



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Presupuesto institucional y reincorporación laboral en el
Gobierno Regional de Piura**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Holguin Serrano, Aditza Isela (ORCID: 0000-0001-9886-9166)

ASESOR:

Dr. Alarcón Díaz, Orlando (ORCID:0000-0003-2042-7282)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

PIURA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A nuestro Padre Eterno, Jehová por proveerme de vida, salud, sabiduría y aprendizaje a lo largo de la vida, a mis amados padres: Pedro y Amelia, a mis hijos Kevinn y Allison y a mi nieto Ethan, que me apoyaron en todo momento.

Aditza Isela

Agradecimiento

Las obras por pequeñas que sean o grandes quizás no son realizaciones de un solo hombre, porque no hay nada nuevo bajo el sol, por eso mi eterna gratitud al Dr. Orlando Alarcón Díaz por su extraordinaria empatía, su incondicional asesoría y sus sabias enseñanzas

Aditza Isela

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y Operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES	30
VI. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS.....	42

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de presupuesto institucional	18
Tabla 2. Nivel de reincorporación laboral	20
Tabla 3. Prueba de normalidad	22
Tabla 4. Prueba de hipótesis	23

Índice de figuras

Figura 1. Nive de presupuesto institucional, según dimensiones	19
Figura 2. Nivel de reincorporación laboral, según dimensiones	21

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar los resultados del análisis del presupuesto institucional y la reincorporación laboral en el gobierno regional de Piura. El abordaje de la tesis corresponde a un estudio básico, con diseño no experimental correlacional. Se empleó un grupo representativo de estudio integrado por 65 colaboradores a quienes se les aplicó un cuestionario constituido por 20 ítems, cuya validez se determinó mediante juicio de expertos y la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach, alrededor de 0,843, estableciendo un alto nivel de fiabilidad. Los resultados involucran un conjunto de análisis de las variables, dimensiones e indicadores que reflejan el nivel de relación existente. Después del proceso se procedió a analizar, interpretar y discutir los resultados, concluyendo que se requiere fortalecer el nivel de desarrollo del presupuesto institucional y la reincorporación laboral en el gobierno regional de Piura.

Palabras Claves: Presupuesto, institucional, reincorporación, laboral

Abstract

The overall objective of this research work is to determine the results of the analysis of the institutional budget and the return of work in the regional government of Piura. The approach to the thesis corresponds to a basic study, with correlational non-experimental design. A representative study group of 65 collaborators was employed and a questionnaire consisting of 20 items, the validity of which was determined by expert judgement and reliability through the Cronbach Alpha, around 0.843, establishing a high level of reliability. The results involve a set of analysis of variables, dimensions and indicators that reflect the existing relationship level. After the process, the results were analyzed, interpreted and discussed, concluding that it is necessary to strengthen the level of development of the institutional budget and the reintegration of work into the regional government of Piura.

Keywords: Budget, institutional, reintegration, labor

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo se ha incrementado la desconfianza y la suspicacia de la población ante las entidades públicas, escenario que evidencia que, el nivel de acercamiento entre las distintas esferas de gobierno y la ciudadanía se ha configurado en un espacio retórico y ficticio. La gente no percibe una adecuada adopción de determinaciones por parte de quienes ostentan el dominio, a partir de las cuales se aprecie capacidad de respuesta respecto de sus demandas básicas que requieren ser coberturadas, con una buena administración de los recursos del Estado con eficiente y eficaz manejo del presupuesto orientado a cubrir las necesidades de la colectividad permitiendo el acceso a un mejor bienestar.

Según, Salgado y Lauchy (2019), en México, el desempeño de la política económica ha experimentado un crecimiento precario, que no obstante la crisis y el endeudamiento fiscal, la tendencia se ha orientado a la transformación de la economía en aras de producir impacto en la utilización de las expresiones financieras del tesoro público de conformidad con la prioridad de las personas, a través de la buena gestión del presupuesto. Por lo mismo, quienes han tenido la responsabilidad de conducir la política económica no han sido capaces de asegurara la fuerza de trabajo activo, empleo apropiadamente remunerado. Esto ha traído consigo el surgimiento de profundos desequilibrios regionales y locales en el mercado laboral.

En Colombia existe un inconveniente en la fase de la ejecución del presupuesto y en razón de ello el gobierno de ese país redistribuye el gasto sin considerar el egreso límite de cada entidad, más allá del grado de percepción de ingresos de algunas de ellas, que se circunscribe como inferior a los que a sus gastos y a través de modificaciones presupuestales ha producido déficit fiscal (Pazos, 2015).

En el Perú, el régimen económico transita bajo la responsabilidad del MEF como ente ingénito de la administración nacional, que es quien establece las pautas que sistematizan el proceso financiero como instrumentos del procedimiento económico que tienen incidencia en las diferentes actividades comerciales que desarrollan las esferas de gestión (López et al., 2018).

Estas actividades deben encontrarse establecidas en el presupuesto que se circunscribe como aquella herramienta de gestión de la Nación, por el que se asigna caudales fiscales encaminados a certificar que la gente reciba los servicios y bienes que se requiere para potenciar el nivel de vida de la gente (Limachi, 2018).

Ante ello, el presupuesto institucional se circunscribe como el develamiento en cifras cuantificables en los que se sintetizan los recursos efectivos suficientes para activar las herramientas pensadas, a través de la planificación, orientadas a la obtención de los objetivos institucionales vislumbrados (Manco, 2014), por consiguiente, el gobierno regional de Piura ha de estimar los montos de los que dispondrá para ofrecer atención a los casos de reincorporación laboral que se presentan.

En este orden de ideas, en materia de reincorporación laboral, de acuerdo con Jiménez y Cambero (2019), la legislación de Colombia ha regulado con distintas normativas la obligatoriedad de la reincorporación a las labores cuando el trabajador con invalidez haya recuperado parte de su capacidad, en cuyo contexto ha buscado preservar a los servidores en instancias que se genere un despido arbitrario en razón de cierta discapacidad en el ámbito laboral. Estos procesos se han implementado en forma empírica en concordancia con los fondos pecuniarios de las empresas sin considerar las necesidades de los empleados.

El poder legislativo (2002) dio la ley 27803 para la revisión de los ceses colectivos puestos en marcha por las entidades estatales subordinadas a procesos promocionales de inversión particular y pública, señalando que debe comprenderse a la reincorporación como un vínculo de labores nuevo, originado a través de contrataciones bajo el régimen laboral de las acciones privadas o en relación al sistema estatal, respetándose escrupulosamente el régimen en el cual se encontraba comprendido el ex trabajador al momento que se produjo el cese.

Igualmente, el propio Congreso de la República del Perú (1984) ha dado la Ley N° 24041, por la cual se ha permitido en todas las entidades a nivel nacional la reincorporación de varios locadores de servicios, cuando se cumplieron los dos

presupuestos de la Ley: contrato por más de un año consecutivo y que las funciones que ejecutan sean de naturaleza permanente, ocurriendo lo propio en el gobierno regional de Piura. Sin embargo, si bien se produce la reincorporación por los despidos inconstitucionales, no se está cumpliendo con la reparación de la totalidad de los daños ocasionados (Arauco, 2019).

En este contexto de la entorno mostrado se formuló el problema de investigación de la siguiente manera: ¿Qué conexión existe entre el presupuesto institucional y la reincorporación laboral en el Gobierno Regional de Piura?.

La presente tesis se justifica de forma teórica, puesto que con el desarrollo de esta investigación se busca sumar a la sabiduría científica en la perspectiva de la perspicacia de la cuestión coligada con el presupuesto institucional y la reincorporación laboral. Abordando desde la perspectiva práctico el propósito es lograr que tenga una adaptación con la realidad, mediante las habilidades que se esbozan y alcanzar una mejora en la gestión institucional y desde la perspectiva metodológica, se han adoptado instrumentales efectivas y cabales, los que igualmente son tomado en cuenta en otros estudios de esta naturaleza.

De igual forma se diseña el objetivo general: Determinar el grado de relación que concurre entre el presupuesto institucional y la reincorporación laboral en el gobierno regional de Piura. También, se enunciaron los objetivos específicos que asistieron a la realización del objetivo general: Identificar el nivel del presupuesto institucional. Establecer el nivel de reincorporación laboral. Comparar el grado de conexión que existe entre el Presupuesto institucional y la reincorporación laboral en el gobierno regional de Piura.

Conforme a las pruebas expresadas anteriormente se formuló la Hipótesis: H_1 : El presupuesto institucional se corresponde significativamente con la reincorporación laboral en el Gobierno Regional de Piura. H_0 : El presupuesto institucional no se corresponde significativamente con la reincorporación laboral en el Gobierno Regional de Piura.

II. MARCO TEÓRICO

Con el propósito de conseguir poner término al desarrollo del tema de investigación ha sido pertinente tomar en consideración los antecedentes relacionados a la temática del problema, es así que en el plano cosmopolita, Vásquez et al. (2020) efectuó un estudio cuyo objetivo fue analizar la periodicidad, el rango de temporalidad y otros elementos comprendidos en relación a la reincorporación laboral de pacientes mujeres, después de haber sido diagnosticadas en un centro oncológico de Medellín, Colombia. Obtuvo como resultados que el 93 % de las pacientes retornaron a sus labores de un total de 141, lo cual estuvo supeditado a la severidad de la enfermedad como de los tratamientos y del tipo de labor que llevaban a cabo en su centro de labores, que en un 45 % era de tipo manual. Se concluye que la prevalencia del regreso a las labores se encuentra en estricta relación a indicadores de rigidez de la dolencia que repercutieron en forma desfavorable con el retorno a las actividades laborales.

Gramajo (2018) realizó un trabajo que tuvo como propósito evidenciar las limitaciones y bondades que tiene el sistema educacional municipal argentino para ejecutar el presupuesto. Para ello describió el manejo presupuestal resaltando las particularidades ancestrales y actuales, así como mencionó las dificultades para su implementación. Concluyó que la gestión presupuestaria no tiene un esquema específico de planificación, tampoco posee equipos interdisciplinarios que permitan identificar las necesidades prioritarias con la autonomía institucional requerida para encaminar la ejecución presupuestal de los recursos asignados.

Gasca et al. (2017) realizó una propuesta que buscó proveer una previsión de reubicación y reposición laboral a la empresa Contact Service Ltda., en Colombia, que contribuya a minimizar los excelsos índices de faltas en el área de operaciones producido por las discapacidades mostradas por enfermedad y accidentes laborales. Concluye que, la relevancia de esta propuesta recae en el monitoreo necesario realizado a los servidores que ostenten aquella condición de rehabilitación factible a posteriori a una incapacidad constante o parcial y que se

encuentran aptos para proseguir ejerciendo sus labores en el marco de un proceso de recuperación trascendente, considerando sus antecedentes y recomendaciones vigentes.

