



El desempeño laboral y el sistema integrado de  
administración financiera en el área de tesorería de la red de  
salud túpac amaru, 2015

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Carmen Janet Ramírez Figueroa

**ASESOR:**

Mg. Alejandro Menacho Rivera

**SECCIÓN:**

Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Control Administrativo

**LIMA - PERÚ**

**2019**

### DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **RAMIREZ FIGUEROA CARMEN JANET**

Para obtener el Grado Académico de *Magíster en Gestión Pública* ha sustentado la tesis titulada:

**EL DESEMPEÑO LABORAL Y EL SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA EN EL ÁREA DE TESORERÍA DE LA RED DE SALUD TÚPAC AMARU, 2015**

Fecha: 20 de noviembre de 2015

Hora: 4:15:00 PM

**JURADOS:**

**PRESIDENTE:** Dr. Hugo Prado Lopez

Firma: 

**SECRETARIO:** Dra. Grisi Bernardo Santiago

Firma: 

**VOCAL:** Dr. Alejandro Menacho Rivera

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

*Aprueba por mayoría*

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

- Mejorar Antecedentes Internacionales y Nacionales.
- Mejorar el capítulo de la Discusión.
- Mejorar las Recomendaciones.
- Emplear el estilo APA.

### **Dedicatoria**

A mis padres, que son los pilares fundamentales de mi vida, por su apoyo constante, por llenar mi vida con sus valiosos consejos.

A mi amado esposo por ser el apoyo incondicional en mi vida, con su amor y respaldo me ayuda alcanzar mis objetivos

**Agradecimiento**

Agradecer a Dios por todas sus bendiciones, a todos los docentes de la Escuela de Post Grado de la Universidad “Cesar Vallejo” por todo el conocimiento, orientación y guiarme en el desarrollo de esta investigación.

Gracias a todas las personas que de una u otra manera contribuyeron al logro de este objetivo.

### Declaración de Autoría

Yo, Carmen Janet Ramírez Figueroa, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado "El desempeño laboral y el sistema integrado de administración financiera en el área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru - 2015", presentada, en 92 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría. De conformidad con la Resolución de Vicerrectorado Académico N° 0001-2015-UCV-VA. Lima, 08 de noviembre de 2015.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 02 de febrero del 2019



Firma

Carmen Janet Ramírez Figueroa

DNI: 41078698

## Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

Presento la Tesis titulada: El desempeño laboral y el sistema integrado de administración financiera en el área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru – 2015, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública.

Esperamos que nuestros modestos aportes contribuyan con algo en la solución de la problemática de la gestión pública en especial en los aspectos relacionados con el desempeño laboral y el sistema integrado de administración financiera en el área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru – 2015.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad.

En el primer capítulo se expone la introducción, la misma que contiene Realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación del estudio, las hipótesis y los objetivos de investigación. Asimismo, en el segundo capítulo se presenta el método, en donde se abordan aspectos como: el diseño de investigación, las variables y su operacionalización, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos. Los capítulos III, IV, V, VI, y VII contienen respectivamente: los resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones y referencias.

La autora.

## Índice

<b>Páginas preliminares</b>	<b>Pág.</b>
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
<b>I Introducción</b>	
1.1 Realidad problemática	
1.2 Trabajos previos	
1.3 Teorías relacionadas al tema	
1.4 Formulación del problema	
1.5 Justificación del estudio	
1.6 Hipótesis	
1.7 Objetivos	
<b>II. Método</b>	
2.1 Diseño de investigación	
2.2 Variables, Operacionalización	
2.3 Población y muestra	
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	
2.5 Métodos de análisis de datos	

## 2.6 Aspectos éticos

**III: Resultados****IV: Discusión****V: Conclusiones****VI: Recomendaciones****VIII. Referencias****Anexos**

Anexo1. Artículo científico

Anexo 2 Matriz de consistencia

Anexo 3 Permiso de la institución donde se aplicó el estudio

Anexo 4 Formato de validación

Anexo 5 Validación de los instrumentos

Anexo 6 Programa (si corresponde)

Anexo 7 Base de datos

Otros

**Lista de Tablas**

	<b>Página</b>
Tabla 1 Operacionalización de la variable desempeño laboral	46
Tabla 2 Operacionalización del variable sistema integrado de administración financiera	47
Tabla 3 Distribución de la Muestra por sexo	51
Tabla 4 Distribución de la muestra por edades	52



Tabla 5	Consolidado de la certificación de validez de expertos	55
Tabla 6	Coeficiente de confiabilidad de la escala de desempeño laboral y el sistema integrado de administración financiera	56
Tabla 7	Niveles del desempeño laboral del área de tesorería de la Red de salud, Túpac Amaru ,2015	59
Tabla 8	El sistema integrado de administración financiera del de tesorería de la Red de Salud, Túpac Amaru, 2015	60
Tabla 9	Niveles de eficacia de la administración financiera área de tesorería de la Red de Salud, Túpac Amaru, 2015	61
Tabla 10	Niveles de eficiencia de la administración financiera área de tesorería de la Red de Salud, Túpac Amaru, 2015	62
Tabla 11	Niveles de calidad de trabajo de la administración financiera área de tesorería de la Red de Salud, Túpac Amaru, 2015.	63
Tabla 12	Distribución de frecuencias entre desempeño laboral y la edad de los trabajadores de la administración financiera.	64
Tabla 13	Distribución de frecuencias entre desempeño de trabajadores y la variable sexo de los trabajadores de administración financiera.	65
Tabla 14	Distribución de frecuencias entre desempeño laboral y el sistema integrado de administración financiera.	65
Tabla 15	Sistema integrado de administración financiera y la eficacia del desempeño laboral.	66

Tabla 16	Sistema integrado de administración financiera y eficiencia.	67
Tabla 17	Distribución de frecuencias entre el sistema integrado de administración financiera y la calidad de trabajo del desempeño laboral.	68
Tabla 18	Grado de correlación y nivel de desempeño laboral y el sistema integrado de administración financiera.	70
Tabla 19	Grado de correlación entre sistema integrado de administración financiera y nivel de eficacia del desempeño laboral.	71
Tabla 20	Grado de correlación entre sistema integrado de administración financiera y nivel de eficiencia del desempeño laboral.	72

**Lista de Figuras**

		<b>Página</b>
Figura 1	Muestra de participantes por sexo.	52
Figura 2	Muestra por edades	53
Figura 3	Niveles del desempeño laboral de los trabajadores del área de tesorería.	59
Figura 4	Niveles del sistema integrado de administración financiera.	60
Figura 5	Niveles de eficacia de la administración financiera de los trabajadores del área de tesorería.	61
Figura 6	Niveles de eficiencia de la administración financiera de trabajadores del área de tesorería.	62
Figura 7	Calidad de trabajo de la administración financiera.	63
Figura 8	Desempeño laboral y el sistema integrado de administración Financiera.	66
Figura 9	Sistema integrado de administración financiera y eficacia.	67
Figura 10	Sistema integrado de administración financiera y eficiencia.	68
Figura 11	Sistema integrado de administración financiera y calidad de trabajo	69

## Resumen

El presente estudio titulado: “El desempeño laboral y el sistema integrado de administración financiera en el área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015”. Tuvo como hipótesis general: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y el sistema integrado de administración financiera en el área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015.

El método utilizado fue el hipotético-deductivo, la población fue censal y estuvo conformada por 35 trabajadores del área administración financiera la Red de Salud Túpac Amaru, 2015. Para recoger información se elaboró dos cuestionarios que se tomó a participantes trabajadores del ámbito de estudio mencionado, el primero para evaluar el desempeño laboral y el segundo al sistema integrado de administración financiera, cada uno con un sustento teórico.

Los resultados de análisis estadístico demuestran que el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,072 donde significa que no existe una relación entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p > 0,05$  por lo que se llegó a la conclusión de que no se relacionan directamente las dos variables del presente estudio, del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015.

**Palabras Clave:** Desempeño laboral, sistema integrado.

## Abstract

This study entitled "The labor performance and integrated financial management in the area of cash in the treasury area of the Health Network Tupac Amaru 2015 system." It had as general hypothesis: There is significant relationship between job performance and integrated financial management in the area of treasury Health Network Tupac Amaru 2015 system.

The method used is the hypothetical-deductive, the population census consisted of 35 workers of financial management area Health Network Tupac Amaru, 2015. Two questionnaires to collect information that workers involved in the field of the above study, the first to evaluate job performance and the second integrated financial management system was taken, each with a theoretical basis was developed.

The results of statistical analysis show that the degree of correlation between the variables determined by the Spearman Rho 0.072 which means that there is no relationship between the variables, compared to (degree of statistical significance)  $p > 0.05$  so it came to the conclusion that job performance is not related directly with the two variables of study present in the area of treasury Health Network Tupac Amaru, 2015.

Keywords: work performance, integrated system.

## **I. INTRODUCCION**

## **Antecedentes**

Para la investigación se consideró antecedentes que han tenido a bien dar mayor conocimiento acerca de las variables de estudio, enfocado en el cumplimiento y logro del objetivo trazado.

### **Antecedentes Internacionales**

Carmona (2010), en sus Tesis Titulado: Evaluación del desempeño en organizaciones públicas y privadas para obtener el Grado de Magister por la Universidad de Chile. El objetivo primordial es indagar exhaustivamente y analizar cada detalle con respecto a los mecanismos de medición de desempeño utilizados por las entidades y buscar una similitud entre estas diferentes herramientas de evaluación aplicadas a su personal. El enfoque es cuantitativo, descriptiva con una muestra de dos instituciones y como instrumento los métodos de evaluación de desempeño, entre sus principales conclusiones se menciona lo siguiente:

Las empresas privadas monitorizan el desempeño de sus integrantes con la finalidad de clasificar y tener un personal eficiente. En cambio no se aprecia lo mismo en una entidad pública, debido a la falta de definición claras de las funciones y la influencia de la política, que hace que no permita la categorización por desempeño del personal que trabaja en dicha institución pública.

El resultado de desempeño en la evaluación al personal de una institución del estado es alta en su totalidad, en cambio una evaluación de desempeño realizada a los trabajadores de una entidad privada dan como resultado un nivel menos alto. Eso podría ser debido a que las evaluaciones realizadas en una entidad del estado son solo para la formalidad y no presenta un valor real de la calificación del personal que se encuentra laborando en su institución. (p.160).

Castro (2010), en su Tesis Titulado: Diagnostico de la gestión administrativa de la empresa NYC Distribuciones, Zona industrial III de Barquisimeto estado Lara, para obtener el Grado de Magister por la Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado. Tuvo como objetivo, evaluar la gestión

administrativa de la empresa. El enfoque es cuantitativo, descriptiva, considerada la Gestión Administrativa como estudio. El instrumento para la recolección de información fue el cuestionario. La población estuvo considerado los empleados de la empresa, entre sus conclusiones mencionamos lo siguiente:

La organización de la empresa se encuentra bien establecida, los empleados conocen sus funciones encargadas y son responsables de cumplirlas, conocen los objetivos de la institución y son altamente especializados. Existe una fluida comunicación en ambos sentidos de información y hacia el exterior, apoyados con la tecnología informática avanzada, los espacios físicos muy bien distribuidos.

En cuanto a los costos de los productos que comercializa la empresa, son designados considerando los gastos y la utilidad, dichos costos son calculados por la alta gerencia. Aunque no se cuenta con un sistema de costos sin embargo se determina basándose en los costos actuales. (p.80).

### **Antecedentes Nacionales**

Jiménez (2010), en su Tesis Titulada: La gestión de intereses en la administración pública peruana, para obtener el Grado de Magister por la Universidad Nacional de Ingeniería. Método cuantitativo, descriptiva correlacional con una muestra de la población integrada por funcionarios quienes tienen llevan la responsabilidad de elegir acciones que competen a la gestión en la administración pública, el número de funcionario que componen la muestra son 120. Los instrumentos fueron encuestas preparadas por el investigador, entre sus principales conclusiones mencionamos lo siguiente:

El alto grado de corrupción enquistada en la administración pública apreciada desde los principios de los años 90 en el Perú ha forzado tomar decisiones para revertir este comportamiento de las personas que asumían la dirección y responsabilidad de la administración en una institución pública. Estas medidas tomadas con la finalidad de aumentar el control y crear más transparencia en la administración pública es aplicar un sistema de control que



permita medir las acciones y los procesos que se llevan a cabo como también llevar un estricto control financiero, así tener resultados claros que conlleven al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Las medidas aplicadas para erradicar la corrupción, integradas por un conjunto de herramientas que tienen la finalidad de ser aplicadas en las instituciones públicas del estado peruano tienen que ser respaldadas por una normativa bien reglamentada con directivas claras para ser llevadas a cabo por las instituciones, como la ley 28024 que fue legislada para este fin (p.196).

Leyton, Alfaro, Meza y Sáenz (2012), presentan una tesis titulada: Satisfacción Laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades, para obtener el Grado de Magister por la Pontificia Universidad Católica del Perú. La metodología utilizada para esta tesis fue el diseño no experimental transaccional, descriptivo correlacional, el instrumento de recopilación de información fue el SL-SPC, elaborado por el cuestionario utilizado fue de la escala de Likert, agrupado por 27 ítems, entre sus principales conclusiones mencionamos lo siguiente:

El estudio se llevó a cabo en tres instituciones del estado, específicamente en tres municipalidades de la capital del Perú y el Callao, el trabajo de investigación consistió en obtener un valor estadístico que indicara el grado de satisfacción laboral como el comportamiento entre sus variables. El grado de importancia del presente estudio es por el papel que desempeñan los representantes de las municipalidades para la población distrital o provincial, quienes son los encargados de escuchar las necesidades de los vecinos y brindaron adecuado servicio frente a las necesidades que se presentan propios de cada lugar. Respetando la competencias de cada uno según sus funciones otorgadas todo para el bien común de la población (p.95).

## **Bases Teóricas de la variable Desempeño laboral**

### **Características de la variable Desempeño laboral**

Seminario (2013, p.2) mencionó las siguientes características:

Adaptabilidad, se refiere a la capacidad de respuesta que presentan los trabajadores, es decir con la misma efectividad frente a diferentes funciones encomendadas, en diferentes lugares y en diferentes circunstancias.

Comunicación, hace referencia a la fluidez, clara y precisa que una persona hace llegar a otra sus pensamientos o ideas basándose en un lenguaje común en el ambiente o lugar donde se encuentra. La importancia de una buena comunicación en el ambiente laboral radica en que se pueda desarrollar el trabajo en grupo y de manera coordinada, usando las palabras concisas, adecuadas y creando armonía y respeto.

Iniciativa, se puede decir que es la actitud que presenta un trabajador a través de sus ideas, acciones u otra actitud con la finalidad de lograr resultados más allá de los propuestos en el cumplimiento de los objetivos. Es adelantarse o tomar decisiones rápidas y certeras frente al acontecimiento de un obstáculo o problema que haga peligrar el logro de los objetivos. Estas actitudes producen dinamismo en la ejecución de un trabajo.

Conocimientos, se hace mención como la destreza, sabiduría de la labor a la cual ha sido designado un trabajador, es el dominio de las acciones que conlleva la realización de un trabajo encomendado, es adquirido de manera personal o a través de capacitaciones por medio de la empresa a la cual pertenece, la cual es revertido para el crecimiento y aumento de la producción de la misma institución a la cual pertenece el trabajador. Por ello es importante la constante actualización de acuerdo a los cambios del crecimiento mundial, nacional y local. Un trabajador con amplios conocimientos en lo encomendado es un trabajador que produce resultados óptimos.

Trabajo en Equipo, se puede decir que es la actitud que presentan las personas para trabajar de manera coordinada y conjunta, es la facilidad de relacionarse y desenvolverse en grupo de manera armónica siguiendo una misma dirección todo juntos para el logro de los objetivos de la empresa, se puede decir que es una cualidad innata o aprendida que permite desarrollar un mismo trabajo, dentro de un clima de comprensión y comunicación, creado por cada uno de sus integrantes.

Estándares de Trabajo, se refiere a las metas trazadas en una empresa para su cumplimiento en un tiempo determinado, juntamente con las acciones establecidas previamente para luego medir los resultados obtenidos. De acuerdo a los resultados alcanzados y si estas sobre pasan a los resultados esperados se dice que se ha sobrepasado los estándares de trabajo. Esta acción no solo llevar a tener indicadores que permitan la visualización del cumplimiento de las metas sino también a mejorarlas para luego aplicarlas con mirar de obtener resultados cada vez más óptimos.

Desarrollo de Talentos, se puede afirmar que son acciones planificadas dentro de una organización que permite trabajar con las habilidades y cualidades de su personal para afianzar y mejorar dichas capacidades propias que presenta cada integrante, para luego ser reflejado en el desarrollo de sus funciones encomendadas en la institución, mejorando así su desempeño laboral para el bien de la empresa.

