



**ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS**

**FINANCIAMIENTO Y EFICIENCIA DEL PROGRAMA DE  
CAPACITACIÓN DE LA RED ASISTENCIAL LORETO ESSALUD, 2018-  
2021.**

**PARA OPTAR EL GRADO DE**

**MAGÍSTER EN GESTIÓN, MENCIÓN EN FINANZAS PÚBLICAS**

**AUTORES:**

**LÓPEZ BLANCO, JESSICA JUNELLY**

**RIOS PÉREZ, AMPARO**

**ASESORA: MARÍA JOSEFA, LÓPEZ MACEDO, MTRA.**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DESARROLLO SOSTENIBLE DE  
ORGANIZACIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS**

**IQUITOS – PERÚ**

**2022**

## **DEDICATORIA**

Mi tesis la dedico especialmente a mi amado hijo Gabriel Antonio, por ser mi motor y motivo para poder superarme día a día, poder lograr nuestras metas y ser un ejemplo para él.

López Blanco, Jessica Junelly

Este trabajo de investigación es dedicado a Dios, por la oportunidad de vida que me brinda y poder realizar uno de mis metas.

Rios Pérez, Amparo

## **AGRADECIMIENTO**

A mi padre Antonio Roldán, por sus enseñanzas y consejos. A mi familia y amigos, por darme el entusiasmo para seguir estudiando. A mi amiga Amparito, quién me daba ánimos para terminar con la Maestría y proyecto, que ahora es una realidad.

López Blanco, Jessica Junelly

Este trabajo de investigación, es gracias a Dios, por la oportunidad de vida, y a mi amada mamá, Lidia Pérez, por ser el soporte en seguir preparándome como profesional.

Rios Pérez, Amparo.

## ACTA DE SUSTENTACIÓN



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

ESCUELA DE  
POSGRADO

### ACTA DE SUSTENTACIÓN

Con, RESOLUCIÓN N° 104-2022-EPG-UCP, del 18 de mayo del 2022, se designó al jurado evaluador, integrantes: MBA. Jorge Pérez Santillán, presidente; Mgr. Salvador Calderón Ferreira, miembro; y, Mgr. Marco Antonio Reátegui Meza y Mgr. María Josefa López Macado, asesora de Tesis; y con RESOLUCIÓN N° 161-2022-UCP-EPG, del 25 de agosto del 2022, se autorizó la sustentación del informe final de Tesis para el 02 de setiembre del 2022.

Siendo las 11:00 horas del día viernes 02 de setiembre del 2022, se constituyó de modo presencial el jurado para escuchar la presentación y defensa del Informe Final de Tesis: "FINANCIAMIENTO Y EFICIENCIA DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE LA RED ASISTENCIAL LORETO ESSALUD, 2018 - 2021"

Presentado por:

LÓPEZ BLANCO, JÉSSICA JUNELLY y  
RÍOS PÉREZ, AMPARO

Para optar el grado de MAGISTER EN GESTIÓN, MENCIÓN EN FINANZAS PÚBLICAS.

Luego de escuchar la sustentación y formuladas las preguntas, el Jurado pasó a la deliberación en privado, llegando a la siguiente conclusión:

La Sustentación es: APROBADA POR UNANIMIDAD

A las 12:20 horas culminó el acto público.

En fe de lo cual los miembros del Jurado firman el Acta

MBA. Jorge Pérez Santillán  
Presidente

Mgr. Salvador Calderón Ferreira  
Miembro

Mgr. Marco Antonio Reátegui Meza  
Miembro

Contáctanos:

Iquitos - Perú  
065 - 26 1088 / 065 - 26 2240  
Av. Abelardo Quiñones Km. 2.5

Sede Tarapoto - Perú  
42 - 58 5638 / 42 - 58 5640  
Leoncio Prado 1070 / Martines de Compagnon 933

Universidad Científica del Perú  
www.ucp.edu.pe

## HOJA DE ANTIPLAGIO



*"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP

El presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

La Tesis titulada:

**"FINANCIAMIENTO Y EFICIENCIA DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE LA  
RED ASISTENCIAL LORETO ESSALUD, 2018-2021"**

De los alumnos: LÓPEZ BLANCO JESSICA JUNELLY Y RIOS PÉREZ AMPARO, de la Escuela de Posgrado, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de 4% de plagio.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

San Juan, 09 de Agosto del 2022.



Dr. César J. Ramal Asayag  
Presidente del Comité de Ética – UCP

CIRA/ri-a  
351-2022

## ÍNDICE DE CONTENIDO

### PÁGINA

DEDICATORIA.....	I
AGRADECIMIENTO.....	II
ACTA DE SUSTENTACIÓN.....	III
HOJA DE ANTIPLAGIO .....	IV
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	V
ÍNDICE DE TABLAS .....	VIII
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	IX
ÍNDICE DE FIGURAS .....	X
RESUMEN .....	1
ABSTRACT .....	2
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	3
1.1. Antecedentes del estudio .....	3
1.2. Bases teóricas.....	4
1.3. Definición de términos básicos .....	14
CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	16
2.1. Descripción del problema.....	16
2.2. Formulación del problema.....	18
2.2.1. Problema general .....	18
2.2.2. Problemas específicos.....	18
2.3. Objetivos.....	18
2.3.1. Objetivo general .....	18
2.3.2. Objetivos específicos.....	18

2.4.	Hipótesis.....	19
2.6.	Variables.....	19
2.6.1.	Identificación de las variables.....	19
2.6.2.	Definición conceptual y operacional de las variables ...	19
2.6.3.	Operacionalización de las variables .....	21
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....		22
3.1.	Tipo y diseño de investigación.....	22
3.2.	Población y muestra. ....	22
3.3.	Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos.....	22
3.4.	Procesamiento y análisis de datos. ....	23
CAPÍTULO IV. RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN.....		24
4.1.	Financiamiento de las actividades de capacitación. ....	24
4.3.	Porcentaje del total del presupuesto institucional.....	32
4.4.	Tendencia de gastos de capacitaciones.....	33
4.5.	Grado de cumplimiento.....	35
4.6.	Personas capacitadas .....	36
4.7.	Gasto per cápita .....	37
4.8.	Observaciones de control interno .....	38
4.5.	Correlación de variables.....	39
CAPITULO V. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....		42
5.1.	Discusión de los resultados.....	42
5.2.	Conclusiones .....	44
5.3.	Recomendaciones.....	45
Referencias bibliográficas .....		47

ANEXO 1.....	51
ANEXO 2.....	55
ANEXO 3.....	56



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Presupuesto Institucional de Apertura del plan de desarrollo de las personas: Essalud Red Asistencial Loreto .....	24
Tabla 2 Cronograma y proporcionalidad de gasto año 2018.....	26
Tabla 3 Cronograma y proporcionalidad de gasto año 2019.....	27
Tabla 4 Cronograma y proporcionalidad de gasto año 2020.....	29
Tabla 5 Cronograma y proporcionalidad de gasto año 2021.....	30
Tabla 6 Presupuesto capacitación versus presupuesto Red Asistencial Loreto .....	32
Tabla 7 Ejecución del presupuesto de capacitación en la Red Asistencial Loreto .....	34
Tabla 8 Capacitaciones realizadas.....	35
Tabla 9 Trabajadores capacitados en la Red Asistencial Loreto	36
Tabla 10 Gasto per cápita en capacitación en la Red Asistencial Loreto .....	37
Tabla 11 Prueba de normalidad de variables: financiamiento y personas capacitadas .....	39
Tabla 12 Correlación de variables financiamiento y personas capacitadas .....	40
Tabla 13 Prueba de normalidad de variables: financiamiento y ejecución .....	40
Tabla 14 Correlación de variables financiamiento y ejecución ..	41

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Tendencia de Presupuesto Institucional de Apertura del plan de desarrollo de las personas.....	24
Gráfico 2 Cronograma y proporcionalidad de gasto año 2018 ..	26
Gráfico 3 Cronograma y proporcionalidad de gasto año 2019 ..	28
Gráfico 4 Cronograma y proporcionalidad de gasto año 2020 ..	29
Gráfico 5 Cronograma y proporcionalidad de gasto año 2021 ..	31
Gráfico 6 Presupuesto capacitación versus presupuesto Red Asistencial Loreto .....	33
Gráfico 7 Ejecución del presupuesto de capacitación en la Red Asistencial Loreto .....	34
Gráfico 8 Capacitaciones realizadas .....	35
Gráfico 9 Trabajadores capacitados en la Red Asistencial Loreto .....	36
Gráfico 10 Gasto per cápita en capacitación en la Red Asistencial Loreto .....	37

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Organigrama de la Red Asistencial Loreto EsSalud.... 06

## **RESUMEN**

Financiamiento y eficiencia del programa de capacitación de la Red Asistencial Loreto Essalud, 2018-2021.

Jessica Junelly, López – Blanco

Amparo, Rios – Pérez

El objetivo de la investigación es analizar el comportamiento del financiamiento y la eficiencia del programa de capacitación. El estudio fue de diseño descriptivo y no experimental, correlacional, tipo retrospectivo. Se utilizó una ficha de recolección de datos, y la fuente fue data de la institución. Los resultados indican que el financiamiento es decreciente entre los años 2018 – 2020, de S/ 35,000.00 a S/ 15,000.00, y ascendente a S/ 46,000.00 en el año 2021. La ejecución del gasto en relación al PIA es creciente durante los años de estudio, y el gasto per cápita disminuye a medida que el presupuesto se incrementa, presentando un alto nivel de eficiencia. Existe una relación en sentido directo entre el financiamiento y las personas capacitadas y la ejecución del presupuesto, demostrado en las estadísticas de correlaciones del coeficiente de Pearson con las puntuaciones de 0.816 y 0.885 correspondientemente.

Palabras claves: financiamiento y eficiencia., institución de salud.

## **ABSTRACT**

Financing and efficiency of the training program of the Loreto  
Essalud Assistance Network, 2018-2021.

Jessica Junelly, López – Blanco

Amparo, Rios – Pérez

The objective of the research is to analyze the behavior of financing and the efficiency of the training program. The study had a descriptive and non-experimental, correlational, retrospective design. A data collection form was used, and the source was data from the institution. The results indicate that the financing is decreasing between the years 2018 - 2020, from S/ 35,000.00 to S/ 15,000.00, and ascending to S/ 46,000.00 in the year 2021. The execution of the expense in relation to the PIA is increasing during the years of study. , and per capita spending decreases as the budget increases, presenting a high level of efficiency. There is a direct relationship between financing and trained people and budget execution, demonstrated in the correlation statistics of the Pearson coefficient with the corresponding scores of 0.816 and 0.885.

Keywords: financing and efficiency, health institution.

