber mejoras.

Tabla 6. Financiamiento

Categorías	Frecuencia	Promedio	Porcentaje
Nunca	11.00	5.50	6.47
Casi nunca	16.00	8.00	9.41
A veces	59.00	29.50	34.71
Casi siempre	46.00	23.00	27.06
Siempre	38.00	19.00	22.35
Total	170	85	100.00

Fuente: Elaborado por la autora

Figura 3. Financiamiento



CATEGORIAS

Fuente: Elaborado por la autora

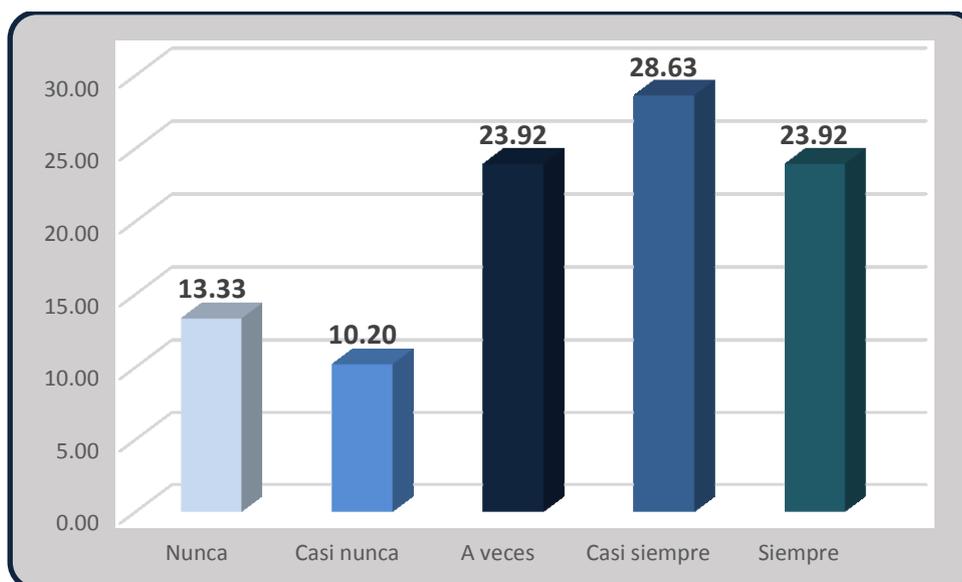
De la tabla N° 6 y figura N° 3 se puede apreciar que, en la dimensión diseño contextual, el instrumento aplicado a los 85 trabajadores que conforman la muestra de la investigación; se tiene que el 34.71% manifestaron la opción a veces, el 27.06% manifestaron la opción casi siempre luego el 22.35% expresaron la opinión siempre, siguiendo el 9.41% mencionaron la opción casi nunca y al final el 6.47% mencionaron la opción nunca. En tal sentido tenemos que en la dimensión financiamiento (X2) en el hospital tienen aspectos que mejorar.

Tabla 7. Toma de Decisiones para la Inversión

Categorías	Frecuencia	Promedio	Porcentaje
Nunca	34.00	11.33	13.33
Casi nunca	26.00	8.67	10.20
A veces	61.00	20.33	23.92
Casi siempre	73.00	24.33	28.63
Siempre	61.00	20.33	23.92
Total	255	85	100.00

Fuente: Elaborado por la autora

Figura 4. Toma de Decisiones para la Inversión



CATEGORIAS

Fuente: Elaborado por la autora

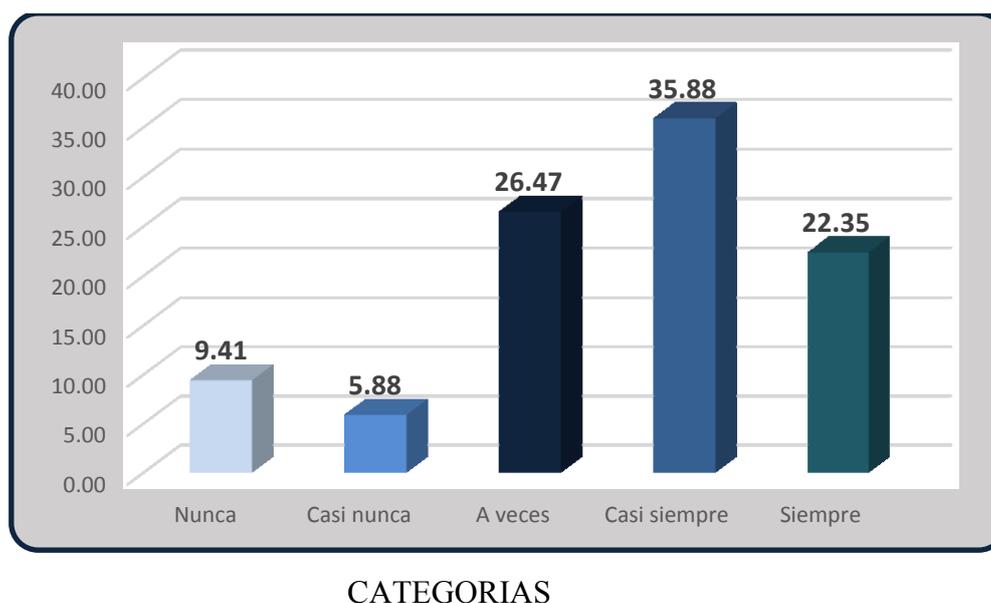
De la tabla N°7 y figura N°4 se puede apreciar que, en la dimensión toma de decisiones para la inversión (X3), el instrumento aplicado a los 85 trabajadores que conforman la muestra de la investigación; se tiene que el 28.63% manifestaron la opción casi siempre, el 23.92% manifestaron la opción a veces, luego el 23.92% expresaron la opinión siempre, siguiendo el 13.33% mencionaron la opción nunca y al final el 10.20% mencionaron la casi nunca. En tal sentido tenemos que en la dimensión toma de decisiones para la inversión (X3) en el hospital tienen aspectos que mejorar.

Tabla 8. Asignación Oportuna de Recursos

Categorías	Frecuencia	Promedio	Porcentaje
Nunca	16.00	8.00	9.41
Casi nunca	10.00	5.00	5.88
A veces	45.00	22.50	26.47
Casi siempre	61.00	30.50	35.88
Siempre	38.00	19.00	22.35
Total	170	85	100.00

Fuente: Elaborado por la autora

Figura 5. Asignación Oportuna de Recursos



Fuente: Elaborado por la autora

De la tabla N°8 y figura N°5 se puede apreciar que, en la dimensión asignación oportuna de recursos (X4), el instrumento aplicado a los 85 trabajadores que conforman la muestra de la investigación; se tiene que el 35.88% manifestaron la opción casi siempre, el 26.47% manifestaron la opción a veces, luego el 22.35% expresaron la opinión siempre, siguiendo el 9.41% mencionaron la opción nunca y al final el 5.88% mencionaron la casi nunca. En tal sentido tenemos que en la dimensión asignación oportuna de recursos (X4) en el hospital tienen aspectos que mejorar.