Sánchez (2016), en su trabajo de tesis tuvo como objetivo la elaboración de una investigación sobre implementación del PpR por parte de la instancia rectora en las entidades públicas de Guatemala. El análisis corresponde a una investigación cuantitativa sobre la base de fuentes secundarias documentales en esencia y se apoya con la revisión de datos en plataformas y portales gubernamentales y entrevistas. Concluyó que subsiste un dispositivo con rango constitucional que en cierta medida demanda a las entidades a acoger en los procesos presupuestales, el prototipo de PpR, pero eso no implica ni asegura que se aplique en forma adecuada el proceso, puesto que existen intereses particulares de cada sector, carencia de competencia técnica, apropiado equipamiento, generación de normativas, ahora bien, esta realidad que prima no asegura el logro del resultado final.

Guzmán (2016), en su estudio buscó explorar la correlación existente entre el presupuesto y desenvolvimiento de la administración pública en el escenario inherente a los países subdesarrollados en general y de Latinoamérica en particular. Se considera la realidad de los regímenes presupuestarios de Latinoamérica sobre la base de los estudios y data acumulada por el BID. Se trató de edificar una concepción apropiada a la realidad que hacen frente los países de América Latina. Concluyó que el presupuesto basado en resultados es un instrumento elemental en las políticas sociales de la gestión pública, que tiene un respaldo social para su aplicación por beneficiarios o interesados del proceso presupuestario, ya que esperan su aplicación y ejecución conforme a las metas planteadas.

En el ámbito nacional, Luna (2018) realizó una investigación con el propósito de demostrar en qué medida se encaminan las expresiones monetarias públicas relacionando la implementación del PpR en el logro de metas, realizando un análisis del área financiera que cumplen la función esencial de suministrar productos a través de los programas presupuestarios en aras de optimizar la calidad de

vida de la gente. El estudio asumió particularidades descriptivas, explicativas. Concluyó que la programación de metas en el ámbito del PpR coadyuva al alcance de metas físicas logradas, favorece la calidad del gasto estatal que repercute en el progreso de los niveles de vida de la colectividad.

Martínez (2018) desarrolló un estudio que tuvo como objetivo general describir la apreciación de la ejecución del PpR de la unidad ejecutora 406 de Ica, considerando como muestra hasta diez programas presupuestarios vigentes, mediante una investigación de diseño no experimental, observándose los hechos en su estado inicial. Concluyó que el PpR ha ido implementándose en forma progresiva; sin embargo, no se ejecutó al 100%, debido principalmente a transferencias de presupuesto no programadas, modificaciones presupuestarias y errores en las programaciones de presupuesto.

Valdivia (2015) en su investigación subrayó como propósito fundamental el análisis y la determinación de la situación de los derechos que se advierten en el ejercicio de las labores en la implementación de la mediación laboral en Arequipa. Concluye que se aprecia carencia de saberes respecto de esta normativa por parte de los servidores como de los empleadores, lo que produce realidades de lesión de los derechos laborales, tales como poco conocimiento del recurso humano destacado en torno a quien le ofrece empleo, desarrollo de tareas impropias a las que fueron seleccionados entre otras contravenciones de hecho, lo que trae consigo trascendentes infracciones a los derechos de los colaboradores, trasgrediendo el derecho al trabajo, a un salario justo y equitativo ya la estabilidad en las labores.

Ríos et al. (2013) realizaron un estudio que buscó relatar la conducta de la reincorporación laboral en los afectados con infarto agudo de miocardio, a través de una investigación longitudinal descriptiva con una población conformada por 106 personas delicadas de salud. Los resultados revelaron que la mayor parte de los enfermeros reincorporados se encontraban entre los 48 y 53 años. Más del 69% de ellos, reincorporados alcanzaron a adecuar su trabajo. Conclusiones: los enfermos del colectivo cuyas edades oscilaron entre 48 y 53 años evidenciaron un inmejorable bienestar laboral, quienes gozaron factibilidades de acomodar su accionar profesional prontamente de la enfermedad.

Las teorías que delimitan representan y amparan esta investigación son entre otras, la impulsada por Chiavenato (2007), mediante la teoría general de la administración. Reseña que el administrador es quien se encuentra en el imperativo de incentivar la transformación de la mentalidad y la cultura en aras de permitir que la organización realice sus actividades en forma más efectiva y profesional en un espacio complicado involucrado en grandes cambios. La gestión implica la evolución por la que se edifica y mantiene un escenario en el que las personas están ejerciendo labores de modo eficiente para alcanzar los objetivos previstos (Arteaga et al., 2016).

Aunque, el administrado exhiba vastos saberes sobre el tema y su currículum vitae sea sobresaliente, sólo será considerado por lo que conoce sobre las funciones y responsabilidades inherentes a su particularidad, pero, sobre todo, por la forma en la que despliega sus tareas y por los éxitos que alcanza con los recursos que se encuentran a su acceso (Chiavenato, 2007). La gestión posee una malla de conocimientos sistematizados que se fundamentan en la provisión de saberes que se ha dado a lo largo del transcurrir del tiempo y evidencia sus propios preceptos (Valeriano, 2008).

Los saberes asociados con la administración postula una gama de principios, metodologías y prácticas, cuya implementación a colectivos de individuos coadyuva al establecimiento de técnicas de esfuerzo cooperativo, mediante las cuales se han alcanzado las intenciones habituales, que no siempre se consiguen de modo particular en las empresas de índole social (Salcedo, 2019).

En concordancia, con la teoría general de la administración, quienes tienen el compromiso de acarrear los destinos del gobierno regional de Piura están en el imperativo de exteriorizar, no solamente destrezas técnicas, sino también actitudes afables y conceptuales, teniendo en cuenta que un gestor con este tipo de destrezas se percibe capaz para comprender las distintas ocupaciones de la entidad.

La teoría de las expectativas de Vroom (1979), citado por Coromoto y Villón (2017), invoca que en cada individuo persisten a hasta tres elementos que detallan la incitación hacia alcanzar los designios propios que implican la firmeza de ánimo,

la valoración del sujeto entre la producción y el provecho de lo que se plantea, es decir dependiendo de la ventaja que se capta de la subjetividad y la variación de las fuerzas motivadoras.

La teoría de las expectativas fue revelada para advertir los niveles de estimulación de los individuos, específicamente en el entorno de las actividades; parte del análisis de que el sujeto arrojará un acto cuando discurra que sus energías lo enfocarán a una competencia satisfactoria, trayendo consigo efectos beneficiosos (Marulanda et al., 2013).

La complacencia de los beneficiarios compone la valoración del nivel de observancia para la instauración de exigencias (Konopaske et al., 2018), estando así, en la ISO 9001: 2015 se dispone que, la entidad solicita definir el monitoreo de las valoraciones de los beneficiarios de la categoría en que se efectúa la ejecución de sus privaciones y expectativas (Organización Internacional para la Estandarización, 2015), se requiere dar la razón el esfuerzo, al compromiso y la fomento de los recursos humanos (Cuesta, 2020), con la finalidad brinden una buena prestación y que permita adquirir el agrado de los beneficiarios.

La teoría de la revolución de la gestión de Drucker (1954), basa este trabajo de ensayo según la trayectoria, para este versado, gestión es proporcionar conocimiento para indagar de que forma el saber contemporáneo puede ser usado para plasmar productos. Teniendo en cuenta la transformación del mundo post capitalista, del cual se sabe que tendrá cambios, al existir el recurso esencial de la nueva generación como es el saber, y son los gerentes los agentes de la ejecución y del provecho del saber, que debe ser aplicado al saber mismo produciendo una sublevación de la gestión, dejando de lado al patrimonio y al trabajo.

En relación a ello establece, que la gestión se encuentra en una etapa de evolución y cambios, en un periodo de transformación, en cuyo entorno, la empresa actual le corresponde estar capacitada para probar cambios periódicos y por tanto requiere imponer en tres maneras: el progreso permanente de todo lo que

ejecuta, el empleo de sus sapiencias y la transformación; por otra parte se observa que en las instituciones es habitual cotejar que individuos que nunca sostuvieron ventaja para ser administradores se hallan en situaciones de representación (Drucker, 1954), ahora bien el gobierno regional de Piura pretende actualizarse, evolucionando de manera original, en procedimientos trascendentales que certifiquen una prestación de calidad a los interesados, acordando en lo viable de menguar la carga administrativa.

La teoría de la unicidad de la solución defendida por García de Enterría, (1989) indica que la discrecionalidad y los pensamientos legales indeterminados son totalmente disímiles, desde punto de vista jurídica es abstracta, dado que, la pauta específica para su estudio en un argumento determinado no puede ser solucionada o definida con precisión por la propia ley que los ha suscitado y de cuyo estudio se trata (Calderón, 2017).

Desde el punto de vista jurisdiccional, en contraste de la labor rigurosamente discrecional, en el que la gestión trasluce una liberación selectiva entre las disímiles elecciones que son indiscutibles, pues todas son contenidamente beneficiosas y lo mismo pueden activar sin limitaciones de criterio subjetivo (Calderón, 2017), contrariamente, la significación legal se determina como asunto regulado, donde el tribunal efectúa las correspondientes estimaciones, teniendo en cuenta el estudio del texto normativo que ha dado origen al saber, es decir la gestión ha permitido una acción resolutive justa que la interpretación acoge y que no está sumiso a la voluntad de la interpretación como sucedería si de un suceso discrecional se refiriera (Salazar, 2018).

Cabe precisar que, el presupuesto institucional concierne a los valores establecidos para las entidades públicas que asumen, que consumir en el lapso de 1 año, forman parte las recaudaciones económicas proyectadas a posterioridad y se emplea para brindar asistencia a la gerencia estatal (Congreso de la República, 2004), certificando suministro de caudales de acuerdo a la priorización de las privaciones de la ciudadanía (Hermosa, 2016), por consiguiente es trascendental la fin de no realizar despilfarros inútiles como frecuentemente acontece en las entidades del Estado (Ortega y García, 2004).

Asimismo, Soto (2015), manifiesta que el presupuesto contiene los probables ingresos y gastos a distribuirse de manera anual en las instituciones públicas de acuerdo con los créditos presupuestarios aprobados en el presupuesto público general y con arreglo a las normas dictadas por el sistema nacional de Presupuesto. Se resalta el hecho de articular la afectación del presupuesto y las necesidades elementales y prioritarias que tiene la población a fin de lograr un desarrollo integrado dando relevancia al uso de los caudales de manera eficiente y eficaz proporcionando bienestar (CEPAL, 2018).

Cabe señalar que una de las dimensiones del presupuesto institucional es el de Programación que según Marco et al (2014) es el momento en que se determina las preferencias y la edificación que a ha de tener el presupuesto, para lo cual emplea como insumos, el plan de gobierno y de desarrollo y las iniciativas de cada uno de los sectores. Considera también los logros obtenidos en razón de las metas subsistentes para producir una estructura programática que refleje las prioridades en el ofrecimiento de recursos.