## CAPÍTULO I: MARCO TEORICO

### 1.1. Antecedentes del estudio

Escobedo Palza, et al. (2019), en su investigación *Financiamiento en la capacitación de los profesionales en salud bajo la perspectiva del sector público, 2016-2018*, tuvieron como objetivo estimar el financiamiento y costo de capacitación a largo plazo. Su metodología fue de diseño descriptivo, basado en una evaluación económica (análisis de costos) desde la perspectiva del financiador público. La población comprendió los reportes por categorías y programas presupuestales institucionales. Concluye que, el financiamiento de la capacitación fue de 27 millones de soles en el año 2016, y se reduce a 20 millones de soles en el año 2018. El costo per cápita para diplomados fue S/.12 661 (USD 3 836) y para la especialización, S/. 23 356 (USD 7 077). El financiamiento en la formación del recurso humano en salud es vital para el logro de los objetivos sanitarios en el Perú; sin embargo, existe una disminución del presupuesto destinado a actividades de capacitación en los últimos 3 años.

Ccori Coral (2018), en su investigación *El financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector turismo en la provincia de Huaraz, periodo 2016*, tuvo como objetivo describir las características del financiamiento, capacitación y rentabilidad. Su metodología fue de diseño descriptivo, de tipo cuantitativo. Concluye que, el 57% afirmaron que emplearon sus ahorros personales para financiar su negocio; el 57% indicaron que utilizaron sus terrenos como medio de garantía; el 63%, que al solicitar crédito a las entidades financieras no utilizó el descuento; el 71%, que sus trabajadores cuentan con título profesional; el 54%, que llevan a cabo programas de capacitación con las instituciones educativas, el 57% aseguraron que no calculó el rendimiento sobre patrimonio; el 77%, no realizó análisis sobre la utilidad por acción; el 91%,

señaló que su negocio es rentable. Finalmente, gran parte adquirieron financiamiento a corto plazo y no realizaron el análisis de su rentabilidad.

Lagos Villavicencio (2018), en su investigación *Eficiencia del gasto público de las municipalidades provinciales de la Región Junín, mediante el método Data Envelopment Analysis (DEA), 2014 – 2016*, tuvo como objetivo determinar las instituciones que alcanzaron eficiencia en el gasto público per cápita. Su metodología fue de diseño descriptivo, tipo cuantitativo y con la data de cada institución. Concluye que, la Municipalidad Provincial de Huancayo excepcionalmente obtiene la eficiencia de escala durante los años de estudio; la provincia de Satipo logró alcanzar la eficiencia de escala en dos años contiguos y gran parte de las municipalidades provinciales de la región son ineficientes encontrándose entre ellas Junín, Concepción, Tarma, Chupaca y Yauli, y a partir del año 2015 se podría sumar dos más que son Jauja y Chanchamayo.

## **1.2. Bases teóricas**

### **1.2.1. El sector Essalud**

El Seguro Social de Salud, EsSalud pertenece al sector público con características propias de autonomía.

Es un organismo público descentralizado, con personería jurídica de derecho público interno, adscrito al sector de Trabajo y Promoción Social, con autonomía técnica, administrativa, económica, financiera, presupuestal y contable (art. 1, Ley 27056, creación de EsSalud).

Juega un rol importante en la economía del país al brindar servicios de salud a los trabajadores y familiares, bajo la condición de asegurados.

Tiene por finalidad atender a los asegurados y sus derechohabientes, otorgando prestaciones de prevención, promoción, rehabilitación, recuperación, prestaciones sociales y prestaciones económicas que concierna al régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud, así como otros seguros de riesgos humanos (art. 1, Ley 27056, creación de EsSalud).

Tiene como visión:

“Ser una institución que lidere el proceso de universalización de la seguridad social, en el marco de la política de inclusión social del Estado”.

Su misión es:

“Somos una institución de seguridad social de salud que persigue el bienestar de los asegurados y su acceso oportuno a prestaciones de salud, económicas y sociales, integrales y de calidad, mediante una gestión transparente y eficiente”.

La Estructura Orgánica de ESSALUD considera los órganos y las unidades orgánicas hasta el cuarto nivel organizacional, la misma que se establece para el cumplimiento de los fines y objetivos de la institución (art. 9, ROF EsSalud, texto actualizado y concordado).

La Red Prestacional es el órgano desconcentrado del Seguro Social de Salud – ESSALUD que depende de la Gerencia General y representa al Seguro Social de Salud en el espacio geográfico asignado en el marco de las políticas, normas y planes institucionales (art. 201-A, ROF EsSalud, texto actualizado y concordado).

Está a cargo de gestionar y brindar prestaciones de salud y prestaciones sociales dirigidas a la población asegurada adscrita, mediante

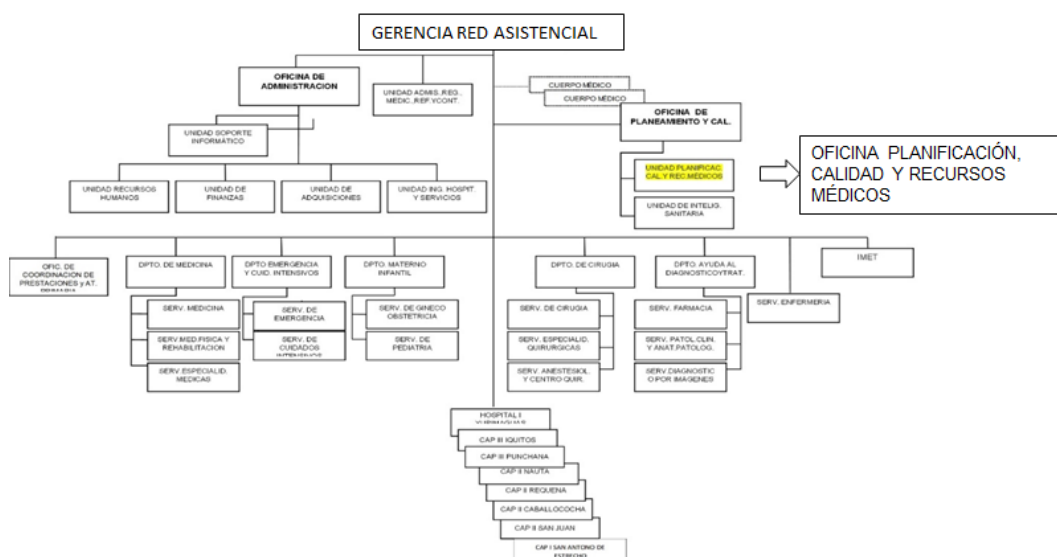


una red de servicios de salud propios, de terceros o bajo modalidad de asociación pública privada de diferentes niveles de complejidad, unidades operativas de prestaciones sociales propias y contratadas y servicios complementarios de oferta flexible, así como, servicios de salud altamente especializados a la población referenciada de otras redes prestadoras de EsSalud, que trabajan en forma organizada y coordinada bajo el modelo de gestión en red y microrred y criterios de complementariedad e integridad, que garantice la disponibilidad y continuidad en la atención (art. 201-A, ROF Essalud, texto actualizado y concordado).

### Red Asistencial Loreto Essalud

La Red Asistencial Loreto tiene como fin tramitar prestaciones integrales de salud a la población que se encuentra asegurada en el ámbito geográfico conferido (Loreto), mediante la coordinación de las IPRESS de diferentes niveles de atención que la conforman.

**Figura 1**  
**Organigrama de la Red Asistencial Loreto Essalud, año 2022**



Fuente: MOF EsSalud,

## **1.2.2. El desarrollo de capacidades**

La institución es parte de la estructura nacional del Estado, y por ello se han definido estrategias de capital humano para propiciar ganancias de productividad.

Bajo este enfoque, la acumulación de capital humano se relaciona con la obtención de conocimientos y el desarrollo de habilidades; la necesidad de contar con las condiciones para mantener una salud adecuada y un contexto de provisión de servicios públicos básicos de calidad que faciliten el aprendizaje y el desempeño en el mercado de trabajo (Decreto Supremo 237-2019-EF, Política Nacional de Competitividad y Productividad).

La capacitación es una inversión que la empresa o institución realiza en el recurso humano, para cumplir con sus objetivos estratégicos.

Según Nonaka (1999, p. 37-38), el conocimiento se considera explícito e implícito, señala “Que existen diferencias entre ellas, en cuanto a la forma en la que se maneja el conocimiento, la cual depende de la importancia que se le da al conocimiento mismo, del tipo de conocimiento en el que uno se centra y de la manera en la que se adquiera y utiliza”.

Encontramos que Guiñazú (2004) manifiesta que el medio que permite a la empresa interpretar las exigencias del entorno es la capacitación. Hablamos de proceso, dado que, no acontece en el momento, sino que, toma un cierto período de tiempo. El nivel de aprendizaje enfocado a la acción está relacionado a la conducta adaptativa hacia algún cambio expresado, puesto que, a través de las acciones la persona se va acoplado al mundo laboral modificándolo. La modificación se refiere al accionar de las personas para añadir algo que no tenían.

Garza et al. (2009) postula que la capacitación va enfocada a perfeccionar técnicamente al trabajador, con el fin, de desempeñar eficientemente sus funciones asignadas, produciendo resultados de mayor calidad, dando a sus clientes un servicio excelente, previniendo y solucionando de manera anticipada potenciales problemas dentro de la organización. Por medio de la capacitación se logra que el perfil del trabajador se acople al perfil de conocimientos, actitudes y habilidades que se requieran en un puesto de trabajo.

### **Capacitación en el Estado**

La gestión de la capacitación es implementar el proceso de capacitación dentro de las entidades públicas, teniendo en cuenta el marco metodológico y normativo decretado por SERVIR y con el objetivo de ofrecer una atención de calidad.

Para lograr ese objetivo se pretende ofrecer una atención oportuna y con calidad al asegurado, para lo cual se implementará un modelo de atención integral y centrado en las personas, valorando el rol del asegurado como corresponsable de su salud, que respondan a las características de la demanda, y mejorar el acceso a una atención integral de la institución a través de un conjunto de medidas orientadas a impulsar servicios basados en el respeto, bajo un enfoque de género e intercultural, para satisfacer las reales necesidades del asegurado (EsSalud, 2020).

El proceso de capacitación en EsSalud tiene tres etapas (Directiva gerencia general N°20-GCGP-ESSALUD-2020 V.01, *Gestión de proceso de capacitación en el seguro social de salud – EsSalud*), y son las siguientes:

### 1. Planificación

En ellas se identifican las necesidades de capacitación a partir de los objetivos estratégicos institucionales, determinando así, las acciones a realizar y desarrollar el Plan de Desarrollo de las Personas del correspondiente año fiscal.

### 2. Ejecución

Esta etapa abarca todas las acciones administrativas con el área correspondiente para seleccionar al posible proveedor, el cual será el encargado de brindar los servicios necesarios para llevarse a cabo las acciones de capacitación.