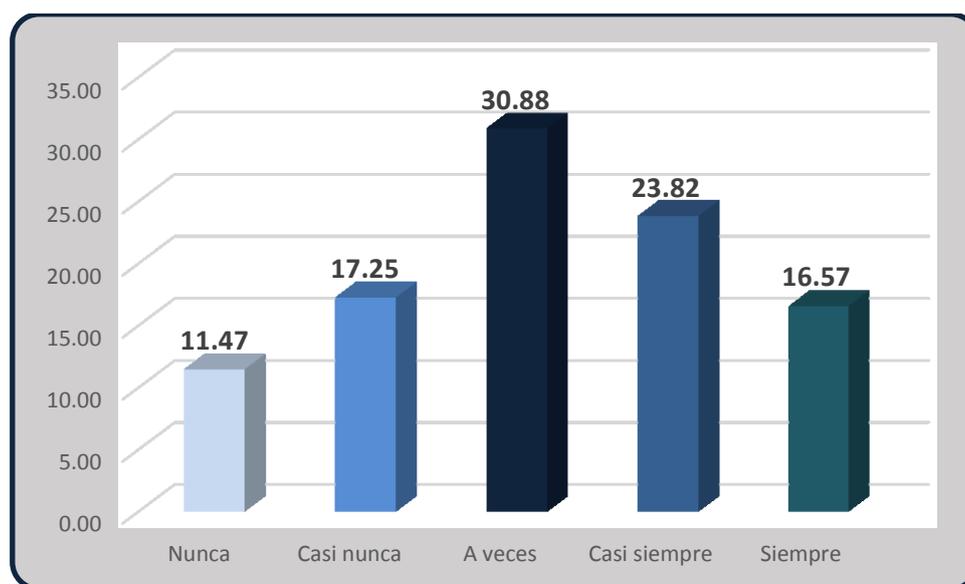
A continuación, se presentan los resultados para la variable Desarrollo del Personal.

Tabla 9. Desarrollo de Personal

Categorías	Frecuencia	Promedio	Porcentaje
Nunca	117.00	9.75	11.47
Casi nunca	176.00	14.67	17.25
A veces	315.00	26.25	30.88
Casi siempre	243.00	20.25	23.82
Siempre	169.00	14.08	16.57
Total	1020	85	100

Fuente: Elaborado por la autora

Figura 9. Desarrollo de Personal



CATEGORIAS

Fuente: Elaborado por la autora

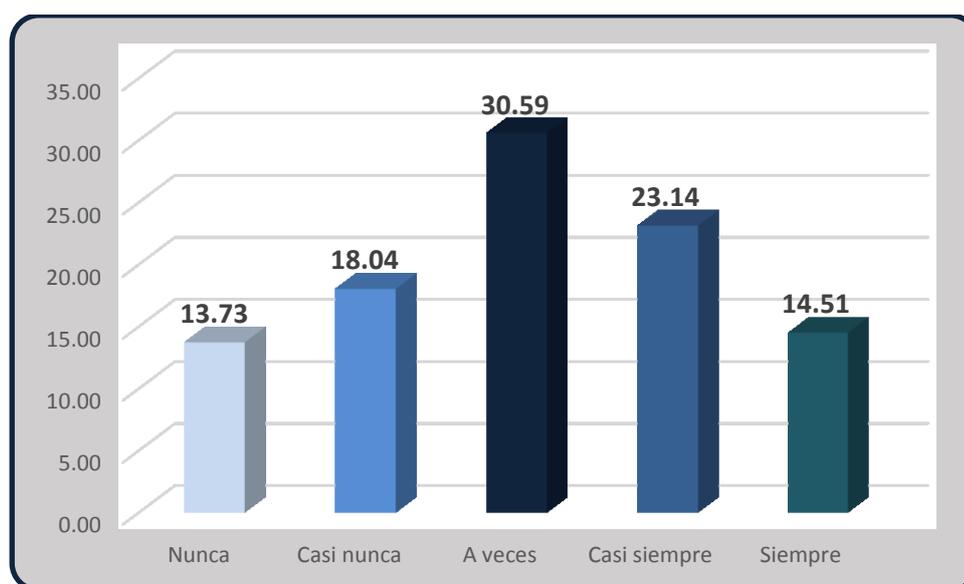
De la tabla N°9 y figura N°6 se puede apreciar que, en la variable desarrollo de personal (Y), el instrumento aplicado a los 85 trabajadores que conforman la muestra de la investigación; se tiene que el 30.88% manifestaron la opción a veces, el 23.82% manifestaron la opción a casi siempre, luego el 16.57% expresaron la opinión siempre, siguiendo el 17.25% mencionaron la opción casi nunca y al final el 11.47% mencionaron la opción nunca. En tal sentido tenemos que en la variable desarrollo de personal (Y) en el hospital tienen aspectos que mejorar.

Tabla 10. Evaluación de Necesidades

Categorías	Frecuencia	Promedio	Porcentaje
Nunca	35.00	11.67	13.73
Casi nunca	46.00	15.33	18.04
A veces	78.00	26.00	30.59
Casi siempre	59.00	19.67	23.14
Siempre	37.00	12.33	14.51
Total	255	85	100.00

Fuente: Elaborado por la autora

Figura 6. Evaluación de Necesidades



CATEGORIAS

Fuente: Elaborado por la autora

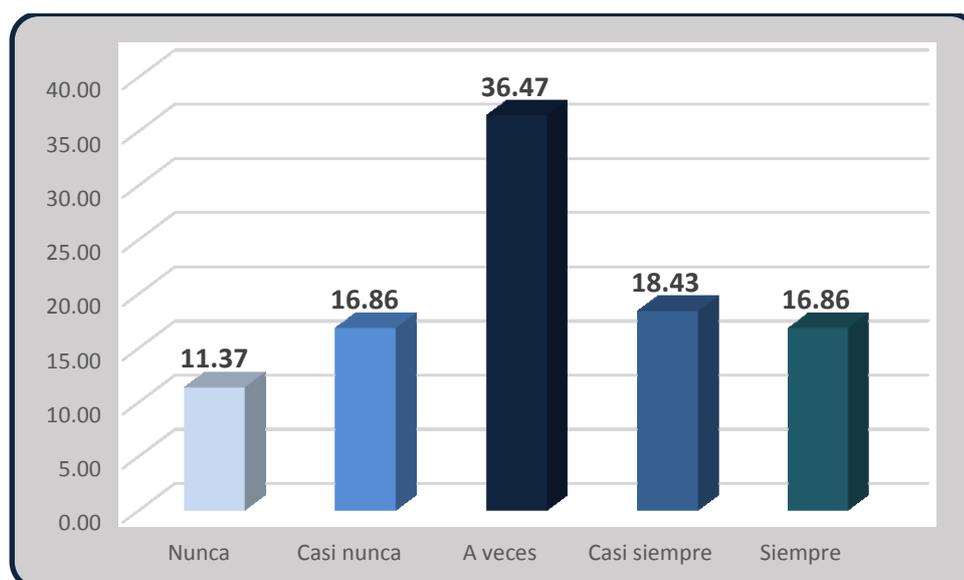
De la tabla N°10 y figura N°7 se puede apreciar que, en la dimensión evaluación de necesidades, el instrumento aplicado a los 85 trabajadores que conforman la muestra de la investigación; se tiene que el 30.59% manifestaron la opción a veces, el 23.14% manifestaron la opción a casi siempre, luego el 18.04% expresaron la opinión casi nunca, siguiendo el 14.51% mencionaron la opción siempre y al final el 13.73% mencionaron la nunca. En tal sentido tenemos que en la dimensión evaluación de necesidades (Y1) en el hospital tienen que haber mejoras.