Por su parte, la formulación se delimita como otra de las dimensiones del presupuesto público, por la cual se establece las metas, subordinándose a la escala de prelación, designándose en forma específica la serie funcional de partidas y las pertinentes fuentes que conceden financiamiento (Congreso de la República, 2011).

Por su parte, la aprobación es otra de las dimensiones del presupuesto público en el contexto del actual trabajo de estudio, hecho por el cual se instituye a través de Ley, el techo presupuestal de inversión para su realización en el lapso de un año fiscal (MEF, 2019), cuyos créditos presupuestarios son determinados en el PIA, en cuya esfera, para que alcance el carácter oficial dentro de la entidad debe ser admitido por los directores.

De igual forma, la ejecución vislumbra la atención a las peticiones de consumo en correlación con el presupuesto de la institución admitido para cada empresa del Estado, considerando la PCA (MEF, 2011), concierne a la puesta en movimiento del presupuesto para la operatividad de la entidad y la elaboración trascendental definida de cada área.

De modo idéntico, la evaluación se ajusta igualmente como una de las dimensiones en esta investigación, deduciendo y estimándose los efectos obtenidos y estudiando las variaciones físicas y prestamistas con reconocimiento, en razón al presupuesto del sector estatal acreditado (MEF,2019).

Toyama y Vinatea (205) conceptualizan a la reincorporación de labores como la acción de retorno a las tareas que se realizaban anteriormente. Molina y Feliue (2011) expresan que el regreso a las labores constituye uno de los traslados necesarios en el procedimiento de rehabilitación de cualquier dolencia. En instancias que un servidor presenta sugerencias médicas o concluye una invalidez momentánea, el empleador necesita hacerle acompañamiento en su reincorporación y reubicación de labores. Estas acciones a las que generalmente se les denomina RL se basan en la protección de la salud y el aseguramiento de la adecuación a las condiciones de trabajo con relación a la condición funcional del empleado.

Corral et al (2015) expresa que retornar a las labores de manera a priori y garantista es favorable para la salud del servidor como para su autoestima. Los planes de RAT contribuyen al acortamiento de la duración del episodio de IT apoyando al servidor a retornar a su lugar de trabajo, asegurando su beneplácito, salud y preservación, en aras de impedir otras recaídas.

Respecto de las dimensiones de la variable reincorporación se tiene, que según Pérez y Gardey (2014) constituye la asignación al trabajador en otro puesto de trabajo de forma estacional o definitiva, de conformidad con la gravedad de la lesión y de acuerdo con el esquema y funcionalidad del puesto de trabajo. Gasca et al (2017) señala que la reubicación de labores se produce en instancias que quienes ofrecen empleo se encuentran en el imperativo de colocar al empleado incapacitado en forma parcial, en el cargo que desempeñaba u ofrecerle un trabajo compatible con sus facultades y aptitudes.

Otra dimensión es la compensación económica que según Monroy (2015), Cuando se está ante una demanda indemnizatoria solamente cabe un desagravio monetario equivalente, en tanto que cuando se percibe ante una obligación

resarcitoria, la reparación del perjuicio puede establecerse con una situación económica semejante a la que comprometió el daño cometido o una reintegración concreta.

Otra de las dimensiones de la variable reincorporación laboral es el salario emocional, que según Torres (2019), este surge como una nueva directriz dentro del entorno gerencial para generar un excelente clima organizacional manteniendoun equilibrio en el ambiente laboral y la vida en familia de cada trabajador. Asimismo, Terán (2017), manifiesta que el salario emocional comprende remuneraciones y beneficios no económicos que obtienen el personal de una organización, como es el hecho de poder hacer trabajo desde casa por horas, celebrar fechas importantes, obtener reconocimientos y otros factores afines que les proporciona felicidad. Lo mismo asevera Gómez (2017), respecto a la importancia del aspecto psicológico en entorno laboral, relacionada a la oportunidadde recreación en horas laborales. Por su parte Gonzales (2016) señala que se debe optimizar el rendimiento laboral, eficiencia, calidad y concentración del personal a través del salario emocional logrando así una mejor satisfacción y compromiso.

Otra repercusión sobre el salario emocional se halló en la pesquisa elaborada por Caro (2016) en Colombia, la que concluye que las empresas deben aplicar e implementar nuevas políticas de incentivo laboral incluido el salario emocional que, si bien no es un reporte dinerario, producen bienestar y responsabilidad social. Y Suarez (2016) señala que la efectividad de la relación que existe entre la productividad y el salario emocional teniendo en cuenta estrategias o planes, generar incentivo y motivación en las personas.

Según Llano (2014) se determinó que dentro de la flexibilidad laboral se incluía a los beneficios sociales a fin de apoyar y optimizar la condición de vida del recurso humano dentro de la institución. Por su parte Guerra y Sosa (2015) indagaron que con el objeto de elevar la satisfacción laboral se buscó impulsar al trabajador más allá de lo económico es decir al ámbito emocional y finalmente lograr una mejora en el servicio que brindan.

De acuerdo con Soler (2015) en un estudio realizado a profesores investigadores en España, concluyó que un mayor sentido de pertenencia, satisfacción personal y aptitud organizacional surge cuando se alcanza a armonizarla vida personal y laboral de los docentes mediante ayudas de previsión social. Además, es vislumbrada como el efecto que se consigue de un proceso de estimación de una labor o actividad que ha sido realizada por el trabajador (Zayas, Báez, Zayas y Hernández, 2015).

De allí los beneficios sociales como importe sumado a la organización para optimizar la competencia, producción y efectividad de los sujetos, como menciona Salessi y Omar (2017) en que dicha retribución tiene efectos en su estado emocional de forma categórica ocasionando actuaciones profundas como lo son alta autoestima, motivación, y por consiguiente mayor responsabilidad y consonancia con los objetivos de la empresa. Soler (2015) explica que los beneficios sociales favorecen a optimizar el clima laboral, a convertir la cultura organizacional y acrecentar la complacencia en el puesto de trabajo, particularidades que conceden significancia a la organización por parte del trabajador, sin importar la aplicación metodológica en cada organización.

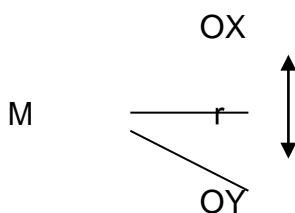
Otra de las dimensiones es el resarcimiento laboral que comprende la compensación que debe recibir una persona que está en una condición jurídica subjetiva desfavorable, al haber generado un efecto gravoso, siempre que se haya evidenciado la subsistencia de todos los factores de la responsabilidad civil, en tanto que la indemnización se asocia con la compensación de origen legal que se pone de manifiesto por la eventualidad que ha sido atendida por el ordenamiento jurídico (Monroy, 2015).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente averiguación es básica, conducente al discernimiento de los aspectos notables de los acontecimientos, de los hechos visibles o de las correlaciones que establecen las variables (Congreso de la República del Perú, 2018), sobre la correspondencia existente entre el presupuesto institucional y la reincorporación laboral en el gobierno regional de Piura.

Este estudio será de diseño no experimental correlacional. Según Hernández et al. (2014) el esquema no experimental se origina cuando no se produce la manipulación de las variables en estudio, es decir el procedimiento consiste en observación y presentación tal cual, del problema propuesto, in situ. Y se dice que es correlacional en relación del nivel de afinidad que coexiste entre las variables propuestas en un ambiente específico. (Hernández et al, 2014), de acuerdo con la siguiente imagen:



Dónde:

M : Muestra

Ox: Observancia de la variable 1 Oy: Observancia de la variable 2

r: Correlación entre las variables

3.2. Variables y Operacionalización

El presupuesto institucional constituye una de las variables de estudio, se considera que es el hecho de articular la afectación del presupuesto y las necesidades elementales y prioritarias que tiene la población a fin de lograr un desarrollo integrado dando relevancia al uso de los caudales de forma efectiva y

eficiente proporcionando bienestar. (CEPAL, 2018), la cual fue operacionalizada debido a las dimensiones programación, formulación, aprobación, ejecución y evaluación las que fueron estimadas a partir de la implementación del cuestionario conveniente.

La reincorporación laboral considerada como otra variable de estudio, que se define como el acto de regresar a las labores anteriormente realizadas (Toyamay Vinatea, 2015)), su operacionalización se efectuó de acuerdo con las dimensiones reubicación laboral, compensación económica, salario emocional, beneficios sociales y resarcimiento económico, las cuales han sido apreciadas a partir de la ejecución del instrumento correspondiente.

Los indicadores han permitido evaluar las particularidades de las variables de manera frecuente acorde a las referidas dimensiones. Se utilizó la escala ordinal. La operacionalización de las variables se ha estimado en la matriz respectiva que se encuentra en anexos.

3.3. Población, muestra y muestreo

Conforme lo muestra Hernández, Fernández y Baptista (2014), la población viene a ser todos aquellos sujetos, que contienen las mismas peculiaridades en correspondencia a un problema sobre el cual se llevó a cabo una averiguación.

En el actual estudio, los razonamientos de introducción son los que definirán la población elegible, la cual estará conformada por 68 trabajadores del Gobierno Regional de Piura, cuyas peculiaridades son las siguientes: Hombres y mujeres cuyas edades fluctúan entre 24 a 60 años, y grado de estudios: secundaria y superior

Las ponderaciones de exclusión se relacionan con la condición de que no tiene la población y que origina su exclusión de la investigación (Universidad César Vallejo, 2020), en cuyo contexto no serán considerados los mayores de 60 años de edad, los menores de 24 años y las personas con secundaria parcial; siendo que, la componente de análisis estará conformada por los trabajadores del Gobierno Regional de Piura.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Sánchez, Reyes y Mejía (2018), la técnica establece una serie de procedimientos y pautas que buscan instaurar la correlación con el individuo de la investigación. La encuesta es la habilidad que se utilizó en la presente investigación, la que consintió adquirir aclaración veraz sobre la población, con el fin de valorar de proximidad el efecto o consecuencia del dificultad que se procedió a estudiar (Rojas, 2014).

El cuestionario ha servido para acopiar la información. Se estructuró sobre la base de una escala alrededor de las variables de estudio (Hernández y Mendoza, 2018). Se obtuvo detalles muy reveladores para el estudio. El instrumento demuestra lógica, coherencia y pertinencia en correspondencia con el problema.

El instrumento ha sido admitido a decisión de experimentados, que constriñeron la claridad y relevancia. Participaron tres jueces con categoría de doctor o maestro, cuya valoración suministró el correspondiente asentimiento.

La confiabilidad será determinada por el Alfa de Cronbach, herramienta que sus valores se hallan determinados 0 y 1 donde al alcanzar un coeficiente 0 se vislumbra como una nula confiabilidad y al alcanzar 1 revela una mayor confianza (Santos, 2017).