### 3. Evaluación

Este proceso cuenta con cuatro niveles y se aplica de acuerdo con el tipo de acción de capacitación que se realice:

- a. **Reacción:** mide cuan satisfecho está el participante mediante una encuesta de capacitación. Debe realizarse en todas las acciones de capacitación.
- b. **Aprendizaje:** mide conocimientos adquiridos de acuerdo con el objetivo del aprendizaje de cada acción de capacitación. Pueden ser de dos tipos: evaluación al conocimiento y evaluación orientada a las habilidades.
- c. **Aplicación:** mide si el grado en el que los conocimientos se trasladan al desempeño de los trabajadores.
- d. **Impacto:** se busca identificar los efectos de mediano plazo que se atribuyen a la acción de capacitación y se miden mediante los indicadores de gestión.

#### **1.2.3. Financiamiento del Estado.**

El Estado peruano agrupa los fondos financiamiento de acuerdo con los elementos comunes a cada tipo de recurso.

Dentro de su rol técnico-normativo el Ministerio de Economía y Finanzas (2022) establece las fuentes de financiamientos en el Estado, siguientes:

- a. Recursos Ordinarios. Ingresos que provienen de la recaudación tributaria y otros conceptos.
- b. Recursos Directamente Recaudados. Ingresos que son generados y administrados de manera directa, como tasas, rentas de la propiedad, prestación de servicios, venta de bienes, así como, aquellos ingresos correspondientes a la normatividad vigente.
- c. Recursos por Operaciones Oficiales de crédito. Comprende los fondos de origen interno y externo que provienen de operaciones de crédito.
- d. Donaciones y transferencias. Comprende los fondos financieros recibidos por el gobierno que no son reembolsables y que provienen de Agencias Internacionales de Desarrollo y otros.

### **Contribuciones a fondo**

Están considerados en esta partida los fondos que de acuerdo con la normatividad vigente provienen de los aportes obligatorios realizados por los trabajadores, los ingresos derivados del rendimiento del impuesto de promoción municipal, impuesto a las embarcaciones de recreo, impuesto al rodaje, los tributos en beneficio de los gobiernos locales y los ingresos que deben recibir los pliegos presupuestarios por la explotación económica de recursos naturales que son extraídos dentro del territorio peruano, de acuerdo a ley.

### **Financiamiento EsSalud**

Los recursos que administra EsSalud (art. 11, Ley 27056, creación de EsSalud), están constituidos por:

- a. Los contribuciones o aportes de los asegurados al Seguro Social de Salud (ESSALUD), incluyendo multas e intereses que provienen de su recaudación;
- b. Sus reservas y el rendimiento de sus inversiones financieras;
- c. Los ingresos que provienen de la inversión de sus recursos;
- d. Los ingresos por los seguros de riesgos humanos y las prestaciones de salud a no asegurados; y,
- e. Los demás que adquiriera con arreglo a Ley.

#### **1.2.4. Teoría sobre eficiencia**

Chiavenato (1994) menciona que la eficiencia “es la relación entre costos y beneficios, de modo que está enfocada hacia la búsqueda de la mejor manera como las cosas deben hacerse o ejecutarse con el fin de que los recursos se utilicen del modo más racional posible”.

Por otro lado, el autor manifiesta que "la eficiencia busca el mejoramiento mediante soluciones técnicas y económicas, en cuanto la eficacia busca que el rendimiento en la empresa sea máximo, a través de medios técnicos (eficiencia) y también por medios políticos (no económicos)".

Otro autor como Mokate (2001) postula que la eficiencia está referida al cumplimiento de objetivos utilizando recursos de manera adecuada a un costo menor, considerando que el no cumplimiento de metas y el uso de recursos inadecuado deviene en una gestión ineficiente, relacionado que para ser eficiente se tiene que ser eficaz.

Teniendo en consideración lo antes citado, cuando se refieren a eficiencia está en evaluación en desarrollo de las acciones dentro de una organización y como esta utiliza sus recursos, por otro lado, la eficacia se

orienta al fin de las actividades, a cuáles son los resultados que se quieren alcanzar y si los objetivos de la organización se alcanzan o no.

La eficiencia en el ámbito público es fundamental para el desarrollo económico, social e institucional de los países, y es condición necesaria para la formulación de políticas económicas coherentes con las necesidades reales de la población. (Barraud & Torres, s.f.)

### **1.2.5. Teorías sobre eficacia**

Eraso Cisneros et al. (2017) menciona que la eficacia tiene que ver con el grado de metas u objetivos alcanzados, la misma que está relacionada a la calidad del producto o servicio recibido por un usuario, razón por la cual su evaluación permanente debe estar ligada a toda organización, principalmente en sectores de interés social como el caso de la salud en donde existe una expectativa de los pacientes, familiares y estado, logrando satisfacer sus necesidad que darían lugar al éxito de la organización.

Mayo et al. (2009) señala que es el estado en que un individuo, grupo u organización ha alcanzado los objetivos establecidos. Es el criterio institucional que revela la capacidad administrativa para alcanzar las metas o resultados propuestos.

Cuando nos referimos a la eficacia relacionada a la capacitación podemos indicar que esta será medida en relación con que los colaboradores capacitados aplique en su campo de acción los conocimientos transmitidos, dentro de los indicadores para medir dicho aspecto podríamos utilizar una evaluación previa y posterior, identificar el número de beneficiarios estimados y alcanzados, el número de eventos programados y realizados y el avance del uso de recursos destinados para lograr los objetivos.

## **Eficacia del gasto público**

La eficacia del gasto público está definida, entre otros aspectos, por la capacidad de ejecutar el presupuesto asignado por las entidades públicas en sus distintos niveles de Gobierno. Frente a esto, es conocido que los Gobiernos subnacionales tienen una enorme responsabilidad sobre la gestión del presupuesto público

Alfonso et al. (2005) señala que, desempeño del sector público está definido como el resultado de las actividades y que cuando hablamos de eficiencia no referimos al resultado obtenido en relación con los recursos utilizados.

Armijo y Espada (2014) refieren que las iniciativas de mejoramiento de la calidad del gasto público están asociadas tanto a aspectos de política fiscal, como de gestión pública, que la implementación del presupuesto por resultados presenta potencialidades y limitaciones y que los sistemas de monitoreo y evaluación como herramientas para mejorar la eficiencia y eficacia del gasto público.

Engl et al. (2016) postula que, cuando se refiere al gasto público hay que tener en cuenta la evidencia empírica con sus limitaciones y que es razonable considerar que la calidad del gasto público va a depender del uso e idoneidad de la información y la oportunidad sobre el uso de recursos públicos dentro del proceso presupuestario, asimismo la efectividad de la acción pública se orienta a la solución de problemas que afecta a la población tomando decisiones informadas sobre la base de datos oportunos, fiables y objetivos en bien de la sociedad.



### 1.3. Definición de términos básicos

- a. **Acción de capacitación.** Es el medio por el cual los individuos se actualizan y encuentran oportunidades de aprendizaje continuo para poder lograr un buen desempeño profesional y/o laboral.
- b. **Beneficiario.** Dicho de una persona: que resulta favorecida por algo. (Real Academia Española, 2001).
- c. **Evento.** Para Jijena (2014), un evento es todo acontecimiento previamente organizado que reúne a un determinado número de personas en tiempo y lugar preestablecidos, que desarrollarán y compartirán una serie de actividades afines a un mismo objetivo para estímulo del comercio, la industria, el intercambio social y la cultura general. (Jijena Sánchez, 2014)
- d. **Tendencia.** Es el comportamiento o forma de ser de un sujeto, muestra o universo. (García Pedraza, 2013)
- e. **Meta física.** Indicador relacionado a la producción física de la acción del estado expresado en valores numéricos, lo que abarca productos obtenidos, actividades desarrolladas, proyectos ejecutados, etc. (Ministerio de Economía Finanzas, 2017)
- f. **Meta financiera.** Objetivo relacionado a medir mediante un indicador económico la ejecución presupuestal de ingresos y gastos dentro de un periodo determinado
- g. **Rubro.** Es un título o una categoría que reúne un conjunto de individuos u objetos que comparten ciertas características.

- h. **Costos directos.** Comprende la inscripción, matrícula, admisión y/o cuota académica según corresponda. (Perlacios Velásquez, 2020)
  
- i. **Costos indirectos.** Comprende los costos logísticos para el desarrollo de la capacitación, así como, gastos en alimentación, hospedaje, material de estudio, movilidad local, entre otros. (Perlacios Velásquez, 2020)

## **CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **2.1. Descripción del problema.**

Las entidades públicas tienen un papel importante en nuestra sociedad, que es el de brindar un servicio al ciudadano, estas están conformadas por un grueso de personal, que necesita estar capacitado para ofrecer un servicio de calidad a la comunidad, por lo que el estado invierte en programas o planes de capacitación hacia sus trabajadores.

SERVIR (2020) indicó que, en el 2018 el sector público invirtió un total de S/. 22, 941,492 brindando aproximadamente 84 mil capacitaciones a servidores de todo el país. El estudio revela que las entidades del sector salud invirtieron S/. 4,073,923 en capacitar a sus trabajadores; seguido por educación, con S/.2,949,996; los gobiernos regionales, S/.1,849,520; transportes y comunicaciones, S/.1,833,579; y, finalmente, economía y finanzas tuvo una inversión de S/.1,661,502. Estas cifras permitieron desarrollar conocimientos especializados en temas relacionados a salud, educación, transporte y otros que sirven de soporte a la gestión de la entidad. (Subjefatura de Comunicación e Imagen Institucional - SERVIR, 2020)

La capacitación del personal del sector público tiene como propósitos tanto el desarrollo y realización personal y profesional del funcionario, contribuir a mejorar la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos, fortalecer a la organización para el logro de sus objetivos estratégicos, la misión, y las metas de la entidad.

La capacitación en el sector estatal es una acción que orienta al desarrollo y realización de los colaboradores tanto en el ámbito personal como profesional con el propósito de mejorar la calidad de los servicios orientados a satisfacer necesidades de los usuarios, de igual forma una

organización se consolida por la calidad de sus trabajadores y esto permite cumplir con los objetivos trazados por la entidad.

La brecha existente en recursos humanos, especialmente de personal asistencial afecta la atención de los asegurados, ocasionando de esta manera la demora en la prestación de los servicios, acentuado en la inadecuada distribución de los recursos humanos en los diferentes niveles de atención.

En el caso de la atención primaria, solo el 16% del personal asistencial de la institución está destinada a esta área; también, existe la necesidad de especialidades que requiere EsSalud, aspecto que no se resuelve debido al modelo de formación de médicos residentes existentes en el país, teniendo una serie de dificultades para atraer y retener al personal altamente calificado. (Plan Estratégico Essalud, 2020 -2024, pág.57)

La capacitación representa un aspecto importante para el trabajador público y es necesario conocer y profundizar el conocimiento sobre su dinámica y desarrollo, sin embargo, no se han desarrollado estudios a la fecha que aborden el tema mencionado.