Tabla 11. Diseño del Programa

Categorías	Frecuencia	Promedio	Porcentaje
Nunca	29.00	9.67	11.37
Casi nunca	43.00	14.33	16.86
A veces	93.00	31.00	36.47
Casi siempre	47.00	15.67	18.43
Siempre	43.00	14.33	16.86
Total	255	85	100.00

Fuente: Elaborado por la autora

Figura 7. Diseño del Programa



CATEGORIAS

Fuente: Elaborado por la autora

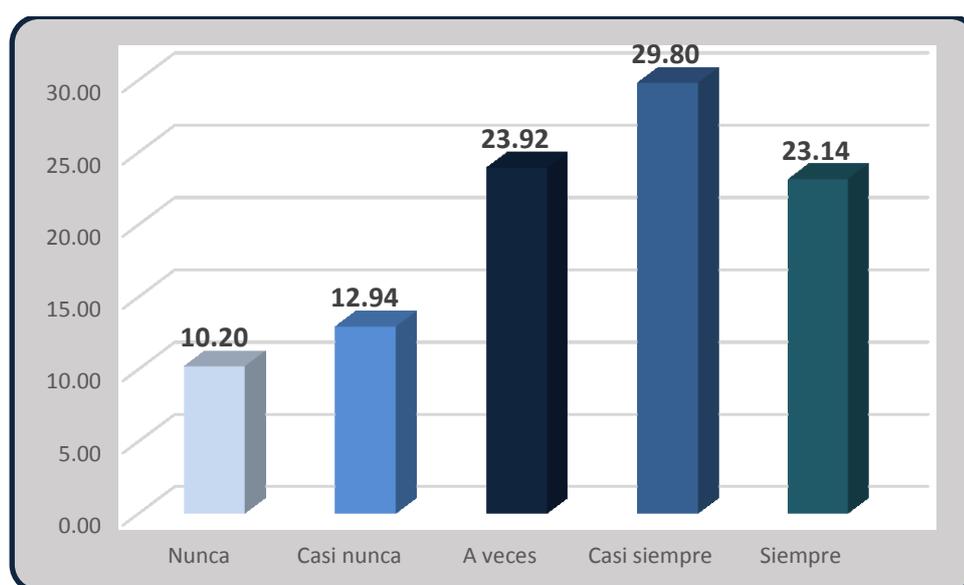
De la tabla N°11 y figura N°8 se puede apreciar que, en la dimensión diseño del programa, el instrumento aplicado a los 85 trabajadores que conforman la muestra de la investigación; se tiene que el 36.47% manifestaron la opción a veces, el 18.43% manifestaron la opción casi siempre, luego el 16.86% expresaron la opinión siempre, siguiendo el 16.86% mencionaron la opción casi nunca y al final el 11.37% mencionaron la nunca. En tal sentido tenemos que en la dimensión diseño del programa de desarrollo de personal (Y2) en el hospital tienen aspectos que mejorar.

Tabla 12. Implementación del Programa

Categorías	Frecuencia	Promedio	Porcentaje
Nunca	26.00	8.67	10.20
Casi nunca	33.00	11.00	12.94
A veces	61.00	20.33	23.92
Casi siempre	76.00	25.33	29.80
Siempre	59.00	19.67	23.14
Total	255	85	100.00

Fuente: Elaborado por la autora

Figura 8. Implementación del Programa



CATEGORIAS

Fuente: Elaborado por la autora

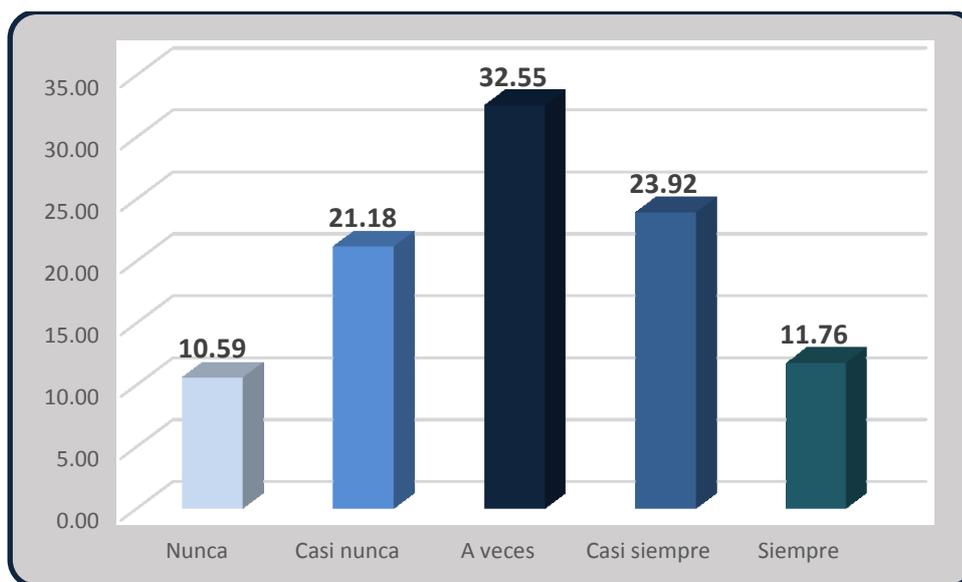
De la tabla N°12 y figura N°9 se puede apreciar que, en la dimensión implementación del programa, el instrumento aplicado a los 85 trabajadores que conforman la muestra de la investigación; se tiene que el 29.80% manifestaron la opción casi siempre, el 23.92% manifestaron la opción a veces, luego el 23.14% expresaron la opinión siempre, siguiendo el 12.94% mencionaron la opción casi nunca y al final el 10.20% mencionaron la nunca. En tal sentido tenemos que en la dimensión implementación del programa de desarrollo del personal en el hospital solo le falta mejorar en algunos aspectos.

Tabla 13. Evaluación del Programa

Categorías	Frecuencia	Promedio	Porcentaje
Nunca	27.00	9.00	10.59
Casi nunca	54.00	18.00	21.18
A veces	83.00	27.67	32.55
Casi siempre	61.00	20.33	23.92
Siempre	30.00	10.00	11.76
Total	255	85	100.00

Fuente: Elaborado por la autora

Figura 9. Evaluación del Programa



CATEGORIAS

Fuente: Elaborado por la autora

De la tabla N°13 y figura N°10 se puede apreciar que, en la dimensión evaluación del programa, el instrumento aplicado a los 85 trabajadores que conforman la muestra de la investigación; se tiene que el 32.55% manifestaron la opción a veces, el 23.92% manifestaron la opción casi siempre, luego el 21.18% expresaron la opinión casi nunca, siguiendo el 11.76% mencionaron la opción siempre y al final el 10.59% mencionaron la nunca. En tal sentido tenemos que en la dimensión evaluación del programa del programa de desarrollo en el hospital tienen aspectos que mejorar.

5.2 Contraste de Hipótesis

Planteamiento de Hipótesis Estadística:

Contrastación de la Hipótesis General

Planteamiento de Hipótesis:

Hipótesis Nula

H₀: No existe una influencia directa y significativa entre la gestión financiera (X) y el desarrollo del personal (Y) en el Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA.

Hipótesis Alterna

H_i Existe una influencia directa y significativa entre la gestión financiera (X) y el desarrollo del personal (Y) en el Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA.

Cálculo del estadístico de prueba:

Para la prueba de hipótesis, se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman.

Tabla 14. Relaciones Hipótesis General

			V1	V2
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1,000	,890**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	V2	Coefficiente de correlación	,890**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

Fuente: Base de Datos de la Investigadora.

El nivel de significancia es de 0.000 que es menor al nivel de significancia propuesto que es de 0.05 máximo valor permitido para las investigaciones en ciencias sociales.