Potencia de Diseño del Trabajo, se refiere a la formación de una organización con una estructura fuerte y optima que permita la empresa desenvolverse de una manera eficaz para el logro de sus metas, estas acciones son continuas, basadas en conocimiento actualizados, capacitaciones constantes, y actitudes de facilidad de cambio y adaptabilidad frente a los cambios externos que se presenten en el medio.

Maximiza el Desempeño, se puede decir que son acciones que se opta con la finalidad de estimular el mayor desarrollo de las actividades del personal, basada en diferentes actividades y toma de decisiones como puede ser estímulos de recompensa o capacitaciones al personal para el óptimo desarrollo de sus actividades encomendadas. Y el cumplimiento de las metas trazadas en menor tiempo y con mayor calidad. Para ello es necesaria una evaluación constante para obtener los indicadores que nos permitan ver la situación de rendimiento y desempeño que se viene dando y los cambios a realizarse para mejorarlo.

### **Definiciones de la variable Desempeño Laboral**

Seminario (2013), La aptitud y desenvolvimiento en las funciones encomendadas a un trabajador puede ser medido y evaluado, este indicador es conocido como el desempeño laboral. Se trata entonces de cómo se realiza un trabajo encomendado, para ello existe un conjunto de indicadores dentro de ello es el rendimiento, es decir cuánto produce como resultado en determinado tiempo. Así mismo si presenta una actitud de liderazgo frente a los demás, como organiza su tiempo para el logro de los resultados. Toda esta evaluación se realiza mayormente cada año en las determinadas empresas para luego tomar decisiones con respecto al personal que contratan o en caso contrario despiden, siempre y cuando no ofrezca resultados positivos para el logro de las metas trazadas de una entidad.

La importancia que tiene conocer cuál es el desempeño de los trabajadores radica en un estudio profundo tomando en cuenta todas las causas que pueden estar influyendo para dichos resultados. Hay causas externas e internas dentro de la empresa que no solo el trabajador puede solucionar y este puede venir afectando el rendimiento. Para ello es la entidad quien debe evaluar y tener conocimiento para poder dar una solución al problema y superar estas causas. Pero también tiene que ver el comportamiento del trabajador, su personalidad, su temperamento y su manera de relacionarse con los demás y que la empresa no toma en cuenta o deja pasar por alto, ese punto también el área de recursos

humanos o lo que haga en función del mismo debe ocuparse y ayudar al trabajador, porque tales actitudes también son factores claves en el buen desempeño (p.2).

Terán y Lorenzo (2011, p.102), definió que:

El desempeño es culminación de una acción designada oficialmente indicando los parámetros como la cantidad y la calidad que tiene que hacer un trabajador para la cual fue contratado.

De igual manera Pérez (2010, p.2), refirió que:

Es un procedimiento estructural y sistemático que permite realizar una medición de los factores que integran el desempeño, para luego con los resultados resolver las causas que estarían afectando el desenvolvimiento del trabajador en sus funciones asignadas.

Lavanda (2011, p.6). Señaló que:

Con respecto al desempeño laboral comenta que se debe tener en cuenta los cambios vertiginosos que viene dándose en la economía mundial por los países del primer mundo, estos cambios obligan cada vez a adaptarse a nuevas normas o herramientas que permiten al trabajador desenvolverse cada vez más y ser más productivo, aunque siempre la evaluación de la productividad se ha dado, este cada vez es considerada que no es la adecuada y se están dando muchos cambios en el afán de obtener resultados cada vez más exhaustivos con respecto al desempeño de un trabajador, es decir nuevos sistemas, más precisos de medición con la finalidad de optimizar sus recursos humanos, donde se detecta problemas como la falta de motivación, de integración al grupo que esté afectando su capacidad de desempeño del trabajador para luego tomar medidas y solucionar cada aspecto con incentivos, cambios de puestos a donde se pueda desempeñar mejor y otros.

## **Dimensiones de la variable Desempeño Laboral**

Las dimensiones que se establecen para la presente investigación son tres siendo estas: eficacia, eficiencia y nivel de calidad.

### **Dimensión Eficacia**

Según la revista electrónica de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe – CEPAL proponía lo siguiente:

Las organizaciones que promueven la eficacia de sus trabajadores para el cumplimiento de los objetivos de la institución hacen cambios importantes para el bien de una empresa, pero de esa manera también el trabajador debe tomar actitudes y pensamiento de como él puede contribuir de manera más eficiencia en una empresa, es decir debe ser el comportamiento en ambos sentidos tanto de la organización hacia el trabajador y del trabajador hacia la organización, de esta manera se harían cambios muy trascendentales en una institución. Existen factores como, capacidad, auto motivación, autogestión, simplificación, suerte, responsabilidad, la eficacia individual y la eficacia empresarial. Para lograr tal cometido es necesario optar con un cambio de mentalidad que esté basado en la responsabilidad, tanto de la empresa y de los trabajadores solo así con un cambio de cultura basada en la madurez de sus acciones se consiga la eficacia. Cada individuo asume si desea ser eficaz así como cada empresa puesto la responsabilidad en la alta dirección que lo representa también se propone si desea ser eficaz. (CEPAL, 2014, p.14)

Asimismo Dailey (2012, p.9) mencionó que:

Las presiones competitivas sobre las compañías siguen aumentando, y los administradores hábiles buscan fortalecer la eficacia operacional de sus firmas y una ventaja competitiva.

La eficacia en el despliegue por parte de la administración de los recursos tecnológicos de sus firma y sus iniciativas estratégicas dependen siempre de la calidad y de la motivación de su fuerza laboral.

Por su parte Vera (2010, p.92) refirió que:

La eficacia no considera los recursos involucrados sino el logro de los objetivos, para esto se requiere que ellos estén bien definidos.

### **Dimensión Eficiencia**

Según De la Fuente (2010, p.6), señaló que:

La eficiencia mide la relación entre el logro obtenido con respecto a los insumos o recursos utilizados. La eficiencia se puede medir mediante: la productividad media y costos de producción.

De igual forma Paredes (2011, p.94), indicó que:

La eficiencia es la capacidad administrativa de producir el máximo de resultados con el mínimo de recursos, el mínimo de energía y en el mínimo de tiempo posible.

En ese contexto, Chiavenato (2010, p.52), refirió que:

La eficiencia significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación  $E=P/R$ , donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados.

### **Dimensión Calidad de trabajo**

Por su parte Cubillos y Núñez (2012, p.5), indicó que:

Es de vital importancia entender que en el contexto actual los ciudadanos, usuarios o beneficiarios son conscientes de su papel frente al desarrollo gubernamental Nacional y Regional.

Lo que con mayor exigencia evalúan es la cantidad, oportunidad y calidad de los bienes y/o servicios que reciben, por lo que se constituyen en una fuente de información clave para la mejora de los mismos.

Asimismo Dailey (2012, p.44), mencionó que:

Las organizaciones en cuanto a las características de control, la calidad en la supervisión y políticas que se asignan para definir un empleo son puntualmente rasgos que influyen para el logro de la satisfacción laboral de los trabajadores.

De igual forma Paredes (2011, p.101), indicó que:

La calidad se consigue con la voluntad de hacer que lo que se produce sea de calidad y así obtener el agrado del cliente. Eso quiere decir que el cliente debe sentirse contento por el producto o servicio recibido y la empresa debe mejorar continuamente sus procesos para la obtención de resultados satisfactorios.

### **Bases Teóricas de la variable sistema integrado de administración financiera (SIAF)**

#### **El SIAF**

En América Latina es considerada como una herramienta para el uso en las finanzas públicas, impuestos por diferentes países; Es un sistema de apoyo informático para la administración financiera que ayuda para llevar el control de los estados financieros y muy usado en las empresas públicas, impuestas por la administración gubernamental, rectorada por el Ministerio de Economía y Finanzas en el Perú. Todas las entidades públicas están obligadas a usarlas y son monitoreadas por el MEF (Ceballos, 2010, p.22).



## **Implantación del SIAF**

Según el ministerio de economía y finanzas (2014):

El MEF en sus publicaciones desde los períodos 1997-1998, empezó con la decisión de implantar el SIAF en todas las dependencias del estado, es decir en sus unidades ejecutoras, para llevar a cabo ese proyecto, implementó un equipo de trabajo con un conjunto de actividades como programas de entrenamiento a los trabajadores públicos, pruebas en las instituciones del estado, capacitaciones, publicidad; es decir todo aquello y necesario para obtener la aceptación de los trabajadores públicos. Poco a poco con el pasar de los años se ha conseguido la aceptación de los usuarios y la familiarización con el uso del sistema, ahora es usado casi en todas las entidades públicas a nivel nacional, salvo en lugares alejados y poco accesibles a los alcances informativos por el agreste territorio limítrofe de nuestro país. El SIAF ha presentado mejoras continuas, como el uso de clasificadores presupuestales, operaciones contables, logrando su mejora. A fines de 1997 se obtiene la primera versión en la plataforma Fox del Módulo de Registro SIAF.

La mejora siguió en los siguientes años, se continuo con la mejora de las operaciones básicas como son las planillas, compras encargos, caja chica y otras. Para ello los trabajadores ya se encontraban entrenados para su uso. Con el pasar del tiempo cada vez más trabajadores se encuentran capacitados para el uso del SIAF. En estos dos años el avance mayormente visto se ha desarrollado en el proceso logístico, juntamente van de la mano con los equipos de soporte a usuarios (p.p.2- 3).

## **Objetivos y metas del SIAF**

El SIAF tiene como objetivo general dar respaldo y soporte al sistema financiero en el Perú, llevado a cabo por todas las entidades públicas prestadoras de servicio que son y pertenecen al estado peruano. Nos permite saber cómo es que se está llevando las finanzas y que decisiones están tomando los funcionarios y los que trabajan en la administración pública, sin embargo también tiene otras

objetivos de acuerdo a las necesidades de realizar una ágil y buena administración pública, porque el sistema permite agilizar todas las acciones para este fin, como es contar con un sistema en línea de información financiera que ahora ya es posible con el avance de la tecnología de información que ha crecido mucho en el mundo, se puede también obtener una contabilidad presupuestaria rápida y flexible y mejor control de las metas por cumplir, especialmente en lo que se relaciona con la gestión de los recursos públicos y el control de los compromisos de gastos futuros (Ramón ,2014,p.10).

### **Importancia del SIAF**

La función del sistema SIAF ha permitido automatizar el presupuesto del estado asignado a cada entidad pública y este proceso es uno de los más importantes que tiene a cargo el Ministerio de Finanzas. Permite llevar el control de los estados financieros del estado. Es imprescindible para las tareas desarrolladas en cuento a las finanzas públicas en todas sus fases como es la gestión de pagaduría a proveedores de una manera electrónica, brindando seguridad, la cobranza coactiva de las deudas tributarias. Finalmente permite que las acciones se realicen de forma transparente permitiendo el acceso de la ciudadanía a la información financiera de una entidad pública cualesquiera mediante la web de un forma rápida y amigable (Ceballos, 2010, pp. 22- 23).

### **Finalidad**

La finalidad de la implementación y uso del SIAF es indiscutiblemente la de agilizar los procesos administrativos financieros, mediante el uso de la tecnología informática que da soporte al sistema, en un conjunto de redes integradas en todo el Perú siendo la ubicación de la central de la base de datos en el Ministerio de Finanzas. El sistema se realiza en tiempo real, claro y fluido y rápido para la ejecución de las empresas del estado y la concordancia con otras entidades entre sí como es SEACE, SBN, etc. (Álvarez, 2012, p3).

## **Ámbito del SIAF**

El SIAF opera en los tres niveles de gobierno y es de aplicación obligatoria en concordancia con lo dispuesto en el Art. 10º de la Ley N° 28112 “ley marco de la administración financiera del estado”, nos dice SIAF gobierno nacional: a través de todas las entidades del Estado o pliegos presupuestales incluyendo los organismos públicos descentralizados, organismos autónomos, etc.; SIAF gobiernos regionales: que incluye los 26 gobiernos regionales conjuntamente con sus unidades ejecutoras y organismos descentralizados; SIAF gobiernos locales: que incluye los municipios provinciales y distritales del país. Por lo que se puede afirmar que el SIAF se encuentra a nivel nacional en todas las entidades públicas. Adicionalmente hay instituciones que efectúan sus funciones como ejecutoras y como usuarias de la información que procesa el SIAF (contraloría general, SUNAT). (Alvarez, 2012, p.p.3-4).

## **Cobertura del SIAF**

Abarca aproximadamente 260 unidades ejecutoras entre ellas las universidades, 250 Unidades Ejecutoras de las 25 regiones existentes, y en el gobierno local: comprende más de 1800 Municipalidades a nivel nacional. Las entidades de tratamiento empresarial que son alrededor de 120 entidades adscritas o pertenecientes al Gobierno Nacional, Local y Regional. El fondo nacional de financiamiento del estado, comprende a 40 empresas pertenecientes al Estado y otras entidades, las autónomas, entre las que se cuenta al Banco Central de Reserva, EsSalud, las Beneficencias, etc. (Ceballos, 2010, p.21).

## **El rol del sistema integrado de administración financiera (SIAF)**

El rol que cumple el SIAF en la administración financiera es la de simplificar los componentes de los sistemas administrativos, como también integrar a las entidades del estado y brindando la seguridad de la información.

Este sistema es obligatorio en su uso, el único a la cual las entidades públicas están forzadas a usarlas, para ello existe normas y leyes que garantizar su uso y su sostenibilidad. El SIAF en aplicabilidad dentro de una institución

estatal debe estar implementado de una manera que todos los servidores cuenten con las herramientas necesarias y el conocimiento para el desenvolvimiento adecuado y el uso del sistema en sus funciones asignadas, se realice con transparencia; mediante el SIAF se puede cumplir las metas minimizando recursos, en la producción de bienes y servicios a través de relaciones insumo-producto y esta combinación debe realizarse al menor costo posible (Ceballos, 2010, p.21).

### **Resultados que se obtienen a través del SIAF**

A través del SIAF se obtiene tres tipos de información tales como; Información para la entidad, desde el presupuesto que ha sido asignado a la entidad, la ejecución del presupuesto de ingresos y gastos; sus modificaciones, la ejecución financiera del presupuesto de ingresos y gastos, entre otros, y obtener, a partir de estos registros, los estados financieros de la entidad, para la DNTP la ejecución de devengados, girados y pagos, para la DNCP los estados financieros para la cuenta general de la república, para la contraloría general de la república, la información necesaria para las investigaciones y control del gasto, para el banco de la nación, para informar las órdenes de pago que genera la entidad, para la SUNAT, para la ejecución de cobranza coactiva de tributos y nacimiento de obligaciones tributarias de impuestos de personas naturales y jurídicas y la información para la ciudadanía; para transparentar las finanzas públicas (Ceballos, 2010, p.22).

### **El sistema nacional de tesorería**

El sistema nacional de tesorería es el conjunto de órganos, normas, procedimientos, técnicas e instrumentos que están orientados a la administración de manera eficiente de los fondos públicos en las entidades y organismos del sector público. Según la "ley marco de la administración financiera del sector publico ley nº 28112, el sistema nacional de tesorería es el conjunto de órganos, normas, procedimientos, técnicas e instrumentos orientados a la administración de los fondos públicos en las entidades y organismos del sector público. Mayor (2012, p.p.1-3)

Como señala (Farias y Pimenta 2015, p.p.83-84), Las actividades que concierne a las funciones de tesorería es la de realizar las transacciones de ingresos y los de pagos y el manejo de caja en general para ello es usado el módulo de tesorería-SIAF.

### **Definiciones del sistema integrado de administración financiera**

Según el MEF (2014, p.1), en el Manual de usuario, el SIAF-GL es:

Una herramienta para ordenar la gestión administrativa de los gobiernos locales, simplificar sus tareas en este ámbito. Reducir los reportes que elaboraban así como el tiempo dedicado a la conciliación. El sistema recoge la normatividad vigente de cada uno de los órganos rectores y de control y promueve las buenas prácticas, el orden en el uso de recursos públicos en ingresos y egresos, la rendición de cuentas y la transparencia.

Por su parte Ceballos (2010, p.21), El sistema integrado de administración financiera (SIAF), es un sistema de ejecución, no de formulación presupuestal ni de asignaciones (trimestral y mensual), que es otro sistema. Si toma como referencia estricta el marco presupuestal y sus tablas. El sistema integrado de administración financiera ha sido diseñado como una herramienta muy ligada a la gestión financiera del tesoro público en su relación con las denominadas unidades ejecutoras (UEs).