Al comprender lo importante que es la capacitación a los trabajadores estatales y al no encontrar mucha información respecto al tema, la investigación analiza la asignación financiera del plan de capacitación en la red asistencial loreto y los resultados alcanzados medidos mediante la eficiencia de indicadores como personas capacitadas, eventos realizados, costo per cápita y acciones de control, con el propósito de contribuir al buen uso de recursos fomentando un mejor conocimiento y performance de los trabajadores para un mejor servicio a la población.

## **2.2. Formulación del problema.**

### **2.2.1. Problema general**

¿Cuál es el comportamiento del financiamiento y la eficiencia del programa de capacitación de la Red Asistencial Loreto Essalud, 2018-2021?

### **2.2.2. Problemas específicos**

¿Qué características presenta el financiamiento del programa de capacitación de la Red Asistencial Loreto, 2018-2021?

¿Cuál es el nivel de eficiencia del programa de capacitación de la Red Asistencial Loreto, 2018-2021?

## **2.3. Objetivos**

### **2.3.1. Objetivo general**

Analizar el comportamiento del financiamiento y la eficiencia del programa de capacitación de la Red Asistencial Loreto Essalud, 2018-2021.

### **2.3.2. Objetivos específicos**

- a. Identificar las características que presenta el financiamiento del programa de capacitación de la Red Asistencial Loreto, 2018-2021.
- b. Medir el nivel de eficiencia del programa de capacitación de la Red Asistencial Loreto, 2018-2021.

## **2.4. Hipótesis**

### **2.4.1 Hipótesis general**

Se observa comportamiento creciente del financiamiento y la eficiencia del programa de capacitación de la Red Asistencial Loreto, 2018-2021, es alto.

#### **Hipótesis específicas**

El financiamiento del programa de capacitación de la Red Asistencial Loreto, 2018-2021, presenta características con tendencia creciente.

La eficiencia del programa de capacitación de la Red Asistencial Loreto, 2018-2021, es alta.

## **2.6. Variables**

### **2.6.1. Identificación de las variables**

Variable: financiamiento

Variable: eficiencia

### **2.6.2. Definición conceptual y operacional de las variables**

#### **Variable: financiamiento**

Definición conceptual: conjunto de recursos financieros requeridos para el desarrollo y funcionamiento de la entidad.

Definición operacional: se identifica y analiza los recursos asignados a la entidad para su funcionamiento.

**Variable: eficiencia**

Definición conceptual: capacidad de una entidad para poder cumplir sus objetivos predefinidos.

Definición operacional: se identifica y analiza el grado de ejecución de ingresos, la ejecución por rubros, los beneficiarios alcanzados y el total de eventos realizados versus lo planificado.

### 2.6.3. Operacionalización de las variables

VARIABLE	INDICADOR	ÍNDICES
Programa de capacitación	1. Financiamiento	1.1. Presupuesto institucional de apertura (PIA). 1.2. Tendencia del PIA. 1.3. Cronograma y proporcionalidad de gasto. 1.4. Porcentaje del total del presupuesto institucional. 1.5. Ejecución del presupuesto de capacitación.
	2. Eficiencia	2.1. Grado de cumplimiento. 2.2. Personas capacitadas. 2.3. Gasto per cápita. 2.4. Observaciones de control interno.



## **CAPÍTULO III: METODOLOGIA**

### **3.1. Tipo y diseño de investigación.**

Es de diseño descriptivo y no experimental correlacional.

Es descriptivo, porque se presentó la información presupuestal tal como se presenta en el portal de transparencia de la institución.

Es no experimental, porque no se realizó cambios en las características de las variables.

El tipo de investigación es retrospectiva, porque se trabajó con información histórica, ya ocurrida en años anteriores.

También es de tipo descriptivo individual, porque los resultados correspondieron a una red, sin buscar comparaciones con otras redes.

### **3.2. Población y muestra.**

La población del presente estudio comprendió la información presupuestaria del seguro social de salud - EsSalud para el plan local de capacitación – Órganos desconcentrados y la información del área de capacitación de la entidad.

La muestra del presente estudio estuvo compuesta por la información presupuestaria para el plan local de capacitación – Órganos desconcentrados y la información del área de capacitación de la red asistencial de Loreto del periodo 2018 – 2021.

### **3.3. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos.**

La técnica de recolección de datos fue la observación de información histórica cuantitativa, obtenida de fuentes secundarias brindadas por instituciones nacionales.

El instrumento de recolección de datos que se empleó fue la ficha de recolección de datos.

#### **3.4. Procesamiento y análisis de datos.**

Para el procesamiento de datos se siguieron los siguientes pasos:

- Se obtuvo la información del área de capacitación de la red asistencial Loreto y del presupuesto nacional de capacitación de Essalud.
- Se revisaron los datos y se trasladaron a las fichas de recolección de datos.
- Se elaboraron tablas Excel.
- Se realizó las correlaciones de variables en el software estadístico SPSS, mediante un análisis unidimensional.
- Se utilizó la correlación de Pearson por tratarse de variables normales.
- Se elaboraron las tablas de frecuencias simples y porcentajes.

## CAPÍTULO IV. RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN

### 4.1. Financiamiento de las actividades de capacitación.

Los recursos asignados para capacitación pasan por un proceso de etapas, y se inician por recibir las necesidades de las áreas usuarias.

Observamos en la tabla siguiente en relación con el presupuesto institucional de apertura, para el año 2018 ascendió a S/ 35,000.00, para el año 2019 a S/ 25,000.00; una frecuencia para el 2020 a S/ 15,000.00, y recuperó para el año 2021 S/ 46,000.00.

De igual forma, en el grafico 1 se observa tendencia creciente, con una fuerte caída en los años 2018 y 2020, y el recupero de la tendencia al alza en el año 2021.

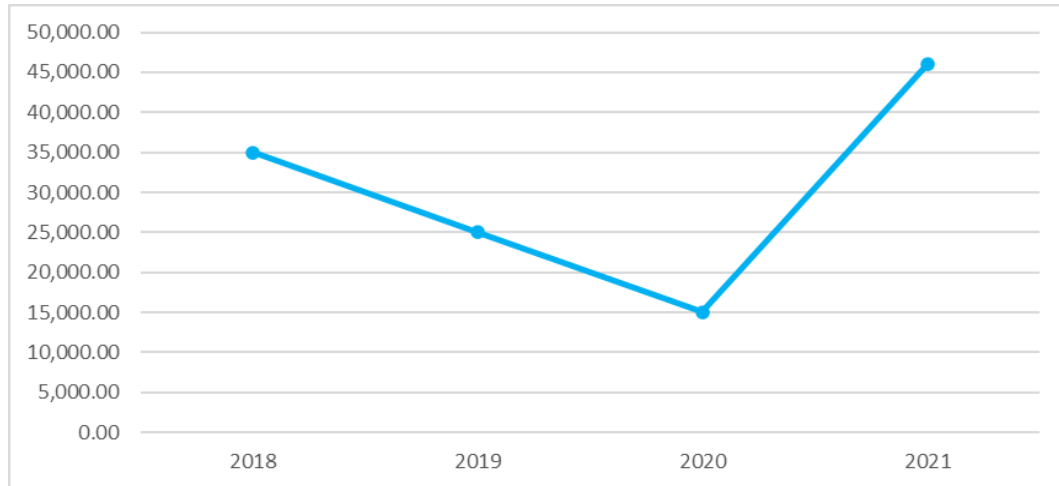
**Tabla 1**

**Presupuesto Institucional de Apertura del plan de desarrollo de las personas:  
Essalud Red Asistencial Loreto**

Año	Monto (en soles)
2018	35,000.00
2019	25,000.00
2020	15,000.00
2021	46,000.00

Fuente: EsSalud R.A. Loreto

**Gráfico 1**  
**Tendencia de Presupuesto Institucional de Apertura del plan de desarrollo de las personas**



Fuente: Tabla 1.

Observamos en la tabla siguiente, en relación con el cronograma y proporcionalidad del gasto, que para el año 2018 se utilizaron los recursos en el mes de octubre por el monto de S/ 4,380.00, lo que representó el 18% del gasto total.

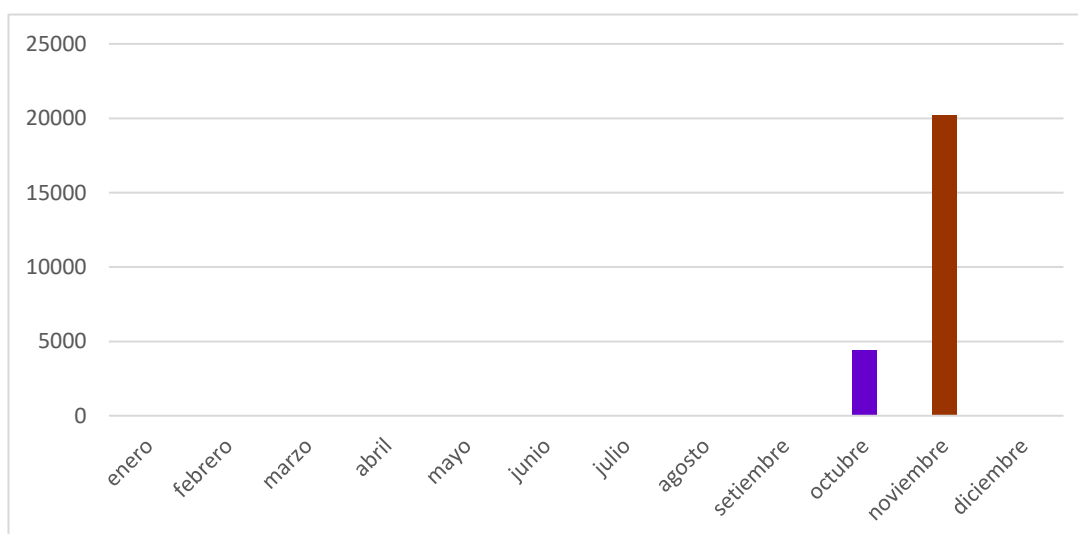
En cuanto que, en el mes de noviembre se utilizó la suma de S/ 20,199.00 representando el 82% del gasto total correspondiente al ejercicio. En el gráfico siguiente se observa que el cronograma de gasto solo abarca 2 meses en el ejercicio, ubicado en el último trimestre del año.

**Tabla 2**  
**Cronograma y proporcionalidad de gasto año 2018, EsSalud**

	Octubre	Noviembre	Total
Soles	4,380.00	20,199.00	24,579.00
Porcentaje	18%	82%	100%

*Fuente: Dato Essalud R.A. Loreto*

**Gráfico 2**  
**Cronograma y proporcionalidad de gasto, año 2018, EsSalud**



Fuente: Tabla 2.