Tabla 15. Tabla de Valores de la rho Spearman

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

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Y puesto que la “rho” de Spearman es 0.890, éste es considerado como correlación positiva considerable. Ahora veamos la Contrastación de hipótesis general.

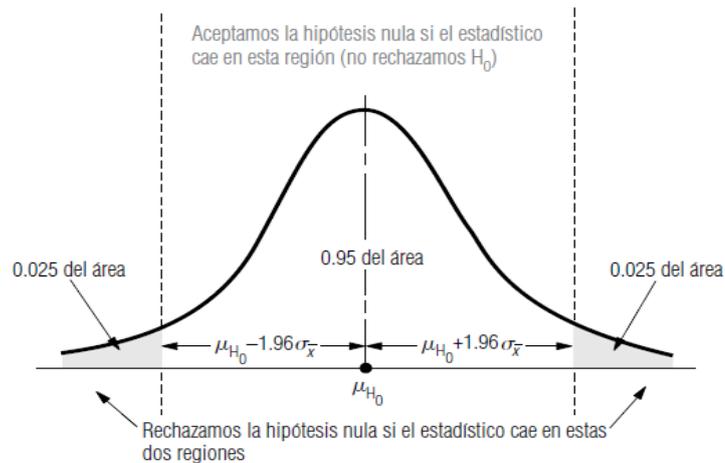
$$N = 85$$

$$r = 0,890$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 17.78$$

Figura 10. Prueba de Hipótesis a Dos Colas



Fuente: Levin y Rubín (2010 p. 326).

Decisión Estadística:

Puesto que la t calculada es mayor que la t teórica ($17.78 > 1.96$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Además, existe una correlación positiva considerable según la tabla 15.

Conclusión Estadística:

Se concluye que existe una correlación positiva considerable entre la gestión financiera (X) y el desarrollo de personal (Y) con lo cual probamos nuestra hipótesis alterna: Existe una influencia directa y significativa entre la gestión financiera (X) y el desarrollo del personal (Y) en el Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA.

Contrastación de la Hipótesis Específica 1

Planteamiento de Hipótesis:

Hipótesis Nula

H0: NO existe una influencia directa y significativa entre la creación de valor (X1) y el desarrollo de personal (Y) en el Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA.

Hipótesis Alterna

H1: Existe una influencia directa y significativa entre la creación de valor (X1) y el desarrollo de personal (Y) en el Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA.

Cálculo del estadístico de prueba:

Para la prueba de Hipótesis, se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman.

Tabla 16. Relaciones Hipótesis Específica 1

			DX1	V2
Rho de Spearman	DX1	Coefficiente de correlación	1,000	,818**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	V2	Coefficiente de correlación	,818**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

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

Fuente: Base de Datos de la Investigadora.

El nivel de significancia es de 0.000 que es menor al nivel de significancia propuesto que es de 0.05 máximo valor permitido para las investigaciones en ciencias sociales.

Y puesto que la “rho” de Spearman es 0.818, éste es considerado como correlación positiva considerable (Tabla 15). Ahora veamos la contrastación de hipótesis Específica 1.

$$N = 85$$

$$r = 0,818$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 12.96$$

Decisión Estadística:

Puesto que la t calculada es mayor que la t teórica ($12.96 > 1,96$), y con referencia en la figura 11, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Además, existe una correlación positiva considerable según la tabla 15.

Conclusión Estadística:

Se concluye que existe una correlación considerable entre la creación de valor (X1) institucional y el desarrollo de personal (Y) con lo cual probamos nuestra hipótesis: Existe una influencia directa y significativa entre la creación de valor (X1) y el desarrollo de personal (Y) en el hospital de emergencias pediátricas del MINSA

Contrastación de la Hipótesis Específica 2

Planteamiento de Hipótesis:

Hipótesis Nula

H0: NO existe una influencia directa y significativa entre el financiamiento (X2) y el desarrollo de personal (Y) en el Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA.

Hipótesis Alterna

H2: Existe una influencia directa y significativa entre el financiamiento (X2) y el desarrollo de personal (Y) en el Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA.

Cálculo del estadístico de prueba:

Para la prueba de Hipótesis, se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman.

Tabla 17. Relaciones Hipótesis Específica 2

		DX2	V2
Rho de Spearman	DX2	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	85
	V2	Coefficiente de correlación	,827**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	85

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

Fuente: Base de Datos de la Investigadora.

El nivel de significancia es de 0.000 que es menor al nivel de significancia propuesto que es de 0.05 máximo valor permitido para las investigaciones en ciencias sociales.

Y puesto que la “rho” de Spearman es 0.827, éste es considerado como correlación positiva considerable (Tabla 15). Ahora veamos la contrastación de hipótesis específica 2.

$$N = 85$$

$$r = 0,827$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 13.40$$

Decisión Estadística:

Puesto que la t calculada es mayor que la t teórica ($13.40 > 1,96$), y con referencia en la figura 11, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_2). Además, existe una correlación positiva considerable según la tabla 15.

Conclusión Estadística:

Se concluye que existe una correlación considerable entre el financiamiento (X2) y el desarrollo de personal (Y) con lo cual probamos nuestra hipótesis: Existe una influencia directa y significativa entre el financiamiento (X2) y el desarrollo de personal (Y) en el Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA.

Contrastación de la Hipótesis Específica 3

Planteamiento de Hipótesis:

Hipótesis Nula

H_0 : NO existe una influencia directa y significativa entre la toma de decisiones (X3) para la inversión y el desarrollo de personal (Y) en el Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA.

Hipótesis Alterna

H3: Existe una influencia directa y significativa entre la toma de decisiones (X3) para la inversión y el desarrollo de personal (Y) en el Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA.

Cálculo del estadístico de prueba:

Para la prueba de Hipótesis, se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman.

Tabla 18. Relaciones Hipótesis Específica 3

			DX3	V2
Rho de Spearman	DX3	Coefficiente de correlación	1,000	,787**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	V2	Coefficiente de correlación	,787**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

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

Fuente: Base de Datos de la Investigadora.

El nivel de significancia es de 0.000 que es menor al nivel de significancia propuesto que es de 0.05 máximo valor permitido para las investigaciones en ciencias sociales.

Y puesto que la “rho” de Spearman es 0.787, éste es considerado como correlación positiva considerable (Tabla 15). Ahora veamos la contrastación de la hipótesis específica.

$$N = 85$$

$$r = 0,787$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 11.62$$

Decisión Estadística:

Puesto que la t calculada es mayor que la t teórica ($11.62 > 1.96$), y con referencia en la figura 11, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_3). Además, existe una correlación positiva considerable según la tabla 15.

Conclusión Estadística:

Se concluye que existe una correlación considerable entre la toma de decisiones (X3) para la inversión y el desarrollo de personal (Y) con lo cual probamos nuestra hipótesis: Existe una influencia directa y significativa entre la toma de decisiones (X3) para la inversión y el desarrollo de personal (Y) en el Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA.

Contrastación de la Hipótesis Específica 4

Planteamiento de Hipótesis:

Hipótesis Nula

H_0 : NO existe una influencia directa y significativa entre la asignación oportuna de recursos (X4) y el desarrollo de personal (Y) en el Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA.

Hipótesis Alterna

H1: Existe una influencia directa y significativa entre la asignación oportuna de recursos (X4) y el desarrollo de personal (Y) en el Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA.

Cálculo del Estadístico de Prueba:

Para la prueba de hipótesis, se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman.

Tabla 19. Relaciones Hipótesis Específica 4

		V1	DY4
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	85
	DY4	Coefficiente de correlación	,787**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	85

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

Fuente: Base de Datos de la Investigadora.