### **Dimensiones del sistema integrado de administración financiera**

#### **Dimensión Ingreso**

Según el ministerio de economía y finanzas (2014), refirió que:

El Ingreso público es la expresión monetaria de los valores recibidos, causados o producidos por concepto de ingresos corrientes, venta de bienes y servicios, transferencias y otros, en el desarrollo de la actividad financiera, económica y social de la entidad pública.

Por su parte Ceballos (2010, p.24), mencionó que:

Primero se realiza un proyección de los ingresos que podrían ser recaudados por la entidad y luego pasado el ciclo de recaudación se obtiene lo reales ingresos recaudados.

Asimismo Lapeyre, Martinez y Hidalgo (2011, p.202), indicó que:

El ciclo de ingreso tiene dos fases las cuales son la fase determinado; el ciclo ingreso empieza con el registro de la fase determinado, en la cual el usuario registra la información correspondiente al detalle que suscita el ingreso. Entonces se consigna los datos completos de código y numero de documento, fecha, rubro y tipo de recurso. La fase recaudado; el recaudado consiste en hacer efectivo el depósito del monto recaudado en la institución bancaria en la cual la unidad ejecutora tiene sus cuentas bancarias.

### **Dimensión Gasto**

Según Lapeyre, Martinez y Hidalgo (2011, p.154), refirieron:

Con respecto al significado de gasto como todo el valor monetario egresado por la compra de bienes y recepción de servicios adquiridos por las instituciones para poder llevar a cabo el cumplimiento de sus funciones para los cuales fueron creadas. El gasto está enmarcado dentro del presupuesto nacional y es otorgado anualmente, dicho presupuesto a cada entidad del estado y esta es fiscalizada y monitoreada por el ente rector designado por estado peruano. Existen también los órganos autónomos quienes también se encuentran dentro de este sistema.

Por su parte Ceballos (2010, p.25), mencionó que:

Las fases de gasto empiezan con el compromiso, luego viene el devengado consecutivamente el girado y finalmente el pagado. Es así como se viene trabajando en todas las entidades públicas.

En una institución, el ciclo de gasto se realiza a través de los registros tales como; primeramente el compromiso: en esta primera fase lo que se hace es asignar un dinero destinado a un fin, es decir comprometerlo o podríamos decirlo separarlo en el sistema para posteriormente realizarlo efectivo. Finalmente para terminar la primera fase de compromiso se ejecuta la orden de servicio, compra o planilla u otros, generados a través del SIGA, siendo un sistema integrado de gestión administrativa que trabaja de forma articulada con el SIAF, llegando toda esta información en tiempo real al MEF. La segunda fase es el registro del devengado: en esta fase se reconoce que se debe realizar el pago y se realiza la verificación del cumplimiento de la obligación por parte del proveedor, ello es, la entrega del bien o prestación de servicios. Este registro se sustenta en la factura o boleta. Finalmente el registro de girado es la realización del pago, es decir es la retribución monetaria realizada a los proveedores por el bien adquirido o por el servicio brindado, en esta fase se extiende el monto del dinero comprometido y aprobado en la fase de devengado (Ceballos 2010, p.25).

## **Justificación**

### **Justificación teórica**

Es importante indicar que los resultados obtenidos servirán de antecedentes para futuras investigaciones relacionados al tema. Institucionalmente permitan tener un punto de referencia para establecer medidas de mejora de procesos en relación a la mejora de la gestión administrativa de la Dirección de Red de Salud.

### **Justificación metodológica**

Es importante precisar que se encontraron diversos instrumentos para medir las variables objeto del estudio sin embargo se tomó en cuenta la realidad, teniendo como fuente primaria de la información lo que manifestara el trabajador desde su percepción en los instrumentos de recolección de datos.

### **Justificación epistemológica**

En este orden de ideas, se puede indicar que teóricamente la gestión es entendida como un proceso de mejora continua de allí la necesidad de estudios continuos de gestión contable y financiera para determinar, analizar, y plantear medidas estratégicas en función a resultados de investigaciones que deben ser constantemente actualizados en búsqueda de la calidad total. Además debemos tener en cuenta que las realidades de los servicios en el país son variadas por tener un sistema fragmentado y los resultados de un estudio en un determinado lugar no pueden estandarizarse para todas las instituciones que brinden servicios ya que tienen utilidad solo para su realidad o contexto en el que se desarrolle.

### **Justificación práctica**

La investigación tiene justificación práctica porque la presente investigación permite diagnosticar la información para mejorar el control y supervisión de la ejecución de los recursos económicos provenientes de diferentes fuentes de financiamiento, asignados a la Dirección de Red de Salud.

Así mismo la evaluación anterior y posterior a la sistematización de la información contable y financiera de la Dirección de Red de Salud para la obtención de indicadores de gestión que permitan la oportuna toma de decisiones.

### **Justificación legal**

La presente investigación se justifica teóricamente teniendo como base legal las siguientes normas:

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

Ley General del Sistema Nacional de Endeudamiento N° 28653.

Ley del Sistema Nacional de Contabilidad N° 28708.

Ley del Presupuesto del Sector Publico N° 28411.

Ley del Procedimiento Administrativo General N° 27444.

Ley del Sistema Nacional de Tesorería N° 28693.



## **Problema**

Algunos cambios significativos en el mundo empresarial estatal se avizoro por los años de 1980, en esos tiempos la economía pasaba por momentos difíciles, se desarrollaba una crisis mundial financiera que afectaban a las principales organizaciones mundiales económicas del primer mundo, otro de los factores que ocasionaron o contribuyeron a tal situación fue también la aguda crisis que atravesaban los países socialistas. Uno de los motivos que ocasiono a que las empresas no pudieran subsistir a esta crisis financiera, fue que presentaban una organización jerárquica demasiado extensa que ocasionaba burocracia, no presentaban eficacia y eran muy deficientes. La población presentaba disconformidad al recibir los servicios y las molestias crecían hasta que empezó a sentir los reclamos por un buen servicio. Los impuestos subían y la calidad de los servicios bajaban, la población crecía y los lugares de servicio quedaban escasos, no cubría la necesidad de la población. Al quebrarse la relación entre población y estado, esto obliga a reconsiderar y tomar un nuevo enfoque en el tipo de administración, indiscutiblemente llevando a una reforma y un cambio importantes en los procesos y acciones administrativas de los países, haciéndose sentir como punto clave el avance de la tecnología de la información y la comunicación en este proceso, que ayudo a tal reforma. .

En la Red de Salud se produjo estos cambios y asimilación a la informatización por el año 2004, para la mejora en el desempeño organizacional del área de trabajo de tesorería, se implementó el sistema informático SIAF, la implementación se realizó con un especialista designado por el MEF, a la vez que se procedió capacitar a un personal responsable de la institución para otorgarle la responsabilidad del SIAF. Con la finalidad de modernizar los procesos contables como más transparencia, información útil, confiable y oportuna, control adecuado de los procesos de control y monitoreo de tesorería, de manera eficiente que conlleve a la culminación exitosa de las metas y objetivos señalados en el plan de trabajo de la administración en la Red de Salud Túpac Amaru, el sistema que ahora se usa oficialmente como es el SIAF es producto de muchos intentos anteriores, donde poco a poco se fue mejorando sistemas otros sistemas y la

evolución y mejora se fue dando con el pasar del tiempo, el avance de la tecnología también obligo a cambiar de versiones y dio facilidad para tener ahora un sistema consistente, rápido y eficaz, que otorga resultados en tiempo real, procesando inmensas cantidad de información a muy alta velocidad, permitiendo llevar el control de los gastos con datos reales en tiempo real. En el mundo de la información nos permite tener acceso en cualquier parte de nuestro vasto territorio, para ello solo debemos contar con el uso de internet, permitiendo la transparencia de manejo de los gastos públicos.

En ese sentido, la presente investigación trata sobre el mejoramiento del desempeño organizacional del área de trabajo de tesorería en la Red de Salud Túpac Amaru a través del sistema integrado de administración financiera, tuvo como escenario y situaciones negativas antes del año 2004, donde los procedimientos de registro de información eran realizados de manera manual a través de herramientas ofimáticas (hojas de cálculos) limitadas en su en su registro así como en los siguientes efectos; poca transparencia en el manejo de la información, limitada información útil, poco confiable y oportuna, limitada capacidad de control y monitoreo de los procesos de tesorería, limitaciones en la culminación de los objetivos funcionales de la administración en la Red de Salud Túpac Amaru, limitadas condiciones para los que estaban a cargo la dirección de la institución. Desde que se toma la iniciativa de contar con el sistema financiero a la fecha han transcurrido 8 años y desde entonces se ha evidenciado diversas limitaciones tecnológicas, desconocimiento de la importancia y real valor tecnológico por parte de los funcionarios de turno del sistema. Por tal motivo no se ha podido realizar una evaluación para establecer las deficiencias, carencias, limitaciones tecnológicas y de recurso humano con el objetivo de precisar el mejoramiento organizacional del área de Tesorería a través de la presente investigación, con el uso de métodos científicos.

**Problema general**

¿Qué relación existe entre el desempeño laboral y el sistema integrado de administración financiera en el área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015?

**Problemas específicos:****Problema específico 1**

¿Qué relación existe entre la eficiencia y el sistema integrado de administración financiera del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015?

**Problema específico 2**

¿Qué relación existe entre la eficacia y el sistema integrado de administración financiera del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015?

**Problema específico 3**

¿Qué relación existe entre la calidad de trabajo y el sistema integrado de administración financiera del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015?

**Hipótesis****Hipótesis General**

Existe relación entre el desempeño laboral y el sistema integrado de administración financiera del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015.

**Hipótesis específicos:****Hipótesis específico 1**

Existe relación entre la eficiencia y el sistema integrado de administración financiera del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015.

**Hipótesis específico 2**

Existe relación entre la eficacia y el sistema integrado de administración financiera del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015.

**Hipótesis específico 3**

Existe relación directa el calidad de trabajo y el sistema integrado de administración financiera del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015.

**Objetivos****Objetivo General**

Determinar la relación entre el desempeño laboral y el sistema integrado de administración financiera del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015.

**Objetivos específicos:****Objetivo específico 1**

Establecer la relación entre la eficiencia y el sistema integrado de administración financiera del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015.

**Objetivo específico 2**

Establecer la relación entre la eficacia y el sistema integrado de administración financiera del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015.

**Objetivo específico 3**

Establecer la relación entre la calidad de trabajo y el sistema integrado de administración financiera del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015.

## **II. MARCO METODOLOGICO**

## **Variables**

En este estudio se trabajaron con dos variables, de características independientes del tipo cualitativo ordinal, en la medida que se analizan percepciones de los participantes en función a una problemática de estudio en un contexto particular, en tal sentido se tipifican de la siguiente manera:

### **Variable 1. Desempeño laboral**

Seminario (2013), “La aptitud y desenvolvimiento en las funciones encomendadas a un trabajador puede ser medido y evaluado, este indicador es conocido como el desempeño laboral” (p.2).

Lo que corresponde a la forma como un trabajador realiza sus actividades designadas por sus jefes, la manera como lo desarrolla sea eficientemente, medianamente eficiencia o deficiencia, es decir el grado de capacidad de dar buenos resultados puede ser medido y hasta se llama indicadores, uno de ellos es el rendimiento y nos referimos a la producción en un tiempo determinado. Otro indicador a medir es las cualidades de liderazgo que presenta el trabajador, como se desarrolla en grupo y su participación activa y rápida para solucionar los problemas. Estas mediciones se realiza mayormente cada año en las empresas con la finalidad de mejorar el recurso humano con que cuentan para el logro de sus objetivos encomendados, que son la razón de ser de la empresa para que pueda subsistir y en el caso de una empresa pública para dar un buen servicio a los ciudadanos siendo ese el motivo para la cual fueron creadas.

La importancia que tiene conocer cuál es el desempeño de los trabajadores radica en un estudio profundo tomando en cuenta todas las causas que pueden estar influyendo para dichos resultados. Hay causas externas e internas dentro de la empresa que no solo el trabajador puede solucionar y este puede venir afectando el rendimiento. Para ello es la entidad quien debe evaluar y tener conocimiento para poder dar una solución al problema y superar estas causas. Pero también tiene que ver el comportamiento del trabajador, su personalidad, su temperamento y su manera de relacionarse con los demás y que la empresa no

toma en cuenta o deja pasar por alto, ese punto también el área de recursos humanos o lo que haga en función del mismo debe ocuparse y ayudar al trabajador, porque tales actitudes también son factores claves en el buen desempeño.

Terán y Lorenzo (2011, p.102), definió que:

El desempeño es culminación de una acción designada oficialmente indicando los parámetros como la cantidad y la calidad que tiene que hacer un trabajador para la cual fue contratado.

De igual manera Pérez (2010, p.2), refirió que “Es un procedimiento estructural y sistemático que permite realizar una medición de los factores que integran el desempeño”.

El fundamento de obtener los resultados en las mediciones es para tomar acciones y mejoras para solucionar los problemas que estén presentando en los trabajadores que hace que no rindan en el trabajo de manera óptima en sus funciones asignadas.

Lavanda (2011, p.6), señaló:

Con respecto al desempeño laboral comenta que se debe tener en cuenta los cambios vertiginosos que viene dándose en la economía mundial por los países del primer mundo, estos cambios obligan cada vez a adaptarse a nuevas normas o herramientas que permiten al trabajador desenvolverse cada vez más y ser más productivo, aunque siempre la evaluación de la productividad se ha dado, este cada vez es considerada que no es la adecuada y se están dando muchos cambios en el afán de obtener resultados cada vez más exhaustivos con respecto al desempeño de un trabajador, es decir nuevos sistemas, más precisos de medición con la finalidad de optimizar sus recursos humanos, donde se detecta problemas como la falta de motivación, de integración al grupo que esté afectando su capacidad de desempeño del trabajador para luego tomar medidas y solucionar cada aspecto con incentivos, cambios de puestos a donde se pueda desempeñar mejor y otros.

Para una institución la evaluación del desempeño laboral, es muy importante y se realiza en base a evidencias y en resultados de la gestión, permite a la institución en base a los resultados detectar cuáles son los problemas que se viene enfrentando el trabajador o el grupo de trabajo, para luego tomar decisiones que superen los problemas que afectan al desempeño laboral que a la vez afecta la productividad, de allí el grado de importancia que tiene para el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales y la supervivencia y el éxito de una empresa.

### **Variable 2. El sistema integrado de administración financiera.**

Según el MEF (2014, p.1), en el Manual de usuario, el SIAF-GL es:

Una herramienta para ordenar la gestión administrativa de los gobiernos locales, simplificar sus tareas en este ámbito y reducir los reportes que elaboraban así como el tiempo dedicado a la conciliación. El sistema recoge la normatividad vigente de cada uno de los órganos rectores y de control y promueve las buenas prácticas, el orden en el uso de recursos públicos en ingresos y egresos, la rendición de cuentas y la transparencia (p.1).

Por su parte Ceballos (2010, p.21).

El sistema integrado de administración financiera (SIAF), es un sistema de ejecución, no de formulación presupuestal ni de asignaciones (trimestral y mensual), que es otro sistema. Si toma como referencia estricta el marco presupuestal y sus tablas.

El sistema integrado de administración financiera ha sido diseñado como una herramienta muy ligada a la gestión financiera del tesoro público en su relación con las denominadas unidades ejecutoras (UEs), según el manual práctico del SIAF, de la editorial Entrelíneas propone lo siguiente:



El SIAF, constituye el medio oficial para el registro, procesamiento y generación de la información relacionada con la administración financiera del sector público constituyéndose en un instrumento de gestión, cuyo propósito es, el de introducir en la administración pública una cultura de planeamiento, programación y evaluación del gasto así como de la captación y generación de ingresos, siendo de esta manera el sector que lidera la ejecución de determinados programas funcionales el responsable de su programación, seguimiento y evaluación desde una perspectiva sistemática (p.8).

### **Operacionalización de variables**

En concordancia con Hernández, Fernández y Baptista (2010), la Operacionalización es la estructuración de una variable en sus componentes con la finalidad de ser analizado a profundidad desde sus características abstractas al nivel de observación empírica, para ello es necesaria la esquematización del fenómeno a ser estudiado dentro del campo o contexto donde se produce el hecho.

En ese sentido, para este estudio se cuenta con dos variables, las mismas que se asumen constructos teóricos para ser puesto en contraste con la realidad en base a la problemática motivo del estudio, por ello se operacionalizan del siguiente modo:

**Variable 1**

Es la medición, de las características de la atención que reciben los usuarios, la misma que se consideran las dimensiones eficacia (con ítems del 1 al 10), eficiencia (con ítems del 11 al 20) y calidad de trabajo, (con ítems del 21 al 31), en una escala de percepción con índices que van desde Nunca, casi Nunca, A Veces, Casi Siempre y Siempre, que se derivan en un conjunto de enunciados así como permite establecer los niveles de buena, regular malo y elaborado según los rangos de análisis.