3.5. Procedimientos

Para acopiar la información a través del instrumento seleccionado, en el estudio se procedió a autorizar su contenido, al parecer de expertos en la temática. Posteriormente se utilizó el experimento piloto para determinar la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach en la perspectiva de efectuar de modo apropiado el cuestionario en la población asignada.

Se solicitó el concerniente permiso al gobierno regional de Piura a efectos de desarrollar la investigación. Se interactuó con el grupo de investigación para brindarles orientación sobre el caso, así como para solicitarles apoyo en el lapso de tiempo necesario que involucre la aplicabilidad de la herramienta por espacio de dos semanas aproximadamente.

Se prefirió gestionar la implementación del cuestionario vía online en razón al aislamiento social producido por la pandemia de la COVID-19, empleando dispositivos específicos. Posteriormente se recopiló y consigno la información utilizando el programa SPSS para el procesamiento y análisis adecuado.

3.6. Método de análisis de datos

La información ha sido tabulada en tablas, en cuyo marco se expusieron los resultados manipulando la estadística descriptiva por intermedio de los programas Excel y SPSS. Se proporcionó del módulo de recolección de información, recolectándose datos muy indispensables, los que fueron organizados de manera estadística para una gran exhibición y representación por la investigadora.

Para el estudio correlacional y contrastación de hipótesis se efectuará la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y debido a ello se establecerá si se usarán pruebas paramétricas o no paramétricas, teniendo en cuenta la distribución no normal se utilizará el coeficiente correlacional de Spearman (Rho).

3.7. Aspectos éticos

La investigación científica indistintamente dispuesta con productos poco verídicos desde punto de vista de la sapiencia no alcanza una idea de clase ética. Sin naturalidad, la investigación no provoca ningún valor agregado, menos favorece al acrecentamiento del saber, no produce algún beneficio y es por ello no se justifica que se confiera dudas y por tanto se perturbe a los sujetos de la compañía. Esta investigación es de autoría personal y a consecuencia se respetaron los derechos de textos y artículos. Se utilizaron las normas APA. Se consiguió el permiso de la entidad en la que se llevó a cabo la exploración.

IV. RESULTADOS

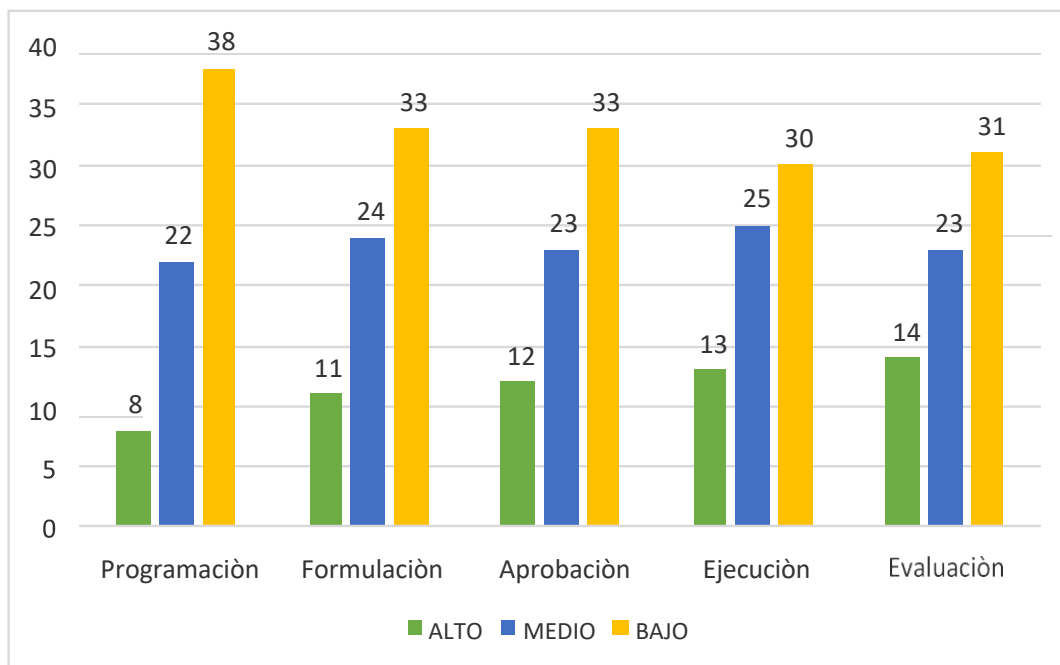
Tabla 1. Nivel de presupuesto institucional

Niveles	f	%
Alto	8	11,76
Medio	20	29,41
Bajo	40	58,83
Total	68	100

Fuente: elaboración propia

De la tabla 1 se observa que, en relación del presupuesto institucional, la mayor parte de los integrantes del conjunto de estudio lo divisan un nivel bajo en un 58,83 %; mientras que, el 29,41%, en el nivel medio y el 11,76%, en el nivel superior.

Figura 1. Nivel del presupuesto institucional en el gobierno regional de Piura, según dimensiones



Fuente: elaboración propia

Conforme se advierte en la figura 2, sobre el nivel del presupuesto institucional en el Gobierno Regional de Piura, la mayor parte del grupo de análisis lo divisan en un nivel inferior. Con 55,88%, en programación; 48,53%, en formulación; 48,53%, en aprobación; 44,12%, en ejecución y 45,59%, en evaluación.

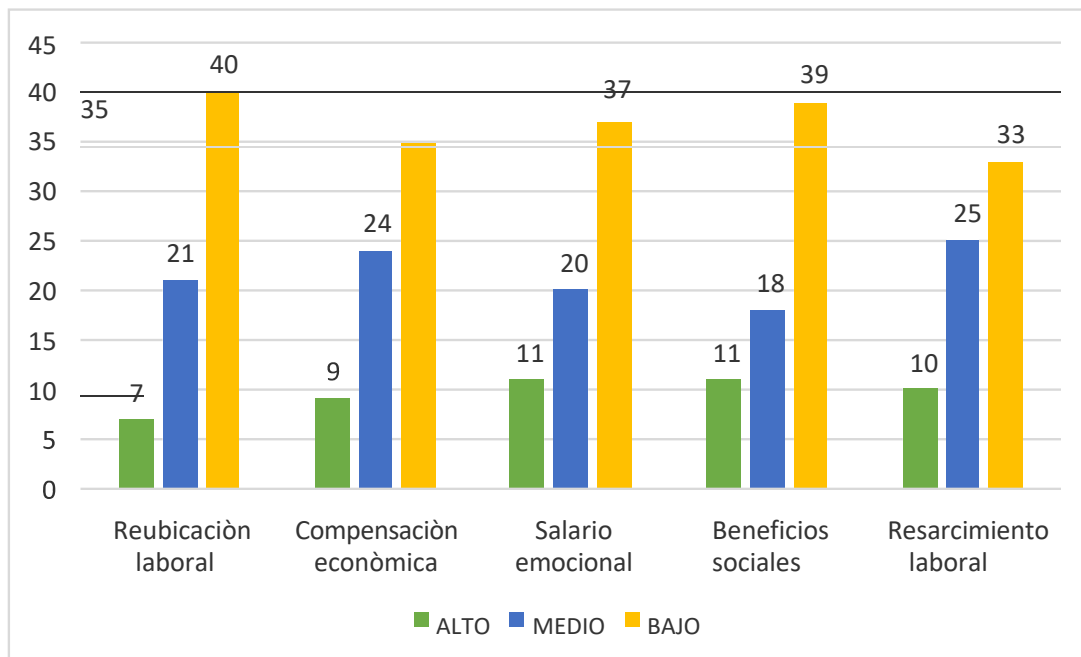
Tabla 2. Nivel de reincorporación laboral

Niveles	f	%
Alto	10	14,71
Medio	20	29,41
Bajo	38	55,88
Total	68	100

Fuente: elaboración propia

De la tabla 2 se advierte que, con relación a la reincorporación laboral en el gobierno regional de Piura, el mayor grupo de los integrantes del grupo de análisis vislumbran en un nivel inferior, con 55,88%; en tanto que, 29,41%, en el nivel mediano y 14,71%, en el nivel alto.

Figura 2. Nivel de reincorporación laboral, según dimensiones



Fuente: elaboración propia

De la figura 2 se colige que, con relación al nivel reincorporación en el gobierno regional de Piura, la generalidad de los componentes del grupo de estudio lo estiman en un nivel bajo. Con 58,82%, reubicación laboral; 51,47%, en compensación económica; 54,41%, en salario emocional; 57,35%, en beneficios sociales y 48,53%, en resarcimiento social.

Tabla 3. Prueba de normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

Variables	Estadístico	F	Sig
Presupuesto institucional	.525	68	.000
Reincorporación laboral	.515	68	.000

Fuente: Data de resultados

En la tabla 4 se observa que la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov muestra que el nivel de significatividad es menor de 0,05.

Tabla 4. Prueba de hipótesis*Coefficiente de correlación de Spearman (Rho)*

		V1: Presupuesto Institucional	V2: Reincorporación laboral	
Rho de Spearman	V1: Presupuesto institucional	Coefficiente de correlación	1.000	.678
	Sig (bilateral)			.000
	N		68	68
	V2: Reincorporación laboral	Coefficiente de correlación	.678	1.000
	Sig (bilateral)		.000	
	N		68	68

La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Conforme se puede verificar en la tabla 4 el nivel de significancia encontrado $\rho = 0,000$ es menor que $\alpha = 0,05$. Por consiguiente, se acepta la hipótesis enunciada. Se finiquita que las variables se corresponden de forma directa, según se expone con el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0,678$.

V. DISCUSIÓN

De los resultados obtenidos sobre el nivel del presupuesto institucional, la mayoría de los integrantes del grupo de aplicación lo divisan en un nivel inferior al 58,83 %; mientras que, el 29,41%, en el nivel medio y el 11,76%, en el nivel alto. Implica, por tanto, que el gobierno regional de Piura requiere optimizar estos aspectos, en cuya realidad, tal como enuncia Salgado y Lauchi (2019), que quienes han tenido la responsabilidad de manejar la política financiera no han sido capaces de asegurar a la fuerza de trabajo activo, empleo apropiadamente remunerado. Esto ha traído consigo el surgimiento de profundos desequilibrios regionales y locales en el mercado laboral.

Se necesita tener en cuenta que la política económica ha experimentado un crecimiento precario, que no obstante la crisis y el endeudamiento fiscal, la tendencia se ha orientado a la transformación de la economía en aras de producir impacto en la utilización de las expresiones financieras del tesoro público nacional de conformidad con la prioridad de las personas, a través de la buena gestión del presupuesto.

Se concuerda con la investigación realizada por Gramajo (2018), que tuvo como propósito evidenciar las limitaciones y bondades que tiene el sistema educacional municipal argentino para ejecutar el presupuesto. Para ello describió el manejo presupuestal resaltando las particularidades ancestrales y actuales, así como mencionó las dificultades para su implementación. Concluyó que la gestión presupuestaria no tiene un esquema específico de planificación, tampoco posee equipos interdisciplinarios que permitan identificar las necesidades prioritarias con la autonomía institucional requerida para encaminar la ejecución presupuestal de los caudales establecidos.