El nivel de significancia es de 0.000 que es menor al nivel de significancia propuesto que es de 0.05 máximo valor permitido para las investigaciones en ciencias sociales.

Y puesto que la “rho” de Spearman es 0.787, éste es considerado como correlación positiva considerable (Tabla 15). Ahora veamos la contrastación de la hipótesis específica.

$$N = 85$$

$$r = 0,787$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 11.62$$

Decisión Estadística:

Puesto que la t calculada es mayor que la t teórica ($11.62 > 1,96$), y con referencia en la figura 9, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_4). Además, existe una correlación positiva considerable según la tabla 15.

Conclusión Estadística:

Se concluye que existe una correlación considerable entre la asignación oportuna de recursos (X4) y el desarrollo de personal (Y) con lo cual probamos nuestra hipótesis: Existe una influencia directa y significativa entre la asignación oportuna de recursos (X4) y el desarrollo de personal (Y) en el Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El estado se concentra en el cumplimiento de sus leyes básicas y objetivos políticos más amplios que rigen sus actividades diarias contra objetivos sociales y económicos. La elección de los objetivos financieros, la obtención de fondos para alcanzarlos, los pagos y la administración de los recursos patrimoniales son algunas de las tareas más importantes en el estado y constituyen la unidad financiera. Las operaciones financieras también incluyen todos los tipos de gastos operados por el estado, independientemente de si se trata de un coste de mantenimiento por parte de la administración y los servicios públicos o una inversión.

Aunque las actividades financieras del estado son de importancia económica, su logro es de naturaleza política. La actividad económica presenta dos momentos: un contenido político y económico. Las finanzas públicas son el tema del estado, todas las actividades económicas son, por lo tanto, en leyes, leyes y reglamentos que determinan sus finanzas. Los postulados financieros son mandatos obligatorios, lo que da un poco de discreción.

En ese sentido, el presupuesto público es un instrumento de gestión patrimonial de la propiedad estatal, que asigna recursos públicos de acuerdo con las necesidades de la población. Estas necesidades se gestionan mediante la provisión de bienes públicos y servicios de alta calidad para la población financiada por el presupuesto.

El presupuesto es la expresión cuantificada, común y sistemática de la renta a ser ejecutada durante el año por cada una de las entidades del sector público. En este sentido, tenemos las fuentes de financiamiento (X2), la clasificación presupuestaria de los recursos públicos, destinada a agrupar los recursos de acuerdo con los factores comunes para cada tipo

de recurso. Su nomenclatura y definición se definen en la clasificación de la fuente de financiamiento (X2) para cada año fiscal. En este sentido, podemos confirmar que la clasificación de las fuentes de financiación.

La promoción del desarrollo del trabajo exige compensación para la competencia, para que las personas sean recompensadas de acuerdo con las habilidades que poseen y adquieren a lo largo de su carrera. Se deben distinguir tres tipos principales de competencias: horizontal (aprendizaje de un abanico más amplio de tareas dentro del departamento), vertical (tareas de aprendizaje relacionadas con planificación, coordinación y formación) y profundidad (aprendizaje más completo en un área en particular). Este sistema de compensación de competencias permite un conocimiento más global de la institución, lo que contribuye al aumento de la motivación inherente. Los niveles salariales más altos afectan la reducción de la autoestima y el aumento de la productividad. También atrae a los trabajadores responsables y rechaza a las personas perezosas.

Para maximizar (explícitamente) la motivación, la satisfacción y la productividad de los empleados y (implícitamente) sus propios resultados, la institución debe utilizar todos los recursos disponibles para evitar problemas profesionales e incertidumbres. El desarrollo educativo es crucial tanto para el empleado y para la institución. Por lo tanto, ambas partes deben cooperar y ser responsables del diseño, desarrollo y control.

Un buen sistema de planificación de desarrollo de personal (Y) basado en un modelo de desarrollo apropiado, adecuadamente implementado y donde funcionarios, gerentes e instituciones desempeñan sus funciones de manera correcta y activa, superando todos los desafíos personales, profesionales o competitivos. Problemas laborales que engañan a los trabajadores de hoy: falta de orientación, conflictos entre empleo y familia, estabilización, jubilación y hasta despido.

CONCLUSIONES

1. Se ha establecido que la gestión financiera (X) tiene una correlación positiva considerable en el desarrollo de personal (Y) de los trabajadores del Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA., con una rho Spearman igual a 0.890 y con un nivel de significancia menor del 5%; es decir a una mejor gestión financiera (X) habrá un mejor desarrollo de personal (Y) por parte de los trabajadores del hospital.
2. Se ha determinado que la creación de valor (X1) institucional tiene una correlación positiva y considerable en el desarrollo del personal del Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA lima 2017, con una rho Spearman igual a 0.818 y con un nivel de significancia menor del 5%; es decir a una mejor creación de valor (X1) institucional habrá un mejor desarrollo de personal (Y) en el hospital.
3. Se ha determinado que el financiamiento (X2) tiene una correlación positiva y considerable en el desarrollo de personal (Y) del Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA., con una rho Spearman igual a 0.827 y con un nivel de significancia menor del 5%; es decir a un mejor manejo del financiamiento (X2) habrá un mejor desarrollo de personal (Y) en el hospital.
4. Se ha determinado que la toma de decisiones (X3) para la inversión tiene una relación positiva y alta el desarrollo de personal (Y) del Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA, con una rho Spearman igual a 0.787 y con un nivel de significancia menor del 5%; es decir a una mejor toma de decisiones (X3) para la inversión habrá un mejor desarrollo de personal (Y) en el hospital.

RECOMENDACIONES

1. La Gestión Financiera oportuna, garantiza el cumplimiento del plan de desarrollo de las personas, a través del cumplimiento de la programación de capacitación, por cuales deben elevarse con la finalidad de alcanzar por objetivo Institucional y habilidades adicionales del trabajo.
2. La Oficina de Recursos Humanos del Hospital de Emergencias Pediátricas, debe elaborar el Plan de desarrollo de las personas, en consideración previamente la evaluación de las necesidades antes de definir un programa de capacitación.
3. Los Recursos Humanos constituyen el factor para garantizar la calidad de la atención; por ello, los programas de capacitación deben ejecutar en el tiempo y momento adecuado.
4. La oficina de Recursos Humanos del Hospital de Emergencias Pediátricas debe de elevar estándares de medición para verificar la efectividad de los programas de capacitación.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Apaza Meza, Mario (2009). Finanzas para Contadores Aplicado a la Gestión Empresarial (1a Ed.). Lima Perú: Real Editores S.A.

Bonsón, Cortijo y Flores (2009). Análisis de estados financieros. México: Pearson Educación.

Campoverde (2014) Modelo de gestión financiera (X). Ecuador: ESPE.

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. (2a. Ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. (9a. Ed.). México: McGraw-Hill Interamericana

Cordoba (2012). Gestión financiera (X). (2da. Ed.) Colombia: ECOE.

Dessler, Gary (2009). Administración de recursos humanos. (11a. Ed.). México: Pearson Educación.

Dessler, Gary y Varela Juárez, Ricardo (2011). Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano. México: Pearson Educación.

Estupiñán y Estupiñán (2007). Análisis Financiero y de Gestión. (2da.Ed.) Colombia: KimpresLtda.

Gitman y Zutter (2012) Principios de gestión financiera (X). (12va. Ed.) México: Pearson Educación.

Montañez, P. (2011). Aquí, ¿quién manda? Levantando el mapa del poder en las organizaciones del siglo xxi. España: Pearson Educación.