Tabla 1

*Operacionalización de la variable desempeño laboral*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Nivel – Rango</b>
Eficacia	Logro de objetivos	1, 2, 3	1. Nunca	Bueno 101 - 135
	Trabajo eficaz	4, 5,	2. Casi nunca	Regular 64 - 100
	Interés y necesidades. Comunes	6 7,	3. A Veces	Malo 27 – 63
	Actitudes de compromiso	8, 9 10,	4. Casi siempre	
	Identificación institucional		5. Siempre	Alta 38-50
	Trabajo en equipo			Moderada 24 - 37
				Baja 10 – 23
Eficiencia	Productividad del trabajo	11,		
	Adecuado uso de Recursos.	12,13 13, 14,		Alta 38-50
	Uso óptimo del tiempo	16		Moderada 24 - 37
	Cumplimiento de tareas colaboración	16, 17, 18		Baja 10 – 23
	Oportuna	19, 20		Muy aceptable 41-55
Calidad de trabajo	Capacitación previa	21, 22		aceptable 26 - 40
	Cumplimiento de los procesos	23, 24 25,		inaceptable 11- 25
	Práctica de funciones	26, 27,		
	Satisfacción de trabajo	28, 29		
	Acogedora	30, 31		

Fuente. Elaborado para el estudio

**Variable 2:**

Es la medición, del registro de información de los servidores públicos, la misma que se consideran las dimensiones ingreso (con ítems del 1 al 18) y gasto (con ítems del 19 al 27), traduciéndose en una escala de percepción que van desde Nunca, casi Nunca, A Veces, Casi Siempre y Siempre, que se derivan en un conjunto de enunciados así como permite establecer los niveles de buena, regular malo y elaborado según los rangos de análisis.

Tabla 2

*Operacionalización del sistema integrado de administración financiera*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Escala</b>	<b>Nivel -Rango</b>
Ingreso	Registro de ingreso Interno	1, 2, 3	1. Nunca	Bueno
	Registro de ingreso		2. Casi nunca	101 - 135
	Depósito de cuentas		3. A Veces	
	certificación de crédito presupuestario	4, 5, 6	4. Casi siempre	Regular
	los ingresos provenientes de la Recaudación presupuestal y financiera	7, 8, 9	5. Siempre	64 - 100
	Nivel de compromiso. que la fase de devengado	10, 11, 12		
	Frecuencia de la emisión de cheque	13, 14, 15		
	frecuente la anulación de cheque.	16, 17, 18		
	frecuente la anulación de cheque			
Gasto	la planificación de la programación de pago			
	anulación y cancelación de pagos	19, 20, 21		
	cronograma de pago de las obligaciones y conceptos	22, 23, 24		
	Objetivo	25, 26, 27		

Fuente. Elaborado para el estudio

## **Metodología**

El método de investigación que se utilizó para este trabajo es el método científico de enfoque Cuantitativo e investigación básica, dado que el objetivo de la investigación es evaluar ciertos rasgos de una situación particular en uno o más puntos del tiempo. En esta investigación se analizaron los datos reunidos para descubrir así, si las variables estén relacionadas entre sí.

Tamayo (2007). Definió igualmente “el nombre de investigación pura, teórica o dogmática, porque parte de un planteamiento de marco teórico y permanece en él; su finalidad es formular nuevas teorías o modificar las existentes” (p.68).

Murillo (2003). Señaló:

El enfoque cuantitativo, los planteamientos a investigar son específicos y delimitados desde el inicio de un estudio. A demás las hipótesis se plantean previamente, esto es antes de recolectar y analizar los datos. La recolección de los datos se fundamenta en la medición y el análisis en procedimientos estadísticos. La investigación cuantitativa debe ser objetiva y este estudio sigue un patrón predecible y estructurado, utiliza la lógica y el razonamiento deductivo (p.23).

Asimismo, se usó el método hipotético deductivo en razón del planteamiento de la hipótesis y su correspondiente prueba con datos recolectados de manera directa. Se realizó primero con la adaptación de Instrumentos cuestionario para los participantes en relación al desempeño laboral relacionado al SIAF. Aplicación de encuestas, previa explicación y/o orientación del desarrollo del cuestionario.

### **Tipo de estudio**

La investigación es de tipo básico de nivel descriptiva correlacional debido a que en un primer momento se ha descrito y caracterizado la dinámica de cada una de las variables de estudio.

Sierra (2007, p.9). Definió:

Es básica, ya que tiene como finalidad mejorar el conocimiento y apreciación de los acontecimientos sociales, asimismo, porque es el fundamento y sirve de base para otras investigaciones.

Hernández (2010, p.12). Señaló:

El estudio es descriptivo ya que buscó especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Los estudios correlacionales tienen como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular.

### **Diseño de investigación**

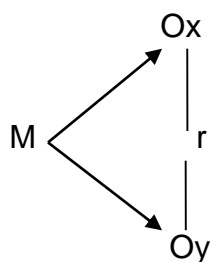
El diseño de la investigación es no experimental, de corte transversal, descriptivo.

Al respecto, Hernández (2010, p.22). Definió:

Diseño no experimental como estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

Asimismo los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

Para este estudio empleamos el siguiente esquema



Dónde:

M : Unidades de análisis o muestra de estudios.

O1: Es la primera variable de estudio: Desempeño laboral.

O2: Es la segunda variable de estudio: El sistema integrado de administración financiera.

### **Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

Para Hernández (2010, p.65). “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”.

La población o universo de interés en esta investigación, esta conforma por 35 trabajadores administrativos del Área de Tesorería de la Unidad de Economía de la Red de Salud Túpac Amaru.

#### **Muestra**

La muestra de estudio es de tipo censal no probabilística intencional y se ha considerado a los 35 trabajadores del área de tesorería de la Unidad de Economía de la Red de Salud Túpac Amaru que laboran en el año 2015. A continuación se presenta la distribución de la muestra.

Tabla 3

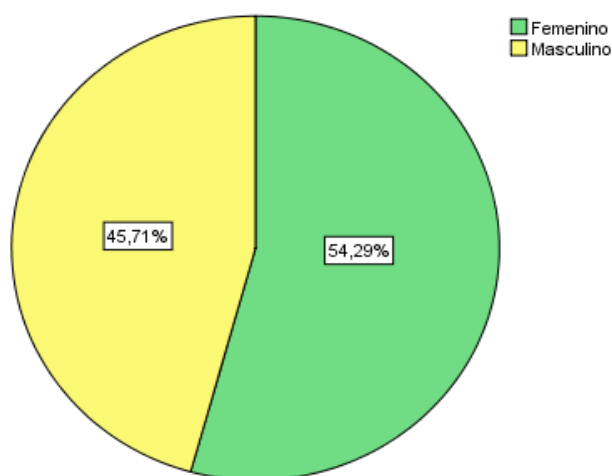
*Distribución de la muestra por sexo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Femenino	19	54,3
	Masculino	16	45,7
	Total	35	100,0

Fuente: PDI de la Red de Salud Túpac Amaru

**Muestreo**

El muestreo es de tipo censal, no probabilística intencional por disponibilidad ya que se trata de mantener a todos los participantes como muestra por la magnitud pequeña que constituye la población.

*Figura 1. Muestra de participantes por sexo.*

Como se presenta en la tabla 5 y figura 2, en referencia a la muestra el 54% de los participantes tienen son de sexo femenino y el 45% son de sexo masculino de la Red de Salud, Túpac Amaru, 2015.



Tabla 4

*Distribución de la muestra por edades*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De 25 a 35 años	1	2,9
	De 36 a 50 años	27	77,1
	De 51 y más años	7	20,0
	Total	35	100,0

Fuente: Proyecto de desarrollo de la Red de Salud, Túpac Amaru, 2015.

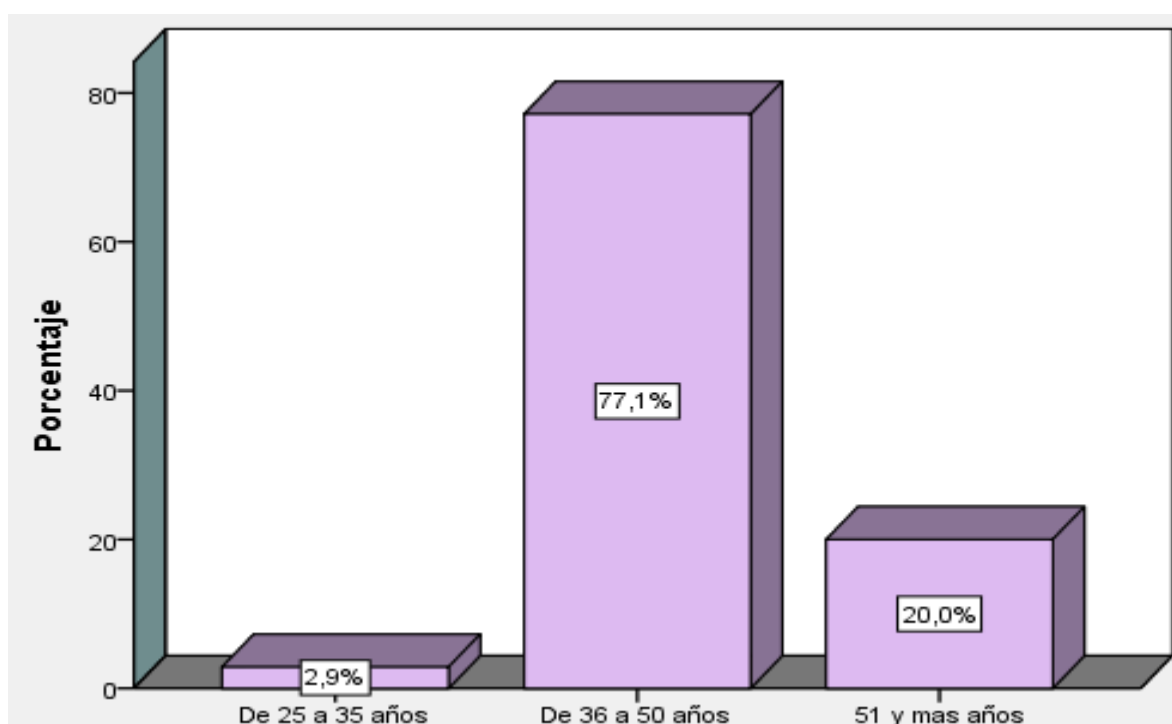


Figura 2. Muestra por edades

Como se presenta en la tabla 5 y figura 1, el 73,1% de los representantes de la muestra tienen entre 36 a 50 años de edad, el 2,9% está, entre los 25 a 35 años de edad y el 20% están entre los 51 a más de edad del área de tesorería de la Red de Salud, Túpac Amaru, 2015.

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

### Técnica de recolección de datos

Itzel (2012). Definió a la “Encuesta como una técnica de investigación que consiste en una investigación verbal o escrita que se realiza a las personas con el fin de obtener determinada información necesaria para una investigación” (p.1).

Esta técnica es muy flexible porque de la oportunidad y facilidad a las personas a quien se investiga, puedan disponer de su tiempo. El investigado mediante un acuerdo con el investigador puede elegir un tiempo para acceder a ser encuestado verbalmente, mediante previa cita ya sea físicamente o en caso que no fuera factible la presencia física entonces también puede acceder mediante vía telefónica. Si la encuesta es escrita puede darse también vía correo por internet. Es por ello que se eligió esta técnica para el uso en esta investigación.

### Técnica de software

Se hizo uso del software estadístico SPSS en su versión 21.0 para hallar las frecuencias descriptivas, y la prueba inferencial de prueba de hipótesis con el propósito de analizar el comportamiento de las variables entre si, de desempeño laboral y el sistema integrado de administración financiera.

### Instrumentos de recolección de datos

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario.

Nombre: Cuestionario del desempeño laboral.

Autores:

Administración: Individual y colectiva

Duración: 20 minutos aproximadamente

Aplicación: trabajadores del manejo del SIAF del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015.

Significación: Mide nivel el desempeño laborar del trabajador.

### Calificación (índice)

La calificación es de acuerdo a la siguiente escala:

Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

### Instrumento de medición del Nivel del SIAF.

Siguiendo los procedimientos de operacionalización de las variables se construye el instrumento de medición del SIAF del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015. En ese sentido se continuó con el mismo procedimiento de la construcción del primer instrumento.

### Validez y confiabilidad.

La validación de jueces de expertos, permitió ajustar el instrumento y poder ver que si los ítems ha permitido medir la información que se ha requerido, en la tabla 5, se pudo observar el consolidado de la validez del contenido respecto a las dos variables integrados en un solo instrumento el mismo que el reporte de la validación fue lo siguiente.

Tabla 5

*Consolidado de la certificación de validez por juicio de expertos*

Indicadores	Juez	Valoración	Dictamen
<b>Claridad</b>	SI	Bueno	Aplicable
<b>Pertinencia</b>	SI	Bueno	Aplicable
<b>Coherencia</b>	SI	Bueno	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Para la validación de experto, participó como juez el mismo docente metodólogo, donde se observa en la tabla 5, los puntajes del juez, donde el promedio final de los instrumentos que es el 100%, esto quiere decir, que la validez del contenido del instrumento fue aceptable.

#### Confiabilidad

Para la confiabilidad se ha realizado un estudio piloto en 18 usuarios con características similares a la población de estudio, quienes fueron seleccionados al azar, se les aplicó el cuestionario de desempeño laboral y el SIAF, para someterla a proceso de análisis estadístico de sus ítems para la totalidad del instrumento.

Tabla 6

*Coeficiente de confiabilidad de la escala de desempeño laboral y el sistema integrado de administración financiera.*

<i>Desempeño laboral</i>		<i>Sist. Int. Administración financiera.</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos	Alfa de Cronbach	N de elementos
,980	31	,970	27

Fuente: Base de datos

Se aprecia en la tabla 6, que el reporte del SPSS, indica que el coeficiente alfa de Cronbach resultó ser alto en cada una de las variables y sus dimensiones lo cual nos permite concluir que el instrumento tiene una confiabilidad y muy aceptable.

#### **Métodos de análisis de datos**

En el tratamiento estadístico se utilizó la estadística descriptiva permitiendo determinar la asociación entre dos variables calidad de servicio y satisfacción del servicio, se construyó dimensiones para las variables para poder determinar los objetivos de la investigación

Se realizó la introducción de los datos de cada instrumento en la “matriz base”, se procesó y analizó la información de manera automática utilizando, además del software señalado anteriormente, una computadora de última generación. Para la prueba de hipótesis se utilizó el estadístico de correlación de Rho Spearman por tratarse de dos variables cualitativas ordinales

El estadístico  $\rho$  viene dado por la expresión:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x - y. N es el número de participantes, esto a razón del objetivo e hipótesis de investigación que busca determinar la relación entre dos variables.

### **Nivel de significación**

Para los cálculos estadísticos a partir de los datos de las muestras se ha utilizado un nivel de significación de 0,05.

### **Aspectos éticos**

Para el estudio se toma en cuenta lo siguiente:

Respeto a las fuentes bibliográficas citando a su autoría así como la transcripción tacita de las citas sin manipulación deliberada. Información del anonimato de los encuestados respetando su condición moral y ética.

## Prueba de normalidad

		Pruebas de normalidad					
		Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA	BAJO	,400	29	,000	,666	29	,000
LABORAL	MODERADO	,444	29	,000	,582	29	,000
	ALTO	,367	5	,026	,684	5	,006

a. Corrección de significación de Lilliefors

Los resultados del examen de normalidad de las variables de estudio según Kolmogorov-Smirnov nos muestran valores inferiores a 0.05 indicándonos que pertenecen a una distribución no paramétrica, debiéndose realizar las pruebas de hipótesis con rho Spearman.

### **III. RESULTADOS**

### Descripción de los resultados

Teniendo en cuenta los resultados de la aplicación del cuestionario que han sido resueltos por los participantes de las áreas o ámbito de estudio cuyo objeto ha sido determinar la relación entre el desempeño laboral y el SIAF, se presenta a continuación los resultados.

Tabla 7.

*Niveles del desempeño laboral del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015.*

	Frecuencia	Porcentaje
MALO	2	5,7
REGULAR	22	62,9
BUENO	11	31,4
Total	35	100,0

Fuente: Base de datos.