La investigación elaborada por Sánchez (2016), ha servido de ayuda al presente estudio que tuvo como objetivo la realización de un análisis de la implementación del PpR por parte de la instancia rectora en las entidades públicas de Guatemala. El análisis corresponde a una investigación cuantitativa sobre la base de fuentes secundarias documentales en esencia y se apoya con la revisión de datos en plataformas y portales gubernamentales y entrevistas.

Concluyó que subsiste un dispositivo con rango constitucional que en cierta medida demanda a las entidades a acoger en los procesos presupuestales, el prototipo de PpR, pero eso no implica ni asegura que se aplique en forma adecuada el proceso, puesto que existen intereses particulares de cada sector, carencia de competencia técnica, apropiado equipamiento, generación de normativas, no obstante, esta realidad que prima no asegura el logro del resultado final.

De acuerdo con Chiavenato (2007), en su teoría general de la administración es quien se encuentra en el imperativo de incentivar la transformación de la mentalidad y la cultura en aras de permitir que la organización realice sus actividades en forma más efectiva y profesional en un espacio complicado involucrado en grandes cambios. La administración implica el avance por la que se edifica y mantiene un escenario en el que las personas están ejerciendo labores de modo eficiente para alcanzar los objetivos previstos (Arteaga et al., 2016).

Aunque, el administrado exhiba vastos saberes sobre el tema y su currículum vitae sea sobresaliente, sólo será considerado por lo que conoce sobre las funciones y responsabilidades inherentes a su particularidad, pero, sobre todo, por la manera en que desarrolla sus tareas y por los resultados que alcanza con los recursos que se encuentran a su disponibilidad (Chiavenato, 2007). La gestión posee una malla de conocimientos sistematizados que se fundamentan en la provisión de saberes que se ha dado a lo largo del transcurrir del tiempo y evidencian sus propios principios (Valeriano, 2008).

Los saberes asociados con la administración postula una gama de principios, metodologías y prácticas, cuya implementación a colectivos de personas coadyuva al establecimiento de sistemas de esfuerzo cooperativo, a través de los cuales se logran alcanzar los propósitos normales, que no siempre se pueden alcanzar de modo particular en las empresas de índole social (Salcedo, 2019).

En concordancia, con la teoría general de la administración, quienes tienen la responsabilidad de conducir los destinos del gobierno regional de Piura están en el imperativo de exteriorizar, no solamente destrezas y prácticas metodológicas, sino también actitudes humanas y conceptuales, teniendo en cuenta que un representante, o un gerente con este tipo de destrezas se percibe competente para comprender las distintas funciones de la entidad o empresa aplicable.

El estudio de Martínez (2018) ha servido de refuerzo a la presente discusión. Tuvo como objetivo general describir la estimación de la ejecución del PpR de la unidad ejecutora 406 de Ica, considerando como muestra hasta diez programas presupuestarios vigentes, mediante una investigación de diseño no experimental, observándose los hechos en su estado inicial. Concluyó que el PpR ha ido implementándose en forma progresiva; sin embargo, no se ejecutó al 100%, debido principalmente a transferencias de presupuesto no programadas, modificaciones presupuestarias y errores en las programaciones de presupuesto.

Hizo lo propio, Luna (2018) a través de su investigación que tuvo demostrar en qué medida se encaminan las expresiones monetarias públicas relacionando la implementación del PpR en el logro de metas, realizando un análisis del área financiera que cumplen la función esencial de suministrar productos a través de los programas presupuestarios en aras de optimizar la condición de vida de la población. El estudio asumió particularidades descriptivas, explicativas. Concluyó que la programación de metas en el ámbito del PpR coadyuva al alcance de metas físicas logradas, favorece la calidad del gasto estatal que repercute en la mejora de los niveles de vida de la colectividad.

La teoría de la revolución de la gestión de Drucker (1954), basa este trabajo de ensayo según la trayectoria, para este versado, gestión es proporcionar conocimiento para indagar de que forma el saber contemporáneo puede ser usado para plasmar productos. Teniendo en cuenta la transformación del mundo post capitalista, del cual se sabe que tendrá cambios, al existir el recurso esencial de la nueva generación como es el saber, y son los gerentes los agentes de la ejecución y del provecho del saber, que debe ser aplicado al saber mismo produciendo una sublevación de la gestión, dejando de lado al patrimonio y al trabajo.

En relación a ello establece, que la gestión se encuentra en una etapa de evolución y cambios, en un periodo de transformación, en cuyo entorno, la empresa actual le corresponde estar capacitada para probar cambios periódicos y por tanto requiere imponer en tres maneras: el progreso permanente de todo lo que ejecuta, el empleo de sus sapiencias y la transformación; por otra parte se observa que en las instituciones es habitual cotejar que individuos que nunca sostuvieron ventaja para ser administradores se hallan

en situaciones de representación (Drucker, 1954), ahora bien, el gobierno regional de Piura pretende actualizarse, evolucionando de manera original, en procedimientos trascendentales que certifiquen una prestación de calidad a los interesados, acordando en lo viable de menguar la carga administrativa.

El aporte de Guzmán (2016), mediante su estudio ha sido relevante en este análisis. Buscó explorar la correlación existente entre el presupuesto y desenvolvimiento de la administración pública en el escenario inherente a los países subdesarrollados en general y de Latinoamérica en particular. Se considera la realidad de los regímenes presupuestarios de Latinoamérica sobre la base de los estudios y data acumulada por el BID. Se trató de edificar una concepción apropiada a la realidad que hacen frente los países de América Latina. Concluyó que el presupuesto basado en resultados es un instrumento elemental en las políticas sociales de la gestión pública, que tiene un respaldo social para su aplicación por beneficiarios o interesados del proceso presupuestario, ya que esperan su aplicación y ejecución conforme a las metas planteadas.

Asimismo, de los hallazgos se advierte que, respecto de la reincorporación laboral en el gobierno regional de Piura, la mayoría de los integrantes del grupo de estudio lo perciben en un nivel bajo. 55,88%; en tanto que, 29,41%%, en el nivel medio y 14,71%, en el nivel alto. Implica que la entidad debe reforzar estos procesos a nivel administrativo y judicial. Sobre el tema, el poder legislativo (2002) dio la ley 27803 para la revisión de los ceses colectivos puestos en marcha por las entidades estatales subordinadas a procesos promocionales de inversión particular y pública, señalando que debe comprenderse a la reincorporación como un vínculo de labores nuevo, originado a través de contrataciones bajo el régimen laboral de las acciones privadas o en relación al sistema estatal, respetándose escrupulosamente el régimen en el cual se encontraba comprendido el ex trabajador al momento que se produjo el cese.

La investigación de Gasca et al. (2017) refuerza el presente análisis. Buscó proveer un programa de reubicación y reintegro laboral a la empresa Contact Service Ltda., en Colombia, que contribuya a minimizar los elevados índices de ausentismo en el área de operaciones producido por las discapacidades mostradas por enfermedad y accidentes laborales. Concluye que, la relevancia de esta propuesta recae en el monitoreo necesario realizado a los servidores que ostentan aquella condición de rehabilitación factible a posteriori a una incapacidad constanteo parcial y que se encuentran aptos para proseguir ejerciendo sus labores en el marco de un proceso de recuperación trascendente, considerando sus antecedentes y recomendaciones vigentes.

El estudio de Valdivia (2015), a su vez ha servido de refuerzo al presente análisis. Subrayó como propósito fundamental el análisis y la determinación de la situación de los derechos que se advierten en el ejercicio de las labores en la implementación de la mediación laboral en Arequipa. Concluye que se aprecia carencia de saberes respecto de esta normativa por parte de los servidores como de los empleadores, lo que produce realidades de lesión de los derechos laborales, tales como poco conocimiento del recurso humano destacado en torno a quien le ofrece empleo, desarrollo de tareas impropias a las que fueron seleccionados entre otras contravenciones de hecho, lo que trae consigo trascendentes infracciones a los derechos de los colaboradores, trasgrediendo el derecho al trabajo, a un salario justo y equitativo y a la estabilidad en las labores.

La teoría de las expectativas de Vroom (1979), citado por Coromoto y Villón (2017), invoca que en cada individuo persisten a hasta tres elementos que detallan la incitación para alcanzar los designios propios que implican la firmeza de ánimo, la valoración del sujeto entre la producción y el provecho de lo que se plantea, es decir dependiendo de la ventaja que se capta de la subjetividad y la variación de las fuerzas motivadoras.

La teoría de las expectativas fue revelada para advertir los niveles de estimulación de los individuos, específicamente en el entorno de las actividades; parte del análisis de que el sujeto arrojará un acto cuando discurra que sus energías lo enfocarán a una competencia satisfactoria, trayendo consigo efectos beneficiosos (Marulanda et al., 2013).

La complacencia de los beneficiarios compone la valoración del nivel de observancia para la instauración de exigencias (Konopaske et al., 2018), estando así, en la ISO 9001: 2015 se dispone que, la entidad solicita definir el monitoreo de las valoraciones de los beneficiarios de la categoría en que se efectúa la ejecución de sus privaciones y expectativas (Organización Internacional para la Estandarización, 2015), se requiere dar la razón el esfuerzo, al compromiso y la fomento de los recursos humanos (Cuesta, 2020), con la finalidad brinden una buena prestación y que permita adquirir el agrado de los beneficiarios

La teoría de la unicidad de la solución defendida por García de Enterría, (1989) indica que la discrecionalidad y los pensamientos legales indeterminados son totalmente disímiles, desde punto de vista jurídica es abstracta, dado que, la pauta específica para su estudio en un argumento determinado no puede ser solucionada o definida con precisión por la propia ley que los ha suscitado y de cuyo estudio se trata (Calderón, 2017).

Desde el punto de vista jurisdiccional, en contraste de la labor rigurosamente discrecional, en el que la gestión trasluce una liberación selectiva entre las disímiles elecciones que son indiscutibles, pues todas son contenidamente beneficiosas y lo mismo pueden activar sin limitaciones de criterio subjetivo (Calderón, 2017), contrariamente, la significación legal se determina como asunto regulado, donde el tribunal efectúa las correspondientes estimaciones, teniendo en cuenta el estudio del texto normativo que ha dado origen al saber, es decir la gestión ha permitido una acción resolutive justa que la interpretación acoge y que no está sumiso a la voluntad de la interpretación como sucedería si de un suceso discrecional se refiriera (Salazar, 2018). Al respecto se precisa que, si bien en el gobierno regional de Piura se produce la reincorporación por los despidos inconstitucionales, no se está cumpliendo con la reparación de la totalidad de los daños ocasionados (Arauco, 2019).