Mondy, R. Wayne (2010). Administración de recursos humanos. (11a. Ed.). México: Pearson Educación.

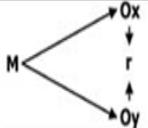
Simón, C., Rojo, P., y Molina, E. (2011). Medición del capital humano. México: Pearson Educación.

Robbins, Stephen P. y Coulter, M. (2010) Gestión. (10ma. Ed.). México: Pearson Educación.

ANEXOS

Matriz de Consistencia

Título: La Influencia de la Gestión Financiera en el Desarrollo del Personal en el Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño
<p>Problema General</p> <p>¿En qué medida influye la gestión financiera (X) en el desarrollo de personal (Y) en el Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA?</p>	<p>Objetivo General</p> <ul style="list-style-type: none"> Establecer en qué medida influye la gestión financiera (X) en el desarrollo de personal (Y) en el Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA. 	<p>Hipótesis General</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe una influencia directa y significativa entre la gestión financiera (X) y el desarrollo de personal (Y) en el Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA. 	<p>Variable financiera (X)</p> <ul style="list-style-type: none"> Financiamiento (X2) Toma de decisiones (X3) para la inversión Asignación oportuna de recursos (X4) 	<p>Gestión</p> <p>Tipo: Básica. Nivel: Correlacional. Diseño: Descriptivo Correlacional.</p>  <p>Técnicas e Instrumentos: Cuestionario de Encuesta.</p>

<p>Objetivos Específicos ¿En qué medida influye el financiamiento (X2) en el desarrollo de personal (Y) en el Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA? ¿En qué medida influye la toma de decisiones (X3) para la inversión en el desarrollo de personal (Y) en el Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA? ¿En qué medida influye la asignación oportuna de recursos (X4) en el desarrollo de personal (Y) en el Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar en qué medida influye el financiamiento (X2) en el desarrollo de personal (Y) en el Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA. • Determinar en qué medida influye la toma de decisiones (X3) para la inversión en el desarrollo de personal (Y) en el Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA. • Determinar en qué medida influye la asignación oportuna de recursos (X4) en el desarrollo de personal (Y) en el Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA. 	<p>Hipótesis Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe una influencia directa y significativa entre el financiamiento (X2) y el desarrollo de personal (Y) en el Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA. • Existe una influencia directa y significativa entre la toma de decisiones (X3) para la inversión y el desarrollo de personal (Y) en el Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA. • Existe una influencia directa y significativa entre la asignación oportuna de recursos (X4) y el desarrollo de personal (Y) en el Hospital de Emergencias Pediátricas del MINSA. 	<p>Variable</p> <p>Desarrollo de recursos humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de necesidades • Diseño del programa • Implementación del programa • Evaluación del programa <p>Técnicas de Procesamiento de datos: Medidas de Dispersión: Desviación Estándar y la Varianza. Medidas Forma: La rho de Spearman para la contratación de Hipótesis.</p>
---	--	--	--

Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA
Gestión financiera (X)	5. Creación de valor (X1)	Se crea valor para la institución en toda circunstancia.	ORDINAL	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinal • Casi nunca • A veces • Casi siempre • Siempre
	6. Financiamiento (X2)	Se toman decisiones adecuadas para obtener financiamiento.	ORDINAL	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinal • Casi nunca • A veces • Casi siempre • Siempre
	7. Toma de decisiones para la inversión (X3)	Se toman decisiones adecuadas de inversión.	ORDINAL	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinal • Casi nunca • A veces • Casi siempre • Siempre
	8. Asignación oportuna de recursos (X4)	Se asignan oportunamente los recursos financieros	ORDINAL	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinal • Casi nunca • A veces • Casi siempre • Siempre

Fuente: Elaborado por la autora

VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA
Desarrollo de personal (Y)	5. Evaluación de necesidades (Y1)	• Se evalúan adecuadamente las necesidades de los trabajadores.	ORDINAL	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinal • Casi nunca • A veces • Casi siempre • Siempre
	6. Diseño del programa (Y2)	• Se realiza un adecuado diseño del programa.	ORDINAL	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinal • Casi nunca • A veces • Casi siempre • Siempre
	7. Implementación del programa (Y3)	• Se implementan los programas de manera adecuada.	ORDINAL	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinal • Casi nunca • A veces • Casi siempre • Siempre
	8. Evaluación del programa (Y4)	• Mecanismos confiables de evaluación.	ORDINAL	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinal • Casi nunca • A veces • Casi siempre • Siempre

Fuente: Elaborado por la autora

Matriz de Operacionalización del Instrumento

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA
Gestión Financiera (X)	9. Creación de valor (X1)	Se crea valor para la institución en toda circunstancia.	1-3	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinal • Casi nunca • A veces • Casi siempre • Siempre
	10. Financiamiento (X2)	Se toman decisiones adecuadas para obtener financiamiento.	4-5	
	11. Toma de decisiones para la inversión (X3)	Se toman decisiones adecuadas de inversión.	6-8	
	12. Asignación oportuna de recursos (X4)	Se asignan oportunamente los recursos financieros	9-10	
Desarrollo de Personal (Y)	9. Evaluación de necesidades (Y1)	• Se evalúan adecuadamente las necesidades de los trabajadores.	11-13	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinal • Casi nunca • A veces • Casi siempre • Siempre
	10. Diseño del programa (Y2)	• Se realiza un adecuado diseño del programa.	14-16	
	11. Implementación del programa (Y3)	• Se implementan los programas de manera adecuada.	17-19	
	12. Evaluación del programa (Y4)	• Mecanismos confiables de evaluación.	20-22	

El Instrumento de Investigación y Constancia de su Aplicación

CUESTIONARIO DE ENCUESTA SOBRE GESTIÓN FINANCIERA Y EL DESARROLLO DEL PERSONAL

ENCUESTA

Instrucciones: A continuación, se presentan varias proposiciones, le solicitamos que frente a ella exprese su opinión considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la cual mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1. Nunca	2. Casi Nunca	3. A Veces	4. Casi Siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

N°	ITEMS	PUNTAJES				
1	Siente usted que la institución planifica bien el dinero que va a gastar en su presupuesto.	1	2	3	4	5
2	La institución planifica inversiones a largo plazo para mejorar la infraestructura que se tiene.	1	2	3	4	5
3	Se realizan adecuadamente los estudios de inversión en infraestructura en la institución.	1	2	3	4	5
4	Todo el personal administrativo ayuda a solucionar los problemas que enfrenta la institución.	1	2	3	4	5

5	La institución realiza convenios para mejorar la calidad de sus instalaciones y la calidad de su personal.	1	2	3	4	5
6	Las decisiones de inversión en la institución son tomadas de manera adecuada.	1	2	3	4	5
7	Las inversiones que hace la institución son evaluadas de manera adecuada.	1	2	3	4	5
8	La institución maneja una política de inversiones para mejorar la calidad de servicio.	1	2	3	4	5
9	En la institución no hay conflictos de intereses cuando se toman decisiones de inversión	1	2	3	4	5
10	La institución toma en cuenta la opinión de todos los empleados al momento de realizar inversiones dentro de la institución.	1	2	3	4	5
11	Se identifican las competencias de los trabajadores de la organización.	1	2	3	4	5
12	La institución realiza un análisis adecuado de las tareas que hacen en cada puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
13	Se evalúan e identifican adecuadamente las necesidades de capacitación en la institución.	1	2	3	4	5
14	Se determinan adecuadamente que áreas requieren capacitación dentro de la institución.	1	2	3	4	5
15	En la institución se determinan con coherencia los objetivos instruccionales que requiere la capacitación.	1	2	3	4	5
16	La institución mantiene un adecuado diseño de los programas de capacitación.	1	2	3	4	5