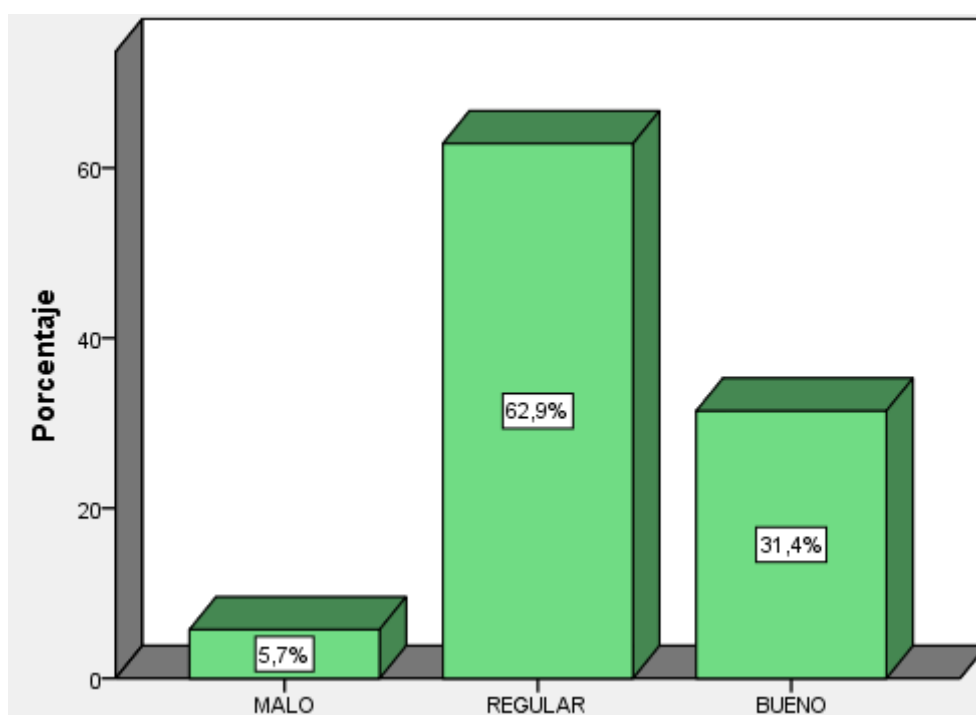


Figura 3. Niveles del desempeño laboral de los trabajadores del área de tesorería



Como se presenta en la tabla 5 y figura 1, el 62,9% de los encuestados afirman que el desempeño laboral del personal de administración financiera del área de tesorería de la Red de Salud, Túpac Amaru está en un nivel regular, mientras que un 31,4% refiere que está en el nivel bueno; por otra parte el 5,7% describen, que existe un mal desempeño laboral.

Tabla 8

*El SIAF del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	MALO	5	14,3
	REGULAR	18	51,4
	BUENO	12	34,3
	Total	35	100,0

Fuente: Base de datos.

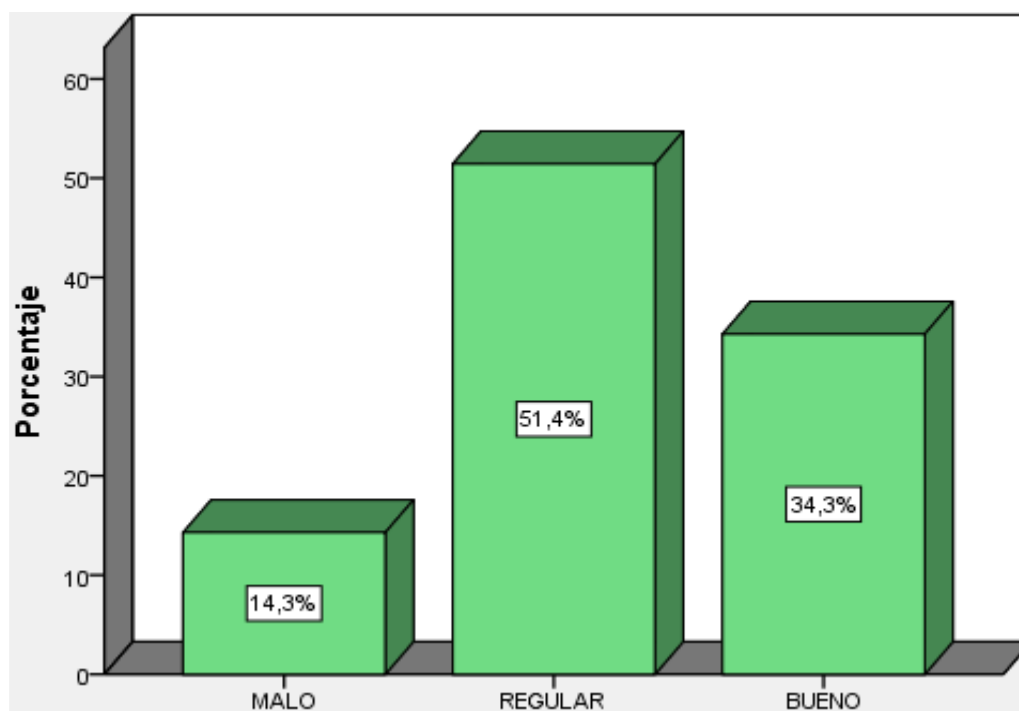


Figura 4. Niveles del sistema integrado de administración financiera

Como se representa en la tabla 5 y figura 1 adjunta el 51,4% de los encuestados afirman que el SIAF es regular, el 34,3% establece que da a un

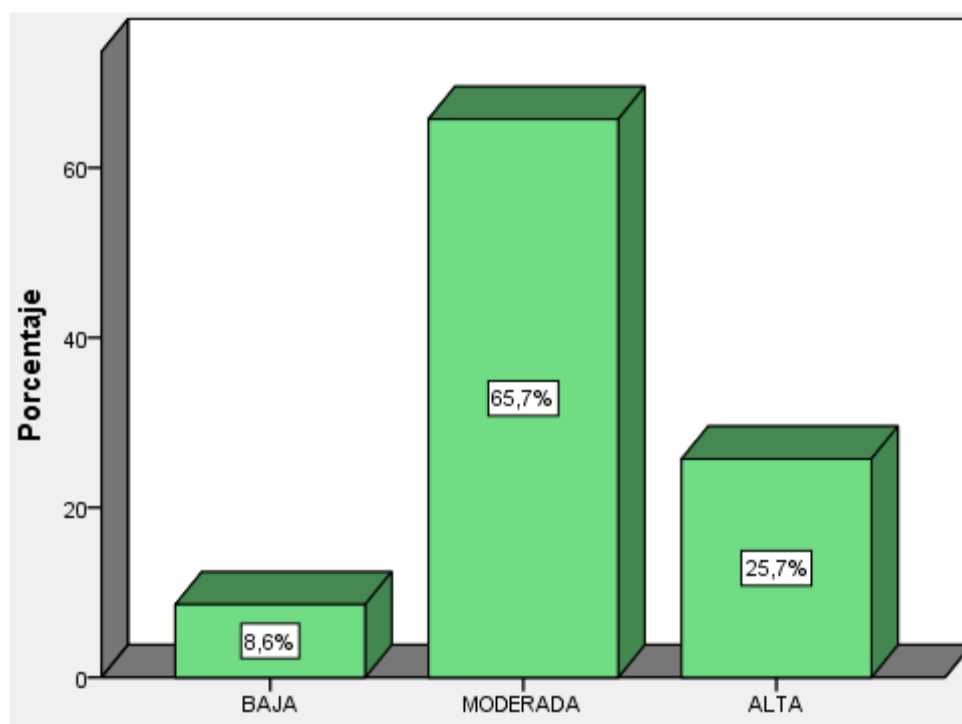
nivel bueno, mientras que solo un 14,3% ha manifestado que el sistema integrado es malo en el área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015.

Tabla 9.

*Niveles de eficacia de la administración financiera área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015.*

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	3	8,6
MODERADA	23	65,7
ALTA	9	25,7
Total	35	100,0

Fuente: Base de datos



*Figura 5. Niveles de eficacia de la administración financiera de los trabajadores del área de tesorería*

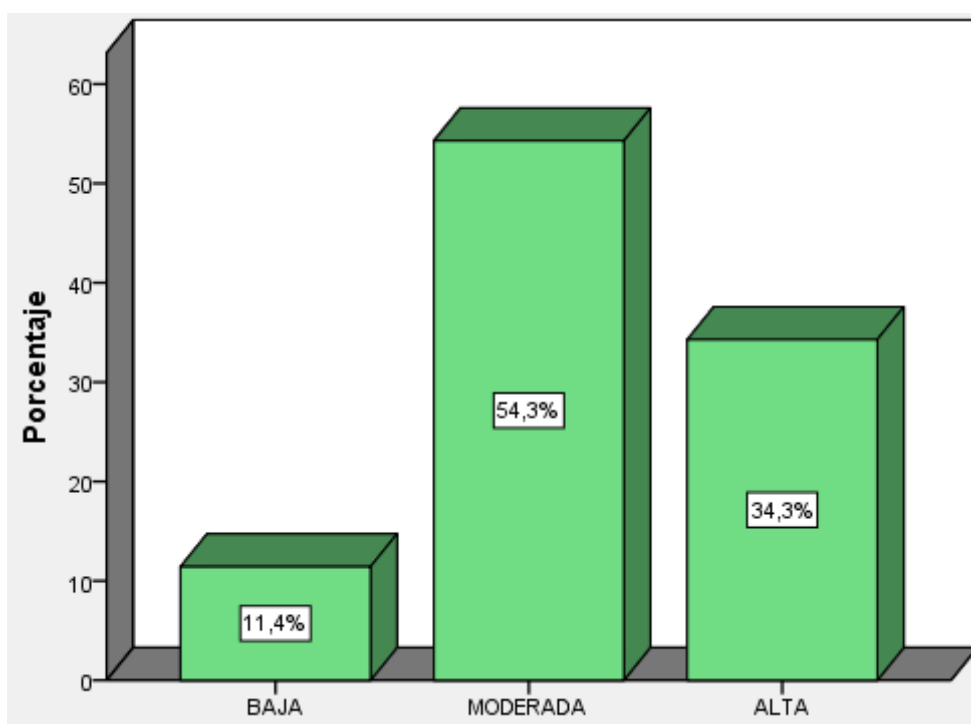
Como se presenta en la tabla 5 y figura 1, el 65,7% de los encuestados manifiestan que la eficacia se encuentran en un nivel moderado, mientras que el 25,7% afirman que está en un nivel alto, finalmente el 8,6% han referido que está en un nivel bajo en el área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015.

Tabla 10

*Niveles de eficiencia de la administración financiera área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJA	4	11,4
	MODERADA	19	54,3
	ALTA	12	34,3
	Total	35	100,0

Fuente: Base de datos



*Figura 6. Niveles de eficiencia de la administración financiera de los trabajadores del área de tesorería*

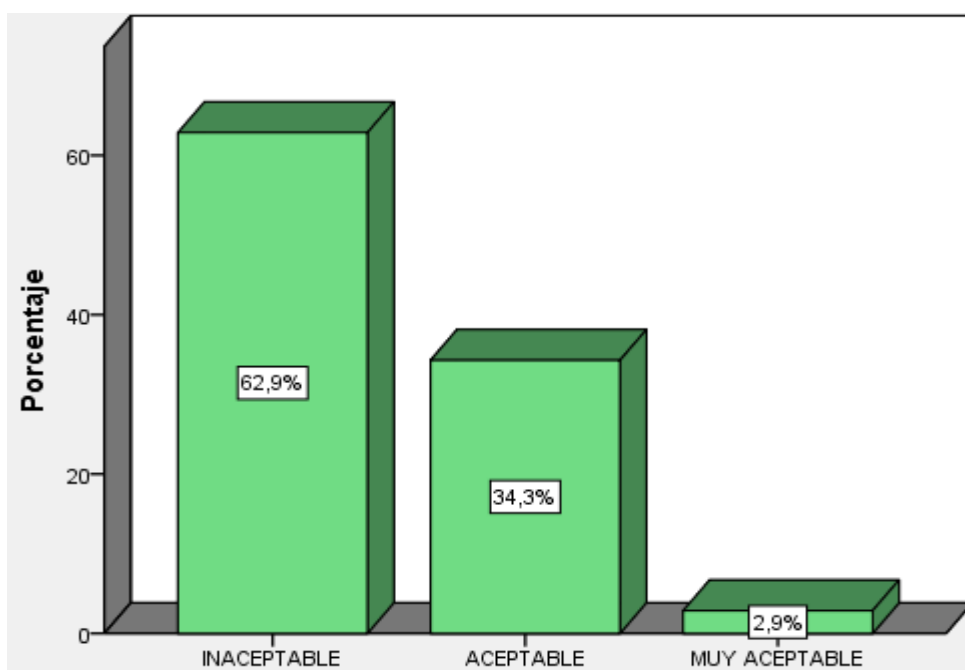
Como se visualiza en la tabla 5 y figura 3, el 54,3% de los informantes manifiestan que la eficiencia se ejecuta en un nivel moderado, mientras que el 34,3% afirman que está en un nivel alto, finalmente el 11,4% refiere que está en el nivel bajo; en la eficiencia del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015.

Tabla 11

*Niveles de calidad de trabajo de la administración financiera área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	INACEPTABLE	22	62,9
	ACEPTABLE	12	34,3
	MUY ACEPTABLE	1	2,9
	Total	35	100,0

Fuente: Base de datos



*Figura 7. Calidad de trabajo de la administración financiera*

Como se muestra en la tabla 5 y figura 4 el 62,9% de los informantes han mencionado que la calidad de trabajo está en un nivel inaceptable, asimismo un 34,3% ha mencionado que es aceptable, y solo el 2,9% afirman que la calidad del trabajo está en un nivel muy aceptable en el área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015.

## Resultados de relación de contingencia

Tabla 12

*Distribución de frecuencias entre desempeño laboral y la edad de los trabajadores de la administración financiera de el área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015.*

		EDAD			Total
		De 25 a 35 años	De 36 a 50 años	51 a más años	
DESEMPEÑO LABORAL	MALO	0 0,0%	2 5,7%	0 0,0%	2 5,7%
	REGULAR	1 2,9%	17 48,6%	4 11,4%	22 62,9%
	BUENO	0 0,0%	8 22,9%	3 8,6%	11 31,4%
Total		1 2,9%	27 77,1%	7 20,0%	35 100,0%

Fuente: Base de datos

De la tabla adjunta se aprecia que el 48,6% de los trabajadores de edades entre 36 a 50 años tienen un regular desempeño de trabajo, asimismo el 22,9% de los trabajadores de las edades mencionados tienen desempeño laboral bueno; el 11,4% de los trabajadores de las edades de 51 años a más tienen un desempeño regular y otros 8,6% de la misma edad tienen un desempeño bueno en el área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015.

Por otro lado de la tabla adjunta se establece la distribución de frecuencias entre desempeño de los trabajadores frente a la variable sexo de los trabajadores del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, en dicha tabla entre los resultados más altos se aprecia que el 37,1% de los trabajadores de sexo femenino tienen un nivel regular de desempeño laboral, por otro lado el 25,7% de los trabajadores de sexo masculino realizan un regular desempeño laboral; otro porcentaje 17,1% de los de sexo masculino realizan un desempeño laboral bueno y solo 14,3% de los participantes de sexo femenino tienen un buen desempeño en el área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015.

Tabla 13

*Distribución de frecuencias entre desempeño laboral de trabajadores y la variable sexo de los trabajadores de la administración financiera del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015.*

		SEXO		Total
		Femenino	Masculino	
DESEMPEÑO LABORAL	MALO	1 2,9%	1 2,9%	2 5,7%
	REGULAR	13 37,1%	9 25,7%	22 62,9%
	BUENO	5 14,3%	6 17,1%	11 31,4%
Total		19 54,3%	16 45,7%	35 100,0%

Fuente: Base de datos

### Resultado general de la investigación

Tabla 14

*Distribución de frecuencias entre desempeño laboral y el SIAF del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015.*

		SIST. INTEGRADO DE ADMINIS. FINANCIERA			Total
		MALO	REGULAR	BUENO	
DESEMPEÑO LABORAL	MALO	1 2,9%	1 2,9%	0 0,0%	2 5,7%
	REGULAR	2 5,7%	12 34,3%	8 22,9%	22 62,9%
	BUENO	2 5,7%	5 14,3%	4 11,4%	11 31,4%
Total		14,3%	51,4%	34,3%	100,0%

Fuente: Base de dato.