Observamos en la tabla 3, en relación con el cronograma y proporcionalidad del gasto, que para el año 2019 se utilizaron los recursos en el mes de mayo por el monto de S/ 648.00 lo que representó el 2.60% del gasto, en el mes de junio S/ 270.00 representando un 1.08%, en el mes de julio S/ 7,634.20 representando el 30.64%.

Para el mes de agosto, S/ 2,969.20, representando el 11.92%; en el mes de setiembre S/ 5,170.00 representando un 20.75%, en el mes de octubre S/ 6,526.68, representando un 26.19%, y para el mes de diciembre, S/ 1,700.00, representando un 6.82% del gasto total. En el gráfico siguiente se observa que el cronograma de gasto es irregular, con mayor relevancia en el segundo semestre del año.

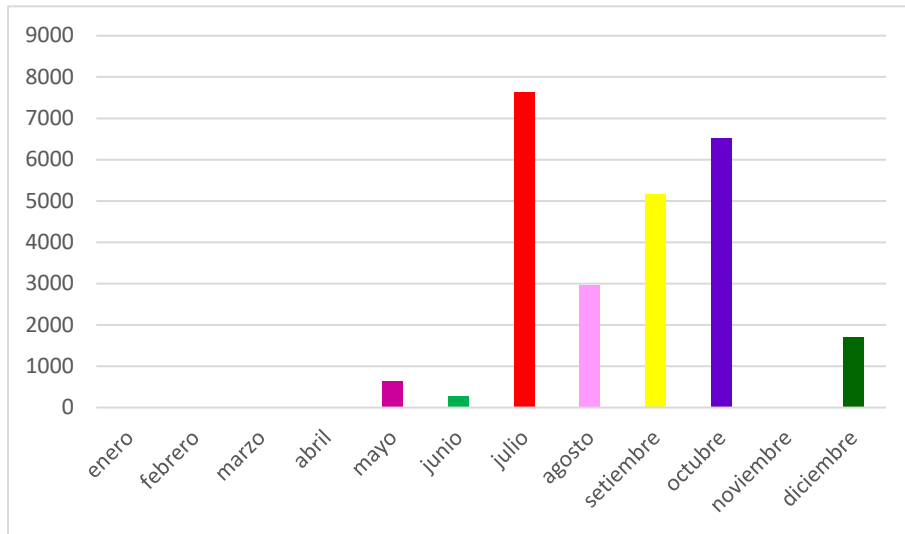
**Tabla 3**

**Cronograma y proporcionalidad de gasto, año 2019**

	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	diciembre	Total
<b>Soles</b>	648.00	270.00	7,634.20	2,969.83	5,170.28	6,526.68	1,700.00	24,918.99
<b>%</b>	2.60%	1.08%	30.64%	11.92%	20.75%	26.19%	6.82%	100%

Fuente: Dato EsSalud R.A. Loreto

**Gráfico 3**  
**Cronograma y proporcionalidad de gasto, año 2019**



Fuente: Tabla 3.

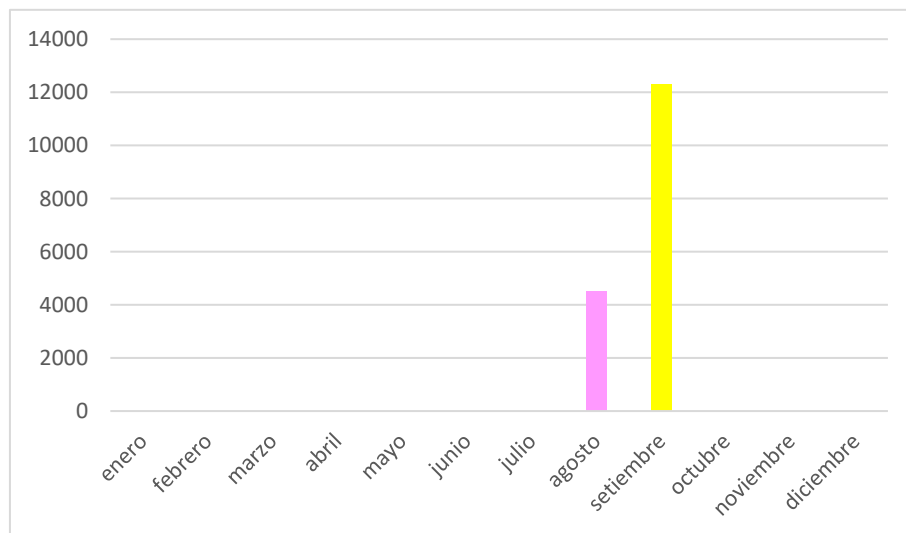
Observamos en la tabla 4, en relación con el cronograma y proporcionalidad del gasto que, para el año 2020 se utilizaron los recursos en el mes de agosto por el monto de S/ 4,500.00 lo que representó el 26.79%, en cuanto que, en el mes de setiembre S/ 12,299.94, representando un 73.21%, en el gráfico siguiente se observa que el cronograma de gasto está centrado en dos meses del segundo semestre del año.

**Tabla 4**  
**Cronograma y proporcionalidad de gasto, año 2020**

<u>Año: 2020</u>			
	agosto	setiembre	Total
<b>Soles</b>	4,500.00	12,299.94	16,799.94
<b>%</b>	26.79%	73.21%	100%

*Fuente: Dato EsSalud R.A. Loreto*

**Gráfico 4**  
**Cronograma y proporcionalidad de gasto, año 2020**



Fuente: Tabla 4.



Observamos en la tabla 5, en relación con el cronograma y proporcionalidad del gasto, que para el año 2021 se utilizaron los recursos en el mes de abril por el monto de S/ 132.00 lo que represento el 0.24% del gasto, en el mes de mayo S/ 3,500.00 representando un 6.36%, en el mes de junio S/ 13,258.00 representando el 24.09%, en el mes de julio S/ 9,898.00 representando el 17.98%, para el mes de agosto, S/ 9,192.00, representando el 16.70%; en el mes de setiembre S/ 3,064.00, representando un 5.57%; en el mes de octubre, S/ 3,000.00, representando un 5.45% y para el mes de diciembre S/ 1,700.00 representando un 6.82% del gasto total.

En el siguiente gráfico se observa que, el cronograma de gasto es irregular con mayor relevancia en el segundo semestre del año.

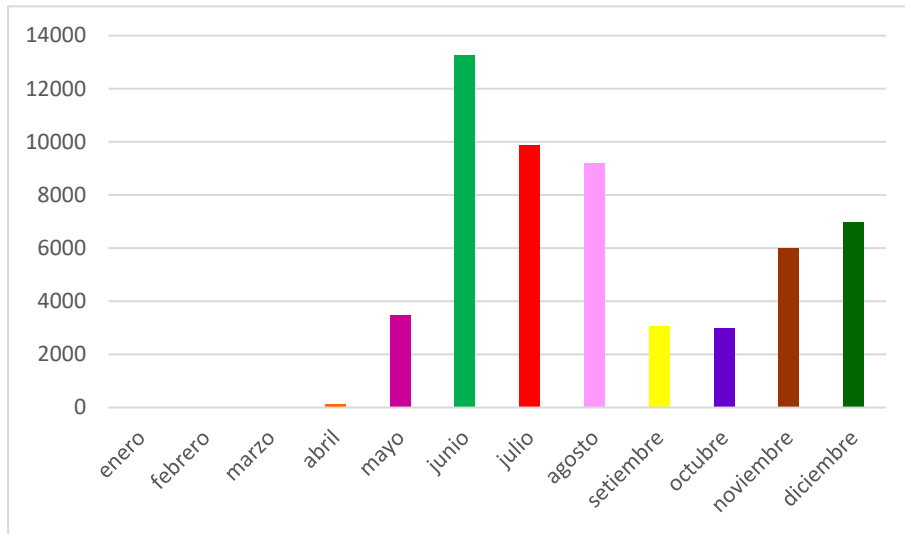
**Tabla 5**  
**Cronograma y proporcionalidad de gasto, año 2021**

<u>Año: 2021</u>										
	abril	mayo	junio	julio	agosto	setiembre	octubre	noviembre	diciembre	Total
<b>Sol</b>	132.	3,500	13,25	9,898	9,192	3,064.	3,000	6,000.	7,000.	55,04
<b>es</b>	00	.00	8.00	.00	.00	00	.00	00	00	4.00
	0.24	6.36	24.09	17.98	16.70		5.45	10.90	12.72	
<b>%</b>	%	%	%	%	%	5.57%	%	%	%	100%

*Fuente: Dato EsSalud R.A. Loreto*

**Gráfico 5**

**Cronograma y proporcionalidad de gasto, año 2021**



Fuente: Tabla 5.

### 4.3. Porcentaje del total del presupuesto institucional

Observamos en la tabla 6 en relación con el presupuesto de capacitación EsSalud vs el presupuesto de la Red Asistencial Loreto, que para el año 2018 la representatividad del presupuesto de la R.A. Loreto frente al presupuesto total de capacitación EsSalud es del 0.70%; en el año 2019 de 0.32%; en el año 2020 de 0.47%, y en el año 2021 de 0.70%.

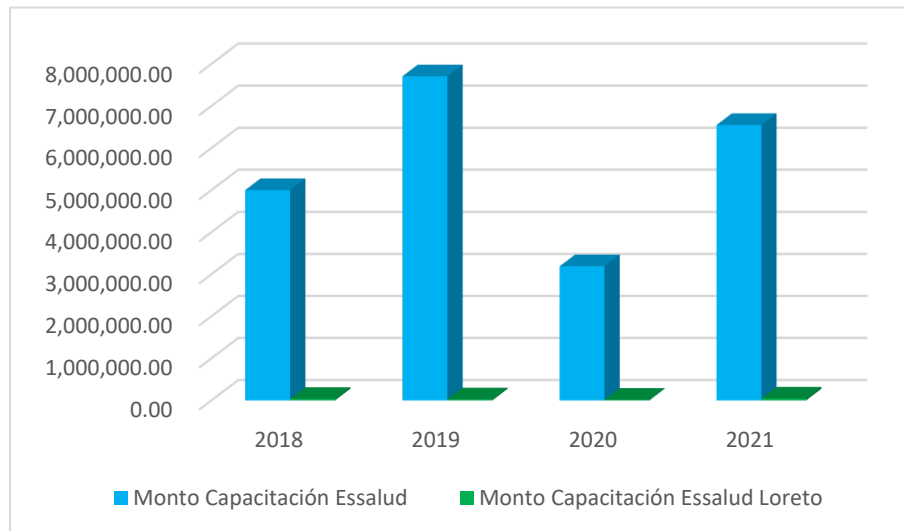
Así mismo, podemos observar en el gráfico siguiente, que la representatividad de la R.A. Loreto es mínima frente al presupuesto institucional durante los periodos de estudio.

**Tabla 6**  
**Presupuesto capacitación versus presupuesto Red Asistencial Loreto**

Año	Monto Capacitación Essalud	Monto Capacitación Essalud Loreto	%
2018	5,000,000.00	35,000.00	0.70%
2019	7,705,344.00	25,000.00	0.32%
2020	3,189,783.00	15,000.00	0.47%
2021	6,547,544.00	46,000.00	0.70%

*Fuente: Fuente: Dato EsSalud R.A. Loreto*

**Gráfico 6**  
**Presupuesto capacitación total EsSalud versus presupuesto Red Asistencial**  
**Loreto**



Fuente: Tabla 6.

**4.4. Tendencia de gastos de capacitaciones**

Observamos en la tabla 7, en relación con la ejecución del presupuesto de capacitación en la Red Asistencial Loreto, que para el año 2018 ascendió a S/ 24,579.00, representando el 70% del Presupuesto Institucional de Apertura; en el año 2019 a S/ 24,918.99, representando el 99.68% del PIA; en el año 2020 a S/ 15,000.00 representando el 112% del PIA; el año 2021 a S/ 55,044.00, representando el 119.66% del PIA; en el año 2021 de 0.70%.

De igual forma, podemos observar en el gráfico siguiente, que la ejecución del presupuesto de capacitación es ascendente en comparación con su PIA del periodo de estudio.

**Tabla 7**

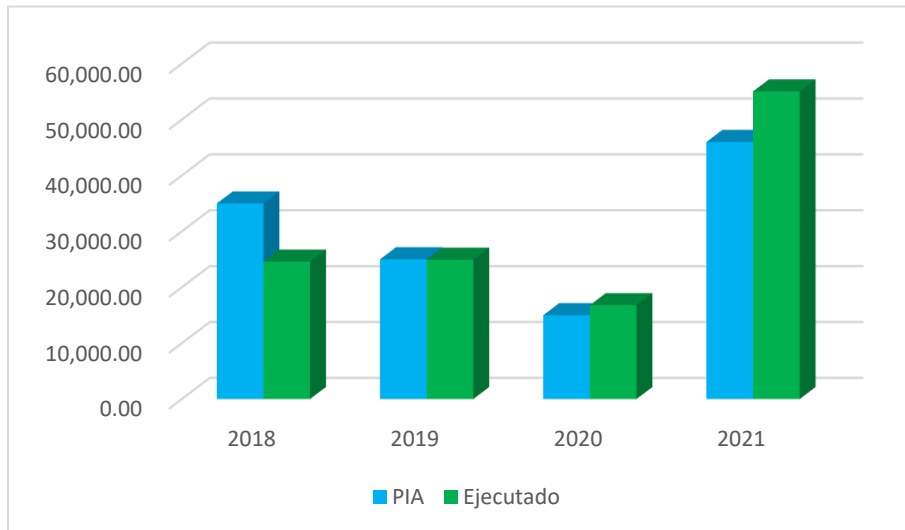
**Ejecución del presupuesto de capacitación en la Red Asistencial Loreto**

Año	PIA	Ejecutado	%
2018	35,000.00	24,579.00	70.23%
2019	25,000.00	24,918.99	99.68%
2020	15,000.00	16,799.94	112.00%
2021	46,000.00	55,044.00	119.66%

Fuente: Dato EsSalud R.A. Loreto

**Gráfico 7**

**Ejecución del presupuesto de capacitación en la Red Asistencial Loreto**



Fuente: Tabla 7.

#### 4.5. Grado de cumplimiento

Observamos en la tabla 8, en relación con las capacitaciones realizadas en la Red Asistencial Loreto, que para el año 2018 se realizaron 10 eventos; para el año 2019 fueron 16, para el año 2020 fueron 7, y para el año 2021 fueron 21 eventos.

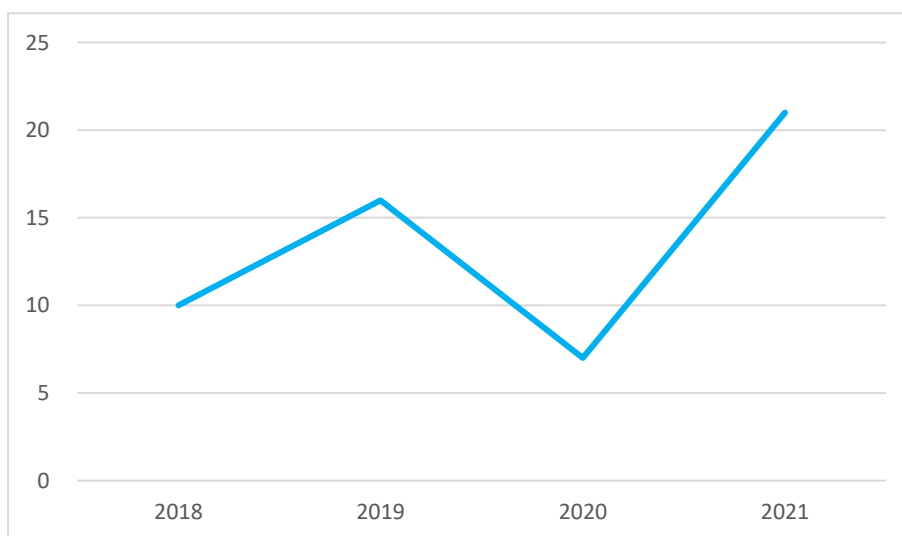
Del mismo modo, observamos en el gráfico siguiente una tendencia al alza entre los años 2018 y 2019; una tendencia a la baja del año 2019 al 2020, y nuevamente un alza del 2020 al 2021.

**Tabla 8**  
**Capacitaciones realizadas**

Año	Cantidad de Eventos
2018	10
2019	16
2020	7
2021	21

*Fuente: Dato Essalud R.A. Loreto*

**Gráfico 8**  
**Capacitaciones realizadas**



#### 4.6. Personas capacitadas

Observamos en la tabla 9, en relación con los trabajadores capacitadas en la Red Asistencial Loreto, que para el año 2018 fueron 251; en el 2019 fueron 205 personas; que en el 2020 fueron 202 y en el año 2021 se capacitaron 1,118 trabajadores.

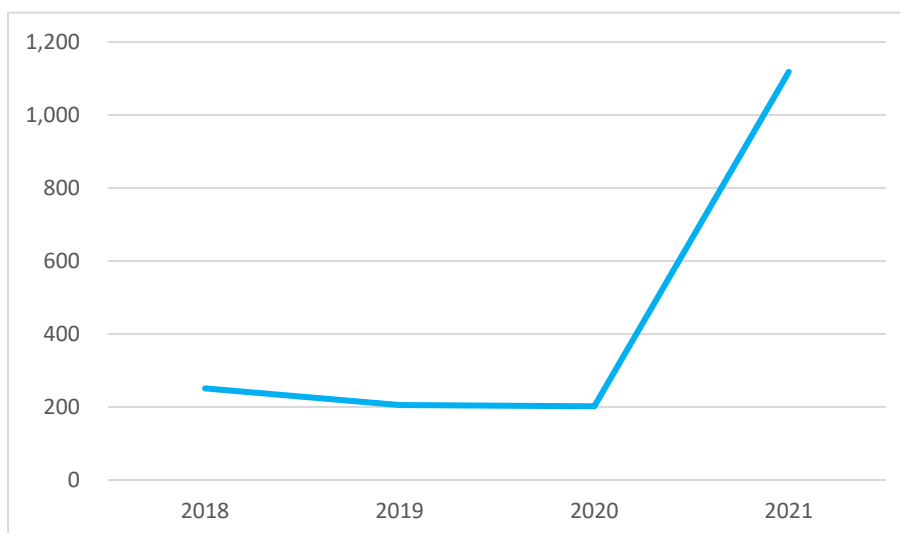
Igualmente, se observa en gráfico siguiente que el, periodo 2018 al 2020 una ligera tendencia a la baja, y tomar una tendencia al alza bastante significativa en el año 2021.

**Tabla 9**  
**Trabajadores capacitados en la Red Asistencial Loreto**

Año	Personas
2018	251
2019	205
2020	202
2021	1,118

*Fuente: Dato EsSalud R.A. Loreto*

**Gráfico 9**  
**Trabajadores capacitados en la Red Asistencial Loreto**



#### 4.7. Gasto per cápita

Observamos en la tabla 10, en relación con el gasto per cápita en capacitación en la Red Asistencial Loreto, que para el año 2018 ascendió a S/ 97.92, que en el 2019 a S/ 121.56, que en el 2020 a S/ 83.17 y que en el año 2021 a S/ 49.23, de igual manera.

Se observa en el gráfico siguiente que hay una ligera alza del año 2018 al 2019, para luego ir disminuyendo progresivamente.

**Tabla 10**

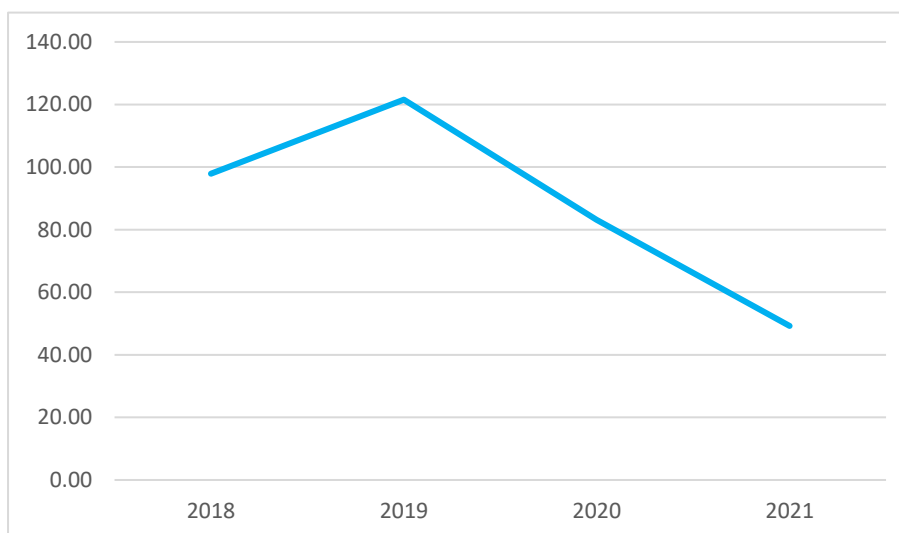
**Gasto per cápita en capacitación en la Red Asistencial Loreto**

Año	Ejecutado (soles)	Personas	Gasto Per cápita (soles)
2018	24,579.00	251	97.92
2019	24,918.99	205	121.56
2020	16,799.94	202	83.17
2021	55,044.00	1,118	49.23

*Fuente: Dato Essalud R.A. Loreto*

**Gráfico 10**

**Gasto per cápita en capacitación en la Red Asistencial Loreto**





#### **4.8. Observaciones de control interno**

No se registran observaciones de control interno en el periodo de estudio al programa de capacitaciones de la Red Asistencial Loreto.

#### 4.5. Correlación de variables

Observamos en la tabla 11 en relación con la prueba de normalidad de variables: financiamiento y personas capacitadas, que ambas variables tienen una distribución normal y no hay sesgos en los datos.

**Tabla 11**  
**Prueba de normalidad de variables: financiamiento y personas capacitadas**

		Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	
		PERSONAS CAPACITADAS	FINANCIAMIENTO
N		4	4
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	444,0000	30250,0000
	Desv. Desviación	449,89258	13301,00247
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,416	,153
	Positivo	,416	,153
	Negativo	-,295	-,139
Estadístico de prueba		,416	,153
Sig. asintótica(bilateral)		.c,d	.c,d

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

Observamos en la tabla 12 referido a la correlación de las variables financiamiento y personas capacitadas, que al realizar la correlación de Pearson por tratarse de ambas variables con distribución normal se obtiene como resultado un coeficiente de 0.816, demostrando una correlación positiva muy alta entre ambas variables, por ser un valor mayor a 0.5.

**Tabla 12**  
**Correlación de variables financiamiento y personas capacitadas**

		FINANCIAMIENTO	PERSONAS CAPACITADAS
FINANCIAMIENTO	Correlación de Pearson	1	,816
	Sig. (bilateral)		,184
	N	4	4
PERSONAS CAPACITADAS	Correlación de Pearson	,816	1
	Sig. (bilateral)	,184	
	N	4	4

Observamos en la tabla 13 en relación con la prueba de normalidad de variables: financiamiento y ejecución, que ambas variables tienen una distribución normal

**Tabla 13**  
**Prueba de normalidad de variables: financiamiento y ejecución**

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra			
		FINANCIAMIENTO	EJECUCION
N		4	4
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	30250,0000	30.335,4825
	Desv. Desviación	13301,00247	16.893,75851
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,153	,376
	Positivo	,153	,376
	Negativo	-,139	-,212
Estadístico de prueba		,153	,376
Sig. asintótica(bilateral)		. <sup>c,d</sup>	. <sup>c,d</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

Observamos en la tabla 14 referido a la correlación de las variables financiamiento y ejecución, que al realizar la correlación de Pearson por tratarse de ambas variables con distribución normal se obtiene como resultado un coeficiente de 0.885, demostrando una correlación positiva muy alta entre ambas variables, por ser un valor mayor a 0.5.

**Tabla 14**  
**Correlación de variables financiamiento y ejecución**

		FINANCIAMIENTO	EJECUCION
FINANCIAMIENTO	Correlación de Pearson	1	,885
	Sig. (bilateral)		,115
	N	4	4
EJECUCION	Correlación de Pearson	,885	1
	Sig. (bilateral)	,115	
	N	4	4

## **CAPITULO V. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. Discusión de los resultados**

El resultado del estudio nos muestra con relación a la hipótesis general que el financiamiento del programa de capacitaciones presenta una tendencia creciente y decreciente, en cuanto la eficiencia presenta un nivel alto, por lo que se rechaza la hipótesis general planteada.

Con relación a la hipótesis específica 1 que postula que el financiamiento del programa de capacitación de la Red Asistencial Loreto, 2018-2021, presenta características con tendencia creciente, los resultados del estudio nos muestran una tendencia decreciente para el periodo entre 2018 a 2020, y una tendencia positiva de 2020 a 2021, en consecuencia, se rechaza la hipótesis.

Con relación a la hipótesis específica 2 que postula que la eficiencia del programa de capacitación de la Red Asistencial Loreto, 2018-2021, es alta, los resultados del estudio nos muestran que acciones de capacitación se cumplen en relación con la programación establecida identificando una ejecución de gastos entre el 70.23% al 119.66 lo que ubica esta variable en nivel alto.

Confrontando los resultados con el estudio de Escobedo Palza, et al. (2019), el cual postula que el financiamiento en la formación del recurso humano en salud es vital para el logro de los objetivos sanitarios en el Perú; además de que existe una disminución del presupuesto destinado a actividades de capacitación en los últimos 3 años, resultado que coincide parcialmente a lo identificado por las investigadoras en el sentido que consideran de vital importancia la capacitación del capital humano, sin embargo la tendencia del financiamiento en la red de salud loreto es decreciente en un lapso del periodo y decreciente en el último tramo.

Considerando lo señalado por Alfonso et al. (2005) en relación a que la eficiencia se refiere a los resultados obtenidos con relación a los recursos utilizados, se demuestra que la red asistencial de Loreto en base a los resultados analizados presenta un nivel de eficiencia alto, sin embargo tanto el monto utilizado como el número de eventos realizados no es significativo en relación al presupuesto nacional de la entidad para la función capacitaciones la cual no logra ni el 1% en el periodo de estudio por lo que es necesario que implemente una mayor oferta la red en beneficio de sus profesionales.

Considerando lo señalado por Mokate (2001) con relación a que define a la eficiencia como el grado en que se cumplen los objetivos de una iniciativa al menor costo posible, se demuestra que en la Red Asistencial Loreto el gasto per cápita disminuye en medida que el presupuesto asciende, aumentan las capacitaciones y los trabajadores capacitados.

## 5.2. Conclusiones

- a) Referente al financiamiento del programa de capacitación de la Red Asistencial Loreto presenta como características una asignación presupuestaria decreciente entre los años 2018 – 2020, descendiendo de S/ 35,000.00 a S/ 15,000.00 y ascendente a S/ 46,000.00 en el año 2021; la ejecución del presupuesto mensual presenta un comportamiento no paramétrico, considerando que en algunos años el gasto se concentra en solo dos meses; de igual forma la representatividad del financiamiento de la Red Asistencial Loreto en comparación con el presupuesto nacional de capacitaciones de EsSalud es bajo alcanzando menos del 1% en el periodo de estudio, con una media del 0.55%, asimismo se identifica una ejecución del gasto en relación al PIA creciente de 70.23% a 119.66% durante los años de estudio.
- b) El nivel de eficiencia del programa de capacitación de la Red Asistencial Loreto es alto considerando el número de eventos realizados se encuentra con relación al plan de capacitación aprobado, presentando un desarrollo variable pasando de 10 eventos en el 2018 a 21 eventos en el 2021; se alcanza la cantidad de trabajadores capacitados entre los años 2018, 2019 y 2020 que oscilan entre los 200, mientras que, en el año 2021 se registra un aumento considerable llegando a la cifra de 1,118 trabajadores; el gasto per cápita en el período de estudio presenta su costo más alto en el año 2019 con un S/ 97.92 y el monto más bajo se registra en el año 2021 con un S/ 49.23; asimismo no se implementan acciones de control en el período de estudio.

Se presenta una correlación significativa y positiva entre la variable financiamiento y el número de personas capacitadas, obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson de 0.816, por lo que ambas variables están asociadas en un sentido directo; de igual manera, se identifica en el análisis estadístico que la variable financiamiento y con

los datos de la ejecución presupuestarias nos muestran una relación significativa y positiva con un coeficiente de correlación de Pearson 0.885.

### 5.3. Recomendaciones

- a) Replicar las buenas experiencias de otras redes del país, que muestran mayores resultados en capacitación de los recursos humanos.
- b) Realizar las gestiones ante la Gerencia General de EsSalud para ampliar el financiamiento a la Red Asistencial Loreto, lo que permita una mayor representatividad de lo asignado en comparación al presupuesto nacional con una tendencia creciente, de igual forma se sugiere que la ejecución financiera no se concentre en unos cuantos meses, sino que se planifique de una manera regular durante los ejercicios, y que se garantice una ejecución del presupuesto cercana al 100% de lo asignado. Establecer estrategias para ampliar el programa de capacitaciones de la Red Asistencial Loreto, a fin de mantener un nivel alto de eficiencia con relación a las metas establecidas, incrementando el número de eventos realizados, el número de trabajadores capacitados, e identificando un gasto per cápita que cumplan con los principios de calidad y económica del gasto.
- c) Establecer la gestión ante el órgano competente para ampliar la asignación presupuestaria e incrementar el número de personas capacitadas teniendo en cuenta la relación significativa entre ambas con el propósito de mejorar el desempeño de los profesionales de la salud y por ende la calidad de los servicios brindados a la población en su conjunto, por su parte la Red Asistencia Loreto, debe implementar acciones de control a fin de mejorar los indicadores de eficiencia, eficacia, calidad y económica de los recursos asignados para el programa de capacitaciones.

Se recomienda ejecutar el presupuesto al 100% el presupuesto asignado hasta el mes de setiembre, con la finalidad de solicitar



ampliación de presupuesto al nivel central en beneficio de los trabajadores de la Red Asistencial Loreto de EsSalud.

## Referencias bibliográficas

- Alfonso, Antonio, Ludger Schuknetch y Vito Tanzi. 2005. "Public Sector Efficiency: An International Comparison", Public Choice, Vol. 123, No. 3/4 (Junio 2005), pp. 321-347
- Armijo Marianela, y Espada, María Victoria. 2014. Calidad del gasto público y reformas institucionales en América Latina
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. SERVIR. 2020. <https://www.servir.gob.pe/desarrollo-de-capacidades/plan-de-desarrollo-de-las-personas/gdc/que-es-gdc/gestion-de-la-capacitacion/>.
- Barraud, Ariel y Torres, Gonzalo (s.f.). Una medición de la eficiencia del gasto público en las provincias argentinas. [https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/barraud\\_torres\\_-\\_eficiencia\\_gastoar.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/barraud_torres_-_eficiencia_gastoar.pdf)
- Ccori Coral, Carla Guianina. 2018. El financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector turismo en la provincia de Huaraz, periodo 2016. 2018.
- EsSalud.2020. Plan Estratégico Institucional 2020-2024. En portal institucional.
- EsSalud.2021. Reglamento de Organización y Funciones. En: Portal Institucional. Recuperado de: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales>
- EsSalud.2021. Manual de Organización y Funciones. En: Portal Institucional.
- Decreto Supremo 237-2019-EF. Política Nacional de Competitividad y Productividad. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales>

EsSalud 2020. Directiva de gerencia general N°20-GCGP-ESSALUD-2020 V.01. "Gestión de proceso de capacitación en el seguro social de salud – Essalud".

Eraso Cisneros, Byron; Chávez Rivera, María Eulalia; Herrera Cabrera, Diego Fernando; Torres Fernández, José Patricio; Gallo Mendoza, Jaime Gustavo y Armijos Robles, Lorenzo Adalid. 1997. *Eficacia Organizacional*. Madrid.

Engl,Reinhard; Peter Dineiger y Mauricio García Moreno. 2016. *Fiscalización y calidad del gasto público en América Latina y el Caribe. Guatemala: F & G*.

Escobedo Palza, Seimer; Alfonso, Gutiérrez Aguado; Marieccia, Angeles Donayre y Martha, Gutiérrez Aguado. 2019. *Financiamiento en la capacitación de los profesionales en salud bajo la perspectiva del sector público, 2016-2018*. Revista de la Facultad de Medicina Humana, Volumen 19.

Fernández, Jorge Patricio; Gallo Mendoza, Jaime Gustavo y Armijos Robles, Lorenzo. 2017. *Cómo medir la eficacia de la gestión en instituciones de salud*. Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas, 36(3), 0-0.

García Pedraza, Rubén. 2013. Probabilidad. [En línea] 2013. <http://probabilidadimposible.blogspot.com/2013/05/la-tendencia-estadistica.html>.

Garza Tames, Horacio; Abreu, José Luis y Garza, Elda. 2009. *Impacto de la capacitación en una empresa del ramo eléctrico*. Revista Daena (International Journal of Good Conscience).

Guiñazú, Gabriela. 2004. *Capacitación efectiva en la empresa*. Invenio, 7(12), 103-116.

- Chiavenato, Idalberto. 1994. *Iniciación a la organización y técnica comercial*. Mcgraw Hill.
- Jijena Sánchez, Rosario. 2014. *Cómo organizar eventos con éxito. Segunda*. Buenos Aires: Ugerman Editor, 2014.
- Lagos Villaviencio, Julio Ivahi. 2018. *Eficiencia del gasto público de las municipalidades provinciales de la Región Junín, mediante el método Data Envelopment Analysis (DEA), 2014 – 2016*. <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4900/Lagos%20Villaviencio.pdf?sequence=1>
- Ley 27056. Ley de Creación de EsSalud. Recuperado de: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales>
- Mayo Alegre, Juan Carlos; Loredó Carballo, Néstor y Reyes Benítez, Sadia; 2009. *Procedimiento para evaluar la eficacia organizacional. Contribuciones a la Economía*, (2009-04)
- Ministerio de Economía y Finanzas - MEF. 2020. *Clasificador de fuentes de financiamiento y rubros para el año fiscal 2020*. Lima: s.n., 2020.
- Ministerio de Economía Finanzas - MEF. 2017. *Anexo1 Definiciones Programación Multianual RD008 2017*. Lima: s.n., 2017.
- Ministerio de Economía y Finanzas. 2022. Portal del Ministerio de Economía y Finanzas. [En línea] 2022. [Citado el: 28 de febrero de 2022.] [https://www.mef.gob.pe/es/?option=com\\_seoglossary&language=es-ES&Itemid=100239&lang=es-ES&view=glossaries&catid=2&limit=15](https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_seoglossary&language=es-ES&Itemid=100239&lang=es-ES&view=glossaries&catid=2&limit=15).
- Mokate, Karen Marie. 2001. *Eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad: ¿qué queremos decir?* Inter-American Development Bank. [https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/1193/Eficacia%](https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/1193/Eficacia%20)

[2c%20eficiencia%2c%20equidad%20y%20sostenibilidad%20%C2%BFqu%C3%A9%20queremos%20decir%3f%20%28I24%29.pdf?s](https://www.ineciber.gub.uy/2022/02/28/2022-02-28-eficiencia-equidad-y-sostenibilidad-C2-BFqu%C3%A9-queremos-decir-3f-2022-02-28.pdf?sequence=1&isAllowed=y)  
[equence=1&isAllowed=y](https://www.ineciber.gub.uy/2022/02/28/2022-02-28-eficiencia-equidad-y-sostenibilidad-C2-BFqu%C3%A9-queremos-decir-3f-2022-02-28.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Nonaka, Ikurijo. 1999. *La Organización creadora de conocimiento*. En Oxford University Press. Mexico.

Perlacios Velásquez, Jorge. 2020. *Resolución de gerencia general N° 1448 - GG-ESSALUD-2020*. Gerencia central de gestión de las personas, ESSALUD. 2020.

Real Academia Española. 2001. *Diccionario de la lengua española* (2001). [En línea] 2001. [Citado el: 28 de febrero de 2022.] <https://www.rae.es/drae2001/beneficiario>.

## ANEXO 1

### Ficha de recolección de datos

FINANCIAMIENTO Y EFICIENCIA DEL PROGRAMA DE  
CAPACITACIÓN DE LA RED ASISTENCIAL LORETO ESSALUD,  
2018 AL 2021.

Fecha: .....

Fuente de información: .....

Ítems 1. Asignación anual

Año	Monto (en soles)
2018	
2019	
2020	
2021	

Ítems 2. Cronograma del gasto

Cronograma				
	2018	2019	2020	2021
enero				
febrero				
marzo				
abril				
mayo				
junio				
julio				
agosto				
setiembre				
octubre				
noviembre				
diciembre				
Total				

Ítems 3. Presupuesto institucional de capacitación

Año	Monto (en soles)
2018	
2019	
2020	
2021	

Ítems 4. Ejecución del gasto

Año	Monto (en soles)
2018	
2019	
2020	
2021	

Ítems 5. Eventos realizados

Año	Eventos realizados
2018	
2019	
2020	
2021	



Ítems 8. Beneficiarios

Año	Asistencia Beneficiarios
2018	
2019	
2020	
2021	

## ANEXO 2

### Matriz de consistencia

Título de la investigación	Problema de investigación	Objetivo de la investigación	Hipótesis	Tipo y diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento de datos	Instrumento de recolección de datos
<p>Financiamiento y eficiencia del programa de capacitación de la red asistencial loreto Essalud, 2018-2021.</p>	<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es el comportamiento del financiamiento y la eficiencia del programa de capacitación de la Red Asistencial Loreto Essalud, 2018-2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Qué características presenta el financiamiento del programa de capacitación de la Red Asistencial Loreto, 2018-2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de eficiencia del programa de capacitación de la Red Asistencial Loreto, 2018-2021?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Analizar el comportamiento del financiamiento y la eficiencia del programa de capacitación de la Red Asistencial Loreto Essalud, 2018-2021.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>Identificar las características que presenta el financiamiento del programa de capacitación de la Red Asistencial Loreto, 2018-2021.</p> <p>Medir el nivel de eficiencia del programa de capacitación de la Red Asistencial Loreto, 2018-2021.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Se observa comportamiento creciente del financiamiento y la eficiencia del programa de capacitación de la Red Asistencial Loreto, 2018-2021, es alto.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>El financiamiento del programa de capacitación de la Red Asistencial Loreto, 2018-2021, presenta características con tendencia creciente.</p> <p>La eficiencia del programa de capacitación de la Red Asistencial Loreto, 2018-2021, es alta.</p>	<p>Es de diseño descriptivo y no experimental correlacional.</p>	<p>La población del presente estudio comprende la información presupuestaria del seguro social de salud - Essalud para el plan local de capacitación – Órganos desconcentrados y la información del área de capacitación de la entidad.</p> <p>La muestra del presente estudio estará compuesta por la información presupuestaria para el plan local de capacitación – Órganos desconcentrados y la información del área de capacitación de la red asistencial de Loreto del periodo 2018 – 2021.</p>	<p>Ficha de recolección de datos.</p>

# ANEXO 3

## Consentimiento informado



"Año de la Declaratoria en Emergencia Nacional: Agricultura y Seguridad Ciudadana"

Punchana, viernes 01 julio del 2022

NOTA Nº 194- CMTE.ETICA E INVESTIGACION--GRALO-ESSALUD-2022

Señor  
Doctor GUILLERMO ANGULO AREVALO  
Gerente Red Asistencial Loreto  
SEGURO SOCIAL DE SALUD - EsSALUD  
Presente

Asunto: AUTORIZACION PARA LA REALIZACION DEL ANTEPROYECTO DE TESIS  
HOSPITAL III – IQUITOS – EsSALUD

Refer: PROVEIDO Nº 636-PLANEAMIEWNTO Y CALIDAD-2022 (21/06/2022)

Me dirijo a usted para saludarle cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento lo siguiente:

- Habiendo revisado el documento de la referencia, de fecha 20/06/2022 y evaluado en la que solicita autorización para LA REALIZACION DEL ANTEPROYECTO DE TESIS: FINANCIAMIENTO Y EFICACIA DEL PROGRAMA DE CAPACITACION.
- LINEA DE INVESTIGACION: DESARROLLO SOSTENIBLE DE ORGANIZACIONES PUBLICAS Y PRIVADAS.
- Como parte del proceso de investigación para optar el título: GRADO DE MAGISTER EN GESTION MENCION, FINANZAS PUBLICAS
- Por parte de la UNIVERSIDAD CIENTIFICA DEL PERU – UCP y solicitado por las señoritas:
  - LOPEZ BLANCO JESSICA JUNELLY
  - RIOIS PEREZ AMPARO.

Este Comité, DA POR APROBADO DICHA INVESTIGACION.

Quedo de usted.

Atentamente,

DESPECHO GERENCIA GRALO HOSPITAL III IQUITOS  
 PROVEIDO Nº: 194-GRALO-ESSALUD-2022  
 PÁG. Nº: 01 de 01  
 DR. RICARDO WILLIAM CHAVEZ CHACALTANA  
 C.M.P. 17611 – R.N.E 13413  
 ACCIONES A TOMAR

- |                                  |  |   |
|----------------------------------|--|---|
| PRESIDENTE                       | <input type="checkbox"/> Atención Urgente                    | <input type="checkbox"/> Proyectar Respuesta                                    |
| COMITE DE ETICA E INVESTIGACION  | <input type="checkbox"/> Conocimiento y fines                | <input type="checkbox"/> Coordinar  |
| HOSPITAL III – IQUITOS - ESSALUD | <input type="checkbox"/> Autorización                        | <input type="checkbox"/> Solicitar Ayuda Memoria                                |
|                                  | <input checked="" type="checkbox"/> Atención que corresponde | <input type="checkbox"/> Dar Seguimiento  |
|                                  | <input type="checkbox"/> Analizar Evaluar                    | <input type="checkbox"/> Asesorar Afiliados                                     |
|                                  | <input type="checkbox"/> Opinión                             | <input type="checkbox"/> Implementar Recomendación                              |
|                                  | <input type="checkbox"/> Informar                            | <input type="checkbox"/> Difusión   |
|                                  | <input type="checkbox"/> Prevenir Resolución                 | <input type="checkbox"/> Hacer extensivo el personal comprometido en el proceso |

RCHCH/jmyr  
C. c. Archivo  
NIT = 1295 - 2022 - 3041

Av. La Marina Km. 1.5  
Punchana – Iquitos - Loreto  
Telfs. 255732-255733-2557  
Anexo = 1049

Guillermo Angulo Arevalo  
 Gerente de Red Asistencial Loreto  
 Resol. Nº 563 - PE - EsSalud - 2022  
 ESSALUD