17	Los empleados están en disposición y con motivación para realizar la capacitación que les propone la institución.	1	2	3	4	5
18	Se proponen adecuadamente los principios de aprendizaje de la capacitación en la institución.	1	2	3	4	5
19	Los programas de capacitación se realizan en el tiempo y momento adecuado.	1	2	3	4	5
20	En la institución se comprueba si se transfiere, y en qué grado, lo aprendido en la capacitación.	1	2	3	4	5
21	La institución tiene estándares de medición para la efectividad de los programas de capacitación.	1	2	3	4	5
22	Se tienen un modelo adecuado para evaluar el programa de capacitación dentro de la institución.	1	2	3	4	5

Confiabilidad y Validez del Instrumento

La confiabilidad se utilizó el Alpha de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right)$$

Tabla 20. Confiabilidad

Criterio de confiabilidad valores	Medición
Baja confiabilidad (No aplicable)	: 0.01 a 0.60
Moderada confiabilidad	: 0.61 a 0.75
Alta confiabilidad	: 0.76 a 0.89
Muy Alta confiabilidad	: 0.90 a 1.00

Fuente: Software SPSS 23.

Por lo que podemos decir según el criterio de confiabilidad que los datos recogidos por la encuesta tomada son altamente confiables (0.92) variable 1 (0.85) variable 2.

Siendo los métodos de análisis de datos dentro del proyecto metodológico de la investigación, la fase de validación de hipótesis en que, después de apelar a la realidad, intenta recoger datos relevantes, manipularlos adecuadamente y sujeto al tipo de análisis relevante. Y eso, para ofrecer una respuesta al problema investigado, aunque tal respuesta sea que ninguno fue encontrado (del Río, 2013).

La Data de Procesamiento de Datos

Variable 1

		GESTIÓN FINANCIERA											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL	
MUESTRA	1	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	15	
	2	1	2	3	3	2	2	2	1	1	1	18	
	3	3	2	3	1	3	2	1	1	3	1	20	
	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31	
	5	2	3	2	5	4	2	2	2	2	5	29	
	6	4	3	1	4	3	1	4	4	4	4	32	
	7	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	44	
	8	4	2	3	3	2	3	3	3	3	4	30	
	9	5	4	3	5	5	3	5	5	5	5	45	
	10	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	41	
	11	3	3	1	1	5	2	1	1	1	3	3	23
	12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
	13	4	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	38
	14	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	33
	15	4	3	2	2	2	2	2	2	2	5	2	26
	16	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
	17	5	3	4	5	3	4	5	5	5	5	5	44
	18	3	4	3	3	4	3	3	3	3	5	3	34
	19	5	2	3	3	3	3	3	5	5	5	5	39
	20	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	40
	21	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	14
	22	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
	23	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
	25	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	47
	26	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
	27	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	46
	28	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	27
	29	5	2	3	5	5	3	5	5	5	5	5	43
	30	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	39
	31	4	1	5	1	5	1	1	1	1	4	1	24
	32	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	22
	33	4	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4	33
	34	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	29
	35	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	47
	36	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	37
	37	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	46
	38	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	30
	39	5	2	3	5	5	3	5	5	5	5	5	43

40	4	1	2	4	3	5	4	4	4	4	35
41	5	2	3	5	5	3	5	5	5	5	43
42	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	40
43	2	4	1	1	3	1	1	1	4	1	19
44	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	47
45	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	37
46	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
47	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	32
48	4	3	2	4	3	4	4	4	3	4	35
49	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	45
50	3	2	5	3	4	3	3	3	3	3	32
51	5	2	3	5	5	3	5	5	3	5	41
52	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	41
53	1	3	3	2	5	1	1	1	4	1	22
54	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	15
55	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	37
56	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
57	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	46
58	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	39
59	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	45
60	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	30
61	5	2	3	5	5	3	5	5	3	5	41
62	4	1	4	4	3	5	4	4	4	4	37
63	1	1	1	1	3	1	1	1	4	1	15
64	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
65	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	37
66	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
67	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
68	4	3	2	4	3	4	4	4	3	4	35
69	2	3	5	2	3	5	5	5	4	5	39
70	4	2	3	4	2	3	4	4	3	4	33
71	1	2	2	1	5	1	1	1	4	1	19
72	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	24
73	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	37
74	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
75	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
76	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	37
77	4	3	3	5	3	5	5	5	4	5	42
78	4	3	5	5	5	3	3	3	3	3	37
79	3	3	4	4	4	3	5	5	3	5	39
80	3	3	5	5	2	4	4	4	4	1	35
81	4	2	3	3	3	2	4	4	3	2	30
82	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	42
83	3	4	5	4	4	3	1	1	3	3	31
84	5	4	3	4	4	2	5	2	4	5	38
85	4	3	3	5	3	2	4	4	3	4	35

Variable 2

		DESARROLLO DE PERSONAL													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	TOT AL	
MUESTRA	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	15	
	2	3	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	22	
	3	1	2	1	4	2	2	1	1	1	4	3	2	24	
	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	38	
	5	4	4	2	5	3	2	2	2	2	4	4	3	37	
	6	4	3	1	4	3	1	4	4	4	4	4	5	3	40
	7	4	3	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	3	51
	8	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	32
	9	5	5	3	5	2	3	5	5	5	5	5	4	5	52
	10	3	4	5	5	3	5	4	4	4	4	3	3	3	46
	11	2	4	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	20
	12	1	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	25
	13	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	5	44
	14	4	5	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	36
	15	1	3	2	5	3	2	2	2	2	2	2	4	3	31
	16	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	45
	17	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	4	3	3	47
	18	3	3	3	5	2	3	3	3	3	3	3	4	5	40
	19	5	2	3	3	2	3	5	5	5	5	5	3	4	45
	20	5	2	5	5	1	5	4	4	4	4	1	2	4	42
	21	1	1	4	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	17
	22	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	5	2	21
	23	5	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	5	50
	24	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	38
	25	4	2	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	3	48
	26	4	1	4	1	3	4	4	4	4	4	4	2	3	38
	27	4	1	5	1	3	5	5	5	5	5	4	1	3	42
	28	2	1	5	1	2	3	3	3	3	3	3	3	1	30
	29	5	2	5	4	2	3	5	5	5	5	5	3	2	46
	30	1	5	5	3	1	5	4	4	4	4	1	2	1	36
	31	1	3	1	5	1	1	1	1	1	1	1	4	1	21
	32	3	3	2	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	32
	33	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3	4	2	37
	34	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	38
	35	4	1	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	3	49
	36	2	1	2	1	3	4	4	4	4	4	3	4	3	35
	37	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	3	51
	38	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	34
	39	5	3	3	3	2	3	5	5	5	5	5	5	2	46
	40	1	3	5	5	1	5	4	4	4	4	2	4	1	39

41	5	3	3	4	2	3	5	5	5	5	5	2	47
42	1	3	5	5	1	5	4	4	4	3	3	1	39
43	1	2	2	3	1	1	1	1	2	1	5	1	21
44	5	2	4	3	5	4	5	5	5	4	4	5	51
45	2	2	2	5	2	4	4	4	4	4	3	2	38
46	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	1	3	34
47	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	36
48	3	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	3	39
49	3	5	4	5	3	5	5	3	4	3	3	3	46
50	2	3	5	3	2	5	3	4	3	3	3	5	41
51	2	3	5	5	2	3	5	5	3	3	5	5	46
52	1	5	4	4	4	5	4	3	3	5	4	4	46
53	1	3	3	1	3	3	2	5	1	2	2	1	27
54	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	22
55	2	2	3	4	2	4	4	3	2	2	4	2	34
56	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	39
57	3	2	4	5	3	5	5	4	4	5	5	3	48
58	3	5	4	4	5	4	4	3	2	5	2	5	46
59	3	5	4	5	3	5	5	3	4	5	5	3	50
60	2	4	3	3	2	3	3	4	2	4	3	2	35
61	2	3	5	5	2	3	5	5	3	3	4	2	42
62	1	3	1	4	1	4	4	3	2	2	4	1	30
63	1	1	1	1	1	1	1	3	4	4	3	1	22
64	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	3	36
65	2	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	2	39
66	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	37
67	3	5	4	5	3	5	5	5	3	4	3	3	48
68	3	4	4	4	3	2	4	3	5	4	5	3	44
69	3	2	4	2	3	5	2	3	4	2	5	3	38
70	2	3	3	4	2	3	4	2	3	3	4	2	35
71	1	1	1	1	2	2	1	5	5	3	4	1	27
72	3	3	4	2	3	3	2	3	2	2	4	3	34
73	2	4	4	4	2	4	4	3	5	3	1	2	38
74	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	37
75	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	1	3	43
76	3	4	4	4	3	4	4	3	5	2	1	3	40
77	3	2	4	4	3	3	5	3	2	4	3	3	39
78	5	3	3	4	3	5	5	5	3	3	4	2	45
79	4	3	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	45
80	5	3	5	3	3	5	5	2	1	2	2	5	41
81	3	2	3	4	2	3	3	3	2	4	2	3	34
82	5	2	3	5	4	3	5	5	4	3	4	2	45
83	4	4	4	3	4	5	4	4	4	1	3	3	43
84	1	3	3	5	4	3	4	4	5	2	5	3	42
85	3	4	4	4	3	3	5	3	2	4	4	3	42
VAR	1.6	1.3	1.5	1.6	0.7	1.5	1.7	1.4	1.6	1.3	1.2	1.2	76.3
	1	4	3	3	3	2	0	4	1	9	5	5	9

Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, (nombre y apellidos del paciente y/o de la persona responsable).....
 identificado con Documento de Identidad
 Nro:....., domiciliado en
familiar.....de edad (.....)
 (b), paciente del Hospital (nombre del hospital), consciente de mis actos, bajo absoluta voluntad y responsabilidad propia declaro que (c):
 El Dr.: con Registro del Colegio Médico del Perú N°: (d), médico del servicio de ME HA INFORMADO de forma confidencial, respetuosa y comprensible el diagnóstico de mi/su enfermedad (e): de los estudios y tratamientos que ella requiere.
 Autorizo la realización en (mi/ o la persona representada) del procedimiento médico o quirúrgico que a continuación se detalla (f): que será realizada por el Dr. con Registro del Colegio Médico del Perú N°: (g) Habiendo sido informado de forma clara, la naturaleza y los beneficios (h): que serán obtenidos con dicho procedimiento, así como los métodos alternativos.
 Doy el consentimiento para la realización de otros procedimientos al anteriormente citado que puedan contemplarse durante el acto de los previamente autorizados y que en opinión del médico nombrado o sus asistentes, puedan considerar necesarios y/o aconsejables en el curso de la operación depositando mi confianza en el trabajo profesional y de buena fe de los médicos de este hospital (i).
 Doy el consentimiento al médico anestesiólogo: con registro del Colegio Médico del Perú N°: para la administración de anestésicos que puedan ser empleados en el acto quirúrgico habiendo sido informado de los riesgos que implican su uso (j): Se me ha explicado que se esperan resultados satisfactorios con el procedimiento al cual me someto, pero pueden existir, complicaciones como (k):
 También he sido informado que existen otros riesgos tales como: pérdida severa de sangre, infección, paro cardíaco, etc., asociados a la práctica de cualquier procedimiento quirúrgico por lo que consiento que se me (le) administre sangre o hemoderivados y/o medicamentos, procedimientos y/o terapias que sean considerados necesarios a juicio del médico tratante (l).
 Por mi/su situación médica actual (diabetes, obesidad, hipertensión, anemia, edad avanzada,) se me ha informado que puede aumentar la frecuencia o la gravedad de los riesgos o complicaciones como:
 Autorizo se disponga con fines de estudio para mi diagnóstico y/o tratamiento cualquier tejido, órgano o fluido que se me (le) haya sido extraído o extirpado, como resultado del acto médico descrito (m).
 La naturaleza o propósito de la operación o el procedimiento, así como los métodos alternativos de tratamiento, los riesgos comprometidos y la posibilidad de complicaciones, me han sido totalmente explicadas en un lenguaje claro y sencillo y se me ha permitido realizar todas las observaciones y me han aclarado todas las dudas que le he planteado (n).

Fotos de la Aplicación del Instrumento



Hospital de Emergencias PEDIÁTRICAS ubicado en la Av. Grau N° 854 – La Victoria



Reunión de Capacitación y Evaluaciones



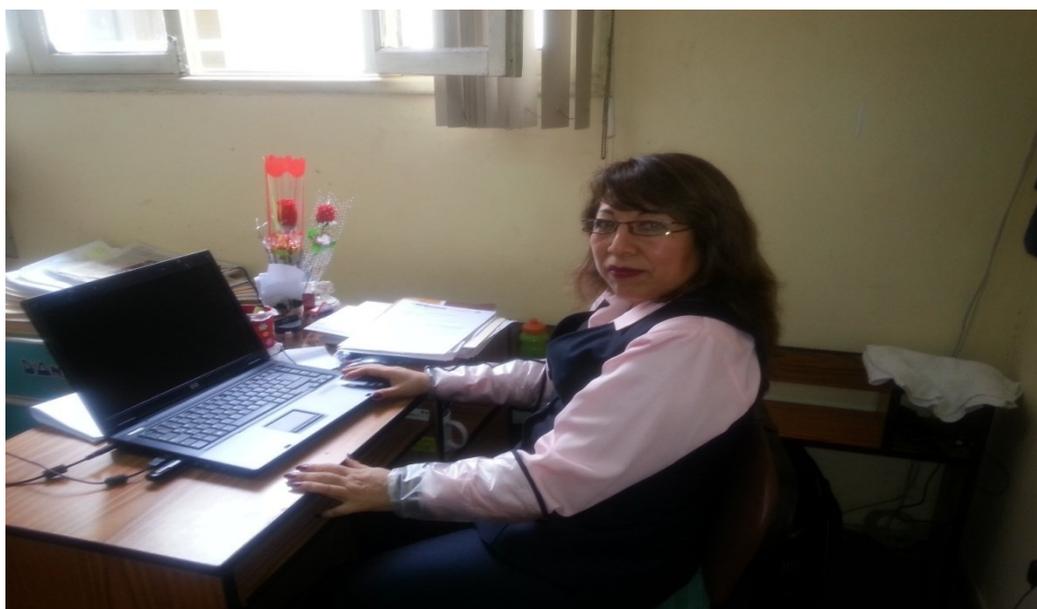
Evaluación de la Psicóloga al Personal



Evaluación de la Psicóloga al Personal en Grupo



Capacitacion al Personal del Servicio de Farmacia



Labor en la Institución



Premiación al Mejor Trabajador