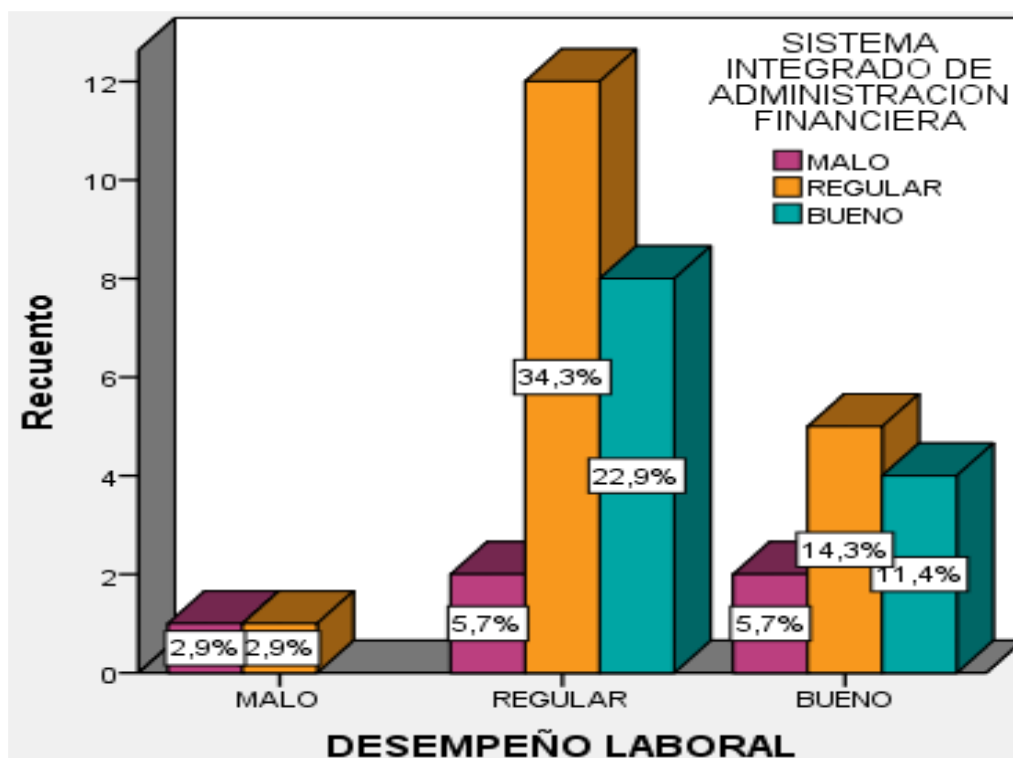


Figura 8. Desempeño laboral y el Sistema Integrado de Administración Financiera

De la tabla 14 y figura 8 se aprecia que el 34,3% de los encuestados perciben que el desempeño laboral es regular frente a un SIAF, un 22,9%, afirman que el desempeño laboral es regular cuando el SIAF es bueno, un 14,3% de los encuestados manifiesta que el desempeño laboral es bueno cuando el SIAF es regular, y otros 11,4% afirman que el desempeño laboral es bueno cuando el SIAF es regular.

Tabla 15

El SIAF y la eficacia del desempeño laboral.

		EFICACIA			Total
		BAJA	MODERADA	ALTA	
SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACION FINANCIERA	MALO	2 5,7%	3 8,6%	0 0,0%	5 14,3%
	REGULAR	1 2,9%	11 31,4%	6 17,1%	18 51,4%
	BUENO	0 0,0%	9 25,7%	3 8,6%	12 34,3%
Total		8,6%	65,7%	25,7%	100,0%

Fuente: Base de datos.

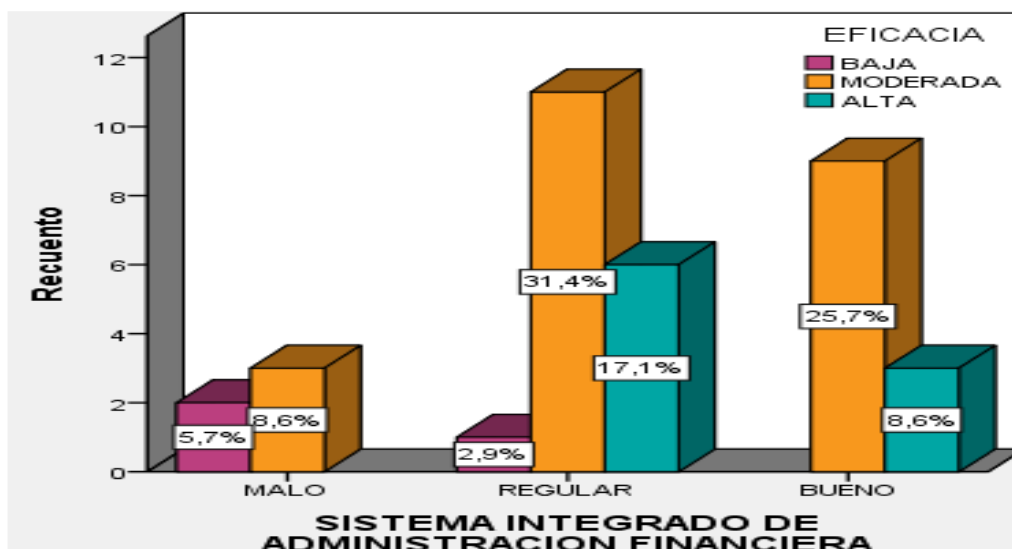


Figura 9. Sistema integrado de administración financiera y eficacia

De la tabla y figura se aprecia que el 31,4% de los informantes manifiestan que el SIAF es regular cuando la eficacia del desempeño laboral es regular, un 25,7%, afirman que el el SIAF es bueno cuando la eficacia es moderada, otros participantes que es 17,1% de los encuestados han manifestado que el el SIAF es regular cuando la eficacia del desempeño laboral es alta.

Tabla 16

*Sistema integrado de administración financiera y la eficiencia del desempeño laboral.*

		EFICIENCIA			Total
		BAJA	MODERADA	ALTA	
SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACION FINANCIERA	MALO	1	2	2	5
		2,9%	5,7%	5,7%	14,3%
	REGULAR	1	11	6	18
		2,9%	31,4%	17,1%	51,4%
	BUENO	2	6	4	12
		5,7%	17,1%	11,4%	34,3%
Total		11,4%	54,3%	34,3%	100,0%

Fuente: Base de datos.



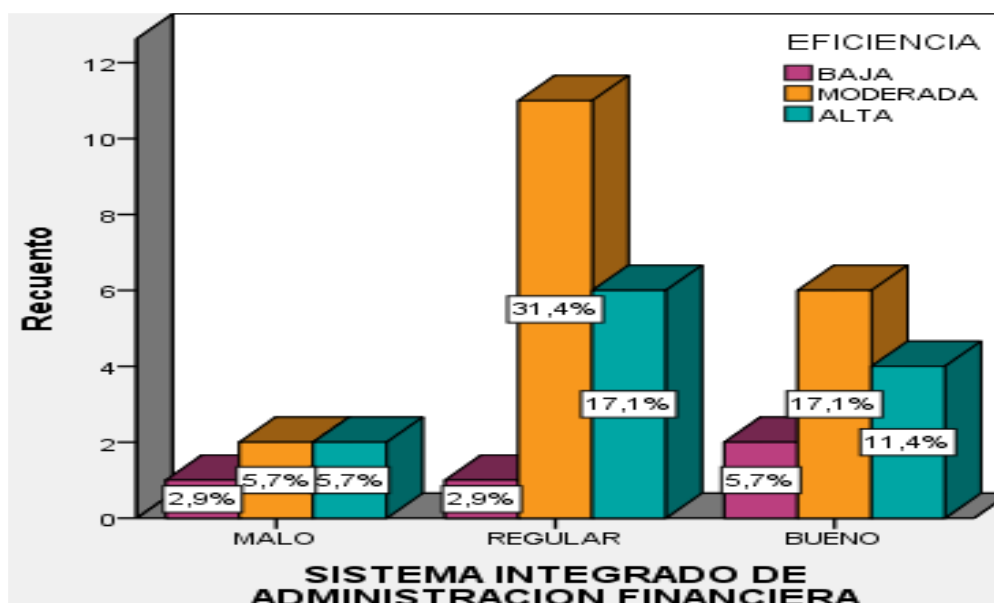


Figura 10. Sistema integrado de administración financiera y eficiencia

En la tabla y figura se aprecia que el 31,4% de los informantes han manifestado que el SIAF es regular cuando la eficiencia es moderada, asimismo el 17,1% de los informantes han mencionado que el SIAF es bueno cuando la eficiencia es moderada, otros 11,4% de los encuestados han manifestado que el SIAF es bueno cuando la eficiencia del desempeño laboral es alta.

Tabla 17

*Distribución de frecuencias entre el sistema integrado de administración financiera y la calidad de trabajo del desempeño laboral.*

		CALIDAD DE TRABAJO			Total
		INACEPTABLE	ACEPTABLE	MUY ACEPTABLE	
SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACION FINANCIERA	MALO	4 11,4%	1 2,9%	0 0,0%	5 14,3%
	REGULAR	9 25,7%	8 22,9%	1 2,9%	18 51,4%
	BUENO	9 25,7%	3 8,6%	0 0,0%	12 34,3%
Total		62,9%	34,3%	2,9%	100,0%

Fuente: Base de datos

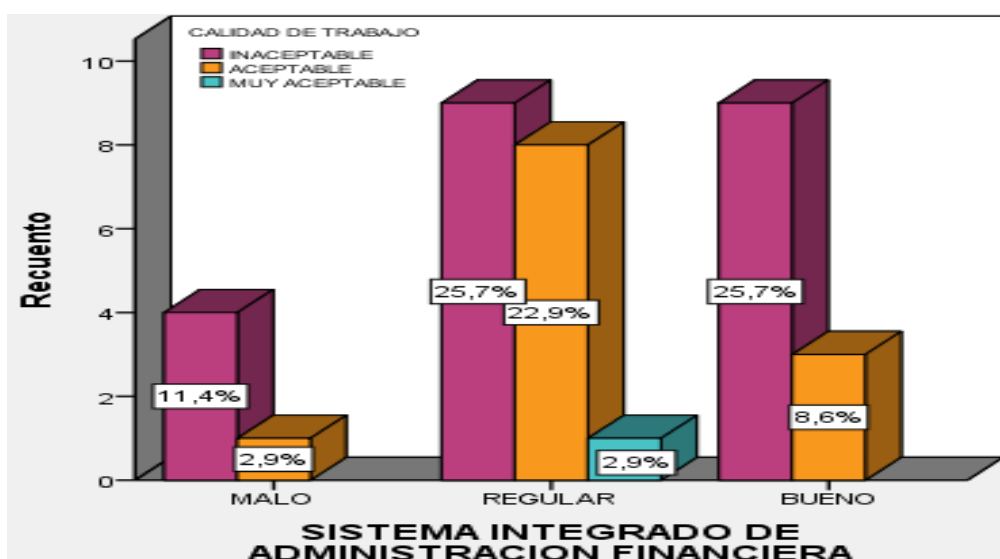


Figura 11. El SIAF y calidad de trabajo.

En la tabla y figura se aprecia que el 25,7% de los informantes han manifestado que el SIAF es regular y buena cuando la calidad de trabajo se presenta de forma inaceptable, otros 22,9% refiere que el SIAF es regular cuando la calidad del trabajo es aceptable; finalmente, otros 11,4% de los encuestados han manifestado que el SIAF es malo cuando la calidad de trabajo es inaceptable.

### Contrastación de hipótesis

#### Hipótesis general de la investigación

Ho: No existe relación entre el desempeño laboral y el sistema integrado de administración financiera del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015.

Hg: Existe relación entre el desempeño laboral y el sistema integrado de administración financiera del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015.

Tabla 18

*Grado de correlación y nivel de desempeño laboral y el el SIAF del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015.*

Correlaciones				
			DESEMPEÑO LABORAL	SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACION FINANCIERA
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,072
		Sig. (bilateral)	.	,682
		N	35	35
	SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACION FINANCIERA	Coeficiente de correlación	,072	1,000
		Sig. (bilateral)	,682	.
		N	35	35

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los datos estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,072 donde significa que no existe una relación entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p > 0,05$  por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, por lo que se menciona que el desempeño laboral no se relaciona directamente con el SIAF del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015.

## Hipótesis específicas de la investigación

### Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre la eficacia y el sistema integrado de administración financiera del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015.

Hg: Existe relación entre la eficacia y el SIAF del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015.

Tabla 19

*Grado de correlación entre SIAF y nivel de eficacia del desempeño laboral del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015.*

Correlaciones				
		SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACION FINANCIERA		
				EFICACIA
Rho de Spearman	SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACION FINANCIERA	Coefficiente de correlación	1,000	,241
		Sig. (bilateral)	.	,163
		N	35	35
	EFICACIA	Coefficiente de correlación	,241	1,000
		Sig. (bilateral)	,163	.
		N	35	35

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,241 donde significa que no existe una relación entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p > 0,05$  por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, por lo que se menciona que el SIAF del área de tesorería no tienen relación con la eficacia del desempeño laboral del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015.

### Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre la eficiencia y SIAF del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015.

Hg: Existe relación entre la eficiencia y el SIAF del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015.

Tabla 20

*Grado de correlación entre el SIAF y nivel de eficiencia del desempeño laboral del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015.*

<b>Correlaciones</b>				
			SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACION FINANCIERA	EFICIENCIA
Rho de Spearman	SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACION FINANCIERA	Coeficiente de correlación	1,000	-,045
		Sig. (bilateral)	.	,799
		N	35	35
	EFICIENCIA	Coeficiente de correlación	-,045	1,000
		Sig. (bilateral)	,799	.
		N	35	35

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman - 0,45 donde significa que no existe una relación entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p > 0,05$  por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, por lo que se menciona que el SIAF del área de tesorería no tienen relación la eficiencia del desempeño laboral de la administración financiera del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015.

#### Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación entre la calidad de trabajo y el SIAF del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015.

Hg: Existe relación entre la calidad de trabajo y el SIAF del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015.

<b>Correlaciones</b>				
			SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACION FINANCIERA	CALIDAD DE TRABAJO
Rho de Spearman	SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACION FINANCIERA	Coeficiente de correlación	1,000	-,083
		Sig. (bilateral)	.	,635
		N	35	35
	CALIDAD DE TRABAJO	Coeficiente de correlación	-,083	1,000
		Sig. (bilateral)	,635	.
		N	35	35

El grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman - 0,083 donde significa que no existe una relación entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p > 0,05$  por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, por lo que se menciona que administración financiera del área de tesorería no tienen relación con la calidad de trabajo del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015.

## **IV. DISCUSIÓN**

En cuanto a la hipótesis general, el resultado encontrado de coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0,072, donde significa que no existe una relación entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p > 0,05$ , cuya conclusión es que el desempeño laboral no tiene relación con el SIAF del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015. Este resultado nos da a conocer que cada uno de las variables tiene un comportamiento independiente, por un lado el SIAF es un sistema que es usado para facilitar los procesos de la gestión financiera dentro del ámbito administrativo en las entidades públicas del estado, su labor fundamental es agilizar las actividades y manejar la información de una manera ordenada y rápida con resultados y reportes en tiempo real. Su funcionabilidad se enmarca de acuerdo a las normas dictadas por los órganos rectores y de control de quien están a su cargo, logrando administrar mejor los recursos públicos, brindando un balanza del estado de cuentas de manera más transparente, lo que corrobora lo planteado por Jiménez, (2010), cuando sostiene que es beneficioso el uso de una herramienta como este para aumentar el control y crear más transparencia en la administración pública aplicando un sistema de control que permita medir las acciones y agilizar los procesos que se llevan a cabo como también llevar un estricto control financiero, así tener resultados claros que conlleven al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Así mismo, respecto a lo investigado por Castro, (2010), puesto que se coincide en afirmar que La organización de la empresa se encuentra bien establecida, los empleados conocen sus funciones encargadas y son responsables de cumplirlas, conocen los objetivos de la institución y son altamente especializados. Existe una fluida comunicación en ambos sentidos de información y hacia el exterior, apoyados con la tecnología informática avanzada, los espacios físicos muy bien distribuidos. Igualmente se corrobora lo planteado por Carmona, (2010), quien afirma que las evaluaciones realizadas en una entidad del estado son solo para la formalidad y no presenta un valor real de la calificación del personal que se encuentra laborando en su institución. Igualmente en relación a lo afirmado por Leyton, Alfaro, Meza y Saenz, (2012), se coincide en afirmar que el compromiso que asumen los empleados se ve reflejado en la satisfacción laboral que perciben, siendo ello un aspecto importante el cual



de ser tomado en cuenta por las autoridades para así considerar que es importante conservar al personal que labora dentro de la institución debidamente motivados, generándoles mejores condiciones laborales para que se sientan a gusto con la institución y vayan desarrollando un compromiso real y se esfuercen cada día por sacar adelante a la institución.