VI. CONCLUSIONES

1. Se identificó que la mayoría de los colaboradores, el 58,83% aprecian en un nivel bajo al nivel del presupuesto institucional, puesto que actualmente el gobierno regional de Piura muestra dificultades en la programación, formulación, aprobación, ejecución y evaluación de los recursos monetarios.
2. Se encontró que, el 55,88% de los componentes del grupo de estudio consideran a la reincorporación laboral en un nivel bajo, dado a que los participantes conciben que la entidad escatima esfuerzos para mostrarse conforme y reconocer su regreso a las labores, tampoco se interesa por compensarlos, menos por indemnizarlos.
3. Los resultados dejar ver una relación significativa continua entre las variables de tesis, lo cual involucra que, a menor índice de presupuesto institucional, menor será el índice de reincorporación laboral en el gobierno regional de Piura.

VI. RECOMENDACIONES

Al Señor gobernador del gobierno regional de Piura se sugiere que tenga en deferencia al actual estudio a manera de un artificio que sea aceptable en el tiempo, gestionando el progreso inmutable y periódico de la gestión del presupuesto institucional, cumpliendo apropiadamente para adquirir beneficios en materia de reincorporación laboral y en favor de la población.

Se recomienda al administrador del gobierno regional de Piura a instaurar coordinaciones para poner en práctica diferentes habilidades de manejo del presupuesto institucional en aras de indemnizar como corresponde a los trabajadores que han logrado su reincorporación.

Se propone al jefe de recursos humanos que instituya un sistema de recompensas y estímulos a favor del personal reincorporado a sus labores en la entidad.

A los trabajadores del gobierno regional de Piura se recomienda que no escatimen esfuerzo alguno en la exigencia del cumplimiento del presupuesto institucional a favor de las reivindicaciones laborales.

REFERENCIAS

- Almeida, P., Pires, J., Pereira, J., y Ferreira, A. (2018) *Evidence of manipulation of budgetary results in the public sector: Cross-subnational analysis for Brazil*. Cuad. Contab(vol.19 N° 489 Bogotá. <http://dx.doi.org/10.11144/javeriana.cc18-48.emrp>.
- ARAUCO VIVAS, T. T. (2019). *La naturaleza tuitiva de la indemnización por daños y perjuicios frente al despido inconstitucional*. En *Los desafíos actuales del Derecho del Trabajo* (págs. 277-291). Lima: Gaceta Jurídica.
- Arauco, T. T. (2019). *La naturaleza tuitiva de la indemnización por daños y perjuicios frente al despido inconstitucional*. En *Los desafíos actuales del Derecho del Trabajo* (págs. 277-291). Lima: Gaceta Jurídica. <http://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/a>
- Arias, P., Carvajal R. y Cruz, A., (2012) *Ausentismo en Trabajadores con Reintegro Laboral*. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 2(4), Dic 2012, pp 14-18 *Derechos de copia* © Universidad Libre – Seccional Cali (Colombia). https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4845/4133
- Arteaga, H.S., Intriago, D.M., y Mendoza, K.A. (2016). *The science of business administration*. *Revista de ciencias económicas y empresariales*. 2(4), 421-431.
- Buele, I., Vidueira P., (2018) *Participatory Budget: a review of scientific research and its democratic implications from*. *Universitas* N°.28. Cuenca. Ecuador. <https://doi.org/10.17163/uni.n28.2018.08>
- Calderón, M. I. (2017). *La necesidad de reglamentar la facultad discrecional de la administración tributaria en el procedimiento de fiscalización*. Universidad Nacional de Trujillo.

- Cárdenas (2018) Tesis “La implementación del Presupuesto por resultados y su relación con la Gestión Administrativa del Hospital Perú de EsSalud en el 2018” en la Universidad César Vallejo”
- Carrasco, S. (2015) *Metodología de la investigación científica*, Perú: Editorial San Marcos. Centro Latinoamericano de Administración para el desarrollo (CLAD) *Modelo abierto de Gestión para Resultados en el Sector Público* (2007).
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. México. Editorial: McGraw-Hill/Interamericana, S.A.
- Cobian Castro Erika Garcia (2015).La «constitucionalización» del derecho presupuestario y la protección de los derechos fundamentales: apuntes para la reflexión en el Perú. *Pensamiento Constitucional N° 20, 2015, pp. 161-184 / ISSN 1027-6769.
- Congreso de la República (1984). Ley 24041. *Servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él.*
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/f0dd93004d90b2e28803f8>
- Congreso de la República (2002). Ley N° 27803, que implementa las recomendaciones derivadas de las comisiones creadas por las Leyes N° 27452 y N° 27586, encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en las Empresas del Estado sujetas a Procesos de Promoción de la Inversión Privada y en las entidades del Sector Público y Gobiernos Locales.
https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/normasLegales/LEY_27803_2002.pdf
- Congreso de la República (2004). Ley 28411. *Ley general del sistema nacional de presupuesto*. Lima-Perú.

- Coromoto, H., y Villón, S.G. (2017). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A. DOI: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>*
- Coronado, (2018) Tesis "Presupuesto por Resultados y la Calidad del Gasto Público en la UGEL 07- Lima Metropolitana, 2017" de la Universidad César Vallejo.
- Corral, M., Vargas, S., Gil J., y Serra C., (2015) *Return to work after musculoskeletal disorders: a systematic review of good practices guidelines. Arch Prev Riesgos Labor vol.18 no.2 Barcelona. <http://dx.doi.org/10.12961/apr.2015.18.2.04>*
- Corrales, R. (2019) *Presunción del Daño Moral en los despidos inconstitucionales. Derecho y Cambio social N° 55. file:///F:/Dialnet-PresuncionDelDanoMoralEnLosDespidosInconstitucionales-6967915%20(2).pdf*
- Cuesta, A. (2020). *How to Measure Employee Satisfaction by Applying the ISO 9001:2015 Standard. Cofín, Habana, 14(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2073-60612020000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=en*
- Delgado, D., Salazar J., Aguilera, M., Delgado, F., Parra, L., Ramírez, O. y Gonzales R. (2011). *The over time effects of work relocation on the quality of life in mine workers with silicosis in the Andean division of Codelco, Chile. Med. segur. trab.(vol.57 No.225): <http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000400008>.*
- Drucker, P. F. (1994). *The Practice of Management, Nueva York, Harper y Brow. <https://www.jstor.org/stable/4165976?seq=1>*
- establecido en la Constitución de 1993 como adecuada protección contra el despido arbitrario.
<http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/2060/DCP-VAS-CAS->

2019.pdf.txt;jsessionid=8DE904CD5F0CD06855E733EFD0C72DFA?sequence=4

García de Enterría, E. y Fernández, T (2006), *Curso de Derecho Administrativo, Tomos I y II, Palestra-Temis, Lima-Bogotá.*

García, M., y Téllez, L. (2018) *Participatory budgeting: A review of its study and development in México.* *Perf. latinoam.* (vol.26 no.52): <https://doi.org/10.18504/pl2652-012-2018>.

Garrido, F. y Monecinos, E. (2018). *The participatory budget in Chile and the Dominican Republic: is the Law for the strengthening of participative crucial?* *Rev. Urug. Cienc.Polít.* (vol.27 no.2): <http://dx.doi.org/10.26851/rucp.28.3>.

Gasca N., Morales M., y Naveo V., (2017) *PROCEDIMIENTO DE REINTEGRO Y REUBICACION LABORAL- con la tesis Plan de mejoramiento para la empresa CONTACT SERVICE LTDA, Bogotá- Colombia.*

Gasca N., Morales M., y Naveo V., (2017). *Procedimiento de reintegro y reubicacion laboraL- con la tesis Plan de mejoramiento para la empresa contact service ltda, Bogotá- Colombia.*

Gasca, N.M., Morales, M. Z., y Naveo, V. Y. (2017). *Procedimiento de reintegro y reubicación laboral. Corporación universitaria Minuto de Dios. Bogotá- Colombia.* <https://1library.co/document/zlg1jk6y-procedimiento-de-reintegro-y-reubicacion-laboral.html>

Gramajo, M., (2018) *Tesis .Factibilidad en la implementación del Presupuesto por resultados en el Sistema educativo municipal. Escuela de posgrado y educación profesional continua de la Universidad del Mar de Plata. Argentina. Recuperado de : <http://nulan.mdp.edu.ar/2982/1/gramajo-2018.pdf>.*

Gramajo, M., (2018) *Tesis .Factibilidad en la implementación del Presupuesto por resultados en el Sistema educativo municipal. Escuela de posgrado y educación profesional continua de la Universidad del Mar de Plata.*

Argentina. Recuperado de : <http://nulan.mdp.edu.ar/2982/1/gramajo-2018.pdf>.

Guerra, P., y Sosa, M. (2015) *Impacto del salario emocional en la calidad de vida de los colaboradores y su influencia en el servicio hacia el cliente externo*. Universidad Católica de Ecuador, Quito.

Guzmán, M. (2016) *Presupuesto por resultados*, Banco Interamericano de Desarrollo – BID.

Guzmán, M. (2016) *Presupuesto por resultados*, Banco Interamericano de Desarrollo – BID.

Hermosa, M.M. (2016). *Presupuesto por resultados y el gasto público en el gobierno regional y los gobiernos locales de La Libertad*. Tesis. Universidad Nacional de Trujillo. Perú.

Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. (2014) *Metodología de la Investigación* (6ª ed.). México: McGraw-Hill.

Instituto Nacional de Estadística (INEI) *Directorio Nacional de Municipalidades Provinciales, Distritales y de Centros Poblados*, (2018).

International Standard Organization (ISO) (2015): *Sistema de gestión de calidad. Fundamentos y Vocabulario. Norma ISO 9000: 2015*, ISO Secretaría Central, Ginebra. <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:9000:ed-4:v1:es>

Jimenez, E., y Cambero, J. (2019) “Return to work” guide, business necessity for the adequate implementation of the rehabilitation, reincorporation and labor relocation processes within the workplace safety and health management system. *SIGNOS – Investigación en sistemas de gestión*, 11 (1), 87-98.. Colombia. DOI <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2019.0001.05>

Jimenez, E., y Cambero, J. (2019) “Return to work” guide, business necessity for the adequate implementation of the rehabilitation, reincorporation and labor relocation processes within the workplace safety and health management

system. *SIGNOS – Investigación en sistemas de gestión*, 11 (1), 87-98..
Colombia. DOI <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2019.0001.05>

Konopaske, R.; J. M. Ivancevich y M. T. Matteson (2018): *Organizational Behavior and Management*, Mcgraw-Hill Education, New York.
<https://www.amazon.com/-/es/Robert-Konopaske/dp/1259894533>

LEY N° 27803 (29.07.02) *Ley que implementa las recomendaciones derivadas de las comisiones creadas por las Leyes N° 27452 y N° 27586, encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en las Empresas del Estado sujetas a Procesos de Promoción de la Inversión Privada y en las entidades del Sector Público y Gobiernos Locales.*

Ley N° 28112, *Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público.* Perú.

Ley N° 28411, *Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.* Perú.

Ley N° 30693, *Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018.* Perú.

Llano, R.,(2014) Patricia. *Labor flexibility and emotional salary . La flexibilidad laboral y el salario emocional Vol. 5 Núm. 1 (2014): Revista Aglala*<https://doi.org/10.22519/22157360.700>.

López, L. L., Ponce, P.J., y Lindo, P.V. (2018). *Evaluación de la ejecución presupuestal de la unidad de gestión educativa local N° 16, Barranca. Tesis profesional. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima-Perú.*

Luna (2018). *Tesis “Gestión Presupuestal por Resultados y logro de metas alcanzados por el Regional de Puno en el ejercicio presupuestal 2014” de la Universidad César Vallejo.*

Luna (2018). *Tesis “Gestión Presupuestal por Resultados y logro de metas alcanzados por el Regional de Puno en el ejercicio presupuestal 2014” de la Universidad César Vallejo.*

- Manco, J. (2014). *Basic elements of fiscal control, auditing and review* (1ra ed.). México: Autores Editores.
- Marcel, M., Guzman, M., y Sanjines M. (2014) *Presupuesto para el desarrollo de America Latina Banco Interamericano de Desarrollo*. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Presupuestos-para-el-desarrollo-en-Am%C3%A9rica-Latina.pdf>.
- Martínez (2018) Tesis “Evaluación de la Ejecución del Presupuesto por Resultados Unidad Ejecutora 406 Red de Salud Ica 2009-2016”, de la Universidad César Vallejo.
- Martínez (2018) Tesis “Evaluación de la Ejecución del Presupuesto por Resultados Unidad Ejecutora 406 Red de Salud Ica 2009-2016”, de la Universidad César Vallejo.
- Marulanda, F.A., Montoya, I.A., y Vélez, J.M.(2013). *Motivational theories in the study of entrepreneurship*. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762014000100008
- Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) *De las Instituciones al ciudadano: La reforma del Presupuesto por Resultados en el Perú*, (2010) 60
- Molina R. y Feliu, J., (2011) *Returning to work: A new challenge to cáncer patient*. *PSICOONCOLOGIA* Vol. 8 Num. 1, 2010, PP 45-51 Madrid-EspañaDOI: https://doi.org/10.5209/rev_PSIC.2011.v8.n1.4
- Monroy R., (2015). *Viendo más allá de la falsa sinonimia entre el “Resarcimiento” e “Indemnización”. A propósito de la negación de la tutela resarcitoria en la ley de productividad y competitividad laboral. Looking beyond the false synonymy between "Compensation" and "Compensation". With regard to the denial of protection in damages in the law of productivity and competitiveness* Por: Renzo Salvatore Monroy Pino
- Montoya, V., (2016). *Valoración cuantitativa para la reincorporación ocupacional* *Quantitative assessment for the occupational reintegration*. Universidad

Pontificia Bolivariana Colombia Vera Z Pérez. Recuperado de:
DOI:<https://doi.org/10.14482/sun.32.2.8836>.

Núñez, C., (2012) *Variables determinantes de las indisposiciones laborales: análisis en una empresa sociosanitaria pública de baleares (1995-2010)*. Tesis Doctoral. España.
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/104207/tcnf1de1.doc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ortega, C. A. y García, A. H. (2004). *Hacienda Pública*. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.

PACORI CARI, J. M. (2019). *La Ley 24041: Protección contra el despido injustificado en el regimen laboral Público 276. Dialogo con la Jurisprudencia*, 239-250.
https://issuu.com/corporacionhiramservicioslegales/docs/ley_24041_-_proteccion_contra_el_de

Perez Partida H. (2015) *Presupuesto basado en Resultados El Cotidiano*, núm. 192, *Reflexiones sobre el Presupuesto Base Cero y el 84 Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco Distrito Federal, México*.

Pérez, H. (2015) Artículo "Reflexiones sobre el Presupuesto Base Cero y el Presupuesto basado en Resultados" de la Universidad Autónoma Metropolitana, México.

Pérez, Juan José; Razz, Rosa *La teoría general de los sistemas y su aplicación en el estudio de la seguridad agroalimentaria Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, vol. XV, núm. 3, septiembre-diciembre, 2009, pp. 486-498 Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales (RCS) Vol. XV, No. 3, Julio - Septiembre 2009, pp. 486 - 498 FACES - LUZ ISSN 1315-9518*.

Ríos D., Cervera L. y Hernández R.,(2013) *Reincorporación laboral en pacientes con antecedentes de infarto del miocardio. Work return of patients with precedents of myocardial infarct.MC vol.17 No.4 Camagüey* .

- Ríos D., Cervera L. y Hernández, R. (2013) *Reincorporación laboral en pacientes con antecedentes de infarto del miocardio. Work return of patients with precedents of myocardial infarct.* MC vol.17 No.4 Camagüey
- Rivera, A. (2017). *La vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente n° 5057-2013-aa/tc-caso huatuco*. <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1122/TESIS-%20Angie%20Rivera.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salazar, E. (2018). *Interdicción de la arbitrariedad y la discrecionalidad administrativa en la municipalidad de La encañada, Cajamarca. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Cajamarca-Perú.*
- Salcedo, M. (2019). *La administración de bienes muebles y el control patrimonial en la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima-Perú.*
- Salgado, L., y Lauchy, A. (2019) *Presupuesto Público: Crisis Económica, desempleo y ausencia de Federalismo fiscal en México.* Public Budget, Financial Crisis, Unemployment, and Lack of Fiscal Federalism in Mexico. *Economía y Desarrollo.*(Vol 162 N° 02) La Habana.
- Salgado, L., y Lauchy, A. (2019). *Public Budget, Financial Crisis, Unemployment, and Lack of Fiscal Federalism in Mexico. Economía y Desarrollo.*(Vol 162 N° 02) La Habana. <http://scielo.sld.cu/scielo.php? 85842019000200002>
- Sánchez (2016), *Tesis “Análisis de la Implementación del Presupuesto por resultados en Guatemala”, para optar el grado de Magister en Gestión y Políticas Públicas en la Universidad de Chile.*
- Sánchez (2016), *Tesis “Análisis de la Implementación del Presupuesto por resultados en Guatemala”, para optar el grado de Magister en Gestión y Políticas Públicas en la Universidad de Chile.*

- Sánchez (2017) Tesis "Presupuesto por Resultados y ejecución presupuestal en el Programa presupuestal 0030 en la Unidad Ejecutora 09 Región Policial Huancayo, Lima 2017" de la Universidad César Vallejo.
- Sánchez, J., (2020), *Gasto subnacional, presupuestado y ejercido: la brecha entre el plan y la práctica en México (2003-2016)*. *Sub-national expenditure, budgeted and spent: the gap between plan and practice in Mexico(2003-2016)*. *Foro int vol.60 N°.1, México*. [.https://doi.org/10.24201/fi.v60i1.2611](https://doi.org/10.24201/fi.v60i1.2611)
- Soler, G. (2014) *El salario emocional para el equilibrio de la vida personal y profesional de los centros universitarios (Tesis de Doctorado) Barcelona España*.
- Toyama, J., y Vinatea, L. (2015). *Guía Laboral 2015*. Lima, Perú: Gaceta jurídica.
- Valdivia, A. (2015). *Los Derechos Laborales de los Trabajadores en la Aplicación de la Intermediación Laboral en Arequipa, 2014 (Tesis de pregrado)*. Arequipa, Perú: Universidad Católica de Santa María. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/2096>
- Valeriano. L.F. (2008). *La administración como ciencia, técnica y arte*. *Revista de investigación de la facultad de ciencias administrativas, UNMSM*. 11(22), 9.
- Vásquez, E., Atehortua S., Arango, D., Gallego C. y Gallón L. (2020). *Reincorporación laboral de mujeres con cáncer de mama: experiencia de un centro oncológico en la ciudad de Medellín*. *Return to work after breast cancer: experience of an oncological referral centre in Medellín, Colombia*. *Arch Prev Riesgos Labor*. vol.23 no.3.<http://dx.doi.org/10.12961/apr.2020.23.03.02>.
- Vicente, J., (2016) *Reflection on problems return to work after long medical disabilities*. *Med. Secur. Trab* .vol.62 N°.242- España.http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2016000100006&lang=es

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Presupuesto Institucional	<i>Instrumento de gestión del Estado por medio del cual se asignan los recursos públicos sobre la base de una priorización de las necesidades de la población (MEF 2011)</i>	<i>La variable fue operacionalizada en razón de las dimensiones: programación formulación, aprobación, ejecución y evaluación cuya valoración se realizó a partir de la aplicación del instrumento correspondiente</i>	Programación	<i>Escala de prioridades de los objetivos institucionales.</i>	Ordinal
				<i>Demanda global del gasto</i>	
				<i>Metas presupuestales compatibles con los objetivos institucionales</i>	
				<i>Ingresos desagregados-fuente de financiamiento</i>	
			Formulación	<i>Estructura funcional programática</i>	
				<i>Registro de programación financiera en el SIAF</i>	
				<i>Categorías presupuestarias</i>	
				<i>Metas en función de escala prioritaria</i>	
			Aprobación	<i>Elaboración de formatos del presupuesto institucional</i>	
				<i>Registro de información presupuestaria en el sistema financiero presupuestal</i>	
				<i>Aprobación del presupuesto en el plazo establecido mediante resolución</i>	
				<i>Procedimientos establecidos para la ejecución presupuestaria</i>	
			Ejecución	<i>Verificación de los compromisos mensuales respecto de ingresos y gastos</i>	
				<i>Cumplimiento de metas de acuerdo al área responsable</i>	
				<i>Responsabilidad del presupuesto por funcionario</i>	
				<i>Registro de ingresos y egresos comprometidos</i>	
			Evaluación	<i>Informes de evaluación</i>	
				<i>Evaluación semestral y anual</i>	
				<i>Gestión presupuestaria y eficacia</i>	
				<i>Capacitación de funcionarios en tema presupuestal</i>	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<i>Reincorporación Laboral</i>	<i>Es el acto de regresar a las labores anteriormente realizadas. (Toyama y Vinatea 2015)</i>	<i>La variable fue operacionalizada en razón de las dimensiones: reubicación laboral, compensación económica, salario emocional, beneficios sociales y y resarcimiento laboral, cuya valoración se realizó a partir de la aplicación del instrumento correspondiente</i>	<i>Reubicación laboral</i>	<i>Asignación de servidor en puesto similar</i>	<i>Ordinal</i>
				<i>Reasignación en otra entidad publica.</i>	
				<i>Por sentencia judicial</i>	
				<i>Capacitación al servidor</i>	
			<i>Compensación Económica</i>	<i>Retribución económica por cese arbitrario</i>	
				<i>Cese para evitar protección de la ley N° 24041</i>	
				<i>Retribución por daños y perjuicios</i>	
				<i>Remuneración económica apropiada</i>	
			<i>Salario emocional</i>	<i>Trato diferenciado a servidor en días especiales o familiares</i>	
				<i>Visita de hijos o padre del servidor</i>	
				<i>Acceso a las instalaciones de la mascota del servidor</i>	
				<i>Reconocimiento por el esfuerzo realizado</i>	
			<i>Beneficios sociales</i>	<i>Beneficios de ley</i>	
				<i>Compensación por tiempo de servicios</i>	
				<i>Generación de bienestar laboral</i>	
				<i>Atención de salud</i>	
			<i>Resarcimiento laboral</i>	<i>Pago de remuneraciones por días no laborados</i>	
				<i>Cobertura de accidentes dentro de la entidad</i>	
				<i>Enfermedades por tipo de trabajo</i>	
				<i>Accidente fuera de la entidad.</i>	

Anexo 2 : Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de presupuesto institucional

Apellidos y nombres:

El presente documento tiene como finalidad valorar el presupuesto institucional en el Gobierno Regional de Piura. Se ha de marcar con un aspa la alternativa según corresponda:

Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)

Nº	Ítems	Niveles		
		Siempre	A veces	Nunca
Variable 1: Presupuesto Institucional				
Dimensión: Programación				
1	Analiza la escala de prioridades de los objetivos institucionales del año fiscal de la entidad			
2	Determina la demanda global del gasto			
3	Precisa las metas presupuestarias compatibles con los objetivos institucionales.			
4	Estima los ingresos desagregados por fuente de financiamiento			
Dimensión: Formulación				
5	Establece la estructura funcional y programación del presupuesto del pliego			
6	Registra la programación física y financiera en el sistema integrado de Administración Financiera (SIAF)			
7	Establece categorías presupuestales			
8	Se establece las metas en función de la escala de prioridades.			

Nº	Ítems	Niveles		
		Siempre	A veces	Nunca
Variable 1: Presupuesto Institucional				
Dimensión: Aprobación				
9	Se elabora formatos de acuerdo con la información del presupuesto institucional			
10	Se registra la información en el sistema d información financiera presupuestal.			
11	El presupuesto institucional se aprueba en el plazo establecido mediante resolución			
12	El presupuesto de la entidad se aprueba tomando de ser el caso con el acuerdo respectivo de los procedimientos de la ejecución presupuestal			
Dimensión: Ejecución				
13	Se verifica que la ejecución de ingresos y gastos guardan relación con los calendarios de compromisos mensuales autorizados			
14	Se verifica el cumplimiento de metas en razón a la ejecución presupuestaria por áreas de responsabilidad.			
15	El presupuesto asignado a cada área de gestión es controlada por el funcionario y/o jefe responsable			
16	Se registra los recursos recaudados y los egresos comprometidos			
Dimensión: Evaluación				
17	Los informes de evaluación son presentados en los plazos establecidos a las instancias pertinentes.			
18	La evaluación presupuestaria institucional se efectúa de forma semestral y anual.			
19	Se analiza y explica la gestión presupuestaria en términos de eficacia			
20	Se emplea indicadores de eficacia para cumplir con el financiamiento entregado			

Cuestionario de reincorporación laboral

Apellidos y nombres:

El presente documento tiene como finalidad valorar el nivel de nivel de reincorporación laboral en el gobierno regional de Piura. Se ha de marcar con un aspa la alternativa según corresponda:

Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)

Nº	Ítems	Niveles		
		Siempre	A veces	Nunca
Variable 1: Reincorporación Laboral				
Dimensión: Reubicación Laboral				
1	El servidor es reubicado en el mismo puesto que tenía antes del accidente o enfermedad.			
2	Se reubica al servidor en otra institución pública cuando no hay vacantes.			
3	Se da capacitación al servidor antes de la reubicación laboral			
4	La reubicación por sentencia judicial se realiza de forma inmediata.			
Dimensión: Compensación Económica				
5	Ante despido arbitrario se retribuye económicamente al servidor			
6	El servidor es cesado para que no alcance protección de Ley N° 24041			
7	Se retribuye al servidor por daños y perjuicios			
8	Se recompensa en forma apropiada al servidor			

Nº	Ítems	Niveles		
		Siempre	A veces	Nunca
Variable 2: Reincorporación Laboral				
Dimensión: Salario Emocional				
9	El servidor accede a trato diferenciado en fechas especiales a su persona.			
10	Se le permite visita de sus hijos			
11	El servidor recibe buen trato			
12	Se reconoce el esfuerzo realizado por el servidor.			
Dimensión: Beneficios Sociales				
13	Los servidores acceden a los beneficios de ley			
14	La entidad ofrece facilidades para que el servidor acceda a la compensación por tiempo de servicios			
15	El servidor advierte que la institución le genera bienestar laboral			
16	La organización propicia el acceso del trabajador a los servicios de salud			
Dimensión: Resarcimiento Laboral				
17	Ante cese arbitrario, el servidor recibe pago alguno por días no laborados			
18	La entidad cubre los daños por accidente del servidor en las instalaciones			
19	La institución previene las dificultades que puedan enfrentar los servidores			
20	Son cubiertos los accidentes ocurridos fuera de la entidad			

Fuente: Cuadro elaborado por la investigadora

Anexo 3 : Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos

Yo, *Álvaro Rafael Romero Peralta*, identificado con DNI 16498538, grado académico de maestro expreso que, por medio de la presente dejo constancia que he revisado con fines de validación el instrumento: *Cuestionario de presupuesto institucional* y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	<i>La redacción empleada es clara y precisa</i>	x			
2	<i>Los términos utilizados son propios de la investigación científica</i>	x			
3	<i>Está formulado con lenguaje apropiado</i>	x			
4	<i>Está expresado en conductas observables</i>	x			
5	<i>Tiene rigor científico</i>	x			
6	<i>Existe una organización lógica</i>	x			
7	<i>Está formulado en relación a los objetivos de la investigación</i>	x			
8	<i>Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación</i>	x			
9	<i>Observa coherencia con el título de la investigación</i>	x			
10	<i>Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación</i>	x			
11	<i>Es apropiado para la recolección de información</i>	x			
12	<i>Está caracterizado según criterios pertinentes</i>	x			
13	<i>Está adecuado para valorar aspectos relevantes</i>	x			
14	<i>Muestra relación con las variables, dimensiones e indicadores</i>	x			
15	<i>Guarda relación con la hipótesis de la investigación</i>	x			
16	<i>El instrumento está orientado al propósito de la investigación</i>	x			
17	<i>Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica</i>	x			
18	<i>Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas</i>	x			
19	<i>Es apropiado a la muestra representativa</i>	x			
20	<i>Se fundamenta en referencias actualizadas</i>	x			
VALORACIÓN FINAL		x			

Fuente: Cuadro elaborado por la investigadora

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado y en señal de conformidad firmo la presente en el mes de octubre del 2020




Mg. Alvaro Rafael Romero Peralta

DNI 16498536

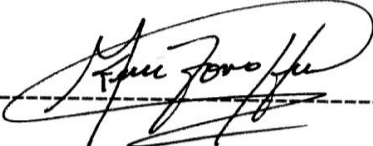
Constancia de validación

Yo, María Elisa Toro Herrera, con DNI 40273864, grado académico de doctora expreso que, por medio de la presente dejo constancia que he revisado con fines de validación el instrumento: Cuestionario de reincorporación laboral y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	<i>La redacción empleada es clara y precisa</i>	x			
2	<i>Los términos utilizados son propios de la investigación científica</i>	x			
3	<i>Está formulado con lenguaje apropiado</i>	x			
4	<i>Está expresado en conductas observables</i>	x			
5	<i>Tiene rigor científico</i>	x			
6	<i>Existe una organización lógica</i>	x			
7	<i>Está formulado en relación a los objetivos de la investigación</i>	x			
8	<i>Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación</i>	x			
9	<i>Observa coherencia con el título de la investigación</i>	x			
10	<i>Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación</i>	x			
11	<i>Es apropiado para la recolección de información</i>	x			
12	<i>Está caracterizado según criterios pertinentes</i>	x			
13	<i>Está adecuado para valorar aspectos relevantes</i>	x			
14	<i>Muestra relación con las variables, dimensiones e indicadores</i>	x			
15	<i>Guarda relación con la hipótesis de la investigación</i>	x			
16	<i>El instrumento está orientado al propósito de la investigación</i>	x			
17	<i>Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica</i>	x			
18	<i>Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas</i>	x			
19	<i>Es apropiado a la muestra representativa</i>	x			
20	<i>Se fundamenta en referencias actualizadas</i>	x			
VALORACIÓN FINAL		x			

Fuente: Cuadro elaborado por la investigadora

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado y en señal de conformidad firmo la presente en el mes de octubre del 2020



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Elisa Toro Herrera', is written over a horizontal dashed line.

Dra. María Elisa Toro Herrera

DNI 40273864

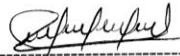
Constancia de validación

Yo, Eryl Gisela Chopitea Balarezo, con DNI 40055868, grado académico de maestra expreso que, por medio de la presente dejo constancia que he revisado con fines de validación el instrumento: Cuestionario de reincorporación laboral y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	<i>La redacción empleada es clara y precisa</i>	x			
2	<i>Los términos utilizados son propios de la investigación científica</i>	x			
3	<i>Está formulado con lenguaje apropiado</i>	x			
4	<i>Está expresado en conductas observables</i>	x			
5	<i>Tiene rigor científico</i>	x			
6	<i>Existe una organización lógica</i>	x			
7	<i>Está formulado en relación a los objetivos de la investigación</i>	x			
8	<i>Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación</i>	x			
9	<i>Observa coherencia con el título de la investigación</i>	x			
10	<i>Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación</i>	x			
11	<i>Es apropiado para la recolección de información</i>	x			
12	<i>Está caracterizado según criterios pertinentes</i>	x			
13	<i>Está adecuado para valorar aspectos relevantes</i>	x			
14	<i>Muestra relación con las variables, dimensiones e indicadores</i>	x			
15	<i>Guarda relación con la hipótesis de la investigación</i>	x			
16	<i>El instrumento está orientado al propósito de la investigación</i>	x			
17	<i>Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica</i>	x			
18	<i>Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas</i>	x			
19	<i>Es apropiado a la muestra representativa</i>	x			
20	<i>Se fundamenta en referencias actualizadas</i>	x			
VALORACIÓN FINAL		x			

Fuente: Cuadro elaborado por la investigadora

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado y en señal de conformidad firmo la presente en el mes de octubre del 2020



Mg. Elry Gicela Chopitea Balarezo

DNI 40055868

Matriz de confiabilidad

	ID	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31	I32	I33	I34	I35	I36	I37	I38	I39	I40
1	.	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	1	3	
2	.	3	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	
3	.	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1
4	.	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	
5	.	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
6	.	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
7	.	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	
8	.	3	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	
9	.	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1		
10	.	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	

< > Vista de datos / Vista de variables / <

SPSS El procesador está preparado

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,843	40