## **V. CONCLUSIONES**

## Conclusiones

Primera:

La presente investigación demuestra que el desempeño laboral no tiene relación con el SIAF del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015; habiéndose calculado un coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,072, que significa que no existe una relación entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p > 0,05$ .

Segunda.

Se demuestra que el SIAF del área de tesorería no tienen relación con la eficacia del desempeño laboral del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015; habiéndose calculado un coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,241 donde significa que no existe una relación entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p > 0,05$ .

Tercera:

Se demuestra que el SIAF del área de tesorería no tienen relación con la eficiencia del desempeño laboral del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015; habiéndose calculado un coeficiente de correlación Rho de Spearman -0,045, donde significa que no existe una relación entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p > 0,05$ .

Cuarta:

Finalmente se demuestra que el SIAF del área de tesorería no tienen relación con la calidad de trabajo del desempeño laboral del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015; habiéndose calculado un coeficiente de correlación Rho de Spearman -0,083, donde significa que no existe una relación entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p > 0,05$ .

## **VI. RECOMENDACIONES**

## Recomendaciones

### Primera:

En cuanto al sistema integrado de administración financiera (SIAF), se sugiere a los gerentes públicos el uso como instrumento de gestión del estado porque permite a la Red de Salud Túpac Amaru lograr sus objetivos y metas contenidas en su Plan Operativo Institucional (POI). Asimismo, favorece al manejo de la información de una forma cuantificada, conjunta y sistemática de las operaciones de ingresos y gastos durante el año fiscal, como Sector Público.

### Segunda:

Se sugiere a los directivos tomar medidas para fortalecer comportamientos modelo a fin de potenciar el compromiso hacia la institución.

### Tercera:

Se sugiere que los profesionales competentes en materia de operacionalización de gastos e ingresos, formulen y ejecuten un sistema de seguimiento y monitoreo a través de indicadores que permita evaluar el cumplimiento de las normativas vigentes.

### Cuarta:

Se sugiere capacitar a los directivos a fin de mejorar los procesos de gestión estratégica en la institución, asimismo firmar convenios estratégicos con instituciones académicas a fin de potenciar aspectos administrativos de gestión.

## **VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

## Referencias Bibliográficas

- Álvarez, J. (2012). *SIAF Tabla de Operaciones*. Recuperado el 06 de febrero 2015  
[http://www.agubernamental.org/web/adicionales/libros\\_virtuales/lv2012\\_siaf\\_tabla\\_operaciones/siaf\\_tabla\\_operaciones.pdf](http://www.agubernamental.org/web/adicionales/libros_virtuales/lv2012_siaf_tabla_operaciones/siaf_tabla_operaciones.pdf).
- Carmona, R. Miranda, E. y Santa Cruz, C. (2010). *Tesis: Evaluación del desempeño en organizaciones públicas y privadas*. Universidad de Chile.
- Castro, P. (2010), Venezuela. *Tesis: Diagnostico de la gestión administrativa de la empresa NYC Distribuciones, Zona industrial III de Barquisimeto estado Lara*. Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado.
- Ceballos, A. (2010). *Administración Financiera del Estado*, recuperado el día 26 de setiembre del 2014.  
[http://www.gestionpublica.org.pe/plantilla/rxv5t4/1029474941/enl4ce/2008/feb/revges\\_510.pdf](http://www.gestionpublica.org.pe/plantilla/rxv5t4/1029474941/enl4ce/2008/feb/revges_510.pdf)
- Chiavenato, L. (2010). *Administración de Recursos Humano*. Quinta edición – Editorial Nomos S.A., Bogotá.
- Dailey, R. (2012). *Comportamiento organizacional*. Edinburgh Business School Heriot-Watt University.
- Farías, P. y Pimenta C. (2015). *Tesorería*, recuperado el día 16 de enero de 2015.  
[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/08B8FDE2C856ADB705257ABD005EE899/\\$FILE/104\\_pdfsam\\_.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/08B8FDE2C856ADB705257ABD005EE899/$FILE/104_pdfsam_.pdf).
- Galán, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. Recuperado de:  
<http://google.es/scholarmanuelgalan.blogspot.com/2014/02justificacion-y-limitaciones-en-la.html>

Guanipa, M. (2008). *Epistemología en la investigación*. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/economia/epistemologia-de-la-investigacion.html>

Hernández, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. México, Quinta Edición. <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi10/psico/6.pdf>.

Itzel, M. (2012). *Concepto de encuesta*. Recuperado de: <http://www.crecenegocios.com/concepto-de-encuesta/>

Jiménez, S, H. (2010). *Tesis: La gestión de intereses en la administración pública peruana*. Universidad Nacional de Ingeniería, Lima. Perú.

Lavanda, R. (2011). *Evaluación del desempeño*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima-Perú.

Leyton, Alfaro, Meza y Sáenz, (2012). *Tesis: Satisfacción Laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Perú.

Mayor, G. (2012). *Sistema Nacional de Tesorería*. Recuperado el día 16 de enero de 2015, [http://www.gestionpublica.org.pe/plantilla/rxv5t4/1029474941/enl4ce/2012/ago/revges\\_1605.pdf](http://www.gestionpublica.org.pe/plantilla/rxv5t4/1029474941/enl4ce/2012/ago/revges_1605.pdf).

Manual práctico del SIAF, de la editorial Entrelíneas SRL.

Ministerio de economía y finanzas (2014). *Manuales del sistema integrado de administración financiera (SIAF)*. Recuperado el 22 de diciembre de 2014, [https://www.mef.gob.pe/contenidos/siaf/documentos/que\\_es\\_siafgl.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/siaf/documentos/que_es_siafgl.pdf)

Ministerio de economía y finanzas (2014). *Sistema integrado de administración financiera (SIAF)*, recuperado el 22 de diciembre de 2014 <http://www.mef>



.gob.pe/index.php?option=com\_content&view=article&id=2028  
&Itemid=101421.

Pérez, O. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*. Universidad Mayor de San Marcos.

Rivas, J. (2012). *Justificación Metodológica*. Recuperado de:  
<http://google.es/scholar/tipos-de-justificacion-en-la-investigacion/>

Seminario, L. (2013). *Evaluación del desempeño laboral y su importancia en las empresas*. Recuperado de:  
<http://www.seminarium.com/pe/noticias/evaluacion-del-desempeno-laboral-su-importancia-en-las-empresas/>

Sierra, R. (2007). *Técnicas de investigación social*. Teoría y ejercicios. Madrid: Paraninfo

Tamayo, M. (2007). *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa S.A. de grupo Noriega editores, Balderas 95, México, DF. Tercera Reimpresión de la cuarta edición hecho en México, ISBN 968-18-5872-7.

La revista electrónica de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe – CEPAL. Recuperado el 18 de abril del 2014.  
<http://www.cepal.org/es/tipo-de-publicacion/revista-cepal>

Libros en línea:

Actualizaciones para el management y el desarrollo organizacional. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/223/index.htm>

Clima organizacional – *el estado de ánimo de las organizaciones*. Recuperado de <http://recursos.formacion2puntocero.com/biblioteca/Bv-climaorganizacional.pdf>

## **ANEXOS**

## ANEXO 1: Matriz de consistencia

### EL DESEMPEÑO LABORAL Y EL SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACION FINANCIERA EN EL AREA DE TESORERIA, 2015

2.2 PROBLEMA	2.6 OBJETIVOS	3.1 HIPOTESIS	3.2 VARIABLES E INDICADORES																																																																																																										
<p><b>Problema General:</b> ¿Cómo se relaciona el desempeño laboral y el sistema integrado de administración financiera en el área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015?</p> <p>¿ <b>Problemas Específicos:</b> <b>A.</b> ¿Qué relación existe entre la eficiencia del desempeño laboral y el sistema integrado de administración financiera del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015?</p> <p><b>B.</b> ¿Qué relación existe entre la eficacia del desempeño laboral y el sistema integrado de administración financiera del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015?</p> <p><b>C.</b> ¿Qué relación existe entre la calidad de trabajo del desempeño laboral y el sistema integrado de administración financiera del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación entre el desempeño laboral y el sistema integrado de administración financiera del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015?</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b> <b>A.</b> Establecer la relación que existe entre la eficiencia del desempeño laboral y el sistema integrado de administración financiera del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015.</p> <p><b>B.</b> Establecer la relación entre la eficacia del desempeño laboral y el sistema integrado de administración financiera del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015.</p> <p><b>C.</b> Establecer la relación entre la calidad de trabajo del desempeño laboral y el sistema integrado de administración financiera del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> Existe relación entre el desempeño laboral y el sistema integrado de administración financiera del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015.</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b> <b>A.</b> Existe relación entre la eficiencia en el desempeño laboral y el sistema integrado de administración financiera del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015.</p> <p><b>B.</b> Existe relación entre la eficacia del desempeño laboral y el sistema integrado de administración financiera del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015.</p> <p><b>C.</b> Existe relación directa la calidad de trabajo del desempeño laboral y el sistema integrado de administración financiera del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Dimensiones</th> <th style="text-align: left;">Indicadores</th> <th style="text-align: left;">Ítems</th> <th style="text-align: left;">Escala</th> <th style="text-align: left;">Nivel - Rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="10">Eficacia</td> <td rowspan="2">Logro de objetivos</td> <td>1, 2, 3</td> <td>1. Nunca</td> <td>Bueno</td> </tr> <tr> <td>4, 5,</td> <td>2. Casi nunca</td> <td>101 - 135</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Interés y necesidades.</td> <td>6</td> <td>3. A Veces</td> <td>Regular</td> </tr> <tr> <td>7,</td> <td>4. Casi siempre</td> <td>64 - 100</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Actitudes de compromiso</td> <td>8, 9</td> <td>5. Siempre</td> <td>Malo</td> </tr> <tr> <td>10,</td> <td></td> <td>27 - 63</td> </tr> <tr> <td rowspan="10">Eficiencia</td> <td rowspan="2">Productividad del trabajo</td> <td>11,</td> <td></td> <td>Alta</td> </tr> <tr> <td>12,13</td> <td></td> <td>38-50</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Recursos .</td> <td>13, 14, 16</td> <td></td> <td>Moderada</td> </tr> <tr> <td>16,</td> <td></td> <td>24 - 37</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Uso óptimo del tiempo</td> <td>17, 18</td> <td></td> <td>Baja</td> </tr> <tr> <td>19,</td> <td></td> <td>10 - 23</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Cumplimiento de tareas colaboración</td> <td>20</td> <td></td> <td></td> <td>Alta</td> </tr> <tr> <td>21, 22</td> <td></td> <td></td> <td>38-50</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Calidad de trabajo</td> <td rowspan="2">Capacitación previa</td> <td>23, 24</td> <td></td> <td>Moderada</td> </tr> <tr> <td>25,</td> <td></td> <td>24 - 37</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Cumplimiento de los procesos</td> <td>26, 27,</td> <td></td> <td>Baja</td> </tr> <tr> <td>28, 29</td> <td></td> <td>10 - 23</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Práctica de funciones</td> <td>30, 31</td> <td></td> <td></td> <td>Muy aceptable</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>41-55</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>aceptable</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>26 - 40</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Inaceptable</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>11-25</td> </tr> </tbody> </table>					Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel - Rango	Eficacia	Logro de objetivos	1, 2, 3	1. Nunca	Bueno	4, 5,	2. Casi nunca	101 - 135	Interés y necesidades.	6	3. A Veces	Regular	7,	4. Casi siempre	64 - 100	Actitudes de compromiso	8, 9	5. Siempre	Malo	10,		27 - 63	Eficiencia	Productividad del trabajo	11,		Alta	12,13		38-50	Recursos .	13, 14, 16		Moderada	16,		24 - 37	Uso óptimo del tiempo	17, 18		Baja	19,		10 - 23	Cumplimiento de tareas colaboración	20			Alta	21, 22			38-50	Calidad de trabajo	Capacitación previa	23, 24		Moderada	25,		24 - 37	Cumplimiento de los procesos	26, 27,		Baja	28, 29		10 - 23	Práctica de funciones	30, 31			Muy aceptable				41-55					aceptable					26 - 40					Inaceptable					11-25
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel - Rango																																																																																																						
Eficacia	Logro de objetivos	1, 2, 3	1. Nunca	Bueno																																																																																																									
		4, 5,	2. Casi nunca	101 - 135																																																																																																									
	Interés y necesidades.	6	3. A Veces	Regular																																																																																																									
		7,	4. Casi siempre	64 - 100																																																																																																									
	Actitudes de compromiso	8, 9	5. Siempre	Malo																																																																																																									
		10,		27 - 63																																																																																																									
	Eficiencia	Productividad del trabajo	11,		Alta																																																																																																								
			12,13		38-50																																																																																																								
		Recursos .	13, 14, 16		Moderada																																																																																																								
			16,		24 - 37																																																																																																								
Uso óptimo del tiempo		17, 18		Baja																																																																																																									
		19,		10 - 23																																																																																																									
Cumplimiento de tareas colaboración		20			Alta																																																																																																								
		21, 22			38-50																																																																																																								
Calidad de trabajo		Capacitación previa	23, 24		Moderada																																																																																																								
			25,		24 - 37																																																																																																								
	Cumplimiento de los procesos	26, 27,		Baja																																																																																																									
		28, 29		10 - 23																																																																																																									
Práctica de funciones	30, 31			Muy aceptable																																																																																																									
				41-55																																																																																																									
				aceptable																																																																																																									
				26 - 40																																																																																																									
				Inaceptable																																																																																																									
				11-25																																																																																																									
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Dimensiones</th> <th style="text-align: left;">Indicadores</th> <th style="text-align: left;">Ítem</th> <th style="text-align: left;">Escala</th> <th style="text-align: left;">Nivel -Rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="10">Ingreso</td> <td rowspan="2">Registro de ingreso Interno</td> <td>1, 2, 3</td> <td>1. Nunca</td> <td>Bueno</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2. Casi nunca</td> <td>101 - 135</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Registro de ingreso Depósito de cuentas</td> <td></td> <td></td> <td>3. A Veces</td> <td>Regular</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>4. Casi siempre</td> <td>64 - 100</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">certificación de crédito presupuestario</td> <td>4, 5, 6</td> <td></td> <td>5. Siempre</td> <td></td> </tr> <tr> <td>7, 8, 9</td> <td></td> <td></td> <td>Malo</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">los Ingresos preventivos de la Recaudación presupuestal y financiera</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>27 - 63</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Nivel de compromiso.</td> <td>10, 11, 12</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>13, 14, 15</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="10">Gasto</td> <td rowspan="2">Frecuencia de la emisión de cheque</td> <td>16, 17, 18</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">frecuente la anulación de cheque.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">frecuente la anulación de cheque la planificación de la programación de pago</td> <td>19, 20, 21</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>22, 23, 24</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">anulación y cancelación de pagos</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">cronograma de pago de las obligaciones y conceptos</td> <td>25, 26, 27</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Objetivo</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>					Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Nivel -Rango	Ingreso	Registro de ingreso Interno	1, 2, 3	1. Nunca	Bueno		2. Casi nunca	101 - 135	Registro de ingreso Depósito de cuentas			3. A Veces	Regular			4. Casi siempre	64 - 100	certificación de crédito presupuestario	4, 5, 6		5. Siempre		7, 8, 9			Malo	los Ingresos preventivos de la Recaudación presupuestal y financiera				27 - 63					Nivel de compromiso.	10, 11, 12				13, 14, 15				Gasto	Frecuencia de la emisión de cheque	16, 17, 18						frecuente la anulación de cheque.									frecuente la anulación de cheque la planificación de la programación de pago	19, 20, 21				22, 23, 24				anulación y cancelación de pagos									cronograma de pago de las obligaciones y conceptos	25, 26, 27								Objetivo											
Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Nivel -Rango																																																																																																									
Ingreso	Registro de ingreso Interno	1, 2, 3	1. Nunca	Bueno																																																																																																									
			2. Casi nunca	101 - 135																																																																																																									
	Registro de ingreso Depósito de cuentas			3. A Veces	Regular																																																																																																								
				4. Casi siempre	64 - 100																																																																																																								
	certificación de crédito presupuestario	4, 5, 6		5. Siempre																																																																																																									
		7, 8, 9			Malo																																																																																																								
	los Ingresos preventivos de la Recaudación presupuestal y financiera				27 - 63																																																																																																								
	Nivel de compromiso.	10, 11, 12																																																																																																											
		13, 14, 15																																																																																																											
Gasto	Frecuencia de la emisión de cheque	16, 17, 18																																																																																																											
	frecuente la anulación de cheque.																																																																																																												
	frecuente la anulación de cheque la planificación de la programación de pago	19, 20, 21																																																																																																											
		22, 23, 24																																																																																																											
	anulación y cancelación de pagos																																																																																																												
	cronograma de pago de las obligaciones y conceptos	25, 26, 27																																																																																																											
Objetivo																																																																																																													

## ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos del desempeño laboral y el sistema integrado de administración financiera

### CUESTIONARIO

Encuesta N° :	Fecha : ...../...../ 2015
Edad: de ( 1 ) 25 a 35 ( 2 ) 36 a 50 ( 3 ) 51 a más años	Sexo: ( 1 ) Femenino ( 2 ) Masculino

*Estimados participantes, el presente cuestionario ha sido diseñado con la finalidad de tomar opiniones de la variable “Desempeño laboral” y “El sistema integrado de administración financiera”, se solicita responder con la mayor paciencia y sinceridad posible cada uno de los ítems de acuerdo a su criterio. Dicho cuestionario constituye ítems cuyas respuestas son exclusivamente para fines de estudio. Lea Ud. y conteste a las afirmaciones marcando con una “X” en una sola alternativa usando las siguientes escalas de respuesta que son: (Su información es confidencial)*

Escalas:

- A. Nunca
- B. Casi nunca
- C. Algunas veces
- D. Casi siempre
- E. Siempre

#### V1. DESEMPEÑO LABORAL

N°	ITEMS	CATEGORIAS				
		A	B	C	D	E
<b>EFICACIA</b>						
1	¿Considera que el trabajo que realiza con eficacia aporta al logro de los objetivos que busca la institución?					
2	¿Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz en el área de trabajo para el logro de los objetivos?					
3	¿Realiza actividades eficaces que responde a los intereses y necesidades de los trabajadores para el logro de sus objetivos?					
4	¿Cumple con eficacia las metas trazadas por la institución?					
5	¿Cumple con eficacia las metas trazadas en el área de tesorería?					
6	¿Considera que en el área los trabajadores tienen la actitud de compromiso con su trabajo?					
7	¿Considera que los trabajadores tienen la actitud para innovar ideas de trabajo?					
8	¿Los trabajadores del área de tesorería se sienten identificados con la institución?					
9	¿Considera que realiza su trabajo con efectividad y compromiso?					

10	¿Considera que su equipo de trabajo es efectivo?					
<b>EFICIENCIA</b>						
11	¿Considera que hay buena productividad en su equipo de trabajo?					
12	¿Considera que la productividad que realiza es un desafío constante para la realización personal?					
13	¿Cree que la competencia entre los colaboradores permite que el área sea más eficiente?					
14	¿Cree que los compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias?					
15	¿Considera que la institución propicia el liderazgo en equipo?					
16	¿Considera que cuando los líderes asignan tareas lo hacen con el ejemplo?					
17	¿Los trabajadores del área de tesorería son deficientes por lo que su desempeño laboral no logra las metas propuestas?					
18	¿Se observa el logro de las metas de los trabajadores del área de tesorería?					
19	¿Considera usted que cumple con responsabilidad las tareas asignadas?					
20	¿Considera usted que entre sus compañeros hay responsabilidad y apoyo?					
21	¿Considera usted que cumple con las presentación de información en las fechas establecidas por la institución?					
22	¿Cree usted que los colaboradores del área priorizan sus tareas para hacer la entrega de información oportunamente?					
<b>CALIDAD DE TRABAJO</b>						
23	¿La capacitación brindada por parte de la institución cubre sus expectativas laborales?					
24	¿Las capacitaciones recibidas por parte de la institución han contribuido en el mejoramiento de su desempeño laboral?					
25	¿El servicio que brinda, cumple los procesos establecidos por la institución?					
26	¿La exactitud con que realiza sus labores se considera satisfactoria?					
27	¿Corrige oportunamente los errores con la finalidad de que su servicio sea requerido?					
28	¿Demuestra interés en mejorar constantemente su trabajo?					
29	¿Pone en práctica los conocimientos adquiridos en el cumplimiento de sus funciones?					
30	¿Considera sentirse satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo?					
31	¿Considera estar satisfecho con el respeto que el jefe inmediato y compañeros le brinda?					

## V2. SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACION FINANCIERA

N°	ITEMS	CATEGORIAS				
		A	B	C	D	E
<b>INGRESO</b>						
1	¿El sistema permite registrar el ingreso proveniente por cualquier tipo de financiamiento?					
2	¿Registra la información correspondiente a ingresos generados por la institución?					
3	¿Hace efectivo el depósito de los ingresos en las cuentas bancarias de la institución?					
<b>GASTO</b>						
4	¿La certificación de crédito presupuestario se afecta a las específicas de gastos según su meta?					
5	¿La certificación se registra en el módulo administrativo?					
6	¿La información presupuestal y financiera es de manera ordenada para certificar un gasto?					
7	¿Tiene claro la importancia del compromiso anual?					
8	¿Es importante priorizar la programación de compromiso anual para poder ejecutar un gasto?					
9	¿El compromiso debe afectarse de acuerdo al monto de la obligación pactada por parte del proveedor y /o tercero?					
10	¿El devengado es el reconocimiento de las obligaciones con proveedores y/o terceros?					

11	¿En el devengue se registra facturas con fechas actuales?					
12	¿La fase devengado permite realizar cambios de números de facturas?					
13	¿El giro puede ser efectuado mediante la emisión de cheque con cargo a la correspondiente razón social?					
14	¿El giro puede ser efectuado mediante la emisión de carta orden con cargo a la correspondiente cuenta bancaria?					
15	¿El giro puede ser efectuado mediante la emisión de transferencia electrónica con cargo a la correspondiente cuenta bancaria?					
16	¿Se gira parcialmente la obligación pactada por parte del proveedor y/o terceros?					
17	¿Se prioriza los pagos de las obligaciones según calendario de pago?					
18	¿El pago es el acto mediante el cual se extingue, en forma parcial o total el monto de la obligación reconocida?					
19	¿Permite la anulación y cancelación de pagos erróneos?					
20	¿Se efectúa el pago de gastos en fechas establecidas por la institución?					

Gracias por su colaboración.

### Anexo 3. Base de datos de la variable desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL																												
		Eficacia									Eficiencia									Calidad de trabajo										
1	2	1	3	2	4	4	4	2	2	2	4	2	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	4	4	5	3
2	2	2	3	3	4	5	4	2	2	3	5	3	5	3	4	5	4	4	4	3	3	2	4	5	3	3	5	4	4	3
3	3	1	4	4	5	5	4	2	2	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4
4	1	1	4	3	5	4	4	2	2	4	5	2	3	4	4	3	4	3	5	4	5	3	5	3	2	2	5	4	5	3
5	2	2	3	2	4	4	4	2	3	4	5	4	2	3	5	3	4	5	3	2	3	2	4	3	2	2	4	4	4	3
6	2	1	3	5	4	5	4	2	5	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	2	3	2	4	4	2	2	4	5	4	4
7	2	2	3	4	4	5	4	2	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	5	3	2	2	5	4	4	5	
8	3	2	5	4	5	4	5	3	2	5	4	5	5	4	5	3	3	4	3	5	3	2	4	4	3	3	5	4	4	3
9	2	2	3	3	4	5	5	5	3	2	4	5	4	4	4	3	5	4	2	5	5	5	4	3	2	4	5	4	3	
10	2	1	5	3	5	5	5	5	2	3	5	2	2	4	4	4	3	5	4	4	3	2	5	4	2	2	5	5	4	4
11	3	2	5	5	4	5	4	4	4	4	5	2	4	3	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4
12	2	1	3	5	5	4	4	4	4	5	5	2	5	3	5	3	5	2	3	4	3	2	5	3	2	3	4	4	5	4
13	2	2	4	2	4	5	4	2	3	4	5	3	2	3	4	3	3	2	3	5	5	5	4	3	2	2	5	4	4	5
14	3	1	5	2	5	4	5	2	5	4	5	3	3	5	4	5	5	3	4	2	3	2	4	3	5	4	4	4	5	3
15	2	1	3	3	4	5	4	3	5	3	5	3	3	5	4	3	3	2	3	4	5	4	4	5	2	5	4	5	4	3
16	2	2	3	4	5	4	5	4	4	3	4	3	3	5	5	5	5	4	3	2	5	4	4	3	4	3	4	4	5	5
17	2	1	3	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	2	5	3	4	4	5	4	4	3
18	2	1	5	2	5	4	5	3	5	3	4	5	2	3	4	4	4	2	3	2	3	2	4	4	2	3	4	5	4	3
19	3	2	5	5	5	5	4	3	3	2	5	4	4	3	5	3	4	2	3	4	4	3	4	3	2	5	4	4	4	4
20	2	2	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	5	5	5	3	4	5	4	4
21	2	1	4	3	5	4	4	4	2	2	5	5	2	5	5	3	3	5	3	3	4	3	4	3	2	3	5	4	4	5
22	3	2	3	2	4	5	5	2	2	5	4	3	2	4	4	3	3	2	5	3	3	2	5	4	2	3	4	4	5	3
23	2	2	3	3	5	5	4	3	3	2	5	3	3	5	4	3	3	2	3	4	3	2	4	4	4	2	5	5	4	3

24	2	1	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	2	4	5	4	3	4	2	4	4	5	5
25	2	1	5	4	5	4	4	5	3	2	5	2	5	4	5	3	4	2	4	4	4	2	4	5	3	2	4	4	5	3
26	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	5	3	3	3	3	4	2	5	3	2	2	4	5	4	4
27	2	2	4	4	5	3	5	5	4	2	4	4	2	4	5	3	3	3	4	3	3	4	5	3	2	4	5	4	4	5
28	2	1	4	4	4	4	5	5	4	3	5	2	3	3	5	5	4	5	3	4	3	2	5	3	3	2	5	5	4	3
29	2	1	5	5	5	5	5	4	5	3	5	2	2	3	4	4	5	2	5	5	3	4	4	4	2	2	5	5	4	4
30	2	1	3	5	5	5	4	4	2	2	5	5	2	5	4	3	3	2	4	2	4	4	4	4	3	5	4	5	4	3
31	2	2	4	3	3	5	4	2	2	2	5	2	2	5	5	4	4	4	5	4	3	3	5	4	4	2	4	4	5	4
32	2	1	5	3	4	5	5	2	2	3	4	3	5	3	5	4	3	4	4	3	5	3	5	5	4	4	5	4	5	5
33	2	1	3	4	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	2	3	2	4	3	5	3	4	5	4	3
34	2	2	5	4	3	4	5	3	3	4	5	5	2	5	5	3	3	2	4	2	5	2	5	4	3	2	4	4	5	5
35	2	2	4	5	5	4	4	4	3	2	5	4	3	4	5	3	5	3	4	3	3	3	4	4	3	2	4	5	4	4



**Anexo 4. Base de datos de la variable sistema integrado de administración financiera**

SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACION FINANCIERA																													
INGRESO			GASTO																										
4	3	3	5	4	3	4	4	5	4	3	5	5	4	3	5	3	3	4	4	3	4	3	3	4	5	4	5	5	3
5	3	3	5	4	5	4	3	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	5	4	3	4	5	4	5	5	3
3	4	4	5	4	4	4	3	5	4	3	5	5	4	3	5	3	3	4	5	3	4	3	5	5	5	5	5	3	
4	3	3	5	4	3	4	3	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	5	3
3	3	4	5	4	3	4	3	5	4	3	5	5	5	4	5	3	3	5	4	3	5	3	4	5	5	4	5	5	4
4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	3	4	4	3	3	4	4	3	5	5	5	5	5	4
5	3	3	5	4	3	4	3	5	4	3	5	5	4	3	5	3	3	5	3	4	4	3	3	4	5	4	5	5	4
3	3	5	5	4	4	5	3	5	4	3	5	5	5	3	5	3	3	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	3
3	4	3	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	3	5	3	4	5	5	4	5	5	3
4	3	3	5	4	4	5	3	5	4	3	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5
3	3	4	5	4	3	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	5	3	3	5	5	5	5	5	3
4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	3	3	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3
3	4	3	5	5	5	4	3	5	4	3	5	5	4	5	5	3	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	5	5	5
3	4	4	5	4	3	4	3	5	4	3	5	5	4	3	5	4	3	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	5	3
5	3	3	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	4	3	4	5	5	4	5	5	3
4	3	4	5	5	4	5	3	5	4	3	5	5	5	3	5	3	5	5	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4
4	3	3	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	3	5	3	5	4	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5
3	5	3	5	5	4	4	3	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4
5	3	3	5	4	3	4	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	3	5	4	3	4	3	3	5	5	4	5	5	5
3	3	5	5	4	3	5	3	5	4	3	5	5	4	3	5	3	5	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4
3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	3	3	5	4	5	4	3	3	4	5	4	5	5	5

5	3	4	5	5	3	5	3	5	4	4	5	5	5	3	5	5	3	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	3
3	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	5	3	4	5	4	3	5	4	3	4	5	4	5	5	3
3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	3	5	5	4	3	5	5	4	4	3	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4
4	3	3	5	4	3	4	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4
3	5	4	5	4	3	4	3	5	4	4	5	5	5	4	5	3	3	5	3	3	4	3	4	4	5	4	5	5	3
3	3	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5	3	3	5	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4
4	3	3	5	4	3	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	3	5	3	4	4	5	4	5	5	3
3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	3	3	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5
4	3	3	5	5	4	4	3	5	4	3	5	5	5	3	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	5	5	5	3
4	3	3	5	4	3	5	3	5	5	3	5	5	4	3	5	3	3	5	3	4	4	3	3	4	5	4	5	5	4
4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	3	5	5	4	4	5	4	3	4	3	3	5	5	4	5	5	4	5	5	3
3	3	3	5	5	4	5	3	5	4	3	5	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4
3	4	3	5	4	3	4	4	5	4	3	5	5	5	3	5	3	3	5	3	3	4	5	4	5	5	4	5	5	3
3	4	3	5	5	3	4	3	5	4	3	5	5	4	3	5	4	5	4	3	5	4	3	3	5	5	4	5	5	5

**Anexo 4. Base de datos de la prueba piloto de la variable desempeño laboral**

4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	1	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	1	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
5	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	1	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	1	4	
4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	1	3	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	1	3	2	2	
2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	1	1	1	2	1	1	1	2	3	3	4	4	1	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	3	4	4	1	
4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
4	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	3	2	1	1	2	3	2	3	2	3	2	1	2	
3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	
4	3	3	4	4	3	5	3	4	5	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	5	3	3	4	3	
3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	1	
3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,980	31

**Anexo 5. Base de datos de la prueba piloto del sistema integrado de administración financiera**

4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4		
4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	
2	3	3	1	1	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	3	2	2	4	2	4	4	4	
3	3	3	3	0	3	0	0	3	3	2	2	1	1	2	2	2	3	0	2	0	3	3	3	2	5	5	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	5	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	
5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	3	5	
4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3
4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	3	5	3	4	4	4	
4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	0	0	0	
4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	
5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,970	27



### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, **Yolanda Maribel Mercedes Chipana Fernández**, tomando conocimiento de la tesis de la estudiante: **Carmen Janet Ramírez Figueroa**, "El desempeño laboral y el sistema integrado de administración financiera en el área de tesorería de la red de salud Túpac Amaru, 2015".

Constato que la misma tiene un índice de similitud de 24 % verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender, la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 12 de marzo de 2019.



  
DNI: 08674883

**Yolanda Maribel Mercedes  
Chipana Fernández**

Resumen de coincidencias

24

1	repositorio.ucv.edu.pe	4%
2	pt.aorbd.com	4%
3	repositorio.universal.edu...	2%
4	repositorio.une.edu.pe	1%
5	www.revistadesconsulta...	1%
6	depace.unlhu.edu.pe	1%
7	www.gestiopolis.com	1%
8	ebookmarket.org	1%
9	Entregado a Universida...	1%
10	repositorio.usu.edu.pe	1%



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

RAMIREZ FIGUEROA CARMEN JANET  
D.N.I. : 41078698  
Domicilio : Jr. Jose Sato #164 - Los Olivos  
Teléfono : Fijo : - Móvil : 988536680  
E-mail : cjanerf@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....  
Escuela : .....  
Carrera : .....  
Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestra  
Mención : Gestión Pública

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

RAMIREZ FIGUEROA CARMEN JANET  
.....  
.....

Título de la tesis:

El desempeño laboral y el sistema integrado de administración  
financiera en el área de Tesorería de la Red de Salud Tupac Amaru, 2015

Año de publicación : 2019

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

*Janet Ramirez*

Fecha :

15-03-2019



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

### ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Carmen Janet Ramírez Figueroa

INFORME TITULADO:

El desempeño laboral y el sistema integrado de  
administración Financiera en el area de Tesoreria  
de la Red de Salud Tupac Amaru, 2015

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 20 de Noviembre del 2015

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría



[Firma]  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN