



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Presupuesto por resultados y la capacitación del personal en
la gestión financiera de la Unidad Ejecutora 001: OGA -
MININTER, Lima, 2016.

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

AUTOR:

Mgtr. Hermán William Hernández Sánchez

ASESORA:

Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Planificación y control financiero

PERÚ – 2017

Página del jurado

Dr. Felipe Guizado Oscco
Presidente

Dr. Luis Alberto Nuñez Lira
Secretario

Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe
Vocal

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi madre por ser el pilar más importante de mi vida, a mis hermanos y familiares que con tanto amor y comprensión han apoyado mi esfuerzo, para lograr esta meta; asimismo a mis profesores y compañeros por su apoyo.

Agradecimiento

A Dios, por acompañarme todos los días de mi existencia.

Al Dr. César Acuña Peralta, Rector fundador de la Universidad Cesar Vallejo, por permitirnos continuar nuestros estudios.

A mi asesora Dra. Gliria Susana Méndez Illizarbe, por sus acertadas orientaciones para concluir con éxito mi estudio de investigación.

A mis familiares por estar conmigo, por su confianza, cariño y su apoyo incondicional para lograr esta meta.

Declaración Jurada

Yo Hermán William Hernández Sánchez, estudiante de la Escuela de Postgrado en el Programa Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad César Vallejo, identificado con D.N.I N° 06957820, con la tesis titulada: “Presupuesto por resultados y la capacitación del personal en la gestión financiera de la Unidad Ejecutora 001: OGA - MININTER, Lima, 2016”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo al título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, diciembre de 2016.

.....
Hermán William Hernández Sánchez

DNI N° 06957820

Presentación

Señores miembros del jurado calificador;

Presento la tesis titulada “Presupuesto por resultados y la capacitación del personal en la gestión financiera de la Unidad Ejecutora 001: OGA -MININTER, Lima, 2016, que tuvo como objetivo demostrar la influencia del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en la gestión financiera de la Unidad Ejecutora 001: OGA-MININTER, Lima, 2016, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero capítulo se expone la introducción, en el segundo capítulo se presenta el marco metodológico en el cual se expone el problema, se plantean los objetivos y las hipótesis de investigación, el diseño de la muestra, la metodología empleada, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y el método de análisis de datos, en el tercer capítulo se analizan los resultados, en el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones y en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas, finalizando con los anexos.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Índice

| | Página |
|---|--------|
| Página del jurado | ii |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Declaratoria de autenticidad | v |
| Presentación | vi |
| Índice | vii |
| Lista de tablas | ix |
| Lista de figuras | xii |
| Resumen | xiii |
| Abstract | xiv |
| Resumo | xv |
| I. Introducción | |
| 1.1. Antecedentes | 20 |
| 1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística | 24 |
| 1.2.1. Presupuesto por resultados | 24 |
| 1.2.2. Capacitación del personal | 36 |
| 1.2.3. Gestión financiera | 43 |
| 1.3. Justificación | 49 |
| 1.4. Problema | 51 |
| 1.5. Hipótesis | 51 |
| 1.6. Objetivos | 52 |
| II. Marco Metodológico | |
| 2.1. Variables | 55 |
| 2.2. Operacionalización de variables | 56 |
| 2.3. Metodología | 59 |
| 2.4. Tipos de estudio | 59 |
| 2.5. Diseño | 59 |
| 2.6. Población, muestra y muestreo | 61 |
| 2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 63 |
| 2.8. Métodos de análisis de datos | 67 |
| 2.9. Aspectos éticos | 69 |

| | |
|---|-----|
| III. Resultados | |
| 3.1. Análisis descriptivos de las variables | 71 |
| 3.2. Contraste de hipótesis | 74 |
| IV. Discusión | 92 |
| V. Conclusiones | 98 |
| VI. Recomendaciones | 101 |
| VII. Referencia | 103 |
| Anexos | |
| Anexo A: Matriz de consistencia | 108 |
| Anexo B: Instrumento: cuestionario | 110 |
| Anexo C: Estadísticos de fiabilidad | 115 |
| Anexo D: Certificados de validez de contenido del instrumento | 118 |
| Anexo E: Base de datos | 145 |
| Anexo F: Artículo científico: Presupuesto por resultados y la capacitación del personal en la gestión financiera de la Unidad Ejecutora OGA-MININTER, Lima, 2016. | 151 |

Lista de tablas

| | | Pág. |
|-----------|---|-------------|
| Tabla 1. | Proceso de capacitación del personal | 38 |
| Tabla 2. | Matriz de operacionalización de la variable presupuesto por resultados (X1). | 57 |
| Tabla 3. | Matriz de operacionalización de la variable capacitación del Personal (X2). | 58 |
| Tabla 4. | Matriz de operacionalización de la variable gestión financiera (Y). | 58 |
| Tabla 5. | Población y muestra de estudio. | 62 |
| Tabla 6. | Técnicas e instrumentos de recolección de datos. | 64 |
| Tabla 7. | Niveles de confiabilidad. | 65 |
| Tabla 8. | Estadísticos de fiabilidad del instrumento: presupuesto por resultados. | 65 |
| Tabla 9. | Estadísticos de fiabilidad del instrumento: capacitación del personal. | 65 |
| Tabla 10. | Estadísticos de fiabilidad del instrumento: gestión financiera. | 66 |
| Tabla 11. | Validación de las encuestas, según el juicio de expertos. | 67 |
| Tabla 12. | Niveles de frecuencia del presupuesto por resultados en la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016. | 71 |
| Tabla 13. | Niveles de frecuencia de la capacitación del personal en la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016. | 72 |
| Tabla 14. | Niveles de frecuencia de la gestión financiera en la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016. | 73 |
| Tabla 15. | Determinación del ajuste de los datos para el modelo del presupuesto por resultados y la capacitación del | |

| | | |
|-----------|---|----|
| | personal en la gestión financiera de la Unidad Ejecutora 001: OGA - Mininter, Lima, 2016. | 74 |
| Tabla 16. | Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal. | 75 |
| Tabla 17. | Presentación de los coeficientes del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en la gestión financiera de la Unidad Ejecutora 001: OGA - Mininter, Lima, 2016. | 76 |
| Tabla 18. | Pseudo coeficiente de determinación de las variables. | 77 |
| Tabla 19. | Determinación del ajuste de los datos para el modelo del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en el registro de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA - Mininter, Lima, 2016. | 79 |
| Tabla 20. | Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal. | 79 |
| Tabla 21. | Presentación de los coeficientes del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en el registro de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016. | 80 |
| Tabla 22. | Pseudo coeficiente de determinación de las variables. | 81 |
| Tabla 23. | Determinación del ajuste de los datos para el modelo del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en el procesamiento de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA - Mininter, Lima, 2016. | 83 |
| Tabla 24. | Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal. | 83 |
| Tabla 25. | Presentación de los coeficientes del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en el procesamiento de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016. | 84 |
| Tabla 26. | Pseudo coeficiente de determinación de las variables. | 85 |
| Tabla 27. | Determinación del ajuste de los datos para el modelo del presupuesto por resultados y la capacitación del | |

| | |
|--|----|
| personal en la generación de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA - Mininter, Lima, 2016. | 87 |
| Tabla 28. Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal. | 87 |
| Tabla 29. Presentación de los coeficientes del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en la generación de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016. | 88 |
| Tabla 30. Pseudo coeficiente de determinación de las variables. | 89 |

Lista de figuras

| | Pág. |
|--|------|
| Figura 1. Distribución porcentual del presupuesto por resultados en la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016. | 71 |
| Figura 2. Distribución porcentual de la capacitación del personal en la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016. | 72 |
| Figura 3. Distribución porcentual de la gestión financiera en la Unidad Ejecutora 001: OGA - Mininter, Lima, 2016. | 73 |
| Figura 4. Representación del área COR como incidencia del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en la gestión financiera de la Unidad Ejecutora 001: OGA –Mininter, Lima, 2016. | 78 |
| Figura 5. Representación del área COR como incidencia del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en el registro de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016. | 82 |
| Figura 6. Representación del área COR como incidencia del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en el procesamiento de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016. | 86 |
| Figura 7. Representación del área COR como incidencia del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en la generación de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016. | 90 |

Resumen

El trabajo de investigación tuvo como objetivo demostrar la influencia del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en la gestión financiera de la Unidad Ejecutora 001: OGA - Mininter, Lima, 2016. Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios en escala de Likert para las variables presupuesto por resultados, capacitación del personal y gestión financiera. Estos instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos de confiabilidad y validez, que determinaron que los cuestionarios son válidos y confiables.

La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental / transversal y de nivel descriptiva / explicativa. La muestra de investigación estuvo constituida por 100 profesionales de la Unidad Ejecutora 001: OGA - Mininter, Lima, 2016 el muestreo fue no probabilístico. La metodología empleada fue el método de investigación científica de enfoque hipotético deductivo.

Los resultados de la investigación demuestran la influencia del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en la gestión financiera de la Unidad Ejecutora 001: OGA -Mininter, Lima, 2016.

Palabras claves: presupuesto por resultados, capacitación del personal y gestión financiera.

Abstract

The objective of this research was to demonstrate the influence of the results budget and the training of the personnel in the financial management of the Executing Unit 001: OGA - Mininter, Lima, 2016. The instruments used were Likert scale questionnaires for The variables budget by results, training of personnel and financial management. These instruments were submitted to the respective analyzes of reliability and validity, which determined that the questionnaires are valid and reliable.

The research was based on a quantitative approach, of a basic type, with a non - experimental / transversal design and descriptive / explanatory level. The research sample consisted of 100 professionals from the Executing Unit 001: OGA - Mininter, Lima, 2016 sampling was non - probabilistic. The methodology used was the scientific method of deductive hypothetical approach.

The results of the research demonstrate the influence of the results budget and the training of the personnel in the financial management of the Executing Unit 001: OGA-Mininter, Lima, 2016.

Key words: results budgeting, staff training and financial management.

Resumo

O trabalho de investigação presente teve como objetivo para demonstrar a influência do orçamento para resultados e a capacitação do pessoal na administração financeira da Unidade Executora 001: OGA - Mininter, Lima 2016. Os instrumentos que eram usados eram questionários em balança de Likert para as variáveis pressupostas por resultados, a qualificação do pessoal e administração financeira. Estes instrumentos foram sujeitos às análises respectivas de confiança e validade que determinaram que os questionários sejam válidos e seguros.

A pesquisa foi abordagem quantitativa, tipo básico, com um não experimental / transversal e design nível descritivo / explicativo. A amostra da pesquisa consistiu de 100 profissionais Unidade Executora 001: OGA - MININTER, Lima, 2016 era amostragem não probabilística. A metodologia utilizada foi o método de pesquisa científica abordagem hipotética dedutiva.

Os resultados da investigação demonstram a influência do orçamento para resultados e a qualificação do pessoal na administração financeira da Unidade Executora 001: OGA - Mininter, Lima, 2016.

Palavras chaves: pressuposto por resultados, a qualificação do pessoal e administração financeira.

I. Introducción

En América Latina y el Caribe, la búsqueda de mayor eficiencia y efectividad en la asignación de los recursos públicos motivó el interés por el Presupuesto por Resultados en adelante (PpR) o presupuesto basado en resultados (PbR). Cuando más escasos son los recursos, más importante es aumentar la efectividad de su uso.

Según, el Ministerio de Economía y Finanzas señala que desde el año 2007, el Perú viene implementado una de las reformas más importante en el Sistema Nacional de Presupuesto: El Presupuesto por Resultados. Dicha reforma tiene como finalidad asegurar que la población reciba los bienes y servicios que requiere en las condiciones deseadas y de esta manera, contribuir a la mejora de su calidad de vida.

El PpR se define como una estrategia de gestión pública que vincula la asignación de recursos a productos y resultados medibles a favor de la población. En este sentido, requiere la existencia de una definición clara y objetiva de los resultados a alcanzar, el compromiso por parte de las entidades para alcanzarlos, la determinación de responsables tanto para la implementación de los instrumentos del PpR, como para la rendición de cuentas del gasto público, y el establecimiento de mecanismos para generar información sobre los productos, los resultados y la gestión realizada para su logro.

Esta estrategia se implementa progresivamente a través de: (i) los Programas presupuestales, (ii) las Acciones de seguimiento, (iii) las Evaluaciones independientes, y (iv) los Incentivos a la gestión, entre otros instrumentos que determine el Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Dirección General de Presupuesto Público (DGPP), en coordinación de las demás entidades del Estado.

Mediante la Ley N° 28927, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2007, se dio inicio al proceso de la implementación de un presupuesto por resultados, con la finalidad de asegurar que la población reciba los bienes y servicios que requieren las personas en las condiciones deseadas, a fin de contribuir a la mejora de su calidad de vida. Uno de los propósitos también es articular los planes estratégicos sectoriales con la programación presupuestal.

Es evidente pues, que esta Ley sienta las bases sólidas para la implantación de un proceso presupuestal ligado a la planificación y susceptible de ser evaluado, a fin de mejorar la atención de los bienes y servicios a la población.

Sin embargo, existen estudios y análisis que concluyen que el proceso de gestión presupuestaria en el Perú, aún no logra consolidarse en un instrumento que promueva una provisión adecuada de los bienes y servicios públicos y el logro de los resultados positivos y permanentes a favor de la población a la que sirve.

Esto se debería a una débil articulación de la planificación y el presupuesto a nivel territorial, sectorial e institucional; la predominancia del enfoque institucional y sectorial por sobre el resultado que valora y requiere el ciudadano; la rigidez para gestionar como consecuencia de una normatividad abundante, desarticulada y contradictoria; el marcado énfasis en la gestión financiera, a pesar de los avances en identificación y monitoreo de productos; el débil desarrollo de mediciones del desempeño que permitan determinar si se logran o no los objetivos; la carencia de evaluaciones significativas que retroalimenten los procesos de toma de decisiones, entre otros.

En el año 2009, se inició el proceso de implementación del presupuesto por resultado en la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, actualmente cuenta con ocho (08) programas presupuestales: 0030: Reducción de delitos y faltas que afectan la seguridad ciudadana, 0031: Reducción del tráfico ilícito de drogas, 0032: Lucha contra el terrorismo, 0048: Prevención y atención de incendios, emergencias médicas rescates y otros, 0068: Reducción de vulnerabilidad y atención de emergencias por desastres, 0086: Mejora de los servicios del sistema de justicia penal, 0128: Reducción de la minería ilegal, 0139: Disminución de la incidencia de los conflictos protestas y movilizaciones sociales violentas que alteran el orden público.

Sin embargo, actualmente existe un deficiente seguimiento y monitoreo para el cumplimiento de metas e indicadores establecidos en los programas presupuestales lo que genera efectuar una inadecuada evaluación de resultados

tanto de las metas físicas como financieros, lo cual no permite alcanzar los objetivos establecidos en los planes.

También cabe indicar, que la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, cuenta con un déficit de personal capacitado y especializado en las áreas de presupuesto y planeamiento, por lo que es necesario que la Dirección General de Recursos Humanos del Ministerio del Interior, considere en el Plan de Desarrollo de las Personas; cursos de capacitación y especialización para el personal que labora en las indicadas áreas, dichos cursos deben estar a cargo de instituciones de reconocido prestigio académico, con la finalidad de que permita fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes del personal, orientados al cumplimiento de los objetivos de la institución.

En cuanto a la Gestión Financiera Pública en adelante (GFP) se puede decir que cumple un papel clave en el proceso de asignación y uso de los recursos públicos. La eficiencia de los sistemas de Gestión Financiera Pública es esencial para mejorar la gestión de recursos públicos; asimismo debe generar una buena relación costo – beneficio en el caso del gasto público, así como también mejorar la transparencia fiscal. Sin embargo, hay que mencionar la ausencia de buenos indicadores para medir la eficiencia de GFP como medio para mejorar su desempeño.

Para mejorar la Gestión de Recursos Públicos, es necesario que la planificación presupuestaria, la formulación de pronósticos de caja, la asignación presupuestaria y los sistemas de compras y contrataciones funcionen en paralelo. Por ello la integración de los sistemas de compras y contrataciones electrónicas con otros sistemas de la GFP, tales como el Sistema Integrado de Administración Financiera entre otros son de vital importancia.

1.1. Antecedentes

Internacionales

Boscan (2011), Presento la tesis de investigación titulada: *Gestión Presupuestaria por resultados en el sistema bibliotecario de las universidades públicas del estado Zulia*. (Tesis de Maestría), Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Zulia. Venezuela. Tuvo como objetivo general: Analizar la gestión presupuestaria en el sistema bibliotecario de las universidades públicas del estado Zulia y como uno de los objetivos específicos, determinar los elementos de la gestión presupuestaria en el sistema bibliotecario de las universidades públicas del estado Zulia; el tipo de investigación corresponde al descriptivo, no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables, La población lo constituyó las catorce (14) bibliotecas que integran el sistema bibliotecario de las universidades públicas del estado Zulia. La tesis llegó a las siguientes conclusiones: el modelo de gestión presupuestaria utilizado por el sistema bibliotecario constituye un modelo eficaz para el logro de los objetivos y metas que se plantean; ya que, se encuentra bien estructurado por sus principios. Los empleados encuestados cumplen paso a paso cada una de las etapas para llevar a cabo el proceso presupuestario. Las etapas de pre iniciación y elaboración se cumplen a través de la presentación del anteproyecto de presupuesto, a través del Plan Operativo Anual.

España. (2009) *El Total Performance Scorecard (TPS) en la gestión financiera de la asociación de profesores de la Universidad de Oriente, núcleo de Sucre* como requisito para optar al grado de Magíster Scientiarum en Ciencias Administrativas Mención Finanzas ante la Universidad de Oriente. El estudio tuvo como objetivo general desarrollar el enfoque del total performance scorecard (TPS), en la gestión financiera en la asociación de profesores de la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre (APUDONS). Por lo antes mencionado, tal investigación es un antecedente ya que analizaron el control de gestión financiero determinando la importancia de asumir estrategias gerenciales vitales para la toma de decisiones efectivas, el cual en el presente estudio, se hace referencia también al control de gestión financiero como aspecto determinante para la toma

de decisiones con la finalidad de medir su desempeño y la consecución de sus objetivos. En este sentido, contribuyó con el desarrollo del objetivo general y con elementos teóricos para abordar el objeto de estudio bajo investigación. De esta manera que, para lograr lo antes mencionado es necesario determinar y esbozar los fundamentos teóricos que sustentaron los conceptos e ideas del presente estudio.

Larios (2010) realizó un estudio titulado *Evaluación de la gestión financiera de las Pymes exportadoras del estado Lara periodo 2005/2009*, ante la Universidad Centro-Occidental Lisandro Alvarado como requisito para optar el grado de Magister Scientiarum en gerencia financiera. La investigación formuló como objetivo evaluar la gestión financiera de las Pymes exportadoras del estado Lara con el propósito de guiar las políticas financieras a la optimización de los resultados económicos-financieros periodo 2005/2009. La investigación realizada por Larios representa también un aporte significativo que orienta el desarrollo de la presente investigación, en virtud de que servirá para la elaboración de las bases teóricas. De esta manera, este estudio constituye un antecedente debido a que se enfoca en el estudio de la gestión financiera como parte importante de la planificación mediante la generación de indicadores financieros y no financieros, los cuales son de utilidad para la actual investigación para el desarrollo y logro del segundo objetivo específico del estudio.

Márquez (2011) en su Trabajo *gestión financiera de los institutos autónomos adscritos a la alcaldía del Municipio Maracaibo del Estado Zulia – Venezuela*, cuyo objetivo general fue analizar la gestión financiera de los Institutos Autónomos adscritos a la Alcaldía del Municipio Maracaibo del Estado Zulia, en el concluye que la importancia del control de la gestión financiera, además de las razones legales, contenidas en la constitución nacional, ley orgánica de administración financiera del sector público, ley orgánica de la contraloría general de la Republica y del sistema nacional de control fiscal y ley anticorrupción, que obligan a la rendición de cuentas mediante indicadores de desempeño, radica en la necesidad del gerente de comprobar el cumplimiento del plan-presupuesto. El objetivo principal del control de gestión pública es pues medir los procesos y

resultados a través de la evaluación de los niveles de eficacia, eficiencia, efectividad, calidad y economía.

Nacionales

Cárdenas, (2010), en su investigación titulada: *Evaluación Experimental de una Metodología de Capacitación en Trabajo en Equipo en la gestión presupuestaria*, para optar el título de Doctor en Psicología Social en la Facultad de Letras y Ciencias Humanas en la Pontificia Universidad Católica del Perú. La tesis tuvo los siguiente objetivo: Comprobar si el uso de la metodología de capacitación organizacional basada de manera proporcional en exposiciones y dinámicas lúdico - formativas mejora la autopercepción de desempeño en las dimensiones del trabajo en equipo en los equipos de trabajo; comprobar si fomenta la presencia de habilidades complementarias; comprobar si fomenta actitudes positivas; en los miembros de los equipos de trabajo; comprobar si fomenta la presencia de un objetivo común a todos los miembros; comprobar si fomenta el establecimiento de metas específicas de desempeño; y, comprobar si fomenta el reconocimiento de responsabilidades compartidas en los en los equipos de trabajo. La investigación es un estudio de tipo cuantitativo de nivel explicativo y diseño experimental. La población estuvo conformada por treinta colaboradores pertenecientes a un área de una organización privada y la muestra fue de 15 integrantes. En este estudio se arribó a las conclusiones relevantes, siendo las más importantes: Se comprobó que el uso de la metodología de capacitación organizacional basada de manera proporcional en exposiciones y dinámicas lúdico formativas mejoraron la autopercepción de desempeño en las dimensiones del trabajo en equipo en los equipos de trabajo; se comprobó que el uso de la metodología de capacitación organizacional si fomenta la presencia de habilidades complementarias; comprobó que el uso de la metodología de capacitación organizacional si fomenta actitudes positivas en los miembros de los equipos de trabajo; se comprobó que el uso de la metodología de capacitación organizacional si fomenta la presencia de un objetivo común a todos los miembros; se comprobó que el uso de la metodología de capacitación organizacional si fomenta el establecimiento de metas específicas de desempeño;

y, también se comprobó que el uso de la metodología de capacitación organizacional si fomenta el reconocimiento de responsabilidades compartidas en los equipos de trabajo.

Campos (2003). “Los procesos de control interno en el departamento de ejecución presupuestal de una institución del Estado”. Tesis para optar el grado de Magíster en Contabilidad. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. El método que se utilizó en la elaboración del trabajo es el descriptivo y se complementa además con técnicas para el recojo de información sobre todo en los Órganos de Control, así como en los Órganos señalados en la Ley de Adquisiciones y Contrataciones del Estado y su Reglamento. Las Conclusiones y Recomendaciones, plantean que el Control Interno a nivel de cualquier organización que se aplique, es importante, sin embargo, juega un rol primordial la calidad del factor humano.

Castillo (2004). “Reingeniería y Gestión Municipal”. Tesis para optar el grado académico de Doctor en Ciencias Contables y Empresariales. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Esta tesis sobre Reingeniería y Gestión Municipal, se ha desarrollado utilizando la metodología de comparación de resultados de gestión en gobiernos locales, con resultados obtenidos por establecimientos del sector privado que han aplicado la reingeniería como instrumento de gestión eficiente y eficaz. Las recomendaciones consideran: 1) Desarrollar un sistema de información para el proceso de toma de decisiones. 2) Comenzar la transformación de la cultura organizacional. 3) Promover la gestión municipal democrática y participativa.

Marcel (2007). “Presupuesto por Resultados: aspectos conceptuales y Experiencias Internacionales”. Conferencia en el Taller Nacional de Efectividad en el Desarrollo para Ejecutivos de Alto nivel MEF – PRODEV. Lima, Perú, 26 de marzo del 2007. Trata sobre los instrumentos y organización de procesos y lecciones de las experiencias internacionales y su relevancia para América Latina. Entre las lecciones de las experiencias latinoamericanas señala la implementación de los temas de: secuencia de reformas, consistencia interna y

sostenibilidad el respaldo político, necesidad de flexibilidad, capacidad de retroalimentación, resistencia.

Mejía (2012) en su Tesis “El Presupuesto por Resultados en la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”, de acuerdo a la investigación realizada y al análisis e interpretación de sus resultados concluye manifestando que el Presupuesto por Resultados influye significativamente en la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión por cuanto permite dinamizar las acciones concertadas y la participación de los actores que debe reflejarse en los programas presupuestales con el objetivo de conseguir los objetivos y metas en base a los resultados obtenidos.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

1.2.1 Presupuesto por resultados

El presupuesto por resultados es una estrategia de gestión pública que permite vincular la asignación de recursos presupuestales a los bienes y servicios (productos) y a resultados a favor de la población, con la característica de permitir que estos puedan ser medibles. Para lograrlo es necesario el compromiso de las entidades públicas, definir responsables, generar información, y rendir cuentas. El PpR se rige por la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.

La mayoría de países desarrollados ha implementado su propia versión del presupuesto por resultados, adaptándola a las realidades políticas y capacidades propias de cada uno. Desde mediados del siglo pasado se empiezan a registrar eventos aislados por cambiar el enfoque de la administración pública, intentando pasar de la mirada tradicional que prioriza la eficiencia y el control en el manejo de los recursos, hacia una gestión donde prevalezca la efectividad en el logro de resultados que mejoren la calidad de vida de la ciudadanía

En el caso de América Latina los esfuerzos de modernización de las administraciones públicas han sido variados, aunque ninguno llega a los niveles

aplicados en los países desarrollados en materia de presupuesto. Si bien la gestión por resultados es un concepto ampliamente aceptado en la región, la mayoría de países ha optado por aplicarla no mediante el proceso presupuestario en su integridad, sino a través de sistemas de seguimiento y evaluación, así como a través de convenios de desempeño.

Bajo este panorama, desde finales de 2006 el Perú tomó la decisión de implementar un Presupuesto por Resultados bajo un esquema inédito para la región, pero en línea con los postulados de reforma en la administración pública y algunas experiencias registradas en países desarrollados. Después de algunos intentos de aplicar la gestión por resultados mediante los convenios de gestión, el Congreso de la República avaló los desarrollos e iniciativas que el gobierno intentaba plasmar desde el Ministerio de Economía y Finanzas, definiéndose las bases para el diseño e implementación de un presupuesto por resultados en el Perú. Siguiendo un enfoque gradual, con el apoyo de la cooperación internacional y bajo el liderazgo de la Dirección Nacional del Presupuesto Público, desde 2007 se empezaron a diseñar las metodologías correspondientes y a fortalecer los equipos de trabajo.

El presupuesto por resultados es importante porque: Coloca al ciudadano como objetivo principal, vincula planificación con presupuesto, permite identificar duplicidades, prioriza lo potencialmente efectivo (reduce la inercia), mejora la focalización (cobertura de brechas de productos), genera una agenda de definición y seguimiento de indicadores, le da “evaluabilidad” al gasto público (se esclarece la lógica causal y la forma en que se van a medir las cosas) y señala las prioridades y la articulación de los niveles de gobierno hacia el logro de resultados nacionales.

Presupuesto

Para De Gregorio (2003):

Entendemos por presupuesto el documento contable en el que se prevén las actuaciones de la organización a través del establecimiento a priori de la aplicación de los recursos (gastos presupuestarios) así

como la obtención de los mismos (ingresos presupuestarios) para un período determinado (p.20).

Necesariamente el presupuesto de una institución se integra al sistema de planificación de la organización. Así se puede prever las actuaciones de la organización de acuerdo a la planificación estratégica marca los objetivos de la organización a largo plazo y el control operativo de la gestión. (De Gregorio, 2003, p.20).

El presupuesto público

Al respecto Rojas (2008, p.194), sostiene:

Es aquel que se formula para planificar y desarrollar la actividad gubernamental de un país. Estos presupuestos tienen una característica: primero se estima los gastos y luego se busca la forma de financiarlos, mediante la recaudación de impuestos, préstamos, etc.

Es importante señalar que en los últimos años el manejo del presupuesto administrado por las entidades del estado ha tenido muchos cambios, por ejemplo ahora el Perú cuenta con una estrategia muy importante denominada presupuesto por resultados en la cual se planifica los gastos públicos en beneficio de la población. Rojas (2008, p.194).

Al respecto Andía (2012, p.151), define:

El presupuesto constituye el instrumento de gestión del Estado que permite a las entidades lograr sus objetivos y metas contenidas en su plan operativo institucional. Asimismo, es la expresión cuantificada, conjunta y sistemática de los gastos a atender durante el año fiscal, por cada una de las entidades que conforman parte del Sector Público y refleja los ingresos que financian dichos gastos.

El presupuesto es la expresión cuantificadas de los gastos que permite cumplir los objetivos y metas previstos en el plan operativo institucional de una entidad del estado, teniendo los ingresos que financian dichos gastos. Andía (2012, p.151).

Presupuesto por resultados

Según, Andía (2016, p.124), manifiesta:

El presupuesto por resultados es un instrumento característico de la nueva gerencia pública, que ordena el ciclo presupuestal en función a resultados que valora y requiere el ciudadano y a los productos necesarios para lograrlos.

El presupuesto por resultados está siendo aplicado en todas la entidades del Estado, dado que es un instrumento que coadyuva a ordenar el ciclo presupuestal en función a resultados que valora y requiere el ciudadano y a los productos necesarios para lograrlos.

El Presupuesto por programas

Al respecto Andía (2016), sostiene:

Se denomina programa presupuestal a la categoría que constituye un instrumento del presupuesto por resultados, que es una unidad de programación de las acciones de las entidades públicas, las que integradas y articuladas se orientan a proveer productos, para lograr un resultado específico en la población y así contribuir al logro de un resultado final asociado a un objetivo de política pública (p.125).

El presupuesto por programas al constituir un instrumento del presupuesto por resultados pone el énfasis en la planificación y en el estudio de las diversas alternativas para alcanzar un mismo objetivo. El presupuesto por programas refleja la gestión planificada, mediante la triple clasificación orgánica, económica y funcional (Andía, 2016, p. 125).

Según, la USAID-PERU (2009), sostiene:

Al presupuesto por resultados como un enfoque para elaborar el presupuesto público, en el que los recursos se programan, asignan, ejecutan y evalúan en relación a los cambios específicos positivos que se quieren alcanzar en el bienestar ciudadano, además el presupuesto

por resultados tiene una visión integrada de la planificación y del presupuesto. Cuando mencionamos planificación, indicamos qué es lo que queremos alcanzar en términos de resultados y el concepto presupuesto, indicamos en qué vamos a gastar para alcanzar lo que queremos (p.6).

El presupuesto por resultados es el mecanismo por el cual el gasto público se orienta a atender las necesidades básicas de la población, logrando mejorar los niveles de vida de los ciudadanos y que uno de los objetivos fundamentales de la administración pública es contar con un Estado capaz de proveer de manera eficaz bienes y servicios públicos que requiere la población (USAID-PERU, 2009, p 6).

Además, el Congreso de la República del Perú en el enfoque al presupuesto por resultados dice que se debe permitir visualizar a la población objetivo y a los usuarios como destinatarios de los recursos públicos dando cuenta hacia quiénes se dirigen los recursos del Estado.

El Presupuesto por resultados (PpR) emerge como el componente central de un proceso de reformas, Marcel (2006), manifestó:

“El presupuesto por resultados es la reestructuración de los procesos presupuestarios, para incorporar información sobre desempeño, destino de los recursos, mandatos y compromisos, evaluación de resultados mediante indicadores y sostenibilidad de las inversiones” (p.24).

Al respecto; Abredop (2010), señaló:

“El presupuesto basado en resultados (PbR) es un instrumento flexible que permite modificar y mejorar de manera estructural las decisiones y medidas del proceso de planeación, programación presupuestaria y ejecución del gasto, haciendo énfasis en los resultados de los programas de gobierno”. (p.51).

El presupuesto basado en resultados, es un instrumento flexible que permite modificar y mejorar de manera estructural las decisiones, basado en consideraciones objetivas para la asignación de fondos, con la finalidad de modificar el volumen y la calidad de los bienes y servicios públicos, mediante estrategias para obtener los resultados esperados.(Abredop, 2010, p. 51).

Álvarez (2011, p. 602) define que:

“El presupuesto por resultados es un instrumento de planificación y de gestión económico – financiero asociado a la obtención de resultados, que integra la programación, formulación, aprobación, ejecución y evaluación del presupuesto en una visión del logro de resultados de la inversión realizada a través de programas estratégicos, así como a la obtención de objetivos estratégicos prioritarios se considera también un nuevo enfoque para elaborar el presupuesto público”.

Asimismo, señala que al realizar el análisis de la propuesta del presupuesto por resultados se puede apreciar dos dimensiones: dimensión estratégica y dimensión técnica presupuestal, señalando un aspecto muy importante que debemos tener en cuenta, dimensión estratégica, se encuentra incluida en la etapa de la programación presupuestal, que ahora se denomina programación presupuestaria estratégica (PPE).

El mismo Abredop, (2010), sostiene:

El PbR es un instrumento de naturaleza neutral, si yo demuestro que lo que hago da resultados ayuda a alcanzar los objetivos propuestos, no sólo no disminuye el monto de los recursos que recibo, sino que pueden aumentar; asimismo, si no doy resultados seguramente habrá una restricción en el presupuesto.- Dependiendo del programa y de la utilidad del mismo para alcanzar los objetivos, así como de los resultados que se obtengan, se tendrá un aumento o una disminución de recursos. (p.55).

El PbR es un instrumento de naturaleza neutral, si yo demuestro que lo que hago da resultados y ayuda a alcanzar los objetivos propuestos, y en caso contrario si no hay resultados habrá una restricción en el presupuesto, ocasionando que los objetivos propuestos sean inalcanzables, generando pérdidas. (Abredop, 2010, p. 55).

El Presupuesto por Resultado no es una fuente de financiamiento, es una forma de asignar y ejecutar los recursos públicos, de manera tal, que produzcan mejoras en la calidad de vida de la población. Algunos “mitos” de acuerdo a la guía informativa de USAID/PERU (2009), sostiene:

El Presupuesto es un enfoque para formular, ejecutar, hacer el seguimiento y evaluar el presupuesto con una articulación entre los bienes y servicios (productos) a ser provistos por el estado, y los cambios generados en el bienestar ciudadano (resultados). (p. 10)

El Presupuesto por resultados al formular, ejecutar, hacer el seguimiento y evaluar el presupuesto, los montos estimados de recursos públicos del Presupuesto Institucional de Apertura del año fiscal correspondiente son referenciales y pueden estar sujetos a cambios de acuerdo a los recursos efectivamente recaudados debido a la evolución de la economía nacional e internacional, y las modificaciones normativas. (USAID/PERU, 2009, p. 10).

USAID-PERU (2009) precisa que:

Tradicionalmente, la lógica presupuestaria gira en torno a las demandas de las instituciones, en función a lo que éstas necesitan o requieren para hacer lo que siempre han venido haciendo o para expandir su radio de acción. Esta visión institucional genera una desarticulación de las distintas entidades de gasto en la provisión de bienes y servicios públicos y hace invisible a la persona y sus necesidades. En cambio del presupuesto por resultados, central el proceso presupuestario en función a los resultados (que deben ser tangibles, visibles), que se deben generar sobre la persona, los mismos que responden a lo que ella realmente necesita y valora. (p. 15).

La lógica tradicional presupuestaria gira en torno a las demandas de las instituciones, en función a lo que éstas necesitan o requieran para hacer lo que siempre han venido haciendo; En cambio con el enfoque del PpR es centrar el proceso presupuestario en función a los resultados que se deben generar sobre la persona, los que responden a sus verdaderas necesidades. (USAID-PERU, 2009, p. 15).

Cambios que promueve el Presupuesto por Resultados

USAID: PERU (2009) menciona:

Que en la lógica tradicional, el presupuesto se aprueba principalmente en función a sus líneas de gastos denominadas actividades y proyectos, así como en función a la clasificación económica, sus montos usualmente responden a un patrón histórico e inercial determinado a nivel institucional y por insumos. En la lógica del presupuesto por resultados, se propicia la aprobación de niveles de intervención para la provisión del producto. (p. 16).

En la lógica tradicional, el presupuesto se aprueba principalmente en función a sus líneas de gastos denominadas actividades y proyectos así como en función a la clasificación económica y al resultado que valora y precisa el ciudadano. De los insumos a los productos, del incremento presupuestal a la cobertura de productos y del control puramente financiero al monitoreo de la secuencia: insumo-producto-resultado. (USAID PERU, 2009, 16).

El Gasto Público

Andía (2014), sostiene:

Es el conjunto de erogaciones que por concepto de gasto corriente, gasto de capital y servicios de deuda, realizan las entidades con cargo a los créditos presupuestarios aprobados en los respectivos presupuestos, estén orientados a la atención de la prestación de servicios públicos y acciones desarrolladas por las entidades de

acuerdo a sus funciones y objetivos institucionales. Se desagregan conforme a los clasificadores correspondientes. (p. 96).

El gasto público es la inversión de los ingresos de las entidades públicas en la satisfacción de las necesidades colectivas, con cargo a los créditos presupuestarios aprobados en los respectivos presupuestos. Sólo cuando este último requisito se cumple, puede el gobierno tomar las medidas administrativas necesarias para hacer nacer la obligación. (Andía, 2014, 96).

Dimensiones del presupuesto por resultados

Según Álvarez (2011), señaló:

Que al realizar la propuesta del PpR, se puede apreciar dos dimensiones a las que denomina: dimensión estratégica y dimensión técnica presupuestal, señalando un aspecto muy importante que se debe tener en cuenta; la dimensión estratégica se encuentra incluida en la etapa de la Programación Estratégica (PPE). (p.p. 605-606).

Dimensión 1: Estratégica

Comprende:

- Definición de la visión y misión en el marco del plan estratégico.
- Identificación de los objetivos estratégicos generales que estarán asociados a los programas estratégicos.
- Definir los programas estratégicos del pliego.
- Diagnóstico e identificación del problema central del programa estratégico.
- La identificación de las causas del programa central.
- La identificación de los efectos
- Definir los objetivos estratégicos así como medios y fines.
- Plantear las alternativas de solución
- Obtención de resultados
- Diseñar los indicadores de medición

Establecer los indicadores de medición para cada objetivo específico.

Dimensión 2: Técnico presupuestal

El presupuesto por resultados, desde el punto técnico presupuestal, plantea un esquema que integra las etapas de programación, formulación, aprobación, ejecución y evaluación con la dimensión estratégica que asocia los conceptos de misión (funciones, atribuciones y competencias), problema central y objetivos estratégicos y los problemas estratégicos a una visión de logro de resultados a favor de la población objetivo, retroalimentado los procesos presupuestarios si fuera posible para reasignar, reprogramar o ajustar las variaciones cuando estas no justifiquen o los resultados sean negativos.

La dimensión técnico presupuestal se puede resumir de la siguiente manera:

Programación estratégica

¿Qué se quiere hacer con los recursos financieros?

Se determinan los programas estratégicos.

Se aplican los procedimientos señalados en la dimensión estratégica.

Se define la escala de prioridades de los objetivos estratégicos.

Se estiman los ingresos y la demanda global de gastos con el objeto de asignar créditos presupuestarios a los programas estratégicos.

Se define la estructura de financiamiento del programa estratégico.

Formulación

¿Cómo se deben asignar los créditos presupuestarios?

Se define la estructura de los programas estratégicos.

Se define la estructura funcional.

Se define las metas presupuestarias.

Se determinan los indicadores de medición de los programas estratégicos.

Se consignan las cadenas de gastos (créditos presupuestarios) y las respectivas fuentes de financiamiento.

Ejecución

¿Sobre la base de qué mecanismos y prioridades se ejecuta el presupuesto?

El presupuesto por resultados se ejecuta sobre la base de los siguientes pasos:

Programación mensual de ingresos y gastos.

Asignación trimestral de gastos otorgados por el MEF.

Programación trimestral de gastos formulados por la entidad sobre la base de la asignación trimestral.

Aprobación del calendario de compromisos.

Control anterior y concurrente de la ejecución de gastos.

Evaluación

¿Cómo se están logrando los resultados?

¿Qué aspectos justifican su continuidad?

Evaluación de los resultados de los indicadores desde el ámbito de la medición de los insumos, productos, resultados intermedios y resultados finales.

Implementación del presupuesto por resultados

El PpR, se implementa progresivamente a través de: 1) los programas presupuestales, 2) las acciones de seguimiento, 3) las evaluaciones independientes y 4) los incentivos a la gestión.

Programa presupuestal

Es una categoría presupuestaria que constituye un instrumento del presupuesto por resultados, y que es una unidad de programación de las acciones de las

entidades públicas, las que integradas y articuladas se orientan a proveer productos para lograr un resultado específico en la población y así contribuir al logro de un resultado final asociado a un objetivo de política pública. MEF (2015, p.15).

Elementos que comprende el Programa Presupuestal:

Producto:

Es el conjunto articulado de bienes y/o servicios que recibe la población beneficiaria con el objeto de generar cambio.

Acciones comunes:

Son los gastos administrativos de carácter exclusivo del programa presupuestal, los que además no pueden ser identificados en los productos del programa presupuestal, ni pueden ser atribuidos enteramente a uno de ellos.

Proyecto:

Constituye una intervención limitada en el tiempo, de la cual resulta un producto final, que concurre a la expansión de la acción del Gobierno.

Actividad:

Es una acción sobre una lista específica y completa de insumos (bienes y servicios necesarios y suficientes), que en conjunto con otras actividades garantizan la provisión del producto.

Indicador:

Es un anuncio que define una medida sobre el nivel de logro en el resultado, los productos y/o actividades.

Meta:

Es el valor numérico proyectado de los indicadores.

Seguimiento

El seguimiento es una actividad continua y extensiva, que permite verificar el logro de las metas establecidas en los resultados y productos de los programas

presupuestales. Dicho seguimiento está a cargo de la Dirección General de Planificación y Presupuesto.

Evaluaciones independientes

La evaluación consiste en el análisis sistemático y objetivo de un proyecto, programa o política en curso o concluida; con el objeto de proporcionar información confiable y útil en el proceso de toma de decisiones de gestión y presupuestales. La evaluación utiliza herramientas técnicas que analizan diseño gestión, desempeño, resultados e impactos del objeto evaluado.

Para garantizar su objetividad en el marco del PpR, actualmente, se viene implementando las llamadas evaluaciones independientes, que son realizadas por personas naturales o jurídicas diferentes de las que diseñan y/o ejecutan las intervenciones públicas que son objeto de evaluación.

Incentivos a la mejora de la gestión

Son financiamientos directos que reciben las entidades, por el cumplimiento de metas que redundan en una mejor gestión en la entrega de bienes y servicios a la sociedad. Comprenden el uso de reglas claras de evaluación y monitoreo, la generación de información referida a las metas y los premios. Pretenden trasladar las acciones del estado hacia una gestión por resultados.

1.2.2. Capacitación del personal

La capacitación es el conjunto de acciones de preparación continuas y planificadas concebido como una inversión que desarrollan las organizaciones, dirigidas a mejorar las competencias y calificaciones de los trabajadores, para cumplir con calidad las funciones del cargo, asegurar su desempeño exitoso y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicios.

Louffat (2012, p.134) señaló:

Que, la capacitación es el proceso técnico, sistemático y permanente de la administración del potencial humano que se encarga de las condiciones para que el personal desarrolle sus niveles de competencias profesionales y personales a corto, mediano y largo plazo. (p.134).

Mazabel (2011) indicó:

Que, la capacitación es una actividad de mejoramiento de la calidad de los recursos humanos, valiéndose de todos los medios de formación que conduzcan al incremento del conocimiento, desarrollo de habilidades y al cambio de actitudes en cada uno de los trabajadores, para lograr una mejor eficiencia. (p.87).

Chiavenato (2011, p.322) manifestó:

Que, la capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicada de manera sistemática y organizada, por medio de la cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. (p.322).

Snell y Bohlander (2012, p.292) señalaron:

Que, el término capacitación a menudo se utiliza para describir casi cualquier esfuerzo que inicia una organización con el fin de fomentar el aprendizaje entre sus miembros. (p.292).

Dice Silíceo (2004, p.25).

La capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador.

La capacitación de personal se realiza conforme a las necesidades reales de una empresa u organización y está dirigida hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del trabajador, a fin de que los conocimientos adquiridos sean aplicados en sus puestos de trabajo, los mismos que coadyuvarán a lograr los objetivos previstos por la institución.

Ibáñez, M. (201, p.211) al respecto dice que:

“Es el proceso educativo de corto plazo, en el que se hace uso de un conjunto de técnicas debidamente estructuradas dentro de un procedimiento planeado, sistemático y organizado.

Todo este proceso de capacitación va dirigido al personal para que adquiera nuevos conocimientos y le ayude a fortalecer su desarrollo personal y mejorar su desempeño actual, dentro de la institución.

Tabla 1

Proceso de capacitación del personal.

| N° | Autor | Etapas |
|----|----------------------|--|
| 01 | Idalberto Chiavenato | 1.- Detección de necesidades de capacitación 2.- Programa de capacitación 3.- Ejecución de la capacitación 4.- Evaluación de los resultados de la capacitación |
| 02 | Enrique Louffat | 1.- Diagnóstico de las necesidades de capacitación 2.- Diseño de la capacitación 3.- Implementación de la capacitación 4.- Evaluación de la capacitación |
| 03 | Snell y Bohlander | 1.- Evaluación de las necesidades 2.- Diseño del programa de capacitación 3.- Implementación del programa de capacitación 4.- Evaluación del programa de capacitación |

Nota:; Chiavenato, Louffat y Snell Bohlander.

Según Snell y Bohlander (2012) señaló:

Que para asegurar que las inversiones en la capacitación y desarrollo tengan un máximo efecto posible, se debe utilizar un enfoque estratégico y sistemático, el cual engloba cuatro fases: 1. Evaluación de necesidades de capacitación, 2. Diseño del programa de capacitación, 3. Implementación del programa de capacitación, 4. Evaluación del programa de capacitación. (p.293).

Dimensiones de la capacitación del personal

Dimensión 1: Evaluación de las necesidades de capacitación

Según Louffat (2012)), indica:

Que la necesidad de capacitación es el punto de inicio para poder establecer un programa, proceso o actividad de capacitación, la idea es describir a priori en que aspectos debe focalizar la capacitación. (p.136).

Chiavenato (2011), señala:

Que se refiere al diagnóstico preliminar necesario para la detección de las necesidades de capacitación. (p.p. 325-328).

Snell y Bohlander (2012) manifiesta:

Que independientemente de quién hace la evaluación de las necesidades de capacitación dentro de una organización, esta debe ser conducida de manera sistemática utilizando los tres diferentes tipos de análisis: el análisis de la organización, el análisis de tareas y el análisis de personas (p.294).

Análisis de la Organización

El análisis de la organización es un examen del ambiente, de las estrategias y de los recursos de la organización para determinar en donde se debe dar énfasis a la capacitación.

Análisis de las tareas

El análisis de las tareas implica revisar la descripción y las especificaciones de los puestos para identificar las actividades desempeñadas en un puesto y los conocimientos, habilidades y capacidades necesarias para realizarlas. En consecuencia, es el proceso con el cual se determina el contenido de un programa de capacitación basándose en un estudio de las tareas y deberes implicados en el puesto.

Análisis de las personas

Es la determinación de las personas específicas que necesitan capacitación. Un análisis minucioso ayuda a las organizaciones a evitar el error de enviar a todos los empleados a una capacitación cuando algunos no lo necesitan.

Dimensión 2: Diseño del programa de capacitación

Según Louffat (2012), manifiesta:

Que el diseño trata de desarrollar los aspectos de contenidos o fundamentos pedagógicos del programa de capacitación. (p.140),

Snell y Bohlander (2012, p.300), señala:

Que una vez que se ha determinado las necesidades de capacitación, el siguiente paso es el diseño del programa de capacitación, el cual debe enfocarse en, los asuntos relacionados: objetivos instruccionales, disposición y motivación de los capacitandos, principios de aprendizaje. (p.300).

Objetivos Instruccionales

Describen las habilidades o conocimientos que se van a adquirir y las actitudes que se van a cambiar. Son los resultados de un programa de capacitación.

Disposición y motivación de los capacitados

La disposición de los capacitandos se refiere a si su experiencia los ha hecho receptivos a la información que recibirán. La otra condición previa al aprendizaje

es la motivación de los capacitandos, la organización necesita ayudar a los empleados a entender la relación entre el esfuerzo que dedican a la capacitación y la recompensa.

Principios del aprendizaje

Los programas de capacitación tienen más probabilidades de ser eficaces si incorporan los principios de aprendizaje como son: establecimiento de metas, importancia de la presentación, modelado, diferencias individuales, práctica activa y repetición, aprendizaje global en comparación con el aprendizaje parcial, aprendizaje masivo en comparación con el aprendizaje distribuido, retroalimentación y refuerzo.

Dimensión 3: Implementación del programa de capacitación

Según Louffat (2012), menciona:

Que es la etapa encargada de operacionalizar la ejecución de los programas, actividades o curso de capacitación. (p.141).

Snell y Bohlander (2012), indica:

Que en la implementación de un programa de capacitación, los métodos de instrucción son donde “la llanta muerde el camino”. Al elegir entre varios métodos de capacitación lo principal es establecer cuáles son adecuados para los conocimientos, habilidades y capacidades que se deben aprender. (p.305).

Métodos en el puesto

Método por el cual los empleados adquieren experiencia práctica con instrucciones de su supervisor o de otro capacitador.

Métodos fuera del puesto

Es la capacitación fuera del local de trabajo, en un aula. Los capacitandos son reunidos en un local y cuentan con ayuda de un instructor, profesor o gerente que transmite el contenido del programa de capacitación. Se trata de una situación de

laboratorio y está aislada del local de trabajo. Es el tipo de capacitación más utilizado. Las organizaciones suelen divulgar las horas dedicadas per cápita para evaluar el tiempo que el educando pasa en clase.

Desarrollo gerencial

Durante la última década la importancia del desarrollo gerencial ha aumentado, ya que muchos gerentes experimentados han comenzado a retirarse y las empresas están teniendo dificultades para reemplazar los conocimientos que proporcionan.

Dimensión 4: Evaluación del programa de capacitación

Louffat (2012) señaló:

Que todo proceso de evaluación implica comparar lo que se ha obtenido en periodos de tiempos diferentes. (p.151).

Chiavenato (2009, p.376) manifestó:

Que la evaluación consiste en revisar los resultados obtenidos con la capacitación. (p.376).

Snell y Bohlander (2012), señaló:

Que la capacitación, como cualquier otra función de la administración de recursos humanos debe ser evaluada para establecer su efectividad. Existe una amplia variedad de métodos para determinar hasta qué grado los programas de capacitación mejoran el aprendizaje, influyen en el comportamiento en el trabajo y repercuten en el desempeño final de la organización. Cuatro criterios para evaluar la capacitación: reacciones, aprendizaje, comportamiento y resultados. (p.318).

Reacciones

Uno de los enfoques más sencillos y comunes para evaluar la capacitación es evaluar las reacciones del participante. Los capacitandos satisfechos tienen más probabilidades de enfocarse en los principios de la capacitación y utilizar la

información en el puesto. Por lo contrario, la insatisfacción con la capacitación contribuye a una baja satisfacción laboral.

Aprendizaje

Hacer una prueba de sus conocimientos y habilidades antes de comenzar el programa de capacitación, proporciona una base estándar de los participantes, que puede medirse otra vez después de la capacitación para determinar la mejora.

Comportamiento

Por varias razones los capacitandos pueden no demostrar cambios de comportamiento una vez que regresan a sus puestos. La transferencia de la capacitación consiste en la aplicación efectiva de los principios aprendidos a lo que se requiere en el puesto.

Resultados

Los resultados lo constituyen los beneficios derivados de la capacitación en relación con los costos en que se incurrió al aplicarla y corresponde a los gerentes de recursos humanos la responsabilidad de calcularlos y presentarlos a la alta gerencia de la empresa.

Se puede afirmar que la capacitación del personal en toda organización sea esta grande o pequeña es de vital importancia, dado que mediante ella se tendrán trabajadores capacitados y actualizados en las diferentes áreas de trabajo los que coadyuvaran a lograr las metas y objetivos previstos por la organización.

1.2.3. Gestión Financiera

La gestión financiera es el proceso que involucra los ingresos y egresos atribuibles a la realización de manejo racional del dinero en las organizaciones y en consecuencia, la rentabilidad financiera generada por el mismo. Esto nos permite definir el objetivo básico de la gestión financiera desde dos elementos: la generación de recursos o ingresos, y en segundo lugar la eficiencia y la eficacia o

esfuerzos y exigencias en el control de los recursos financieros, para obtener niveles aceptables y satisfactorios en su manejo (Sánchez, 2008)

La gestión financiera es aquella disciplina que se ocupa de determinar el valor y tomar decisiones. La función primordial de las finanzas es asignar recursos, lo que incluye adquirirlos, invertirlos y administrarlos. La gestión financiera se interesa en la adquisición, financiamiento y administración de activos con alguna meta global en mente (Castro, 2008). La gestión financiera se encarga de analizar las decisiones y acciones que tienen que ver con los medios financieros necesarios en las áreas de dicha organización, incluyendo su logro, utilización y control. La gestión financiera es la que convierte a la misión y visión en operaciones monetarias.

La importancia de la gestión financiera es evidente al enfrentar y resolver el dilema liquidez rentabilidad, para proveer los recursos necesarios en la oportunidad precisa; con la toma de decisiones más eficiente de dicha gestión y para que se aseguren los retornos financieros que permitan el desarrollo de la empresa (Mora, 2009)

La gestión financiera es de gran importancia para cualquier organización, teniendo que ver con el control de sus operaciones, la consecución de nuevas fuentes de financiación, la efectividad y la eficiencia operacional, la confiabilidad de la información financiera y el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables.

Banco Interamericano de Desarrollo (2010) señaló:

Que la Gestión Financiera Pública (GFP) es el conjunto de elementos administrativos de las organizaciones públicas que hacen posible la captación de recursos y su aplicación para la concreción de los objetivos y las metas del sector público. Está conformada por los principios, las normas, los organismos, los recursos, los sistemas y los procedimientos que intervienen en las operaciones de programación, gestión y control necesarias tanto para la captación como para el gasto de recursos. (pp. 50-51).

La Ley N° 28112, Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público en su artículo 3° señala que es un conjunto de normas, principios y procedimientos utilizados por los sistemas que lo conforman y, a través de ellos, por las entidades y organismos participantes en el proceso de planeamiento, captación, asignación, utilización, custodia, registro, control y evaluación de los fondos públicos.

Los sistemas integrantes de la Administración Financiera del Sector Público y sus respectivos órganos rectores son los siguientes:

Sistema Nacional de Presupuesto: Dirección Nacional del Presupuesto Público.

Sistema Nacional de Tesorería: Dirección Nacional del Tesoro Público.

Sistema Nacional de Endeudamiento: Dirección Nacional del Endeudamiento Público.

Sistema Nacional de Contabilidad: Dirección Nacional de Contabilidad Pública.

Con estos sistemas se busca mejorar la capacidad de gestión financiera mediante la adecuada utilización de los recursos:

Prevé fuentes y asigna fondos.

Determina la cuantía de ingresos.

Capta vía endeudamiento.

Elabora la cuenta general de la república.

Consecuentemente generan información integrada de vital importancia para la toma de decisiones.

Ventajas que generan los sistemas:

Proveer los mecanismos adecuados para el registro y control diario.

Agilizar la programación financiera.

Contabilidad una fuente segura.

Transparencia en la ejecución de los gastos.

Programación y seguimiento físico – financiero.

Registros contables oportunos.
Control de la deuda de manera adecuada.
Información gerencial y analítica en tiempo real.
Identificación de áreas/asuntos/ unidades a ser fiscalizadas.
Disminución de reuniones y traslados – Auditoría.
Mejor técnica para seleccionar entidades a ser auditadas.
Mayor presencia de la acción fiscalizadora.
Proveer información consolidada en forma oportuna.
Mejorar las herramientas para la toma de decisiones.

Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico: Centro Nacional de Planeamiento Estratégico.

Sistema Nacional de Inversión Pública.

Sistema de Gestión de Recursos Humanos: Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Sistema Nacional de Control: Contraloría General de la República.

Ley de Contrataciones del Estado, Ley N° 30025.

En cuanto a la gestión financiera de una empresa tenemos que es la manera de obtener dinero (físico, billetes, cheques, tarjetas de crédito, entre otros). Así como asignar, controlar y evaluar el uso de recursos financieros de la empresa, para así poder lograr máximos rendimientos, y una utilidad beneficiosa.

Flores (2002, p.11) señaló:

La Gestión financiera como parte integrante del sistema de información de un ente, es la técnica de procesamiento de datos que permite obtener información sobre la composición y evolución del patrimonio de dicho ente, los bienes de propiedad de terceros en poder del mismo y ciertas contingencias. Dicha información debería ser de utilidad para facilitar las decisiones de los administradores.

Flores (2002, p.12) estableció:

“La parte financiera se ocupa de explicar y normar las tareas de descripción principalmente cuantitativa, de la existencia y circulación de objetos, hechos y personas diversas de cada ente u organismo social y de la proyección de los mismos en vista al cumplimiento de metas organizacionales a través de sistemas basados en un conjunto de supuestos básicos y adecuados a cada situación”.

Paredes (2006, p.34) manifestó:

Que, en el ámbito del sector público se define al Sistema de Administración Financiera como el conjunto de subsistemas, principios, normas, recursos y procedimientos que intervienen en las operaciones de programación, gestión y control necesarias para captar los fondos públicos y aplicarlos para la concreción de los objetivos y metas del Estado en forma eficiente.

Asimismo, indica que el Sistema de Administración Financiera también se define como un sistema integrado, que mediante la planificación, determinación, obtención, utilización, registro, e información y control, persigue la eficiente gestión de los recursos financieros del Estado para la satisfacción de las necesidades colectivas.

El marco legal de la administración financiera pública.

El estado en materia de administración financiera del sector público ha emitido normas básicas para una gestión integral y utilización de los fondos públicos. El SIAF constituye el medio oficial para el registro, procesamiento y generación de información relacionada con la Administración Financiera del Sector Público (art. 10, Ley 28112, Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público, 2003). Las entidades del sector público en sus niveles de gobierno nacional, regional y local usan el SIAF de forma obligatoria para el proceso de información económica, financiera y presupuestal.

En conclusión, la gestión financiera pública es un conjunto de elementos administrativos de las organizaciones públicas que hacen posible la captación de recursos y su aplicación para la concreción de los objetivos y metas del sector público en beneficio de la población.

La Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público”, que establece en su Artículo 10 que el registro de la información es único y de uso obligatorio por parte de todas las entidades y organismos del Sector Público, a nivel nacional, regional y local y se efectúa a través del Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público (SIAF-SP) que administra el Ministerio de Economía y Finanzas, a través del Comité de Coordinación; Asimismo, el SIAF-SP constituye el medio oficial para el registro, procesamiento y generación de la información relacionada con la Administración Financiera del Sector Público, cuyo funcionamiento y operatividad se desarrolla en el marco de la normatividad aprobada por los órganos rectores. (Ley N° 28112).

Dimensiones de la gestión financiera

Dimensión 1: Registro de información

El registro de la información es único y de uso obligatorio por parte de todas las entidades y organismos del Sector Público, a nivel nacional, regional y local y se efectúa a través del Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público (SIAF-SP) que administra el Ministerio de Economía y Finanzas, a través del Comité de Coordinación (Ley N° 28112).

Andía (2016, p. 103) señaló:

El SIAF SP permite que las entidades registren sus operaciones financieras y presupuestarias, utilizando para ello una Tabla de Operaciones nutrida por los clasificadores del ingreso y gasto y por el Plan Contable Gubernamental que es elaborado por la Contaduría Pública de la Nación. En ese sentido, el SIAF controla el manejo de los recursos del Tesoro Público y las demás fuentes de financiamiento.

Dimensión 2: Procesamiento de información

Según el Ministerio de Economía y Finanzas indica:

Es la capacidad del SIAF SP, para efectuar cálculos de acuerdo con una secuencia de operaciones preestablecida. Estos cálculos pueden efectuarse con la base de datos de la entidad introducidos recientemente en el sistema o bien con datos que están almacenados.

Dimensión 3: Generación de información.

Según el Ministerio de Economía y Finanzas indica:

El SIAF-SP genera información sobre los Estados Financieros, Estados Presupuestarios, Conciliaciones Financieras y otras, que son importantes para la toma de decisiones.

1.3. Justificación

Justificación teórica

Los resultados de esta investigación podrán servir de marco orientador a los funcionarios, profesionales y técnicos para ampliar sus conocimientos sobre la influencia que podría existir del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en la gestión financiera de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016; asimismo estos resultados podrían sistematizarse para luego ser incorporado al campo del conocimiento de la ciencia, ya que se estaría demostrando la influencia que podría existir de manera constante entre las variables materia de estudio.

Justificación práctica

Esta investigación se realiza por la necesidad de demostrar la influencia del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en la gestión financiera de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter; Lima, 2016, en razón que desde el año 2007, el Perú viene implementando la reforma más importante en el Sistema

Nacional de Presupuesto: El presupuesto por resultados (PpR), cuya finalidad es asegurar que la población reciba los bienes y servicios que requieren, para contribuir a la mejora de calidad de vida de las personas; ya que aún existen deficiencias en el seguimiento y evaluación de los programas presupuestales que es el instrumento más importante del PpR, lo cual se logrará demostrar a través de las conclusiones y recomendaciones que se arriben en el presente estudio.

Justificación metodológica

Desde el punto de vista metodológico, para alcanzar los objetivos planteados y a su vez dar respuesta a la problemática, se emplea la técnica de la encuesta directa a profesionales en las áreas claves de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016 que serán contestadas mediante una escala de valoración. Con cada pregunta se busca determinar el grado de cercanía, las actividades reales con respecto a lo establecido por los teóricos en las áreas de presupuesto, personal y financiera. Los métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos empleados en la investigación, una vez demostrada su validez y confiabilidad podrán ser utilizados en otros trabajos de investigación.

Justificación epistemológica

Sobre este tema es importante reflexionar acerca de cómo contribuirá nuestro estudio en la línea de investigación planificación y control financiero en las materias específicas de presupuesto por resultados, capacitación del personal y la gestión financiera.

La investigación contribuirá a fortalecer los conocimientos sobre el presupuesto por resultados, capacitación del personal en la gestión financiera en la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, principalmente en la línea de investigación sobre planificación y control financiero. Los aportes pueden relacionarse con la originalidad y la novedad, estableciendo un nuevo enfoque a temas ya investigados dentro del mismo campo de la gestión presupuestaria y financiera.

Asimismo, este estudio generará nuevos conocimientos que podrían ser usados por profesionales y estudiantes interesados en estas materias; también esta investigación propiciará nuevas miradas teóricas y metodológicas, para nuevos estudios que se realicen de similar naturaleza.

1.4. Problema

Problema general

¿Cómo influye el presupuesto por resultados y la capacitación del personal en la gestión financiera de la Unidad Ejecutora 001: OGA - Mininter, Lima, 2016?

Problema específico 1

¿Cómo influye el presupuesto por resultados y la capacitación del personal en el registro de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA - Mininter, Lima, 2016?

Problema específico 2

¿Cómo influye el presupuesto por resultados y la capacitación del personal en el procesamiento de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA - Mininter, Lima, 2016?

Problema específico 3

¿Cómo influye el presupuesto por resultados y la capacitación del personal en la generación de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA - Mininter, Lima, 2016?

1.5. Hipótesis

Hipótesis general

El presupuesto por resultados y la capacitación del personal influyen en la gestión financiera de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016.

Hipótesis específica 1

El presupuesto por resultados y la capacitación del personal influyen en el registro de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016.

Hipótesis específica 2

El presupuesto por resultados y la capacitación del personal influyen en el procesamiento de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016. OGA – Mininter, 2016.

Hipótesis específica 3

El presupuesto por resultados y la capacitación del personal influyen en la generación de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016.

1.6. Objetivos

Objetivo general

Demostrar la influencia del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en la gestión financiera de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016.

Objetivo específico 1

Demostrar la influencia del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en el registro de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016.

Objetivo específico 2

Demostrar la influencia del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en el procesamiento de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016.

Objetivo específico 3

Demostrar la influencia del presupuesto por resultados y la capacitación de personal en la generación de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima 2016

II. Marco Metodológico

2.1. Variables

X1: Variable independiente = Presupuestos por resultados

X2: Variable independiente = Capacitación de personal

Y: Variable dependiente = Gestión financiera

Definición conceptual

Presupuesto por resultados

Álvarez (2011, p. 602) define:

Es un instrumento de planificación y de gestión económico – financiero asociado a la obtención de resultados, que integra la programación, formulación, aprobación, ejecución y evaluación del presupuesto en una visión del logro de resultados de la inversión realizada a través de programas estratégicos, así como a la obtención de objetivos estratégicos prioritarios se considera también un nuevo enfoque para elaborar el presupuesto público.

Asimismo, señala que al realizar el análisis de la propuesta del presupuesto por resultados se puede apreciar dos dimensiones: dimensión estratégica y dimensión técnica presupuestal, señalando un aspecto muy importante que debemos tener en cuenta, dimensión estratégica, se encuentra incluida en la etapa de la programación presupuestal, que ahora se denomina programación presupuestaria estratégica (PPE).

Capacitación de personal

Snell y Bohlander (2012, p.p 292-293) señalan que el término capacitación a menudo se utiliza para describir casi cualquier esfuerzo que inicia una organización con el fin de fomentar el aprendizaje entre sus miembros.

Asimismo señalan que para asegurar que las inversiones en la capacitación y desarrollo tengan un máximo efecto posible, se debe utilizar un enfoque estratégico y sistemático, el cual engloba cuatro fases: 1. Evaluación de necesidades de capacitación, 2. Diseño del programa de capacitación, 3. Implementación del programa de capacitación, 4. Evaluación del programa de capacitación.

Gestión financiera

Andía (2016, p. 99) señala:

La administración financiera del sector público comprende el conjunto de normas, principios y procedimientos utilizados por los sistemas de presupuesto, tesorería, endeudamiento y contabilidad, a través de ellos, por las entidades y organismos participantes en el proceso de planeamiento, captación, asignación, utilización, registro, control y evaluación de los fondos públicos.

Asimismo, manifiesta que el Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público – SIAF SP constituye el medio oficial para el registro, procesamiento y generación de información relacionada con el SIAF SP, cuyo funcionamiento y operatividad se desarrolla en el marco de la normatividad aprobada por los órganos rectores.

2.2. Operacionalización de variables

Según Ramírez, (2005) define:

“La operacionalización de variables consiste en descomponer cada una de las variables que componen este estudio a fin de facilitar la recolección, con un alto grado de precisión, de los datos necesarios” (p.52).

De acuerdo con lo anterior, la operacionalización de variables, es fundamental porque a través de ella se precisan los aspectos y elementos que se quieren conocer, cuantificar y registrar con el fin de llegar a conclusiones.

La operacionalización de variables consta de: variables, dimensiones, indicadores, ítems e Índices.

La Variable: Es una característica o cualidad de una persona, un objeto o un fenómeno. Díaz (2010, p.15)

La Dimensión: Son las subvariables que se desprenden del concepto de la variable básica. Díaz (2010, p.20).

El Indicador: señalado por Díaz (2010, p.20).

Son los elementos que se desprenden de la definición operacional y dan lugar a los reactivos o Ítems para confeccionar el instrumento de recolección de datos.

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable presupuesto por resultados (X1).

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles/Rangos |
|--------------|--------------------------|---------|-----------------------------------|-----------------|
| | Visión | | | |
| | Misión | | | |
| | Objetivos Estratégicos | | 5 Totalmente de acuerdo | Excelente |
| | Programas estratégicos | | 4 De acuerdo | <134 – 180> |
| Estratégica | Diagnóstico | 1 - 17 | 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo | Bueno |
| | Productos | | | < 85– 133> |
| | Resultados | | 2. En desacuerdo | Satisfactorio |
| | Indicadores | | 1. Totalmente en desacuerdo | < 85– 133> |
| | Programación estratégica | | | Insatisfactorio |
| Técnico | Formulación | 18 - 36 | | < 36 – 84> |
| presupuestal | Ejecución y control | | | |
| | Evaluación | | | |

Tabla 3

Matriz de operacionalización de la variable capacitación del personal (X2).

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles/Rangos |
|--|--|---------|---|---|
| Diagnóstico de las necesidades de capacitación | Análisis de la organización Análisis de las tareas Análisis de las personas Objetivos institucionales | 1 – 9 | | |
| Diseño de la capacitación | Disponibilidad de los capacitando Principios de aprendizaje | 10 -17 | 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. | Destacado < 143 – 175> Competente < 107 – 142> |
| Implementación de la capacitación | Métodos en el puesto Métodos fuera del puesto Desarrollo gerencial Reacciones | 18 – 26 | 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo | Regular < 71 – 106> Deficiente < 35 – 70> |
| Evaluación de la capacitación | Aprendizaje Comportamiento Resultados | 27 – 35 | | |

Tabla4

Matriz de operacionalización de la variable gestión financiera (Y).

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escalas y valores | Nivel y Rango |
|------------------------------|--|-------|---|---|
| Registro de Información | Registro administrativo Registro contable | 1-11 | 5. Totalmente de acuerdo. 4. De acuerdo. | Muy Buena <115 – 140> |
| Procesamiento de Información | Base de datos Operaciones | 12-19 | 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 2. En desacuerdo. | Buena < 86– 114> |
| Generación de Información | Estados Financieros Estados Presupuestarios Conciliaciones Financieras | 20-28 | 1. Totalmente en desacuerdo. | Aceptable < 57– 85> Regular < 28 - 56> |

2.3. Metodología

El método que se empleó en la presente investigación fue el hipotético deductivo. Este método nos permitió probar las hipótesis a través de un diseño estructurado, asimismo porque buscará la objetividad y medirá la variable del objeto de estudio. Con referencia al método hipotético deductivo, Rosales 1988 (citado en Quispe, 2011) refiere que:

Tras la aplicación de los métodos deductivos o inductivos surge el método hipotético deductivo, como instrumento más perfecto que los anteriores, que intenta recoger en síntesis las características más positivas de los mismos. En él y a través de un proceso inductivo se formula una hipótesis, de la que después se derivarán unos supuestos e implicaciones a través de cuyo contraste con la realidad se centrará de verificar la hipótesis de partida. (p.203).

2.4. Tipo de estudio

Para este estudio se asumió el tipo de investigación básica, según Carrasco (2009, p.43), señala que este estudio no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues sólo busca ampliar y profundizar los conocimientos científicos existentes acerca de la realidad; asimismo, indica que su objeto de estudio lo constituye las teorías científicas, las mismas que las analiza para perfeccionar sus contenidos.

Esta investigación básica, según Sánchez y Reyes (1996, p.13) es llamada también pura o fundamental, nos lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación, no tiene objetivos prácticos específicos. Mantiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico, orientándonos al descubrimiento de principios y leyes.

2.5. Diseño

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

La presente investigación se desarrolló bajo el diseño de investigación denominada descriptiva, Sánchez y Reyes (2006), indica que:

Este diseño parte de la recolección de información relevante en una muestra con respecto a un mismo fenómeno o aspecto de interés y luego caracterizar este fenómeno en base a la comparación de los datos recogidos, pudiendo hacerse esta comparación en los datos generales o en una categoría de ellos (p. 107).

Sánchez y Reyes (1998, p.15), señalo la investigación explicativa está orientada al descubrimiento de los factores causales que han podido incidir o afectar la ocurrencia de un fenómeno.

Hernández, Fernández y Baptista (2014), sobre la investigación no experimental señalan:

La investigación no experimental se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en una investigación no experimental es observar fenómeno s tal como se da en un contexto natural, para analizarlos. (p.152)

Hernández, Fernández y Baptista (2014), sobre el corte transversal señalan:

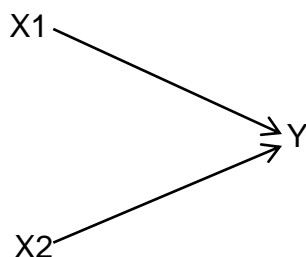
Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (p.154).

Hernández, Fernández y Baptista (2014), sobre transeccionales correlacionales – causales señalan:

Estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces,

únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa-efecto (causales). (p.157).

El diagrama esquemático del diseño de investigación transeccional descriptivo – explicativo es:



Leyenda:

X1: Variable independiente = Presupuestos por resultados

X2: Variable independiente = Capacitación de personal

Y: Variable dependiente = Gestión financiera

2.6. Población, muestra y muestreo

Población

De acuerdo a Carrasco (2009, p.236) la población es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación.

Población o universo es el conjunto de unidades o elementos como personas, instituciones, municipios, empresas y otros, claramente definidos para calcular las estimaciones en la búsqueda de la información.

La población está conformada por 100 profesionales de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter.

Según Díaz (2010, p.38) señala que la unidad de análisis o de observación: son los elementos del universo en que se medirán o estudiarán las variables.

Para el presente estudio la unidad de análisis son los 100 profesionales que laboran en las direcciones de planeamiento y presupuesto, contabilidad, tesorería, logística y gestión de bienes de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter.

Muestra

Díaz (2010, p.38), señala que la muestra es un subconjunto del universo o población en que se realiza la investigación con el propósito de generalizar los resultados al todo.

Para el presente estudio se aplicó la muestra intencionada que según Carrasco (2009, p.243) es aquella que el investigador selecciona según su propio criterio, sin ninguna fórmula matemática o estadística.

Asimismo, indica que el investigador procura que la muestra sea la más representativa posible, para ello es necesario que conozca objetivamente las características de la población que estudia. Que para nuestro caso de estudio se consideró a los 100 profesionales de las direcciones antes mencionadas.

Tabla 5

Población y muestra del estudio

| Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter. | Población | Muestra |
|---|-----------|---------|
| Dirección de Planeamiento y Presupuesto | 20 | 20 |
| Dirección de Contabilidad | 20 | 20 |
| Dirección de Tesorería | 20 | 20 |
| Dirección de Logística | 20 | 20 |
| Dirección de Gestión de Bienes | 20 | 20 |
| Total | 100 | 100 |

Fuente: Oficina de personal de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, 2016

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica.

Díaz (2010, p.56). Conjunto de reglas y procedimientos que le permiten al investigador establecer, la relación con el objeto o sujeto de la investigación.

La técnica empleada fue la encuesta, de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2010) mediante esta técnica puede recolectarse datos en poblaciones grandes o en muestras de gran magnitud en un tiempo único. En este caso se trató de recolectar datos respecto al presupuesto por resultados, la capacitación del personal y la gestión financiera.

Encuesta

Díaz (2010, p.61). Consiste en obtener información de los sujetos de estudio, proporcionados por ellos mismos. Para el estudio se ha utilizado el cuestionario.

Instrumento

El instrumento utilizado fue el cuestionario, sobre el que Hernández, Fernández y Baptista (2014) lo definen como el conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir (p.217).

Cuestionario

Es un instrumento para obtener información de manera clara y precisa, donde existe un formato estandarizado de preguntas y el informante reporta sus respuestas. Díaz (2010, P.65).

El cuestionario para la recolección de los datos, se aplicaron de manera personal en el lugar y de manera directa. El tiempo que llevó la recolección de datos.

Tabla 6

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

| Variables | Técnicas | Instrumentos |
|----------------------------|----------|--|
| Presupuesto por resultados | Encuesta | Cuestionario de presupuesto por resultados |
| Capacitación del personal | Encuesta | Cuestionario de capacitación del personal |
| Gestión financiera | Encuesta | Cuestionario de gestión financiera |

Escala de medida

Como escala de medida se utilizará una escala Likert con una amplitud de 5. Un elemento de tipo Likert es una declaración que se le hace a los sujetos para que éstos lo evalúen en función de su criterio subjetivo; Según, Sánchez y Reyes (1998, p.118), señalan una escala de medición es la manera en que cualquier variable en una investigación, es medida o cuantificada.

Confiabilidad de los instrumentos

Según Hernández (2014, p.200), la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales.

La confiabilidad de los datos se determinó a través de la aplicación de los instrumentos a una muestra de veinte (20) administrativos de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter.

Se utilizó el Alfa de Cronbach, Díaz (2010, p.90) señaló:

Se trata de un índice de consistencia interna de toma de valores entre 0 y 1 y que sirve para comprobar si el instrumento que se está evaluando recopila información defectuosa y por lo tanto nos conduciría a conclusiones equivocadas o si se trata de un instrumento confiable que hace mediciones estables y consistentes. Alfa es por lo tanto un coeficiente de correlación al cuadrado que, mide la homogeneidad de las preguntas promediando todas las correlaciones entre todos los ítems para ver que se parecen.

Tabla 7

Niveles de confiabilidad

| Valores | Nivel |
|----------------|------------------------|
| De -1 a 0 | No es confiable |
| De 0,01 a 0,49 | Baja confiabilidad |
| De 0,5 a 0,75 | Moderada confiabilidad |
| De 0,76 a 0,89 | Fuerte confiabilidad |
| De 0,9 a 1 | Alta confiabilidad |

Tabla 8

Estadístico de fiabilidad del instrumento: presupuesto por resultados

| Alfa de Cronbach basada en | | |
|----------------------------|-----------------------|-----------------|
| Alfa de Cronbach | elementos tipificados | Nº de elementos |
| 0,940 | 0,944 | 36 |

El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido es de 0,944 lo cual nos permite afirmar que el instrumento: presupuesto por resultados de 36 ítems tiene una fuerte confiabilidad.

Tabla 9

Estadístico de fiabilidad del instrumento: capacitación del personal.

| Alfa de Cronbach basada en | | |
|----------------------------|-----------------------|-----------------|
| Alfa de Cronbach | elementos tipificados | Nº de elementos |
| 0,906 | 0,911 | 35 |

El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido es de 0,911 lo cual nos permite afirmar que el instrumento: capacitación del personal de 35 ítems tiene una fuerte confiabilidad.

Tabla 10

Estadístico de fiabilidad del instrumento: gestión financiera.

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en | |
|------------------|----------------------------|-----------------|
| | elementos tipificados | Nº de elementos |
| 0,908 | 0,910 | 28 |

El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido es de 0,910 lo cual nos permite afirmar que el instrumento: gestión financiera de 28 ítems tiene una fuerte confiabilidad

Validez de los instrumentos

La validez, en términos generales se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir. Según Hernández (2014, p.200).

La validación de los instrumentos como la determinación de la capacidad de los cuestionarios para medir las cualidades para lo cual fueron construidos. Por lo cual, este procedimiento se realizó a través de la evaluación de juicio de expertos (3), para lo cual recurrimos a la opinión de docentes de reconocida trayectoria en la Cátedra de Postgrado de la Universidad César Vallejo, Lima Norte.

Los cuales determinaron la adecuación muestral de los ítems de los Instrumentos. Sobre la base del procedimiento de validación descrita, los expertos consideraron la existencia de una estrecha relación entre los criterios y objetivos del estudio y los ítems constitutivos de los tres instrumentos de recopilación de la información. Asimismo, emitieron su opinión de aplicabilidad, los resultados se muestran en la Tabla 10.

Tabla 11

Validación de las encuestas, según el juicio de expertos:

| Expertos | Presupuesto por resultados | Capacitación del personal. | Gestión Financiera |
|------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Dra. Gliria Susana Méndez Irizarbe | Presenta criterios de validez | Presenta criterios de validez | Presenta criterios de validez |
| Dr. Oscar R. Guillén Valle | Hay suficiencia | Hay suficiencia | Hay suficiencia |
| Dr. Luis Núñez Lira | Suficiente | Suficiente | Suficiente |

Dada la validez de los instrumentos por juicio de expertos, donde la encuesta sobre presupuesto por resultados obtuvo: presenta criterios de validez, hay suficiencia y suficiente, la encuesta sobre capacitación del personal obtuvo: presenta criterios de validez, hay suficiencia y suficiente y la encuesta sobre gestión financiera obtuvo: presenta criterios de validez, hay suficiencia y suficiente.; podemos deducir que los tres instrumentos son aplicables.

2.8. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de la información, procedimiento y presentación de datos, se ha utilizado los estadígrafos pertinentes y las medidas estadísticas correspondientes. Para el análisis de los datos que se recolectaron se elaboró una base de datos utilizando el software estadístico SPSS, versión 22.

Asimismo, se ha utilizado la estadística, que según Córdova (p.1) señala que es ciencia aplicada que nos proporciona un conjunto de métodos, técnicas o procedimientos para: recolectar, organizar, clasificar, agrupar, presentar y analizar datos con el fin de describirlos o de realizar generalizaciones válidas.

El análisis de datos se ha realizado a través de la estadística descriptiva, que según Díaz (2010, p.114), señaló:

Que permite presentar la información contenida en una población o muestra mediante uso de tablas de frecuencias e indicadores o medidas. Incluye la tabulación, representación y descripción de

conjuntos de datos. A partir de ellos se puede organizar, simplificar y resumir información básica. Los datos pueden ser variables cuantitativas o categóricas.

Asimismo, se ha utilizado la estadística inferencial que según Díaz (2010, p.122) manifestó:

Que sirve para extrapolar o inferir los resultados obtenidos en el análisis de los datos y a partir de ello predecir acerca de la población con un margen de confianza conocida.

Para el estudio se tomaron las siguientes variables:

X.1 = Presupuesto por resultados (ordinal)

Una vez obtenido los resultados de esta variable su análisis tuvo una representación mediante frecuencias y porcentajes.

X.2 = Capacitación de personal (ordinal)

Asimismo se realizó el análisis de esta variable su análisis tuvo una representación mediante frecuencias y porcentajes.

Y = Gestión financiera (ordinal)

Asimismo se realizó el análisis de esta variable su análisis tuvo una representación mediante frecuencias y porcentajes.

Según, Díaz (2010, p.18) sobre Escala ordinal: indica que hay varias categorías, pero además estas mantienen un orden jerárquico, de mayor a menor.

Estadística Descriptiva

Se hizo uso para determinar el cálculo de las frecuencias descriptivas en base a los datos obtenidos en la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, considerando el nivel propuesto en el objetivo del estudio.

Mediante el modelo de regresión logística multivariable tratamos de explicar el comportamiento de una determinada variable que denominaremos variable a explicar, variable respuesta o variable dependiente, (y representaremos con la letra Y) en función de un conjunto de k variables explicativas X_1, X_2, \dots, X_k mediante la regresión logística multivariable.

2.9. Aspectos éticos

Para realizar el trabajo de investigación, se ha cumplido con honestidad y transparencia la obtención de la información relacionada con las encuestas, se ha manejado con absoluta reserva, respetando el código de ética, ya que el único propósito es contribuir al desarrollo de la institución en los temas de: presupuesto por resultado, capacitación del personal; así como, de la gestión financiera.

III. Resultados

3.1. Análisis descriptivo de las variables

Posteriormente de haber aplicado los cuestionarios sobre las variables: presupuesto por resultados, capacitación del personal y la gestión financiera a los 100 profesionales que laboran en las direcciones de: planeamiento y presupuesto, contabilidad, tesorería, logística y gestión de bienes de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016, se realizó el procesamiento estadístico de la información en forma sistematizada, para luego presentarlos utilizando tablas y figuras a fin de facilitar su comprensión. Los resultados fueron los siguientes:

Variable: Presupuesto por resultados

Tabla 12

Niveles de frecuencia del presupuesto por resultados de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016.

| Presupuesto por Resultados | | | | |
|-----------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Niveles | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Satisfactorio | 4 | 4,0 | 4,0 | 4,0 |
| Bueno | 66 | 66,0 | 66,0 | 70,0 |
| Excelente | 30 | 30,0 | 30,0 | 100,0 |
| Total | 100 | 100,0 | 100,0 | |

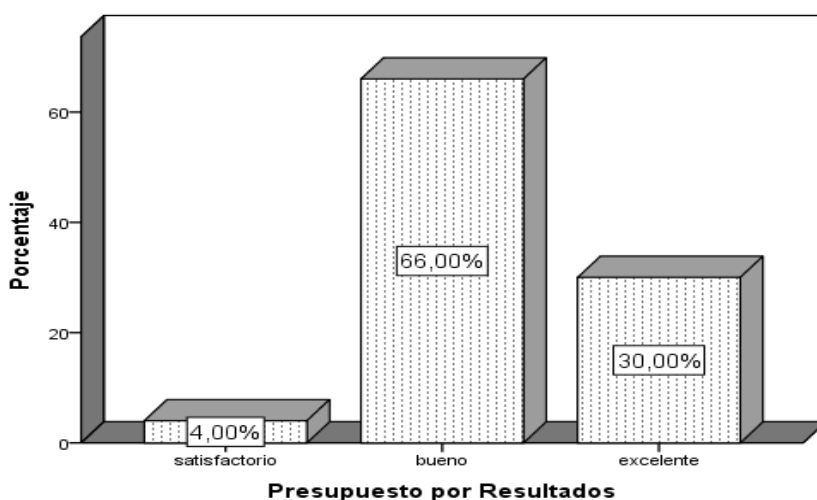


Figura 1. Distribución porcentual del presupuesto por resultados en la Unidad Ejecutora 001: OGA - Mininter, Lima, 2016.

Interpretación:

En la tabla 12 y figura 1, de acuerdo a los resultados descriptivos de la variable presupuesto por resultados, podemos afirmar que el 4% considera que se encuentra en un nivel satisfactorio, el 30% opina que tiene un nivel excelente y el 66% que se encuentra en un nivel bueno.

Variable: Capacitación del personal

Tabla 13

Niveles de frecuencia de la capacitación del personal de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016.

| Capacitación de Personal | | | | |
|--------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Niveles | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Competente | 68 | 68,0 | 68,0 | 68,0 |
| Destacado | 32 | 32,0 | 32,0 | 100,0 |
| Total | 100 | 100,0 | 100,0 | |

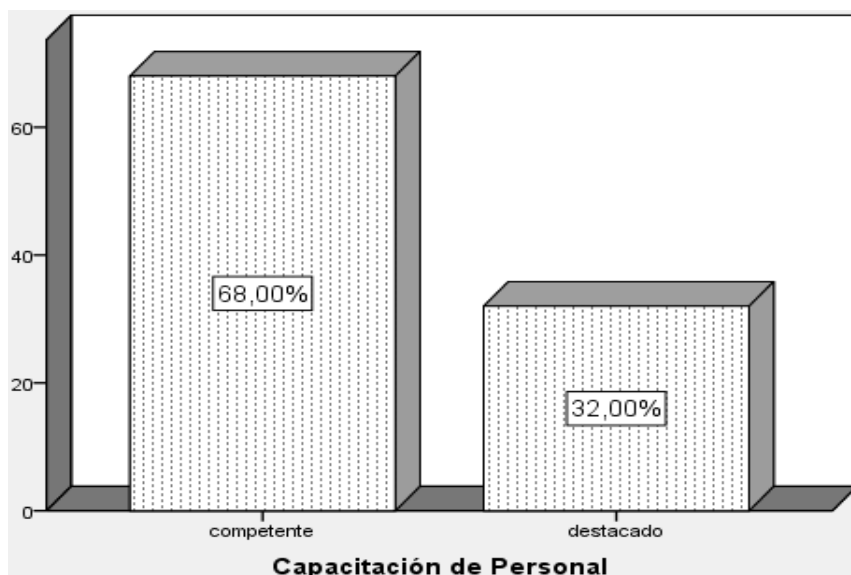


Figura 2. Distribución porcentual de la capacitación del personal de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016.

Interpretación:

En la tabla 13 y figura 2, de acuerdo a los resultados descriptivos de la variable capacitación del personal, podemos afirmar que el 68% considera que se encuentra en el nivel competente y el 32% opina que tiene un nivel destacado.

Variable: Gestión financiera

Tabla 14

Niveles de frecuencia de la gestión financiera de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016.

| Gestión Financiera | | | | |
|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Niveles | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Aceptable | 5 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| Bueno | 56 | 56,0 | 56,0 | 61,0 |
| muy bueno | 39 | 39,0 | 39,0 | 100,0 |
| Total | 100 | 100,0 | 100,0 | |

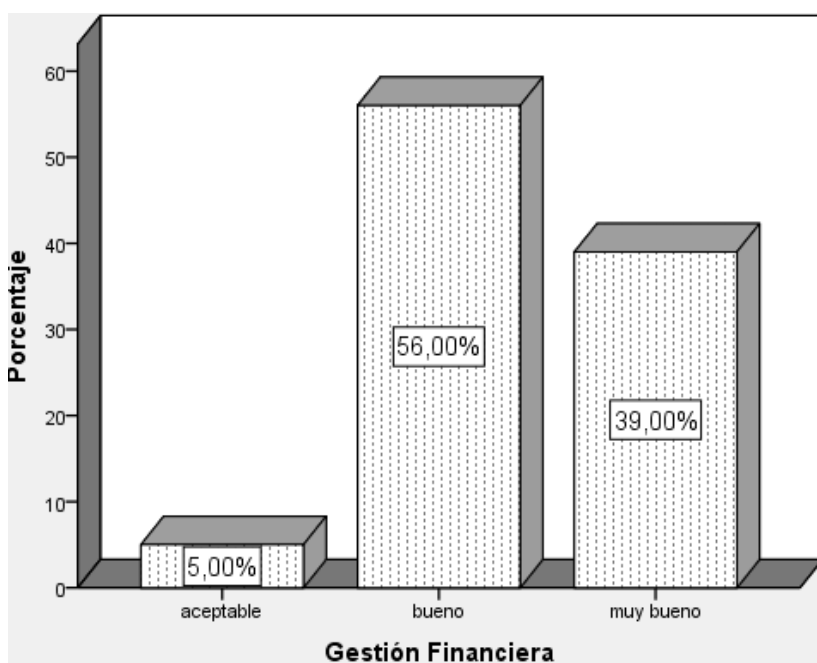


Figura 3. Distribución porcentual de la gestión financiera de la Unidad Ejecutora 001: OGA - Mininter, Lima, 2016.

Interpretación:

En la tabla 14 y figura 3, de acuerdo a los resultados descriptivos de la variable gestión financiera, podemos afirmar que el 5% considera que se encuentra en un nivel aceptable, el 56% opina que se tiene un nivel bueno y el 39% que se encuentra en un nivel muy bueno.

3.2. Contraste de hipótesis.

Resultados previos al análisis de los datos

En cuanto a los resultados obtenidos a partir del cuestionario con escala ordinal se asumirá la prueba no paramétrica que muestra la dependencia entre las variables independientes frente a la variable dependiente, posteriores a la prueba de hipótesis se basaran a la prueba de regresión logística ya que los datos para el modelamiento son de carácter cualitativo ordinal, orientando al modelo de regresión logística ordinal, para el efecto asumiremos el reporte del SPSS.

Tabla 15

Determinación del ajuste de los datos del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en la gestión financiera de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016.

| Información de ajuste de los modelos | | | | |
|--------------------------------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | Gl | Sig. |
| Sólo intersección | 99,302 | | | |
| Final | 8,797 | 90,505 | 3 | ,000 |

Función de enlace: Logit.

En cuanto al reporte del programa a partir de los datos, se tienen los resultados donde los datos obtenidos estarían explicando la dependencia del

presupuesto por resultados y la capacitación del personal en la gestión financiera de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016; así mismo, se tiene el resultado del estadístico del Chi cuadrado de 90.505 y p_valor (valor de la significación) es igual a 0.000 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p_valor < \alpha$), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes y que implica la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 16

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal.

| Bondad de ajuste | | | |
|-------------------------|--------------|----|------|
| | Chi-cuadrado | Gl | Sig. |
| Pearson | ,100 | 3 | ,992 |
| Desvianza | ,186 | 3 | ,980 |

Función de enlace: Logit.

Así mismo se muestran los resultados de la bondad de ajuste de la variable el cual no se rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p_valor 0.992 frente al α igual 0.05. Por tanto el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Resultado de hipótesis general

El presupuesto por resultados y la capacitación del personal influyen en la gestión financiera de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016.

Tabla 17

Presentación de los coeficientes del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en la gestión financiera de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016.

| | | Estimaciones de parámetro | | | | | Intervalo de confianza al 95% | |
|----------|------------------|---------------------------|----------------|------|----|------|-------------------------------|-----------------|
| | | Estimación | Error estándar | Wald | gl | Sig. | Límite inferior | Límite superior |
| Umbral | [gest_finan = 2] | -21,992 | 968,410 | ,001 | 1 | ,982 | -1920,041 | 1876,056 |
| | [gest_finan = 3] | -17,153 | 968,410 | ,000 | 1 | ,986 | -1915,200 | 1880,895 |
| Ubicació | [presup=2] | -1,715 | 968,410 | ,000 | 1 | ,999 | -1899,765 | 1896,334 |
| n | [presup=3] | -1,045E-8 | 968,410 | ,000 | 1 | ,000 | -1898,048 | 1898,048 |
| | [presup=4] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |
| | [capacita=3] | -19,262 | ,000 | ,000 | 1 | ,000 | -19,262 | -19,262 |
| | [capacita=4] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto que se tienen en la tabla, se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión para los procesos de interpretación se asumirán los niveles de la variable: presupuesto por resultados (3) bueno con respecto al nivel de capacitación del personal (3) destacado y en cuanto a la variable gestión financiera (4) muy bueno. En cuanto a los resultados que se muestran en la tabla se tiene al personal con nivel destacado en la capacitación personal -19.262 muestra que es protector; implica que los trabajadores con nivel destacado en la capacitación tienen la probabilidad de percibir que la gestión financiera presenta un nivel muy bueno siendo este enunciado significativo por lo que p_valor es 0.000 menor el nivel de significación de prueba. Así mismo se tiene a los que perciben que el nivel del presupuesto por resultado es bueno, siendo este protector con coeficiente de -1.045E-8 tienen la probabilidad de percibir que el nivel de la gestión financiera es muy bueno, siendo así mismo significativo por lo que p_valor 0.00 menor al 0.05.

Prueba de hipótesis general

H_a: El presupuesto por resultados y la capacitación del personal influyen en la gestión financiera de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016.

H₀: El presupuesto por resultados y la capacitación del personal no influyen en la gestión financiera de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016.

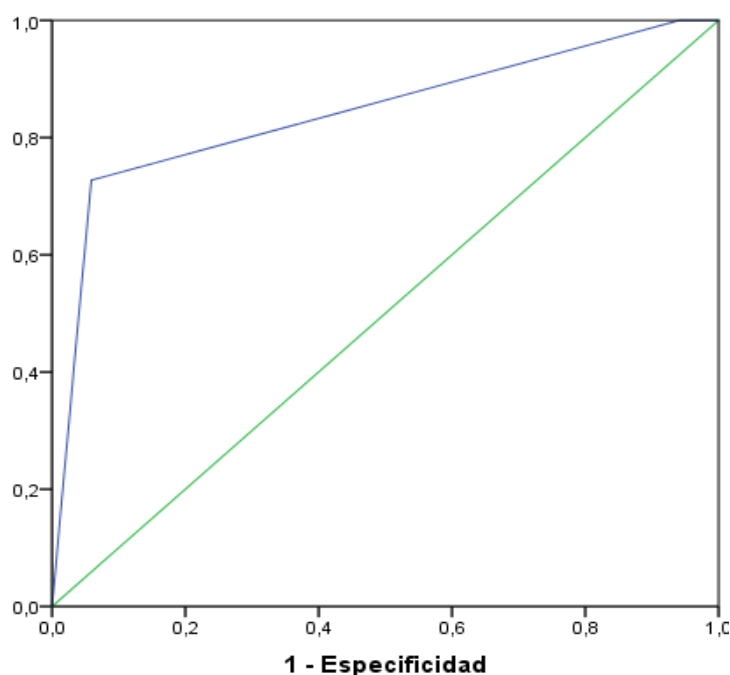
Tabla 18

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

| | Pseudo R-cuadrado | | |
|-----------|-------------------|----------------|-----------|
| | Cox y Snell | Nagelkerk e | McFadden. |
| Resultado | ,595 | ,731 | ,538 |

Función de vínculo: Logit.

En cuanto a la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estaría presentando es la dependencia porcentual del presupuesto por resultados y la capacitación del personal **influyen** en la gestión financiera de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016. Tal como, lo muestra el coeficiente de Nagelkerke, en el cual se tiene que la variabilidad de la gestión financiera se debe al 73.1% del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016.



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Área 0.842

Figura 4. Representación del área COR como incidencia del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en la gestión financiera de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016.

En cuanto al resultado de la curva COR, se tiene el área que representa la capacidad de clasificación de un 84.2% representando un alto nivel de implicancia. Lo que demuestra que el presupuesto por resultados y la capacitación del personal influyen en la gestión financiera de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016.

Resultado de hipótesis específica 1

El presupuesto por resultados y la capacitación del personal influyen en el registro de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016.

Tabla 19

Determinación del ajuste de los datos para el modelo del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en el registro de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016.

| Información de ajuste de los modelos | | | | |
|--------------------------------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | Gl | Sig. |
| Sólo intersección | 102,313 | | | |
| Final | 11,440 | 90,873 | 3 | ,000 |

Función de enlace: Logit.

En cuanto al reporte del programa a partir de los datos, se tienen los resultados donde los datos obtenidos estarían explicando la dependencia del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en el registro de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016; así mismo, se tiene el resultado del estadístico del Chi cuadrado de 90,873 y p_valor (valor de la significación) es igual a 0,000 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p_valor < \alpha$), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes y que implica la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 20

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal.

| Bondad de ajuste | | | |
|------------------|--------------|----|------|
| | Chi-cuadrado | Gl | Sig. |
| Pearson | ,038 | 3 | ,998 |
| Desvianza | ,076 | 3 | ,995 |

Función de enlace: Logit.

Así mismo se muestran los resultados de la bondad de ajuste de la variable el cual no se rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado

estaría dado por el valor estadística de p_valor 0.998 frente al α igual 0.05. Por tanto el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 21

Presentación de los coeficientes del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en el registro de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016.

| | | Estimaciones de parámetro | | | | | Intervalo de confianza al 95% | |
|-----------|---------------|---------------------------|----------------|---------|----|------|-------------------------------|-----------------|
| | | Estimación | Error estándar | Wald | Gl | Sig. | Límite inferior | Límite superior |
| Umbral | [registr = 2] | -7,172 | ,944 | 57,757 | 1 | ,000 | -9,021 | -5,322 |
| | [registr = 3] | -2,640 | ,732 | 13,000 | 1 | ,000 | -4,075 | -1,205 |
| Ubicación | [presup=2] | 11,475 | 1,491 | 59,257 | 1 | ,000 | 8,553 | 14,397 |
| | [presup=3] | 14,393 | ,896 | 258,219 | 1 | ,000 | 12,637 | 16,148 |
| | [presup=4] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |
| | [capacita=3] | -19,750 | ,000 | . | 1 | ,000 | -19,750 | -19,750 |
| | [capacita=4] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En cuanto al resultado específico se tiene en la tabla, se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión para los procesos de interpretación se asumirán los niveles de la variable: presupuesto por resultados (3) bueno con respecto al nivel de capacitación del personal (3) destacado y en cuanto a la variable gestión financiero en la dimensión registro de información (4) muy bueno. En cuanto, a los resultados que se muestran en la tabla se tiene al personal con nivel destacado en la capacitación personal -19.750 muestra que es protector; implica que los trabajadores con nivel destacado en la capacitación tienen la probabilidad de percibir que la gestión financiera en la dimensión registro de información presenta un nivel muy bueno siendo este enunciado significativo por lo que p_valor es 0.000 menor el nivel de significación de prueba. Así mismo se tiene a los que perciben que el nivel del presupuesto por resultado es bueno,

siendo este de riesgo con coeficiente de 14.393 tienen la probabilidad de percibir que el nivel de la gestión financiera en la dimensión registro de información no es muy bueno, siendo así mismo significativo por lo que p_valor 0.00 menor al 0.05.

Prueba de hipótesis específica 1

H_a: El presupuesto por resultados y la capacitación del personal influyen en el registro de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016.

H_o: El presupuesto por resultados y la capacitación del personal no influyen en el registro de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016.

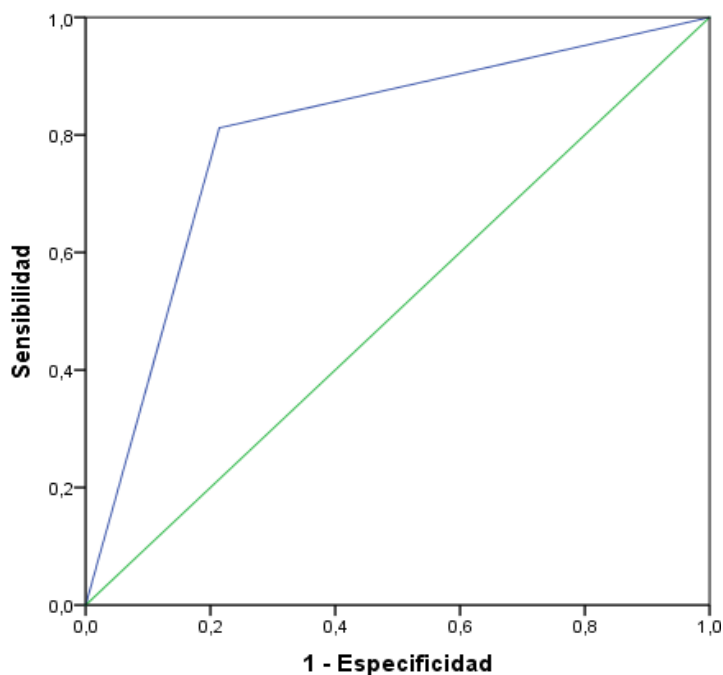
Tabla 22

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

| | Pseudo R-cuadrado | | |
|-----------|-------------------|------------|-----------|
| | Cox y Snell | Nagelkerke | McFadden. |
| Resultado | ,597 | ,701 | ,476 |

Función de vínculo: Logit.

En cuanto a la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estaría presentando es la dependencia porcentual del presupuesto por resultados y la capacitación de personal **influyen** en la gestión financiera en la dimensión de registro de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016. Tal como, lo demuestra el coeficiente de Nagelkerke, en el cual se tiene que la variabilidad de la gestión financiera en la dimensión registro de información se debe al 70.1% del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima 2016.



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Área 0.799

Figura 5 Representación del área COR como incidencia del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en el registro de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA - Mininter, Lima, 2016.

En cuanto al resultado de la curva COR, se tiene el área que representa la capacidad de clasificación de un 79.9% representando un alto nivel de implicancia. Lo que demuestra, que el presupuesto por resultados y la capacitación del personal influyen en el registro de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016.

Resultado de hipótesis específica 2

El presupuesto por resultados y la capacitación del personal influyen en el procesamiento de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima 2016.

Tabla 23

Determinación del ajuste de los datos del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en el procesamiento de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016.

| Información de ajuste de los modelos | | | | |
|--------------------------------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | Gl | Sig. |
| Sólo intersección | 69,899 | | | |
| Final | 8,676 | 61,224 | 3 | ,000 |

Función de enlace: Logit.

En cuanto al reporte del programa a partir de los datos, se tienen los resultados donde los datos obtenidos estarían explicando la dependencia del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en el procesamiento de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016; así mismo, se tiene el resultado del estadístico del Chi cuadrado de 61,224 y p_valor (valor de la significación) es igual a 0,000 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p_valor < \alpha$), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes y que implica la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 24

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal.

| Bondad de ajuste | | | |
|------------------|--------------|----|------|
| | Chi-cuadrado | Gl | Sig. |
| Pearson | ,992 | 3 | ,803 |
| Desvianza | 1,698 | 3 | ,637 |

Función de enlace: Logit.

Así mismo se muestran los resultados de la bondad de ajuste de la variable el cual no se rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado

estaría dado por el valor estadística de p_valor 0.803 frente al α igual 0.05. Por tanto el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 25

Presentación de los coeficientes del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en el procesamiento de información en Unidad Ejecutora 001: OGA-Mininter, Lima 2016.

| Estimaciones de parámetro | | | | | | Intervalo de confianza al 95% | | |
|---------------------------|------------------|----------------|----------------|------|----|-------------------------------|-----------------|-----------------|
| | | Estimación | Error estándar | Wald | Gl | Sig. | Límite inferior | Límite superior |
| Umbral | [procesamie = 2] | -21,787 | 977,107 | ,000 | 1 | ,982 | -1936,882 | 1893,309 |
| | [procesamie = 3] | -17,170 | 977,107 | ,000 | 1 | ,986 | -1932,265 | 1897,924 |
| Ubicación | [presup=2] | -1,348 | 977,108 | ,000 | 1 | ,999 | -1916,444 | 1913,749 |
| | [presup=3] | 6,192E-9 | 977,107 | ,000 | 1 | ,000 | -1915,095 | 1915,095 |
| | [presup=4] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |
| | [capacita=3] | -18,131 | ,000 | . | 1 | ,000 | -18,131 | -18,131 |
| | [capacita=4] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En cuanto al resultado específico se tiene en la tabla, se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión para los procesos de interpretación se asumirán los niveles de la variable: presupuesto por resultados (3) bueno con respecto al nivel de capacitación del personal (3) destacado y en cuanto a la variable gestión financiera en la dimensión procesamiento de información (4) muy bueno. En cuanto a los resultados que se muestran en la tabla se tiene al personal con nivel destacado en la capacitación personal -18.131 muestra que es protector; implica que los trabajadores con nivel destacado en la capacitación tienen la probabilidad de percibir que la gestión financiera en la dimensión procesamiento de información presenta un nivel muy bueno siendo este enunciado significativo por lo que p_valor es 0.000 menor el nivel de significación de prueba. Así mismo se tiene a los que perciben que el nivel del presupuesto por resultado es bueno, siendo este de riesgo con coeficiente de 6,192E-9 tienen la probabilidad de percibir que el nivel de la gestión financiera en la dimensión

procesamiento de información es muy bueno, siendo así mismo significativo por lo que p_valor 0.00 menor al 0.05.

Prueba de hipótesis específica 2

H_a : El presupuesto por resultados y la capacitación del personal influyen en el procesamiento de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016.

H_o : El presupuesto por resultados y la capacitación del personal no influyen en el procesamiento de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016.

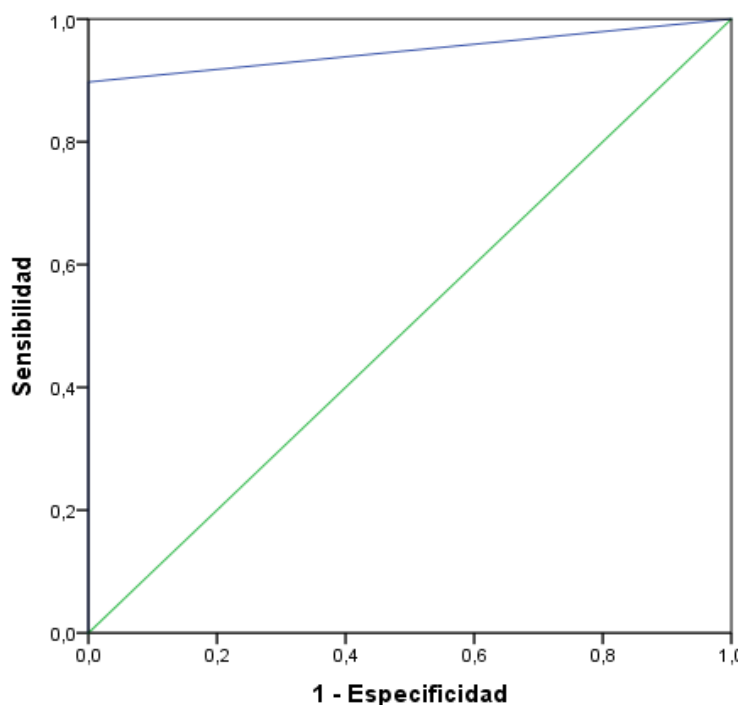
Tabla 26

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

| | Pseudo R-cuadrado | | |
|-----------|-------------------|------------|-----------|
| | Cox y Snell | Nagelkerke | McFadden. |
| Resultado | ,458 | ,581 | ,394 |

Función de vínculo: Logit.

En cuanto a la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estaría presentando es la dependencia porcentual del presupuesto por resultados y la capacitación de personal **influyen** en la gestión financiera en la dimensión procesamiento de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016. Tal como, lo demuestra el coeficiente de Nagelkerke, en el cual se tiene que la variabilidad de la gestión financiera en la dimensión procesamiento de información se debe al 58.1% del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016.



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Área 0.949

Figura 6 Representación del área COR como incidencia del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en el procesamiento de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA –Mininter, Lima, 2016.

Así mismo, en cuanto al resultado de la curva COR, se tiene el área que representa la capacidad de clasificación de un 94.9% representando la incidencia. Lo que demuestra, que el presupuesto por resultados y la capacitación del personal influyen en el procesamiento de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016.

Resultados de hipótesis específica 3

El presupuesto por resultados y la capacitación del personal influyen en la generación de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016.

Tabla 27

Determinación del ajuste de los datos del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en la generación de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016.

| Información de ajuste de los modelos | | | | |
|--------------------------------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | Gl | Sig. |
| Sólo intersección | 30.477 | | | |
| Final | 22.402 | 8.074 | 3 | ,045 |

Función de enlace: Logit.

En cuanto al reporte del programa a partir de los datos, se tienen los resultados donde los datos obtenidos estarían explicando la dependencia del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en la generación de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016; así mismo, se tiene el resultado del estadístico del Chi cuadrado de 8.074 y p_valor (valor de la significación) es igual a 0,045 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p_valor < \alpha$), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes y que implica la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 28

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal.

| Bondad de ajuste | | | |
|------------------|--------------|----|------|
| | Chi-cuadrado | Gl | Sig. |
| Pearson | 3.788 | 3 | ,705 |
| Desvianza | 4.447 | 3 | ,616 |

Función de enlace: Logit.

Así mismo se muestran los resultados de la bondad de ajuste de la variable el cual no se rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado

estaría dado por el valor estadística de p_valor 0.705 frente al α igual 0.05. Por tanto el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 29

Presentación de los coeficientes del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en la generación de información en la Unidad Ejecutora 001: OGA-Mininter, Lima, 2016.

| | | Estimaciones de parámetro | | | | | Intervalo de confianza al 95% | |
|-----------|--------------|---------------------------|----------------|--------|----|------|-------------------------------|-----------------|
| | | Estimación | Error estándar | Wald | gl | Sig. | Límite inferior | Límite superior |
| Umbral | [genera = 1] | -4,081 | 1,041 | 15,371 | 1 | ,000 | -6,122 | -2,041 |
| | [genera = 2] | -2,421 | ,529 | 20,985 | 1 | ,000 | -3,457 | -1,385 |
| | [genera = 3] | ,034 | ,359 | ,009 | 1 | ,925 | -,670 | ,737 |
| Ubicación | [presup=2] | -1,529 | 1,744 | ,769 | 1 | ,381 | -4,947 | 1,889 |
| | [presup=3] | ,173 | 1,427 | ,015 | 1 | ,004 | -2,624 | 2,969 |
| | [presup=4] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |
| | [capacita=3] | ,953 | 1,412 | ,456 | 1 | ,020 | -1,815 | 3,722 |
| | [capacita=4] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En cuanto al resultado específico se tiene en la tabla, se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión para los procesos de interpretación se asumirán los niveles de la variable: presupuesto por resultados (3) bueno con respecto al nivel de capacitación del personal (3) destacado y en cuanto a la variable gestión financiera en la dimensión generación de información (4) muy bueno. Los resultados que se muestran en la tabla se tiene al personal con nivel destacado en la capacitación personal 0.953 muestra riesgo; implica que los trabajadores con nivel destacado en la capacitación tienen la probabilidad de percibir que la gestión financiera en la dimensión generación de información presenta un nivel muy bueno siendo este enunciado significativo por lo que p_valor es 0.020 menor el nivel de significación de prueba. Así mismo se tiene a los que perciben que el nivel del presupuesto por resultado es bueno, siendo este de riesgo con coeficiente de 0.173 tienen la probabilidad de percibir que el nivel

de la gestión financiera en la dimensión generación de información no es muy bueno, siendo así mismo significativo por lo que p_valor 0.00 menor al 0.004.

Prueba de hipótesis específica 3

H_a : El presupuesto por resultados y la capacitación del personal influyen en la generación de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima 2016.

H_o : El presupuesto por resultados y la capacitación del personal no influyen en la generación de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima 2016.

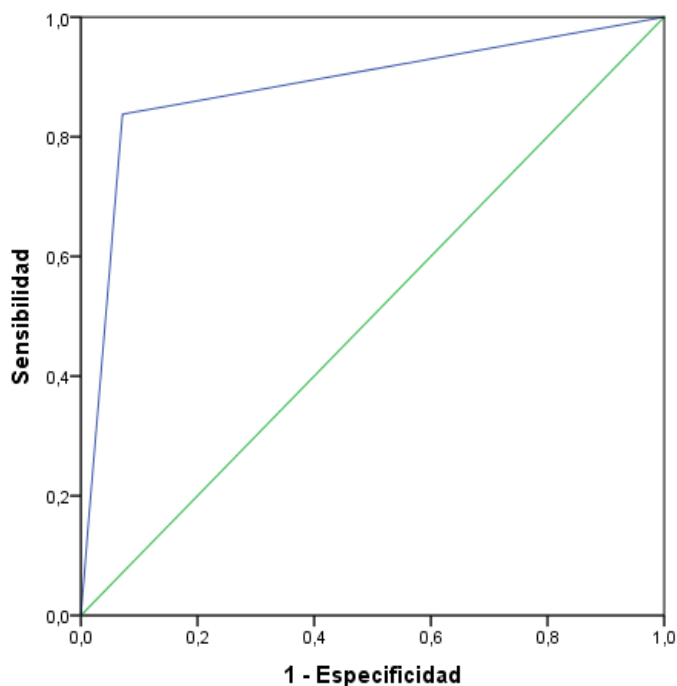
Tabla 30

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

| | Pseudo R-cuadrado | | |
|-----------|-------------------|------------|-----------|
| | Cox y Snell | Nagelkerke | McFadden. |
| Resultado | ,178 | ,110 | ,105 |

Función de vínculo: Logit.

En cuanto a la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estaría presentando es la dependencia porcentual del presupuesto por resultados y la capacitación de personal **influyen** en la gestión financiera en la dimensión generación de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016. Tal como, lo demuestra el coeficiente de Nagelkerke, en el cual se tiene que la variabilidad en la gestión financiera en la dimensión generación de información se debe al 11% del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016.



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Área 0.883

Figura 7 Representación del área COR como incidencia del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en la generación de información en la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016.

Finalmente, se tiene el resultado de la curva COR, que representa la capacidad de clasificación de un 88.3% representando la incidencia. Lo que demuestra, que el presupuesto por resultados y la capacitación del personal influyen en la generación de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016.

IV. Discusión

A continuación, se discuten los principales resultados obtenidos en el estudio:

Conforme se evidencia en la tabla 12 y figura 1, de acuerdo a los resultados descriptivos de la variable presupuesto por resultados, podemos afirmar que el 4% considera que se encuentra en un nivel satisfactorio, el 30% opina que tiene un nivel excelente y el 66% que se encuentra en un nivel bueno.

De la tabla 13 y figura 2, de acuerdo a los resultados descriptivos de la variable capacitación del personal, podemos afirmar que el 68% considera que se encuentra en el nivel competente y el 32% opina que tiene un nivel destacado.

Asimismo, de la tabla 14 y figura 3, de acuerdo a los resultados descriptivos de la variable gestión financiera, podemos afirmar que el 5% considera que se encuentra en un nivel aceptable, el 56% opina que se tiene un nivel bueno y el 39% que se encuentra en un nivel muy bueno.

Por otro lado, en la tabla 18 se muestra el resultado de la prueba del pseudo R cuadrado, que estaría presentando la dependencia porcentual del presupuesto por resultados y la capacitación del personal **influyen** en la gestión financiera de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016. Tal como, lo muestra el coeficiente de Nagelkerke en el cual se tiene que la variabilidad de la gestión financiera se debe al 73.1% del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016.

Este resultado, es comparable a lo definido por Mejía (2012) en su Tesis “El Presupuesto por Resultados en la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”, de acuerdo a la investigación realizada y al análisis e interpretación de sus resultados concluye manifestando que el presupuesto por resultados influye significativamente en la gestión administrativa de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, por cuanto permite dinamizar las acciones concertadas y la participación de los actores que debe reflejarse en los programas presupuestales con el objetivo de

conseguir los objetivos y metas en base a los resultados obtenidos.

En tal sentido la USAID (2009, p.4). Señala: El presupuesto por resultados considera y recoge una visión del desarrollo que queremos alcanzar y el presupuesto es empleado articulando acciones y actores responsables en el sector público para la consecución de resultados que mejoren las condiciones y la calidad de vida de la población.

Asimismo, sostiene que el presupuesto por resultados tiene una visión integrada de la planificación y del presupuesto; y considera necesaria la articulación de acciones y actores para el logro de resultados. El presupuesto por resultados rompe el esquema tradicional del enfoque sectorial e Institucional caracterizado por intervenciones que generan duplicidad, aislamiento y muy poca articulación de la intervención del Estado hacia un objetivo común. (p.6).

Al respecto, Mazabel (2011) en su estudio estableció que la capacitación es una actividad de mejoramiento de la calidad de los recursos humanos, valiéndose de todos los medios de formación que conduzcan al incremento del conocimiento, desarrollo de habilidades y al cambio de actitudes en cada uno de los trabajadores, para lograr una mejor eficiencia. (p.8).

En el Sector Público, la Administración Financiera Gubernamental, está regulada por la Ley N° 28112 – Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público, está orientada a viabilizar la gestión de los fondos públicos, conforme a las disposiciones del ordenamiento jurídico, promoviendo el adecuado funcionamiento de sus sistemas conformantes (Sistema Nacional de: presupuesto, tesorería, contabilidad y endeudamiento).

En la tabla 22 se muestra el resultado de la prueba del pseudo R cuadrado, que estaría presentando la dependencia porcentual del presupuesto por resultados y la capacitación de personal **influyen** en la gestión financiera en la dimensión de registro de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016. Tal como, lo demuestra el coeficiente de Nagelkerke, en el cual se

tiene que la variabilidad de la gestión financiera en la dimensión registro de información se debe al 70.1% del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016.

Sobre el particular cabe manifestar, que de acuerdo al Art.10° de la Ley N° 28112 Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público, el registro de la información es único y de uso obligatorio por parte de todas las entidades y organismos del Sector Público de todos los niveles nacional, regional y local y se efectúa a través del Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público (SIAF-SP) que administra el Ministerio de Economía y Finanzas.

Cabe precisar que con el registro de la información, se ha logrado mejorar la Gestión financiera del Tesoro Público, crear una base de datos con información oportuna, confiable y con cobertura adecuada, así como también un sistema que permite monitorear la ejecución del presupuesto de los sectores y pliegos. En ese sentido, las entidades del Sector Público pueden consultar los datos registrados en la base de datos central del SIAF, esto según su área de responsabilidad y nivel de acceso. Administración Financiera Gubernamental – para no especialistas. (p.21).

Al respecto, Andía (2016) señala que las entidades registran sus operaciones financieras y presupuestarias, utilizando para ello una Tabla de Operaciones nutrida por los clasificadores del ingreso y gasto y por el Plan Contable Gubernamental que es elaborado por la Contaduría Pública de la Nación. En ese sentido, el SIAF - SP controla el manejo de los recursos del Tesoro Público y las demás fuentes de financiamiento. (p.103).

Seguidamente, en la tabla 26 se muestra el resultado de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estaría presentando es la dependencia porcentual del presupuesto por resultados y la capacitación de personal **influyen** en la gestión financiera en la dimensión procesamiento de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016. Tal como, lo demuestra el coeficiente de Nagelkerke, en el cual se tiene que la variabilidad de la gestión financiera en

la dimensión procesamiento de información se debe al 58.1% del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016.

Concuerda, con el Ministerio de Economía y Finanzas que señala: que el SIAF SP, tiene la capacidad del procesamiento de información para efectuar cálculos de acuerdo con una secuencia de operaciones preestablecida. Estos cálculos pueden efectuarse con la base de datos de la entidad introducidos recientemente en el sistema o bien con datos que están almacenados, relacionada con la Administración Financiera del Sector Público y su operatividad se desarrolla en el marco de la normatividad aprobada por los Órganos Rectores.

En la tabla 30 se muestran los resultados de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estaría presentando es la dependencia porcentual del presupuesto por resultados y la capacitación de personal **influyen** en la gestión financiera en la dimensión generación de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016. Tal como, lo demuestra el coeficiente de Nagelkerke, en el cual se tiene que la variabilidad en la gestión financiera en la dimensión generación de información se debe al 11% del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016.

Guarda coherencia, con el Ministerio de Economía y Finanzas que indica: El SIAF-SP genera información sobre los Estados Financieros, Estados Presupuestarios, Conciliaciones Financieras y otras, relacionada con la Administración Financiera del Sector Público y su operatividad se desarrolla en el marco de la normatividad aprobada por los Órganos Rectores.

En tal sentido, es importante indicar que el SIAF – SP promueve: el orden en los procedimientos administrativos, la eficiencia en el uso de recursos públicos, la rendición de cuentas oportuna, la transparencia en la ejecución del gasto público; Además permite: ordenar la gestión administrativa de las entidades,

estandarizar el proceso contable, emisión de reportes internos y externos, preservar una base de contingencia de información.

En consecuencia podemos colegir, que el presupuesto por resultados y la capacitación de personal influyen en la gestión financiera de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016; así como, en las dimensiones de la gestión financiera: registro de información, procesamiento de información y generación de información, tal como ha quedado demostrado en los resultados y el contraste de las hipótesis planteas en el estudio.

Al respecto, es importante manifestar que existen limitadas tesis desarrolladas sobre estas materias que demuestren la influencia de las variables independientes sobre la variable dependiente, es por ello que he realizado la comparación de los resultados obtenidos con la información existente sobre estas materias; sin embargo, esta investigación podría ser servir a otros doctorandos que realicen similares investigaciones en el futuro.

V. Conclusiones

Al finalizar la presente investigación y en base a las evidencias obtenidas en el proceso del contrastación empírica de las hipótesis, se llegaron a las siguientes conclusiones

Primera. De los resultados obtenidos quedó demostrado que el presupuesto por resultados y la capacitación de personal influyen en la gestión financiera de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016, tal como se evidencia en la tabla 18 en la que, se muestra el resultado del coeficiente Nagelkerke igual a 0,731, el cual se tiene que la variabilidad de la gestión financiera de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016, se debe al 73.10% del presupuesto por resultados y la capacitación del personal. Con este resultado quedó confirmada la hipótesis planteada en la investigación.

Segunda. De los resultados obtenidos quedó demostrado que el presupuesto por resultados y la capacitación de personal influyen en el registro de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016, tal como se evidencia en la tabla 22 en la que, se muestra el resultado del coeficiente Nagelkerke igual a 0,701 en el cual se tiene que la variabilidad en el registro de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016, se debe al 70.10% del presupuesto por resultados y la capacitación del personal. Con este resultado quedó confirmada la hipótesis planteada en la investigación.

Tercera. De los resultados obtenidos quedó demostrado que el presupuesto por resultados y la capacitación del personal influyen en el procesamiento de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016, tal como se evidencia en la tabla 26 en la que muestra el resultado del coeficiente Nagelkerke igual a 0,581 en el cual se tiene que la variabilidad en el procesamiento de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016, se debe al 58.10% del presupuesto por resultados y la capacitación del personal.

Con este resultado quedó confirmada la hipótesis planteada en la investigación.

Cuarta. De los resultados obtenidos quedó demostrado que el presupuesto por resultados y la capacitación de personal influyen en la generación de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016, tal como se evidencia en la tabla 30 en la que se muestra el resultado del coeficiente Nagelkerke igual a 0,110 en el cual se tiene que la variabilidad en la generación de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016, se debe al 11% del presupuesto por resultados y la capacitación del personal. Con este resultado quedó confirmada la hipótesis planteada en la investigación.

VI. Recomendaciones

- Primera:** Conforme quedó demostrado el presupuesto por resultados y la capacitación de personal influyen en la gestión financiera de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016 por tal razón, se sugiere implementar cursos de capacitación dirigido a los profesionales y técnicos en las áreas de presupuesto y en gestión financiera, a fin de fortalecer sus capacidades que les permitan mejorar su desempeño, para coadyuvar a lograr los objetivos y metas de la institución.
- Segunda:** Tal como quedó demostrado el presupuesto por resultados y la capacitación de personal influyen en el registro de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016 por consiguiente, se sugiere difundir la importancia del presupuesto por resultados, la capacitación del personal y la gestión financiera, en el manejo de los recursos económicos y financieros dentro de la institución, con el propósito de que los profesionales y técnicos tomen mayor interés en estas materias, que son fundamentales en el desarrollo de toda organización.
- Tercera:** Como quedó demostrado el presupuesto por resultados y la capacitación de personal influyen en el procesamiento de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016; en consecuencia, se sugiere promover la capacitación continua sobre los sistemas de presupuesto y gestión financiera, así como, los sistemas de contabilidad, tesorería, logística entre otros, para realizar con eficiencia y eficacia la gestión por resultados en la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima 2016.
- Cuarta:** Conforme quedó demostrado el presupuesto por resultados y la capacitación del personal influyen en la generación de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016, por lo tanto, se sugiere promover una gestión por resultados con mayor transparencia, acceso a la información, rendición de cuentas, a través de la generación la información del SIAF – SP, teniendo en

cuenta la calidad del gasto en la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016, a fin de que la población conozca cómo y qué se gasta los recursos económicos del estado.

VII. Referencias

- Álvarez, J. (2012) *Gestión por Resultados e Indicadores de Medición*, Perú: Instituto Pacífico S.A.C.
- Abedrop, E. (2010) *Presupuesto Basado en Resultados*, México: Laura Ramos Zamorano.
- Andía, W. (2012) *Manual de Costos y Presupuestos*, Perú: Librería Editorial “El Saber”.
- Andía, W. (2016) *Manual de Gestión Pública* (6ª ed.), Perú: “Colecciones Jovic”.
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID) *La Gestión para Resultados en el Desarrollo: Avances y desafíos en América Latina y el Caribe* (2010).
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID) *Gestión Financiera Pública en América Latina: la Clave de la eficiencia y la transparencia* (2015).
- Bernal, C. (2010), *Metodología de la Investigación* (3ª ed.), Colombia: Prentice Hall.
- Boscan (2011), *Tesis para optar el grado de magister: Gestión Presupuestaria por resultados en el sistema bibliotecario de las universidades públicas del estado Zulia – Venezuela*.
- Cárdenas, (2010), *Tesis de investigación titulada: Evaluación Experimental de una Metodología de Capacitación en Trabajo en Equipo en la gestión presupuestaria*.
- Campos (2003). *Tesis para optar el grado de Magíster en Contabilidad Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. “Los procesos de control interno en el departamento de ejecución presupuestal de una institución del Estado”*.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*, Perú: San Marcos.

Castillo (2004). *Tesis "Reingeniería y Gestión Municipal", para optar el grado académico de Doctor en Ciencias Contables y Empresariales en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.*

Chiavenato, I. (2009) *Gestión del Talento Humano* (4ª ed.), México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2011) *Administración de Recursos Humanos*, México: Mc Graw Hill.

Díaz, A. (2010) *Construcción de Instrumentos de investigación y medición estadística*, Perú: Universidad Peruana los Andes.

España. (2009), *El Total Performance Scorecard (TPS) en la gestión financiera de la asociación de profesores de la Universidad de Oriente, núcleo de Sucre como requisito para optar al grado de Magíster Scientiarum en Ciencias Administrativas Mención Finanzas ante la Universidad de Oriente.*

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

Ibáñez, M. (2011) *Gestión del Talento Humano en la Empresa*, Perú: San Marcos E.I.R.L.

Larios (2010), *Tesis "Evaluación de la gestión financiera de las Pymes exportadoras del estado Lara periodo 2005/2009" - Universidad Centro-Occidental Lisandro Alvarado.*

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

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

Ley N° 28927, *Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2007.* Perú.

Ley N° 30025, *Ley de Contrataciones del Estado.* Perú.

- Louffat. E (2011) *Administración del Potencial Humano* (2ª ed.), Argentina: María Fernanda Crespo.
- Marcel (2007). “*Presupuesto por Resultados: aspectos conceptuales y Experiencias Internacionales*”. Conferencia en el Taller Nacional de Efectividad en el Desarrollo para Ejecutivos Lima, Perú, 26MAR2007.
- Márquez (2011), *Estudio gestión financiera de los institutos autónomos adscritos a la alcaldía del Municipio Maracaibo del Estado Zulia – Venezuela*.
- Mazabel, C. (2011) *Indicadores de Gestión en Recursos Humanos su Impacto Económico en la Organización*, Perú: Centro de Investigación de Recursos Humanos, Lima: MEF.
- Mejía (2012), *Tesis de investigación “El Presupuesto por Resultados en la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”*.
- Ministerio de Economía y Finanzas (2015) *Programas Presupuestales – Diseño, Revisión y Articulación Territorial*, Perú:
- Paredes, F. (2006) *Presupuesto Público Aspectos Teóricos y Prácticos*, Venezuela: Universidad de los Andes.
- Proyecto USAID/Perú (2009) *Pro-descentralización Acercándonos al Presupuesto por Resultados*, Perú.
- Rojas, C. (2008) *Planeamiento y Presupuesto Estratégico*, Perú.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1998) *Metodología y Diseños en la Investigación Científica* (2ª ed.).
- Snell, S. y Bohlander G. (2013) *Administración de Recursos Humanos* (16ª ed.) México.
- Sílíceo, A. (2004) *Capacitación y Desarrollo de Personal*. México.
- Zamora, M (2003), *Estadística Descriptiva e Inferencial* (5ª ed.), Perú.

Anexos

Anexo A: Matriz de Consistencia

Presupuesto por resultados y la capacitación de personal en la gestión financiera de la unidad ejecutora 001: OGA- Mininter, Lima 2016.

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES E INDICADORES | | | |
|--|---|---|--|---|---------|--|
| Problema General | Objetivo General | Hipótesis General | Variable Independiente 1: Presupuesto por Resultados | | | |
| ¿Cómo influye el presupuesto por resultados y la capacitación del personal en la gestión financiera de la Unidad Ejecutora 001: OGA - Mininter, Lima 2016? | Demostrar la influencia del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en la gestión financiera de la Unidad Ejecutora 001: OGA - Mininter, Lima 2016. | El presupuesto por resultados y la capacitación del personal influyen en la gestión financiera de la Unidad Ejecutora 001: OGA - Mininter, Lima 2016. | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de valores |
| | | | Estratégica del Presupuesto por Resultados | Visión Misión Objetivos estratégicos Programas estratégicos Diagnóstico Productos Resultados Indicadores | 1- 17 | 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo Niveles y rangos Excelente <147 - 180> Bueno <110 - 146> Satisfactorio < 73- 109> Insatisfactorio < 36 - 72> |
| | | | Técnica Presupuestal del Presupuesto por Resultados | Programación estratégica Formulación Ejecución y control Evaluación | 18 - 36 | |
| Problema Específico 1 | Objetivo Específico 1 | Hipótesis Específica 1 | Variable Independiente 2: Capacitación de Personal | | | |
| ¿Cómo influye el presupuesto por resultados y la capacitación del personal en el registro de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA - Mininter, Lima 2016? | Demostrar la influencia del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en el registro de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA - Mininter, Lima 2016. | El presupuesto por resultados y la capacitación del personal influyen en el registro de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA - Mininter, Lima 2016. | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de valores |
| ¿Cómo influye el presupuesto por resultados y la capacitación del personal en el procesamiento de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA - Mininter, Lima 2016? | Demostrar la influencia del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en el procesamiento de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA - Mininter, Lima 2016. | El presupuesto por resultados y la capacitación del personal influyen en el procesamiento de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA - MININTER, Lima 2016. OGA - Mininter, 2016. | Evaluación de la necesidades de capacitación | Análisis de la organización Análisis de tareas Análisis de personas | 1 - 9 | 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo |
| Problema Específico 2 | Objetivo Específico 2 | Hipótesis Específica 2 | | | | |
| ¿Cómo influye el presupuesto por resultados y la capacitación del personal en la generación de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA - Mininter, Lima 2016? | Demostrar la influencia del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en la generación de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA - Mininter, Lima 2016. | El presupuesto por resultados y la capacitación del personal influyen en la generación de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA - Mininter, Lima 2016. | | | | |
| Problema Específico 3 | Objetivo Específico 3 | Hipótesis Específica 3 | | | | |
| ¿Cómo influye el presupuesto por resultados y la capacitación del personal en la generación de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA - Mininter, Lima 2016? | Demostrar la influencia del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en la generación de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA - Mininter, Lima 2016. | El presupuesto por resultados y la capacitación del personal influyen en la generación de información de la Unidad Ejecutora 001: OGA - Mininter, Lima 2016. | | | | |

| POBLACIÓN | MUESTRA | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS | | | | |
|--|-------------------|---|---|---|--------------|---|
| Son 100 profesionales que integran las Direcciones de: Presupuesto y Planeamiento, Tesorería, Contabilidad, Logística, Gestión de Bienes de la Unidad Ejecutora 001: OGA – MININTER. | No probabilística | Técnica: La encuesta Instrumento: Cuestionario Estadística: Descriptiva e Inferencial. Escala de medición: Ordinal | Diseño del programa de capacitación | Objetivos institucionales Disponibilidad de los capacitados Principios de aprendizaje | 10 – 17 | Niveles y rangos Destacado < 143– 175> Competente < 107 – 142> Regular < 71 – 106> Deficiente < 35 – 70> |
| | | | Implementación del programa de capacitación | Métodos dentro del puesto Métodos fuera del puesto Desarrollo gerencial | 18 – 26 | |
| | | | Evaluación del programa de capacitación | Reacciones Aprendizaje Comportamiento Resultados | 27 – 35 | |
| Variable Dependiente: Gestión Financiera | | | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de valores |
| | | | Registro de información | Registro administrativo Registro contable | 1 - 11 | 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo Niveles y rangos Muy Buena <115– 140> Buena <86 – 114> Aceptable < 57– 85> Regular < 28 - 56> |
| | | | Procesamiento de información | Base de datos Operaciones | 12 - 19 | |
| | | | Generación de información | Estados financieros Estados presupuestarios Conciliaciones financieras | 20 - 28 | |

Anexo B: Instrumento: Cuestionario
Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad

Estimado amigo:

El presente instrumento tiene como finalidad recabar información sobre el Presupuesto por Resultados y la Capacitación del Personal en la Gestión Financiera de la Unidad Ejecutora 001: OGA - MININTER, Lima - 2016, la información que usted suministra a través del instrumento, servirá de sustento para la realización de la investigación, por lo que se le agradece responder a todas estas preguntas de manera objetiva y sincera, a fin de contribuir a comprobar la relación causal que existe entre el Presupuesto por Resultados y la Capacitación del Personal en la Gestión Financiera de la Unidad Ejecutora antes indicada.

Instrucciones: El presente cuestionario contiene (99) preguntas, las cuales van acompañadas de (05) alternativas de respuesta que debes calificar y responder marcando con un aspa (X) la alternativa elegida en el recuadro de datos, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1: Totalmente en desacuerdo, **2:** En desacuerdo, **3:** Ni de acuerdo ni en desacuerdo, **4:** De acuerdo y **5:** Totalmente de acuerdo.

Asimismo, se recomienda lo siguiente:

- Lea cuidadosamente el cuestionario antes de comenzar a responderlo.
- Marque una respuesta por pregunta.

| VARIABLES | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| Variable: Presupuesto por Resultados | | | | | | |
| Dimensión 1: Estratégica | | | | | | |
| 1 | El personal debe participar en la formulación de la visión de la organización. | | | | | |
| 2 | El personal debe participar en la formulación de la misión de la organización. | | | | | |
| 3 | El personal debe conocer cuál es la visión y misión de la organización. | | | | | |
| 4 | El personal debe participar en la formulación de los objetivos estratégicos generales. | | | | | |
| 5 | Los objetivos generales estratégicos deben estar asociados a los programas presupuestales. | | | | | |
| 6 | El presupuesto por resultados debe estar integrado por programas presupuestales. | | | | | |
| 7 | El presupuesto por resultados debe estar orientado a ejecutar | | | | | |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| | programas presupuestales. | | | | | |
| 8 | El personal debe participar en la definición de los programas presupuestales. | | | | | |
| 9 | Considera necesario la identificación del problema central del programa presupuestal. | | | | | |
| 10 | Considera importante la identificación de las causas del problema central | | | | | |
| 11 | Considera importante definir los objetivos estratégicos del programa presupuestal. | | | | | |
| 12 | Considera necesario la definición de los productos en los programas presupuestales. | | | | | |
| 13 | Considera relevante definir los resultados que se espera alcanzar con los programas presupuestal. | | | | | |
| 14 | Considera importante establecer indicadores de medición en los programas presupuestales. | | | | | |
| 15 | Considera que se debe establecer indicadores de medición para cada objetivo específico. | | | | | |
| 16 | Considera que los indicadores de medición coadyuvan a evaluar los programas presupuestales. | | | | | |
| 17 | Considera que se debe formular un informe de evaluación. | | | | | |
| Dimensión 2: Técnico Presupuestal | | | | | | |
| 18 | En la programación estratégica (PE) se determinan los programas presupuestales. | | | | | |
| 19 | La programación estratégica aplica los procedimientos de la dimensión estratégica. | | | | | |
| 20 | La (PE) define la escala de prioridades de los objetivos estratégicos. | | | | | |
| 21 | En la (PE) se estiman los ingresos y la demanda global de gastos. | | | | | |
| 22 | En la (PE) se asignan los créditos presupuestarios a los programas presupuestales. | | | | | |
| 23 | En la (PE) se define la estructura del financiamiento. | | | | | |
| 24 | En la formulación se define la estructura de los programas presupuestales | | | | | |
| 25 | En la formulación se define la estructura funcional | | | | | |
| 26 | En la formulación se definen las metas presupuestarias | | | | | |
| 27 | En la formulación se determinan los indicadores de medición de los programas estratégicos. | | | | | |
| 28 | En la formulación se consignan las cadenas de gastos y las fuentes de financiamiento. | | | | | |
| 29 | Considera que debe existir una programación mensual de ingresos y gastos. | | | | | |
| 30 | La asignación trimestral de gastos lo otorga el MEF. | | | | | |
| 31 | La programación trimestral de gastos es formulado por la entidad. | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 32 | Se debe realizar un control previo y concurrente de la ejecución de gastos. | | | | |
| 33 | Considera que debe realizarse la evaluación de la eficacia del ingreso | | | | |
| 34 | Considera que debe realizarse la evaluación de la eficacia del gasto. | | | | |
| 35 | Considera que debe realizarse la evaluación de la eficiencia financiera en su conjunto. | | | | |
| 36 | Considera que debe realizarse la evaluación de desempeño. | | | | |
| Variable: Capacitación de Personal | | | | | |
| Dimensión 1: Evaluación de las necesidades capacitación | | | | | |
| 1 | La organización debe realizar un análisis de sus necesidades de capacitación. | | | | |
| 2 | La organización debe determinar los conocimientos que necesita su personal. | | | | |
| 3 | La organización debe examinar los recursos tecnológicos, financieros y humanos disponibles. | | | | |
| 4 | La organización debe contar con un manual de tareas de cada puesto. | | | | |
| 5 | La organización debe determinar el grado de conocimientos que requerir cada puesto. | | | | |
| 6 | La organización debe determinar la capacitación basado en el análisis de tareas del puesto. | | | | |
| 7 | La organización debe determinar que personas requieren capacitación. | | | | |
| 8 | La organización debe enviar a capacitarse sólo al personal que lo necesita. | | | | |
| 9 | La organización debe llevar un registro histórico del personal capacitado. | | | | |
| Dimensión 2: Diseño del programa de capacitación | | | | | |
| 10 | La organización debe establecer los objetivos instruccionales del programa de capacitación. | | | | |
| 11 | La organización debe determinar los conocimientos que se desea adquirir. | | | | |
| 12 | La organización debe considerar que los contenidos de la capacitación respondan a los objetivos institucionales. | | | | |
| 13 | La organización debe tener presente que la motivación de los participantes es previo al aprendizaje. | | | | |
| 14 | La organización debe conocer que el personal se motiva cuando hay mayores oportunidades de capacitación. | | | | |
| 15 | La organización debe entender que la capacitación ayuda al empleado en su vida personal y laboral. | | | | |
| 16 | El buen capacitador realiza un poco más de esfuerzo y demuestra una adecuada preparación instructiva | | | | |
| 17 | La organización debe diseñar los programas de capacitación de acuerdo a su diagnóstico. | | | | |
| Dimensión 3: Implementación del programa de capacitación | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 18 | La capacitación en el puesto es la más adecuada para los empleados. | | | | |
| 19 | El costo de las capacitaciones internas son menores que las externas. | | | | |
| 20 | Los capacitadores internos tienen la ventaja de conocer la idiosincrasia de la institución y los empleados. | | | | |
| 21 | Los capacitadores externos, ofrecen un know-how (conocimiento) moderno y actualizado. | | | | |
| 22 | La capacitación externa genera un mayor interés para los capacitados. | | | | |
| 23 | Las capacitaciones deben desarrolladas por instituciones de reconocido prestigio. | | | | |
| 24 | El costo de las capacitaciones externas debe considerarse como una inversión. | | | | |
| 25 | La experiencia en el puesto del personal es importante para la organización. | | | | |
| 26 | Las capacitaciones externas son mejores que las internas. | | | | |
| Dimensión 4: Evaluación del programa de capacitación | | | | | |
| 27 | El desempeño y las reacciones del personal capacitado deberían evaluarse. | | | | |
| 28 | Los capacitados deberían indicar que contenidos y técnicas les fueron más útiles en la capacitación. | | | | |
| 29 | Los participantes deben dar pruebas de conocimientos antes de comenzar y al final la capacitación. | | | | |
| 30 | Los conocimientos adquiridos en la capacitación son útiles para la laborar que realiza. | | | | |
| 31 | Las capacitaciones cambian el comportamiento personal y laboral de los capacitados. | | | | |
| 32 | La organización miden la capacitación en términos de su retorno de inversión realizada. | | | | |
| 33 | Los beneficios de la capacitación se miden por el aumento de la calidad del producto o servicio. | | | | |
| 34 | La organización debería contar con un modelo de evaluación pre establecido. | | | | |
| 35 | La organización debe evaluar los resultados de la capacitación. | | | | |
| Variable: Gestión Financiera | | | | | |
| Dimensión 1: Registro de información | | | | | |
| 1 | En el Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público (SIAF SP) se debe registrar el compromiso. | | | | |
| 2 | En el (SIAF SP) se debe registrar el devengado. | | | | |
| 3 | En el (SIAF SP) se debe registrar el girado. | | | | |
| 4 | El uso del SIAF-SP optimiza el registro de las diversas operaciones financieras. | | | | |
| 5 | El SIAF-SP debe registrar el presupuesto institucional de apertura – PIA. | | | | |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| 6 | El SIAF-SP registra el presupuesto institucional de modificado PIM. | | | | | |
| 7 | En el SIAF-SP, se realizan las operaciones de ingresos. | | | | | |
| 8 | En el SIAF-SP, se realizan las operaciones de gastos. | | | | | |
| 9 | En el SIAF SP, se deben registrar las operaciones contables del: compromiso, devengado y girado. | | | | | |
| 10 | En el SIAF SP, se deben registrar las notas de contables. | | | | | |
| 11 | El SIAF SP registra y ordena la información de la contabilización de operaciones financieras. | | | | | |
| Dimensión 2: Procesamiento de información | | | | | | |
| 12 | En la base de datos se procesa información de registro de compras. | | | | | |
| 13 | En la base de datos se procesa información de control de recursos humanos. | | | | | |
| 14 | En la base de datos se procesa información presupuestaria. | | | | | |
| 15 | En la base de datos se procesa información contable y financiera. | | | | | |
| 16 | En la base de datos se procesa información de tesorería. | | | | | |
| 17 | La base de datos debe estar interconectada con otras entidades del estado. | | | | | |
| 18 | Las operaciones, contables, presupuestarias y financieras se ejecutan en un tiempo real. | | | | | |
| 19 | Las operaciones, contables, presupuestarias y financieras se ejecutan a través de la base de datos. | | | | | |
| Dimensión 3: Generación de información | | | | | | |
| 20 | La información generada coadyuva a reportar de manera oportuna y consistente los estados financieros | | | | | |
| 21 | La información generada contribuye en la toma de decisiones. | | | | | |
| 22 | La información genera una visión global de la disponibilidad de recursos financieros de la organización. | | | | | |
| 23 | La información genera un seguimiento permanente de la ejecución presupuestaria. | | | | | |
| 24 | La información generada viabiliza los fondos públicos. | | | | | |
| 25 | La información generada permite informar sobre el avance y cumplimiento de metas. | | | | | |
| 26 | La información contribuye a reportar oportuna y consistente los estados presupuestarios. | | | | | |
| 27 | La información contribuye a reportar oportuna y consistente las conciliaciones financieras. | | | | | |
| 28 | El SIAF – SP, transparenta la información financiera, presupuestaria y patrimonial y la rendición de cuentas. | | | | | |

Anexo C: Estadísticos de fiabilidad

Escala: Presupuesto por resultados

Resumen del procesamiento de los casos

| | | N | % |
|-------|------------------------|----|-------|
| Casos | Válidos | 20 | 100,0 |
| | Excluidos ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 20 | 100,0 |

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados | N de elementos |
|------------------|--|----------------|
| ,940 | ,944 | 36 |

| | Media de la escala si se elimina el elemento | Varianza de la escala si se elimina el elemento | Correlación elemento-total corregida | Alfa de Cronbach si se elimina el elemento |
|-------|--|---|--------------------------------------|--|
| PPR1 | 135,8000 | 423,011 | ,626 | ,938 |
| PPR2 | 133,5500 | 421,103 | ,681 | ,937 |
| PPR3 | 134,1000 | 395,884 | ,874 | ,934 |
| PPR4 | 133,9000 | 408,726 | ,579 | ,938 |
| PPR5 | 133,5500 | 412,576 | ,767 | ,936 |
| PPR6 | 135,8000 | 423,011 | ,626 | ,938 |
| PPR7 | 134,1000 | 395,884 | ,874 | ,934 |
| PPR8 | 133,9000 | 408,726 | ,579 | ,938 |
| PPR9 | 133,5500 | 412,576 | ,767 | ,936 |
| PPR10 | 133,5000 | 419,842 | ,704 | ,937 |
| PPR11 | 133,1500 | 429,292 | ,425 | ,939 |
| PPR12 | 133,2500 | 438,197 | ,123 | ,941 |
| PPR13 | 133,3000 | 422,326 | ,549 | ,938 |
| PPR14 | 133,6000 | 425,726 | ,461 | ,939 |
| PPR15 | 133,4500 | 431,734 | ,241 | ,941 |
| PPR16 | 133,5500 | 420,787 | ,445 | ,939 |
| PPR17 | 133,7500 | 404,934 | ,783 | ,936 |
| PPR18 | 133,8000 | 431,326 | ,201 | ,942 |
| PPR19 | 134,3500 | 432,029 | ,137 | ,944 |
| PPR20 | 133,8000 | 416,800 | ,535 | ,938 |
| PPR21 | 133,9000 | 428,411 | ,273 | ,941 |
| PPR22 | 133,8000 | 426,274 | ,329 | ,940 |
| PPR23 | 134,1500 | 398,134 | ,854 | ,935 |
| PPR24 | 133,4000 | 419,305 | ,763 | ,937 |
| PPR25 | 134,2000 | 432,484 | ,207 | ,941 |
| PPR26 | 133,6500 | 440,450 | ,201 | ,940 |
| PPR27 | 133,4500 | 421,734 | ,509 | ,938 |
| PPR28 | 133,4000 | 432,042 | ,382 | ,939 |
| PPR29 | 133,3000 | 426,432 | ,515 | ,938 |
| PPR30 | 135,8000 | 423,011 | ,626 | ,938 |
| PPR31 | 133,5500 | 421,103 | ,681 | ,937 |
| PPR32 | 134,1000 | 395,884 | ,874 | ,934 |
| PPR33 | 133,9000 | 408,726 | ,579 | ,938 |
| PPR34 | 133,5500 | 412,576 | ,767 | ,936 |
| PPR35 | 135,8000 | 423,011 | ,626 | ,938 |
| PPR36 | 133,5500 | 421,103 | ,681 | ,937 |

Escala: Capacitación del personal

Resumen del procesamiento de los casos

| | | N | % |
|-------|------------------------|----|-------|
| Casos | Válidos | 20 | 100,0 |
| | Excluidos ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 20 | 100,0 |

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados | N de elementos |
|------------------|--|----------------|
| ,906 | ,911 | 35 |

| | Media de la escala si se elimina el elemento | Varianza de la escala si se elimina el elemento | Correlación elemento-total corregida | Alfa de Cronbach si se elimina el elemento |
|------|--|---|--------------------------------------|--|
| CP1 | 136,7500 | 340,829 | ,429 | ,903 |
| CP2 | 136,8000 | 337,537 | ,500 | ,903 |
| CP3 | 137,1000 | 340,832 | ,403 | ,904 |
| CP4 | 136,9500 | 338,682 | ,392 | ,904 |
| CP5 | 137,0500 | 344,366 | ,209 | ,907 |
| CP6 | 137,2500 | 324,934 | ,671 | ,899 |
| CP7 | 137,3000 | 334,326 | ,416 | ,904 |
| CP8 | 137,8500 | 335,924 | ,290 | ,907 |
| CP9 | 137,3000 | 327,695 | ,617 | ,900 |
| CP10 | 137,4000 | 338,989 | ,327 | ,905 |
| CP11 | 137,3000 | 327,274 | ,628 | ,900 |
| CP12 | 136,7500 | 340,829 | ,429 | ,903 |
| CP13 | 136,8000 | 337,537 | ,500 | ,903 |
| CP14 | 137,1000 | 340,832 | ,403 | ,904 |
| CP15 | 136,9500 | 338,682 | ,392 | ,904 |
| CP16 | 137,0500 | 344,366 | ,209 | ,907 |
| CP17 | 137,2500 | 324,934 | ,671 | ,899 |
| CP18 | 137,3000 | 334,326 | ,416 | ,904 |
| CP19 | 137,8500 | 335,924 | ,290 | ,907 |
| CP20 | 137,3000 | 327,695 | ,617 | ,900 |
| CP21 | 137,4000 | 338,989 | ,327 | ,905 |
| CP22 | 137,3000 | 327,274 | ,628 | ,900 |
| CP23 | 137,6500 | 316,871 | ,797 | ,897 |
| CP24 | 136,9000 | 336,411 | ,646 | ,901 |
| CP25 | 137,7000 | 345,063 | ,204 | ,907 |
| CP26 | 137,1500 | 352,766 | ,152 | ,906 |
| CP27 | 136,9500 | 338,471 | ,422 | ,903 |
| CP28 | 136,9000 | 342,726 | ,461 | ,903 |
| CP29 | 137,2500 | 324,934 | ,671 | ,899 |
| CP30 | 137,3000 | 334,326 | ,416 | ,904 |
| CP31 | 137,8500 | 335,924 | ,290 | ,907 |
| CP32 | 137,3000 | 327,695 | ,617 | ,900 |
| CP33 | 137,4000 | 338,989 | ,327 | ,905 |
| CP34 | 137,3000 | 327,274 | ,628 | ,900 |
| CP35 | 136,7500 | 340,829 | ,429 | ,903 |

Escala: Gestión Financiera

Resumen del procesamiento de los casos

| | | N | % |
|-------|------------------------|----|-------|
| Casos | Válidos | 20 | 100,0 |
| | Excluidos ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 20 | 100,0 |

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados | N de elementos |
|------------------|--|----------------|
| ,908 | ,910 | 28 |

| | Media de la escala si se elimina el elemento | Varianza de la escala si se elimina el elemento | Correlación elemento-total corregida | Alfa de Cronbach si se elimina el elemento |
|------|--|---|--------------------------------------|--|
| GF1 | 112,7000 | 231,695 | ,392 | ,907 |
| GF2 | 112,6000 | 222,253 | ,692 | ,901 |
| GF3 | 112,0500 | 235,313 | ,442 | ,906 |
| GF4 | 112,1000 | 232,305 | ,522 | ,905 |
| GF5 | 112,4000 | 233,095 | ,500 | ,905 |
| GF6 | 112,2500 | 233,671 | ,396 | ,907 |
| GF7 | 112,3500 | 239,818 | ,170 | ,911 |
| GF8 | 112,5500 | 222,892 | ,657 | ,902 |
| GF9 | 112,6000 | 223,726 | ,647 | ,902 |
| GF10 | 112,7000 | 231,695 | ,392 | ,907 |
| GF11 | 112,6000 | 222,253 | ,692 | ,901 |
| GF12 | 112,0500 | 235,313 | ,442 | ,906 |
| GF13 | 112,1000 | 232,305 | ,522 | ,905 |
| GF14 | 112,4000 | 233,095 | ,500 | ,905 |
| GF15 | 112,2500 | 233,671 | ,396 | ,907 |
| GF16 | 112,3500 | 239,818 | ,170 | ,911 |
| GF17 | 112,5500 | 222,892 | ,657 | ,902 |
| GF18 | 112,6000 | 222,253 | ,692 | ,901 |
| GF19 | 112,0500 | 235,313 | ,442 | ,906 |
| GF20 | 112,1000 | 232,305 | ,522 | ,905 |
| GF21 | 112,4000 | 233,095 | ,500 | ,905 |
| GF22 | 112,2500 | 233,671 | ,396 | ,907 |
| GF23 | 112,3500 | 239,818 | ,170 | ,911 |
| GF24 | 112,5500 | 222,892 | ,657 | ,902 |
| GF25 | 112,6000 | 223,726 | ,647 | ,902 |
| GF26 | 112,7000 | 231,695 | ,392 | ,907 |
| GF27 | 112,6000 | 222,253 | ,692 | ,901 |
| GF28 | 112,0500 | 235,313 | ,442 | ,906 |

Anexo D: Certificados de validez de contenido del Instrumento.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE: PRESUPUESTO POR RESULTADOS.

| N° | DIMENSIONES / ítems | Claridad | | Pertinencia | | Relevancia | | Sugerencias |
|----|---|----------|----|-------------|----|------------|----|-------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | ESTRATÉGICA | | | | | | | |
| 1 | El personal debe participar en la formulación de la visión de la organización. | / | | / | | / | | |
| 2 | El personal debe participar en la formulación de la misión de la organización. | / | | / | | / | | |
| 3 | El personal debe conocer cuál es la visión y misión de la organización. | / | | / | | / | | |
| 4 | El personal debe participar en la formulación de los objetivos estratégicos generales. | / | | / | | / | | |
| 5 | Los objetivos generales estratégicos deben estar asociados a los programas presupuestales. | / | | / | | / | | |
| 6 | El presupuesto por resultados debe estar integrado por programas presupuestales. | / | | / | | / | | |
| 7 | El presupuesto por resultados debe estar orientado a ejecutar programas presupuestales. | / | | / | | / | | |
| 8 | El personal debe participar en la definición de los programas presupuestales. | / | | / | | / | | |
| 9 | Considera necesario la identificación del problema central del programa presupuestal. | / | | / | | / | | |
| 10 | Considera importante la identificación de las causas del problema central | / | | / | | / | | |
| 11 | Considera importante definir los objetivos estratégicos del programa presupuestal. | / | | / | | / | | |
| 12 | Considera necesario la definición de los productos en los programas presupuestales. | / | | / | | / | | |
| 13 | Considera relevante definir los resultados que se espera alcanzar con los programas presupuestal. | / | | / | | / | | |
| 14 | Considera importante establecer indicadores de medición en los programas presupuestales. | / | | / | | / | | |
| 15 | Considera que se debe establecer indicadores de medición | / | | / | | / | | |

| | | | | | | | |
|-----------------------------|---|---|---|---|--|--|--|
| | para cada objetivo específico. | | | | | | |
| 16 | Considera que los indicadores de medición coadyuvan a evaluar los programas presupuestales. | / | / | / | | | |
| 17 | Considera que se debe formular un informe de evaluación. | / | / | / | | | |
| TÉCNICO PRESUPUESTAL | | | | | | | |
| 18 | En la programación estratégica (PE) se determinan los programas presupuestales. | / | / | / | | | |
| 19 | La programación estratégica aplica los procedimientos de la dimensión estratégica. | / | / | / | | | |
| 20 | La (PE) define la escala de prioridades de los objetivos estratégicos. | / | / | / | | | |
| 21 | En la (PE) se estiman los ingresos y la demanda global de gastos. | / | / | / | | | |
| 22 | En la (PE) se asignan los créditos presupuestarios a los programas presupuestales. | / | / | / | | | |
| 23 | En la (PE) se define la estructura del financiamiento. | / | / | / | | | |
| 24 | En la formulación se define la estructura de los programas presupuestales | / | / | / | | | |
| 25 | En la formulación se define la estructura funcional | / | / | / | | | |
| 26 | En la formulación se definen las metas presupuestarias | / | / | / | | | |
| 27 | En la formulación se determinan los indicadores de medición de los programas estratégicos. | / | / | / | | | |
| 28 | En la formulación se consignan las cadenas de gastos y las fuentes de financiamiento. | / | / | / | | | |
| 29 | Considera que debe existir una programación mensual de ingresos y gastos. | / | / | / | | | |
| 30 | La asignación trimestral de gastos lo otorga el MEF. | / | / | / | | | |
| 31 | La programación trimestral de gastos es formulado por la entidad. | / | / | / | | | |
| 32 | Se debe realizar un control previo y concurrente de la ejecución de gastos. | / | / | / | | | |
| 33 | Considera que debe realizarse la evaluación de la eficacia del ingreso | / | / | / | | | |

| | | | | | | | |
|----|---|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| 34 | Considera que debe realizarse la evaluación de la eficacia del gasto. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 35 | Considera que debe realizarse la evaluación de la eficiencia financiera en su conjunto. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 36 | Considera que debe realizarse la evaluación de desempeño. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Núñez Lara Luis DNI: 08012101

Especialidad del validador: Psicólogo

- ¹Perinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20....


 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTROL DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Claridad | | Pertinencia | | Relevancia | | Sugerencias |
|----|--|----------|----|-------------|----|------------|----|-------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | EVALUACIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN | | | | | | | |
| 1 | La organización debe realizar un análisis de sus necesidades de capacitación. | / | | / | | / | | |
| 2 | La organización debe determinar los conocimientos que necesita su personal. | / | | / | | / | | |
| 3 | La organización debe examinar los recursos tecnológicos, financieros y humanos disponibles. | / | | / | | / | | |
| 4 | La organización debe contar con un manual de tareas de cada puesto. | / | | / | | / | | |
| 5 | La organización debe determinar el grado de conocimientos que requerir cada puesto. | / | | / | | / | | |
| 6 | La organización debe determinar la capacitación basado en el análisis de tareas del puesto. | / | | / | | / | | |
| 7 | La organización debe determinar que personas requieren capacitación. | / | | / | | / | | |
| 8 | La organización debe enviar a capacitarse sólo al personal que lo necesita. | / | | / | | / | | |
| 9 | La organización debe llevar un registro histórico del personal capacitado. | / | | / | | / | | |
| | DISEÑO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN | | | | | | | |
| 10 | La organización debe establecer los objetivos instruccionales del programa de capacitación. | / | | / | | / | | |
| 11 | La organización debe determinar los conocimientos que se desea adquirir. | / | | / | | / | | |
| 12 | La organización debe considerar que los contenidos de la capacitación respondan a los objetivos institucionales. | / | | / | | / | | |
| 13 | La organización debe tener presente que la motivación de los participantes es previo al aprendizaje. | / | | / | | / | | |
| 14 | La organización debe conocer que el personal se motiva cuando hay mayores oportunidades de capacitación. | / | | / | | / | | |
| 15 | La organización debe entender que la capacitación ayuda al | / | | / | | / | | |

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|--|--|--|
| | empleado en su vida personal y laboral. | | | | | | |
| 16 | El buen capacitador realiza un poco más de esfuerzo y demuestra una adecuada preparación instructiva | / | / | / | | | |
| 17 | La organización debe diseñar los programas de capacitación de acuerdo a su diagnóstico. | / | / | / | | | |
| | IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA CAPACITACIÓN | | | | | | |
| 18 | La capacitación en el puesto es la más adecuada para los empleados. | / | / | / | | | |
| 19 | El costo de las capacitaciones internas son menores que las externas. | / | / | / | | | |
| 20 | Los capacitadores internos tienen la ventaja de conocer la idiosincrasia de la institución y los empleados. | / | / | / | | | |
| 21 | Los capacitadores externos, ofrecen un know-how (conocimiento) moderno y actualizado. | / | / | / | | | |
| 22 | La capacitación externa genera un mayor interés para los capacitados. | / | / | / | | | |
| 23 | Las capacitaciones deben desarrolladas por instituciones de reconocido prestigio. | / | / | / | | | |
| 24 | El costo de las capacitaciones externas debe considerarse como una inversión. | / | / | / | | | |
| 25 | La experiencia en el puesto del personal es importante para la organización. | / | / | / | | | |
| 26 | Las capacitaciones externas son mejores que las internas. | / | / | / | | | |
| | EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN | | | | | | |
| 27 | El desempeño y las reacciones del personal capacitado deberían evaluarse. | / | / | / | | | |
| 28 | Los capacitados deberían indicar que contenidos y técnicas les fueron más útiles en la capacitación. | / | / | / | | | |
| 29 | Los participantes deben dar pruebas de conocimientos antes de comenzar y al final la capacitación. | / | / | / | | | |
| 30 | Los conocimientos adquiridos en la capacitación son útiles para la laborar que realiza. | / | / | / | | | |
| 31 | Las capacitaciones cambian el comportamiento personal y laboral de los capacitados. | / | / | / | | | |

| | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|
| 32 | La organización miden la capacitación en términos de su retorno de inversión realizada. | / | | / | | / | |
| 33 | Los beneficios de la capacitación se miden por el aumento de la calidad del producto o servicio. | / | | / | | / | |
| 34 | La organización debería contar con un modelo de evaluación pre establecido. | / | | / | | / | |
| 35 | La organización debe evaluar los resultados de la capacitación. | / | | / | | / | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Insuficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Noriega Luis DNI: 08012001

Especialidad del validador: Metodólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..... de..... del 20....



Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTROL DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN FINANCIERA

| N° | DIMENSIONES / ítems | Claridad | | Pertinencia | | Relevancia | | Sugerencias |
|----|---|----------|----|-------------|----|------------|----|-------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | REGISTRO DE INFORMACIÓN | | | | | | | |
| 1 | En el Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público (SIAF SP) se debe registrar el compromiso | / | | / | | / | | |
| 2 | En el (SIAF SP) se debe registrar el devengado | / | | / | | / | | |
| 3 | En el (SIAF SP) se debe registrar el girado | / | | / | | / | | |
| 4 | El uso del SIAF-SP optimiza el registro de las diversas operaciones financieras. | / | | / | | / | | |
| 5 | El SIAF-SP debe registrar el presupuesto institucional de apertura – PIA. | / | | / | | / | | |
| 6 | El SIAF-SP registra el presupuesto institucional de modificado PIM. | / | | / | | / | | |
| 7 | En el SIAF-SP, se realizan las operaciones de ingresos. | / | | / | | / | | |
| 8 | En el SIAF-SP, se realizan las operaciones de gastos. | / | | / | | / | | |
| 9 | En el SIAF SP, se deben registrar las operaciones contables del: compromiso, devengado y girado. | / | | / | | / | | |
| 10 | En el SIAF SP, se deben registrar las notas de contables. | / | | / | | / | | |
| 11 | El SIAF SP registra y ordena la información de la contabilización de operaciones financieras. | / | | / | | / | | |
| | PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN | | | | | | | |
| 12 | En la base de datos se procesa información de registro de compras. | / | | / | | / | | |

| | | | | | |
|----------------------------------|---|---|---|---|--|
| 13 | En la base de datos se procesa información de control de recursos humanos. | / | / | / | |
| 14 | En la base de datos se procesa información presupuestaria. | / | / | / | |
| 15 | En la base de datos se procesa información contable y financiera. | / | / | / | |
| 16 | En la base de datos se procesa información de tesorería. | / | / | / | |
| 17 | La base de datos debe estar interconectada con otras entidades del estado. | / | / | / | |
| 18 | Las operaciones, contables, presupuestarias y financieras se ejecutan en un tiempo real. | / | / | / | |
| 19 | Las operaciones, contables, presupuestarias y financieras se ejecutan a través de la base de datos. | / | / | / | |
| GENERACIÓN DE INFORMACIÓN | | | | | |
| 20 | La información generada coadyuva a reportar de manera oportuna y consistente los estados financieros | / | / | / | |
| 21 | La información generada contribuye en la toma de decisiones. | / | / | / | |
| 22 | La información genera una visión global de la disponibilidad de recursos financieros de la organización. | / | / | / | |
| 23 | La información genera un seguimiento permanente de la ejecución presupuestaria. | / | / | / | |
| 24 | La información generada viabiliza los fondos públicos. | / | / | / | |
| 25 | La información generada permite informar sobre el avance y cumplimiento de metas. | / | / | / | |
| 26 | La información contribuye a reportar oportuna y consistente los estados presupuestarios. | / | / | / | |
| 27 | La información contribuye a reportar oportuna y consistente las conciliaciones financieras. | / | / | / | |
| 28 | El SIAF – SP, transparenta la información financiera, presupuestaria y patrimonial y la rendición de cuentas. | / | / | / | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Núñez Uribe Luis DNI:.....

Especialidad del validador: Metodólogo

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20....



Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE: PRESUPUESTO POR RESULTADOS.

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Claridad | | Pertinencia | | Relevancia | | Sugerencias |
|----|---|----------|----|-------------|----|------------|----|-------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | ESTRATÉGICA | | | | | | | |
| 1 | El personal debe participar en la formulación de la visión de la organización. | / | | / | | / | | |
| 2 | El personal debe participar en la formulación de la misión de la organización. | / | | / | | / | | |
| 3 | El personal debe conocer cuál es la visión y misión de la organización. | / | | / | | / | | |
| 4 | El personal debe participar en la formulación de los objetivos estratégicos generales. | / | | / | | / | | |
| 5 | Los objetivos generales estratégicos deben estar asociados a los programas presupuestales. | / | | / | | / | | |
| 6 | El presupuesto por resultados debe estar integrado por programas presupuestales. | / | | / | | / | | |
| 7 | El presupuesto por resultados debe estar orientado a ejecutar programas presupuestales. | / | | / | | / | | |
| 8 | El personal debe participar en la definición de los programas presupuestales. | / | | / | | / | | |
| 9 | Considera necesario la identificación del problema central del programa presupuestal. | / | | / | | / | | |
| 10 | Considera importante la identificación de las causas del problema central | / | | / | | / | | |
| 11 | Considera importante definir los objetivos estratégicos del programa presupuestal. | / | | / | | / | | |
| 12 | Considera necesario la definición de los productos en los programas presupuestales. | / | | / | | / | | |
| 13 | Considera relevante definir los resultados que se espera alcanzar con los programas presupuestal. | / | | / | | / | | |
| 14 | Considera importante establecer indicadores de medición en los programas presupuestales. | / | | / | | / | | |
| 15 | Considera que se debe establecer indicadores de medición | / | | / | | / | | |

| | | | | | | | |
|-----------------------------|---|---|---|---|--|--|--|
| | para cada objetivo específico. | | | | | | |
| 16 | Considera que los indicadores de medición coadyuvan a evaluar los programas presupuestales. | / | / | / | | | |
| 17 | Considera que se debe formular un informe de evaluación. | / | / | / | | | |
| TÉCNICO PRESUPUESTAL | | | | | | | |
| 18 | En la programación estratégica (PE) se determinan los programas presupuestales. | / | / | / | | | |
| 19 | La programación estratégica aplica los procedimientos de la dimensión estratégica. | / | / | / | | | |
| 20 | La (PE) define la escala de prioridades de los objetivos estratégicos. | / | / | / | | | |
| 21 | En la (PE) se estiman los ingresos y la demanda global de gastos. | / | / | / | | | |
| 22 | En la (PE) se asignan los créditos presupuestarios a los programas presupuestales. | / | / | / | | | |
| 23 | En la (PE) se define la estructura del financiamiento. | / | / | / | | | |
| 24 | En la formulación se define la estructura de los programas presupuestales | / | / | / | | | |
| 25 | En la formulación se define la estructura funcional | / | / | / | | | |
| 26 | En la formulación se definen las metas presupuestarias | / | / | / | | | |
| 27 | En la formulación se determinan los indicadores de medición de los programas estratégicos. | / | / | / | | | |
| 28 | En la formulación se consignan las cadenas de gastos y las fuentes de financiamiento. | / | / | / | | | |
| 29 | Considera que debe existir una programación mensual de ingresos y gastos. | / | / | / | | | |
| 30 | La asignación trimestral de gastos lo otorga el MEF. | / | / | / | | | |
| 31 | La programación trimestral de gastos es formulado por la entidad. | / | / | / | | | |
| 32 | Se debe realizar un control previo y concurrente de la ejecución de gastos. | / | / | / | | | |
| 33 | Considera que debe realizarse la evaluación de la eficacia del ingreso | / | / | / | | | |

| | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|
| 34 | Considera que debe realizarse la evaluación de la eficacia del gasto. | / | | / | | / | |
| 35 | Considera que debe realizarse la evaluación de la eficiencia financiera en su conjunto. | / | | / | | / | |
| 36 | Considera que debe realizarse la evaluación de desempeño. | / | | / | | / | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg: Dr. Oscar Rafael Guillén Ulla DNI: 053899313

Especialidad del validador: Perito de Legajo Exparto

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

03 de 09 del 2016


 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTROL DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Claridad | | Pertinencia | | Relevancia | | Sugerencias |
|----|--|----------|----|-------------|----|------------|----|-------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | EVALUACIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN | | | | | | | |
| 1 | La organización debe realizar un análisis de sus necesidades de capacitación. | / | | / | | / | | |
| 2 | La organización debe determinar los conocimientos que necesita su personal. | / | | / | | / | | |
| 3 | La organización debe examinar los recursos tecnológicos, financieros y humanos disponibles. | / | | / | | / | | |
| 4 | La organización debe contar con un manual de tareas de cada puesto. | / | | / | | / | | |
| 5 | La organización debe determinar el grado de conocimientos que requerir cada puesto. | / | | / | | / | | |
| 6 | La organización debe determinar la capacitación basado en el análisis de tareas del puesto. | / | | / | | / | | |
| 7 | La organización debe determinar que personas requieren capacitación. | / | | / | | / | | |
| 8 | La organización debe enviar a capacitarse sólo al personal que lo necesita. | / | | / | | / | | |
| 9 | La organización debe llevar un registro histórico del personal capacitado. | / | | / | | / | | |
| | DISEÑO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN | | | | | | | |
| 10 | La organización debe establecer los objetivos instruccionales del programa de capacitación. | / | | / | | / | | |
| 11 | La organización debe determinar los conocimientos que se desea adquirir. | / | | / | | / | | |
| 12 | La organización debe considerar que los contenidos de la capacitación respondan a los objetivos institucionales. | / | | / | | / | | |
| 13 | La organización debe tener presente que la motivación de los participantes es previo al aprendizaje. | / | | / | | / | | |
| 14 | La organización debe conocer que el personal se motiva cuando hay mayores oportunidades de capacitación. | / | | / | | / | | |
| 15 | La organización debe entender que la capacitación ayuda al | / | | / | | / | | |

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|--|--|--|
| | empleado en su vida personal y laboral. | | | | | | |
| 16 | El buen capacitador realiza un poco más de esfuerzo y demuestra una adecuada preparación instructiva | / | / | / | | | |
| 17 | La organización debe diseñar los programas de capacitación de acuerdo a su diagnóstico. | / | / | / | | | |
| | IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA CAPACITACIÓN | | | | | | |
| 18 | La capacitación en el puesto es la más adecuada para los empleados. | / | / | / | | | |
| 19 | El costo de las capacitaciones internas son menores que las externas. | / | / | / | | | |
| 20 | Los capacitadores internos tienen la ventaja de conocer la idiosincrasia de la institución y los empleados. | / | / | / | | | |
| 21 | Los capacitadores externos, ofrecen un know-how (conocimiento) moderno y actualizado. | / | / | / | | | |
| 22 | La capacitación externa genera un mayor interés para los capacitados. | / | / | / | | | |
| 23 | Las capacitaciones deben desarrollarse por instituciones de reconocido prestigio. | / | / | / | | | |
| 24 | El costo de las capacitaciones externas debe considerarse como una inversión. | / | / | / | | | |
| 25 | La experiencia en el puesto del personal es importante para la organización. | / | / | / | | | |
| 26 | Las capacitaciones externas son mejores que las internas. | / | / | / | | | |
| | EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN | | | | | | |
| 27 | El desempeño y las reacciones del personal capacitado deberían evaluarse. | / | / | / | | | |
| 28 | Los capacitados deberían indicar que contenidos y técnicas les fueron más útiles en la capacitación. | / | / | / | | | |
| 29 | Los participantes deben dar pruebas de conocimientos antes de comenzar y al final la capacitación. | / | / | / | | | |
| 30 | Los conocimientos adquiridos en la capacitación son útiles para la labor que realiza. | / | / | / | | | |
| 31 | Las capacitaciones cambian el comportamiento personal y laboral de los capacitados. | / | / | / | | | |

| | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|
| 32 | La organización miden la capacitación en términos de su retorno de inversión realizada. | / | | / | | / | |
| 33 | Los beneficios de la capacitación se miden por el aumento de la calidad del producto o servicio. | / | | / | | / | |
| 34 | La organización debería contar con un modelo de evaluación pre establecido. | / | | / | | / | |
| 35 | La organización debe evaluar los resultados de la capacitación. | / | | / | | / | |


Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg: Dr. Cesar Rafael Guerra Ulla DNI: 05377743

Especialidad del validador: Psicología Experimental

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

03 de 09 del 2016

 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTROL DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN FINANCIERA

| N° | DIMENSIONES / ítems | Claridad | | Pertinencia | | Relevancia | | Sugerencias |
|----|---|----------|----|-------------|----|------------|----|-------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | REGISTRO DE INFORMACIÓN | | | | | | | |
| 1 | En el Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público (SIAF SP) se debe registrar el compromiso | / | | / | | / | | |
| 2 | En el (SIAF SP) se debe registrar el devengado | / | | / | | / | | |
| 3 | En el (SIAF SP) se debe registrar el girado | / | | / | | / | | |
| 4 | El uso del SIAF-SP optimiza el registro de las diversas operaciones financieras. | / | | / | | / | | |
| 5 | El SIAF-SP debe registrar el presupuesto institucional de apertura – PIA. | / | | / | | / | | |
| 6 | El SIAF-SP registra el presupuesto institucional de modificado PIM. | / | | / | | / | | |
| 7 | En el SIAF-SP, se realizan las operaciones de ingresos. | / | | / | | / | | |
| 8 | En el SIAF-SP, se realizan las operaciones de gastos. | / | | / | | / | | |
| 9 | En el SIAF SP, se deben registrar las operaciones contables del: compromiso, devengado y girado. | / | | / | | / | | |
| 10 | En el SIAF SP, se deben registrar las notas de contables. | / | | / | | / | | |
| 11 | El SIAF SP registra y ordena la información de la contabilización de operaciones financieras. | / | | / | | / | | |
| | PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN | | | | | | | |
| 12 | En la base de datos se procesa información de registro de compras. | / | | / | | / | | |

| | | | | | | |
|----------------------------------|---|---|---|---|---|--|
| 13 | En la base de datos se procesa información de control de recursos humanos. | / | / | / | / | |
| 14 | En la base de datos se procesa información presupuestaria. | / | / | / | / | |
| 15 | En la base de datos se procesa información contable y financiera. | / | / | / | / | |
| 16 | En la base de datos se procesa información de tesorería. | / | / | / | / | |
| 17 | La base de datos debe estar interconectada con otras entidades del estado. | / | / | / | / | |
| 18 | Las operaciones, contables, presupuestarias y financieras se ejecutan en un tiempo real. | / | / | / | / | |
| 19 | Las operaciones, contables, presupuestarias y financieras se ejecutan a través de la base de datos. | / | / | / | / | |
| GENERACIÓN DE INFORMACIÓN | | | | | | |
| 20 | La información generada coadyuva a reportar de manera oportuna y consistente los estados financieros | / | / | / | / | |
| 21 | La información generada contribuye en la toma de decisiones. | / | / | / | / | |
| 22 | La información genera una visión global de la disponibilidad de recursos financieros de la organización. | / | / | / | / | |
| 23 | La información genera un seguimiento permanente de la ejecución presupuestaria. | / | / | / | / | |
| 24 | La información generada viabiliza los fondos públicos. | / | / | / | / | |
| 25 | La información generada permite informar sobre el avance y cumplimiento de metas. | / | / | / | / | |
| 26 | La información contribuye a reportar oportuna y consistente los estados presupuestarios. | / | / | / | / | |
| 27 | La información contribuye a reportar oportuna y consistente las conciliaciones financieras. | / | / | / | / | |
| 28 | El SIAF – SP, transparenta la información financiera, presupuestaria y patrimonial y la rendición de cuentas. | / | / | / | / | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg: DR OSCAR RAFAEL GARCIA VILLALBA DNI: 05399943

Especialidad del validador: Psicología Experimental

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

03 de 07 del 2014

[Firma]
Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE: PRESUPUESTO POR RESULTADOS.

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Claridad | | Pertinencia | | Relevancia | | Sugerencias |
|----|---|----------|----|-------------|----|------------|----|-------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | ESTRATÉGICA | | | | | | | |
| 1 | El personal debe participar en la formulación de la visión de la organización. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | El personal debe participar en la formulación de la misión de la organización. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | El personal debe conocer cuál es la visión y misión de la organización. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | El personal debe participar en la formulación de los objetivos estratégicos generales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Los objetivos generales estratégicos deben estar asociados a los programas presupuestales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | El presupuesto por resultados debe estar integrado por programas presupuestales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | El presupuesto por resultados debe estar orientado a ejecutar programas presupuestales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | El personal debe participar en la definición de los programas presupuestales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Considera necesario la identificación del problema central del programa presupuestal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Considera importante la identificación de las causas del problema central | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Considera importante definir los objetivos estratégicos del programa presupuestal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Considera necesario la definición de los productos en los programas presupuestales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Considera relevante definir los resultados que se espera alcanzar con los programas presupuestal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Considera importante establecer indicadores de medición en los programas presupuestales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Considera que se debe establecer indicadores de medición | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | |
|-----------------------------|---|---|---|---|--|--|
| | para cada objetivo específico. | | | | | |
| 16 | Considera que los indicadores de medición coadyuvan a evaluar los programas presupuestales. | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| 17 | Considera que se debe formular un informe de evaluación. | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| TÉCNICO PRESUPUESTAL | | | | | | |
| 18 | En la programación estratégica (PE) se determinan los programas presupuestales. | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| 19 | La programación estratégica aplica los procedimientos de la dimensión estratégica. | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| 20 | La (PE) define la escala de prioridades de los objetivos estratégicos. | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| 21 | En la (PE) se estiman los ingresos y la demanda global de gastos. | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| 22 | En la (PE) se asignan los créditos presupuestarios a los programas presupuestales. | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| 23 | En la (PE) se define la estructura del financiamiento. | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| 24 | En la formulación se define la estructura de los programas presupuestales | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| 25 | En la formulación se define la estructura funcional | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| 26 | En la formulación se definen las metas presupuestarias | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| 27 | En la formulación se determinan los indicadores de medición de los programas estratégicos. | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| 28 | En la formulación se consignan las cadenas de gastos y las fuentes de financiamiento. | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| 29 | Considera que debe existir una programación mensual de ingresos y gastos. | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| 30 | La asignación trimestral de gastos lo otorga el MEF. | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| 31 | La programación trimestral de gastos es formulado por la entidad. | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| 32 | Se debe realizar un control previo y concurrente de la ejecución de gastos. | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| 33 | Considera que debe realizarse la evaluación de la eficacia del ingreso | ✓ | ✓ | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|
| 34 | Considera que debe realizarse la evaluación de la eficacia del gasto. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 35 | Considera que debe realizarse la evaluación de la eficiencia financiera en su conjunto. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 36 | Considera que debe realizarse la evaluación de desempeño. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): PRESENTA CRITERIOS DE VALIOEZ

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MENDEZ JUZARBE GLORIA SUSANA DNI: 04059554

Especialidad del validador: PROF. CCNN, METODOLOGIA, Y EN GERENCIA EDUCATIVA, DRA EN EDUCACION

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

27 de 08 del 2016



Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTROL DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Claridad | | Pertinencia | | Relevancia | | Sugerencias |
|----|--|----------|----|-------------|----|------------|----|-------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | EVALUACIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN | | | | | | | |
| 1 | La organización debe realizar un análisis de sus necesidades de capacitación. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | La organización debe determinar los conocimientos que necesita su personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | La organización debe examinar los recursos tecnológicos, financieros y humanos disponibles. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | La organización debe contar con un manual de tareas de cada puesto. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | La organización debe determinar el grado de conocimientos que requerir cada puesto. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | La organización debe determinar la capacitación basado en el análisis de tareas del puesto. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | La organización debe determinar que personas requieren capacitación. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | La organización debe enviar a capacitarse sólo al personal que lo necesita. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | La organización debe llevar un registro histórico del personal capacitado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DISEÑO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN | | | | | | | |
| 10 | La organización debe establecer los objetivos instruccionales del programa de capacitación. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | La organización debe determinar los conocimientos que se desea adquirir. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | La organización debe considerar que los contenidos de la capacitación respondan a los objetivos institucionales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | La organización debe tener presente que la motivación de los participantes es previo al aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | La organización debe conocer que el personal se motiva cuando hay mayores oportunidades de capacitación. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | La organización debe entender que la capacitación ayuda al | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|
| | empleado en su vida personal y laboral. | | | | | |
| 16 | El buen capacitador realiza un poco más de esfuerzo y demuestra una adecuada preparación instructiva | ✓ | | ✓ | | ✓ |
| 17 | La organización debe diseñar los programas de capacitación de acuerdo a su diagnóstico. | ✓ | | ✓ | | ✓ |
| | IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA CAPACITACIÓN | | | | | |
| 18 | La capacitación en el puesto es la más adecuada para los empleados. | ✓ | | ✓ | | ✓ |
| 19 | El costo de las capacitaciones internas son menores que las externas. | ✓ | | ✓ | | ✓ |
| 20 | Los capacitadores internos tienen la ventaja de conocer la idiosincrasia de la institución y los empleados. | ✓ | | ✓ | | ✓ |
| 21 | Los capacitadores externos, ofrecen un know-how (conocimiento) moderno y actualizado. | ✓ | | ✓ | | ✓ |
| 22 | La capacitación externa genera un mayor interés para los capacitados. | ✓ | | ✓ | | ✓ |
| 23 | Las capacitaciones deben desarrollarse por instituciones de reconocido prestigio. | ✓ | | ✓ | | ✓ |
| 24 | El costo de las capacitaciones externas debe considerarse como una inversión. | ✓ | | ✓ | | ✓ |
| 25 | La experiencia en el puesto del personal es importante para la organización. | ✓ | | ✓ | | ✓ |
| 26 | Las capacitaciones externas son mejores que las internas. | | | | | |
| | EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN | | | | | |
| 27 | El desempeño y las reacciones del personal capacitado deberían evaluarse. | ✓ | | ✓ | | ✓ |
| 28 | Los capacitados deberían indicar que contenidos y técnicas les fueron más útiles en la capacitación. | ✓ | | ✓ | | ✓ |
| 29 | Los participantes deben dar pruebas de conocimientos antes de comenzar y al final la capacitación. | ✓ | | ✓ | | ✓ |
| 30 | Los conocimientos adquiridos en la capacitación son útiles para la labor que realiza. | ✓ | | ✓ | | ✓ |
| 31 | Las capacitaciones cambian el comportamiento personal y laboral de los capacitados. | ✓ | | ✓ | | ✓ |

| | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|
| 32 | La organización miden la capacitación en términos de su retorno de inversión realizada. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 33 | Los beneficios de la capacitación se miden por el aumento de la calidad del producto o servicio. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 34 | La organización debería contar con un modelo de evaluación pre establecido. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 35 | La organización debe evaluar los resultados de la capacitación. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): PRESENTA CRITERIOS DE VALIDEZ

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MENDEZ FUZARDE GLORIA SISANA DNI: 07059554

Especialidad del validador: CC.NN. METODOLOGIA, Y GERENCIA EDUCATIVA - DOA EN EDUCACION

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

27 de 08 del 2016

[Firma]
 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTROL DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN FINANCIERA

| N° | DIMENSIONES / ítems | Claridad | | Pertinencia | | Relevancia | | Sugerencias |
|-------------------------------------|---|----------|----|-------------|----|------------|----|-------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| REGISTRO DE INFORMACIÓN | | | | | | | | |
| 1 | En el Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público (SIAF SP) se debe registrar el compromiso | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | En el (SIAF SP) se debe registrar el devengado | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | En el (SIAF SP) se debe registrar el girado | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | El uso del SIAF-SP optimiza el registro de las diversas operaciones financieras. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | El SIAF-SP debe registrar el presupuesto institucional de apertura – PIA. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | El SIAF-SP registra el presupuesto institucional de modificado PIM. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | En el SIAF-SP, se realizan las operaciones de ingresos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | En el SIAF-SP, se realizan las operaciones de gastos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | En el SIAF SP, se deben registrar las operaciones contables del: compromiso, devengado y girado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | En el SIAF SP, se deben registrar las notas de contables. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | El SIAF SP registra y ordena la información de la contabilización de operaciones financieras. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN | | | | | | | | |
| 12 | En la base de datos se procesa información de registro de compras. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | |
|----------------------------------|---|---|---|---|--|
| 13 | En la base de datos se procesa información de control de recursos humanos. | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 14 | En la base de datos se procesa información presupuestaria. | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 15 | En la base de datos se procesa información contable y financiera. | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 16 | En la base de datos se procesa información de tesorería. | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 17 | La base de datos debe estar interconectada con otras entidades del estado. | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 18 | Las operaciones, contables, presupuestarias y financieras se ejecutan en un tiempo real. | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 19 | Las operaciones, contables, presupuestarias y financieras se ejecutan a través de la base de datos. | ✓ | ✓ | ✓ | |
| GENERACIÓN DE INFORMACIÓN | | | | | |
| 20 | La información generada coadyuva a reportar de manera oportuna y consistente los estados financieros | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 21 | La información generada contribuye en la toma de decisiones. | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 22 | La información genera una visión global de la disponibilidad de recursos financieros de la organización. | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 23 | La información genera un seguimiento permanente de la ejecución presupuestaria. | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 24 | La información generada viabiliza los fondos públicos. | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 25 | La información generada permite informar sobre el avance y cumplimiento de metas. | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 26 | La información contribuye a reportar oportuna y consistente los estados presupuestarios. | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 27 | La información contribuye a reportar oportuna y consistente las conciliaciones financieras. | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 28 | El SIAF – SP, transparenta la información financiera, presupuestaria y patrimonial y la rendición de cuentas. | ✓ | ✓ | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): PRESENTA CRITERIOS DE VALORES

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MENDEZ JUZARBE GLORIA SUSANA DNI: 07059554

Especialidad del validador: CC.NN, METODOLOGIA, Mg. EN GERENCIA EDUCATIVA DIA. EN EDUCACION

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

27 de 08 del 2016



Firma del Experto Informante.

Especialidad

Anexo E: Base de datos

| Presupuesto por Resultados | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|----------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|------|-------|----|
| N° | Estrategia | | | | | | | | | | | | | | | | | Sub. | Técnica presupuestal | | | | | | | | | | | | | | | | | | Sub. | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | Total | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | Total | |
| 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 45 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 55 | |
| 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 83 | | |
| 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 73 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 79 | | |
| 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 79 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 79 | | |
| 5 | 1 | 4 | 2 | 5 | 3 | 1 | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 59 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 1 | 4 | 2 | 5 | 3 | 1 | 4 | 64 | |
| 6 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 72 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 79 | | |
| 7 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 77 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 88 | |
| 8 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 62 | | |
| 9 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 77 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 85 | |
| 10 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 80 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 87 | | |
| 11 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 64 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 4 | 64 | | |
| 12 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 61 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 60 | | |
| 13 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 48 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 62 | | |
| 14 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 59 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 4 | 65 | |
| 15 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 66 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 71 | | |
| 16 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 77 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 77 | |
| 17 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 51 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 61 | | |
| 18 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 66 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 69 | | |
| 19 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 77 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 82 | |
| 20 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 57 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 64 | | |
| 21 | 2 | 4 | 3 | 1 | 5 | 2 | 3 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 61 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 1 | 5 | 2 | 4 | 79 | | |
| 22 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 77 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 86 | |
| 23 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 65 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 70 | | |
| 24 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 74 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 1 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 73 | | |
| 25 | 3 | 4 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 57 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 2 | 3 | 4 | 68 | | |
| 26 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 53 | 4 | 3 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 62 | |
| 27 | 2 | 4 | 2 | 5 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 58 | 1 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 5 | 3 | 2 | 4 | 68 | |
| 28 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 63 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 69 | | |
| 29 | 2 | 4 | 2 | 1 | 5 | 2 | 2 | 1 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 52 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 5 | 2 | 4 | 1 | 5 | 2 | 4 | 57 |
| 30 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 62 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 62 | |
| 31 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 75 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 75 | | |
| 32 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 63 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 67 | | |
| 33 | 1 | 4 | 2 | 5 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 59 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 4 | 2 | 5 | 5 | 1 | 4 | 63 | | |
| 34 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 79 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 86 | |
| 35 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 70 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 73 | | |
| 36 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 58 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 66 | | |
| 37 | 1 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 61 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 69 | | | |
| 38 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 59 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 4 | 65 | |
| 39 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 66 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 71 | | |
| 40 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 62 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 69 | |
| 41 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 83 | | | |
| 42 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 73 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 79 | | |
| 43 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 79 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 79 | | |
| 44 | 1 | 4 | 2 | 5 | 3 | 1 | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 59 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 1 | 4 | 2 | 5 | 3 | 1 | 4 | 64 | |
| 45 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 72 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 79 | | |
| 46 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 77 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 88 | |
| 47 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 62 | | |
| 48 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 77 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 85 | |
| 49 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 80 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 87 | | |
| 50 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 64 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 4 | 64 | | |
| 51 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| Base de Datos de la Capacitación de Personal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|------------|-----------------------------------|----|----|----|----|----|----|------------|-----------------------------|----|----|----|----|----|------------|----------------------------|----|----|----|----|----|------------|-------|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|
| Capacitación de Personal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| N° | Ítem de necesidades de capa | | | | | | | | Sub. Total | Sub. Total del programa de capaci | | | | | | | Sub. Total | ntación del programa de cap | | | | | | Sub. Total | ción del programa de capac | | | | | | Sub. Total | Total | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | | | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 |
| 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 4 | 5 | 3 | 33 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 29 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 1 | 3 | 4 | 4 | 32 | 2 | 4 | 1 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 32 | 126 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 42 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 | 169 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 42 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 34 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 38 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 40 | 154 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 37 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 40 | 158 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 5 | 33 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 32 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 32 | 4 | 3 | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 33 | 130 | |
| 6 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 37 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 3 | 37 | 149 | |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 170 |
| 8 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 38 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 32 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 36 | 138 | |
| 9 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 38 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 | 163 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 43 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 172 |
| 11 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 | 32 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 31 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 28 | 5 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 29 | 120 | |
| 12 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 32 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 24 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 25 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 26 | 107 | |
| 13 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 31 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 29 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 33 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 36 | 129 | | |
| 14 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 31 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 30 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 31 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 5 | 34 | 126 | |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 35 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 31 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 31 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 34 | 131 | |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 37 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 37 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 34 | 5 | 4 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37 | 145 | |
| 17 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 32 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 28 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 30 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 33 | 123 | |
| 18 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 31 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 32 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 33 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 29 | 125 | |
| 19 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 40 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 35 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 38 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | 152 |
| 20 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 5 | 36 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 34 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 33 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 35 | 138 | |
| 21 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 44 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 165 | |
| 22 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 43 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 168 | |
| 23 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 39 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 33 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 34 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 35 | 141 | |
| 24 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 40 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 35 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 35 | 4 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 33 | 143 | |
| 25 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 30 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 33 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 31 | 124 | | |
| 26 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 34 | 1 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 29 | 4 | 3 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 32 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 5 | 5 | 30 | 125 | |
| 27 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 31 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 33 | 1 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 34 | 2 | 5 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 32 | 130 | |
| 28 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 32 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 29 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 30 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 33 | 124 | |
| 29 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 31 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 23 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 25 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 29 | 108 | |
| 30 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 32 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 28 | 2 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 27 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 4 | 30 | 117 | |
| 31 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 40 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 33 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 36 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 39 | 148 | |
| 32 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 36 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 33 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 30 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 39 | 138 | |
| 33 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 29 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 27 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 29 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 31 | 116 | |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 42 | 168 | |
| 35 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 37 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 36 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 35 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 36 | 144 | |
| 36 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 28 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 23 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 30 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 32 | 113 | |
| 37 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 33 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 29 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 33 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 35 | 130 | |
| 38 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 34 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 29 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 31 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 35 | 129 | |
| 39 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 37 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 32 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 31 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 37 | 137 | |
| 40 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 34 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 29 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 31 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 35 | 129 | |
| 41 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 5 | 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 42 | 4 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 39 | 156 | | |
| 42 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 38 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 38 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 151 | |
| 43 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 37 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 41 | 157 | |
| 44 | 1 | 4 | 2 | 5 | 3 | 1 | 2 | 5 | 3 | 26 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 33 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 32 | 4 | 3 | 1 | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 31 | 122 | | |
| 45 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 36 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 37 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 37 | 146 | |
| 46 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 44 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 42 | 163 | |
| 47 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 22 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 32 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 30 | 118 | |
| 48 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|---|---|---|---|---|---|---|----|-----|-----|-----|
| 73 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 41 | 163 | | |
| 74 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 35 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 36 | 141 | |
| 75 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 34 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 24 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 30 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 34 | 122 | | |
| 76 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 5 | 32 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 29 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 33 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 35 | 129 | | |
| 77 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 30 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 29 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 31 | 4 | 5 | 1 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 34 | 124 | |
| 78 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 33 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 33 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 31 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | 132 | |
| 79 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 33 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 29 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 31 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 36 | 129 | |
| 80 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 22 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 35 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 33 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 32 | 122 | |
| 81 | 2 | 4 | 3 | 1 | 5 | 2 | 3 | 1 | 5 | 26 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 44 | 4 | 5 | 2 | 3 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 34 | 139 | |
| 82 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 43 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 42 | 162 | |
| 83 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 30 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 34 | 2 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 33 | 132 |
| 84 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 37 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 37 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 35 | 4 | 1 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 34 | 143 | |
| 85 | 3 | 4 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 28 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 3 | 29 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 33 | 2 | 5 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 30 | 120 |
| 86 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 22 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 31 | 4 | 3 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 32 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 28 | 113 |
| 87 | 2 | 4 | 2 | 5 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 28 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 30 | 1 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 34 | 2 | 5 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 29 | 121 |
| 88 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 30 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 30 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | 127 | |
| 89 | 2 | 4 | 2 | 1 | 5 | 2 | 2 | 1 | 5 | 24 | 3 | 5 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 28 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 25 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 5 | 3 | 5 | 4 | 30 | 107 | |
| 90 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 30 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 32 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 27 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 35 | 124 |
| 91 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 36 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 36 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 42 | 153 |
| 92 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 30 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 33 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 30 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 36 | 129 | |
| 93 | 1 | 4 | 2 | 5 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 30 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 29 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 29 | 3 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 33 | 121 | |
| 94 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 41 | 163 | |
| 95 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 34 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 35 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 36 | 141 |
| 96 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 34 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 24 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 30 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 34 | 122 | |
| 97 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 5 | 32 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 29 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 33 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 35 | 129 | |
| 98 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 30 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 29 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 31 | 4 | 5 | 1 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 34 | 124 |
| 99 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 33 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 33 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 31 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | 132 |
| 100 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 32 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 29 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 31 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 36 | 128 |

| Base de Datos de la Gestión Financiera | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-------------------------|-----|---|---|---|---|---|---|---|----|------|------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|---------------------------|----|----|----|----|----|----|----|------|-------|-------|
| N° | Gestión financiera | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Registro de información | | | | | | | | | | Sub. | Procesamiento de información | | | | | | | | | Sub. | Generación de información | | | | | | | | Sub. | Total | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | Total | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | Total | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | | Total |
| 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 3 | 3 | 5 | 40 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 31 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 3 | 3 | 5 | 5 | 32 | 103 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 55 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 140 |
| 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 45 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 36 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 39 | 120 |
| 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 41 | 128 | |
| 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 45 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 31 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 37 | 113 |
| 6 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 51 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 41 | 128 | |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 38 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 | 134 | |
| 8 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 42 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 35 | 110 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 | 134 | |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 55 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 140 | |
| 11 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 40 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 32 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 34 | 106 | |
| 12 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 1 | 30 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 1 | 2 | 24 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 27 | 81 |
| 13 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 40 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 31 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 32 | 103 | |
| 14 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 39 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 3 | 5 | 30 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 5 | 31 | 100 |
| 15 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 41 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 32 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 35 | 108 |
| 16 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 51 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 42 | 130 | |
| 17 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 39 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 28 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 32 | 99 |
| 18 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 43 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 33 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 35 | 111 | |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 35 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | 121 | |
| 20 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 47 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 36 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 39 | 122 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 51 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 41 | 128 | |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 53 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 38 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 43 | 134 | |
| 23 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 42 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 36 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 36 | 114 | |
| 24 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 46 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 35 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 39 | 120 |
| 25 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 42 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 28 | 5 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 33 | 103 |
| 26 | 1 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 1 | 5 | 39 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 33 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 1 | 5 | 5 | 33 | 105 |
| 27 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 46 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 31 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 36 | 113 | |
| 28 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 38 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 29 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 31 | 98 |
| 29 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 1 | 29 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 1 | 4 | 25 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 1 | 4 | 26 | 80 |
| 30 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 38 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 30 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 33 | 101 |
| 31 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 44 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 34 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 37 | 115 |
| 32 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 45 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 34 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 37 | 116 |
| 33 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 36 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 28 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 30 | 94 | |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 43 | 136 | |
| 35 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 48 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 39 | 122 | |
| 36 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 33 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 24 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 27 | 84 |
| 37 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 40 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 30 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 33 | 103 |
| 38 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 40 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 3 | 5 | 30 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 33 | 103 |
| 39 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 43 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 32 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 36 | 111 |
| 40 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 40 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 3 | 5 | 30 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 33 | 103 |
| 41 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 | 123 | |
| 42 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 37 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 39 | 121 | |
| 43 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 42 | 131 | |
| 44 | 1 | 4 | 2 | 5 | 3 | 1 | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 35 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 30 | 5 | 3 | 1 | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 32 | 97 |
| 45 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 44 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 36 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 36 | 116 | |
| 46 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 38 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 42 | 129 | |
| 47 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 31 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 31 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 28 | 90 | |
| 48 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 42 | 129 | |
| 49 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 39 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 42 | 131 | |
| 50 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 39 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 32 | 5 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 | 106 |
| 51 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 40 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 29 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 32 | 101 |
| 52 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 27 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 25 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 27 | 79 |
| 53 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 37 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | 29 | 5 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 34 | 100 |
| 54 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 41 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 33 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | 109 | |
| 55 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 38 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 42 | 129 | |
| 56 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 5 | 30 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 27 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 26 | 83 |
| 57 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 42 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 33 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 36 | 111 | |
| 58 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 36 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 42 | 128 | |
| 59 | 2 | 4</ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Anexo F: Presupuesto por resultados y la capacitación del personal en la Unidad Ejecutora 001: OGA-MININTER, Lima, 2016.

ARTÍCULO CIENTÍFICO

Título

Presupuesto por resultados y la capacitación del personal en la gestión financiera de la Unidad Ejecutora 001: OGA – MININTER, Lima, 2016.

Autor:

Autor: Hermán William Hernández Sánchez

Correo electrónico: hernandez-whs@hotmail.com

Ministerio del Interior.

Resumen

La investigación tuvo como objetivo demostrar la influencia del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en la gestión financiera de la Unidad Ejecutora 001: OGA - MININTER, Lima, 2016. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de diseño no experimental / transversal, de nivel descriptiva / explicativa. La muestra de investigación estuvo constituida por 100 profesionales de la Unidad Ejecutora 001: OGA - MININTER, Lima, 2016. El muestreo fue no probabilístico y la metodología empleada fue el método de investigación científica de enfoque hipotético deductivo. Los resultados de la investigación demostraron la influencia del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en la gestión financiera de la Unidad Ejecutora 001: OGA -MININTER, Lima, 2016.

Palabras clave: Presupuesto por resultados, capacitación del personal y gestión financiera.

Abstract

The research was aimed at demonstrating the influence of the results budget and the training of the personnel in the financial management of the Executing Unit 001: OGA - MININTER, Lima, 2016. The research was of a quantitative approach, of basic type, with non-experimental design / Transversal, descriptive / explanatory level. The research sample consisted of 100 professionals from the Executing Unit 001: OGA - MININTER, Lima, 2016. Sampling was non - probabilistic and the methodology used was the scientific method of deductive hypothetical approach. The results of the research demonstrated the influence

of the results budget and the training of the personnel in the financial management of the Executing Unit 001: OGA -MININTER, Lima, 2016.

Keywords: Results budget, staff training and financial management.

Introducción

En América Latina y el Caribe, la búsqueda de mayor eficiencia y efectividad en la asignación de los recursos públicos motivó el interés por el Presupuesto por Resultados. Cuando más escasos son los recursos, más importante es aumentar la efectividad de su uso. En el Perú mediante la Ley N° 28927, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2007, se dio inicio al proceso de la implementación de un presupuesto por resultados, con la finalidad de asegurar que la población reciba los bienes y servicios que requieren las personas en las condiciones deseadas, a fin de contribuir a la mejora de su calidad de vida. Uno de los propósitos también es articular los planes estratégicos sectoriales con la programación presupuestal. En el año 2009, se inició el proceso de implementación del presupuesto por resultado en la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, actualmente cuenta con ocho (08) programas presupuestales.

Al respecto, cabe señalar que a la fecha existe un deficiente seguimiento, monitoreo y acompañamiento para el cumplimiento de metas e indicadores establecidos en los programas presupuestales lo que genera efectuar una inadecuada evaluación de resultados tanto de las metas físicas como financieros, lo cual no permite alcanzar los objetivos establecidos en los planes.

Asimismo, es necesario indicar que la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, cuenta con un déficit de personal capacitado y especializado en las áreas de presupuesto y planeamiento, siendo necesario que la Dirección General de Recursos Humanos del Ministerio del Interior, considere en su Plan de Desarrollo de las Personas; cursos de capacitación y especialización para el personal que labora en las indicadas áreas, dichos cursos deben estar a cargo de instituciones de reconocido prestigio académico.

En cuanto a la Gestión Financiera Pública se puede decir que cumple un rol clave en el proceso de asignación y uso de los recursos públicos. La eficiencia de los sistemas de Gestión Financiera Pública es esencial para mejorar la gestión de recursos públicos; asimismo debe generar una buena relación costo – beneficio en el caso del gasto público, así

como también mejorar la transparencia fiscal. Sin embargo, hay que mencionar la ausencia de buenos indicadores para medir la eficiencia de Gestión Financiera Pública como medio para mejorar su desempeño.

En el marco teórico se han desarrollado las variables siguientes:

Variable independiente 1: Presupuesto por resultados

Álvarez (2011, p. 602) define:

Es un instrumento de planificación y de gestión económico – financiero asociado a la obtención de resultados, que integra la programación, formulación, aprobación, ejecución y evaluación del presupuesto en una visión del logro de resultados de la inversión realizada a través de programas estratégicos, así como a la obtención de objetivos estratégicos prioritarios se considera también un nuevo enfoque para elaborar el presupuesto público.

Asimismo, señala que al realizar el análisis de la propuesta del presupuesto por resultados se puede apreciar dos dimensiones: dimensión estratégica y dimensión técnica presupuestal, señalando un aspecto muy importante que debemos tener en cuenta, dimensión estratégica, se encuentra incluida en la etapa de la programación presupuestal, que ahora se denomina programación presupuestaria estratégica (PPE).

Variable independiente 2: Capacitación de personal

Snell y Bohlander (2012, p.p 292-293) señalan que el término capacitación a menudo se utiliza para describir casi cualquier esfuerzo que inicia una organización con el fin de fomentar el aprendizaje entre sus miembros.

Asimismo señalan que para asegurar que las inversiones en la capacitación y desarrollo tengan un máximo efecto posible, se debe utilizar un enfoque estratégico y sistemático, el cual engloba cuatro fases: 1. Evaluación de necesidades de capacitación, 2. Diseño del programa de capacitación, 3. Implementación del programa de capacitación, 4. Evaluación del programa de capacitación.

Variable dependiente: Gestión financiera

Andía (2016, p. 99) señala:

La administración financiera del sector público comprende el conjunto de normas, principios y procedimientos utilizados por los sistemas de presupuesto, tesorería, endeudamiento y contabilidad, a través de ellos, por las entidades y organismos participantes en el proceso de planeamiento, captación, asignación, utilización, registro, control y evaluación de los fondos públicos.

Asimismo, manifiesta que el Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público – SIAF SP constituye el medio oficial para el registro, procesamiento y generación de información relacionada con el SIAF SP, cuyo funcionamiento y operatividad se desarrolla en el marco de la normatividad aprobada por los órganos rectores.

Metodología

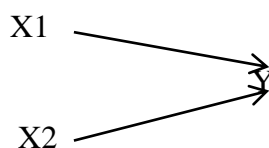
Tipo de estudio: Para este estudio se asumió el tipo de investigación básica, según Carrasco (2009, p.43), señala que este estudio no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues sólo busca ampliar y profundizar los conocimientos científicos existentes acerca de la realidad; asimismo, indica que su objeto de estudio lo constituyen las teorías científicas, las mismas que las analiza para perfeccionar sus contenidos.

Nivel de esta investigación: Descriptiva / explicativa, sobre los estudios explicativos, Hernández, Fernández y Baptista (2014), expresan que “pretenden establecer las causas de los sucesos o fenómenos que se estudian” (p. 95).

Diseño: El diseño de esta investigación es no experimental, descriptivo de corte transversal. Hernández, Fernández y Baptista (2014), sobre la investigación no experimental señalan:

La investigación no experimental se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en una investigación no experimental es observar fenómenos tal como se da en un contexto natural, para analizarlos. (p.152)

El diagrama esquemático del diseño de investigación descriptivo / explicativo es:



Leyenda:

X1: Variable independiente = Presupuestos por resultados

X2: Variable independiente = Capacitación de personal

Y: Variable dependiente = Gestión financiera

Población: De acuerdo a Carrasco (2009, p.236) la población es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación. Para nuestro caso la población está conformada por 100 profesionales de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter; siendo la unidad de **análisis los profesionales**, que según Díaz (2010, p.38) señala que la unidad de análisis o de observación: son los elementos del universo en que se medirán o estudiarán las variables.

Muestra: Díaz (2010, p.38), señala que la muestra es un subconjunto del universo o población en que se realiza la investigación con el propósito de generalizar los resultados al todo. Para el presente estudio se aplicó la muestra intencionada que según Carrasco (2009, p.243) es aquella que el investigador selecciona según su propio criterio, sin ninguna fórmula matemática o estadística.

Para nuestro caso de estudio se consideró a 100 profesionales de las direcciones de: Presupuesto y Planeamiento, Contabilidad, Tesorería, Logística y Gestión de Bienes de la Unidad Ejecutora 001: OGA-MININTER.

Técnica: Díaz (2010, p.56). Conjunto de reglas y procedimientos que le permiten al investigador establecer, la relación con el objeto o sujeto de la investigación. La técnica empleada para el estudio fue la encuesta, de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2010) mediante esta técnica puede recolectarse datos en poblaciones grandes o en muestras de gran magnitud en un tiempo único. En este caso se trató de recolectar datos respecto al presupuesto por resultados, la capacitación del personal y la gestión financiera.

Encuesta: Díaz (2010, p.61). Consiste en obtener información de los sujetos de estudio, proporcionados por ellos mismos. Para el estudio se ha utilizado el cuestionario.

Instrumento: El instrumento utilizado fue el cuestionario, sobre el que Hernández, Fernández y Baptista (2014) lo definen como el conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir (p.217).

Cuestionario: Es un instrumento para obtener información de manera clara y precisa, donde existe un formato estandarizado de preguntas y el informante reporta sus respuestas. Díaz (2010, P.65). El cuestionario para la recolección de los datos, se

aplicaron de manera personal en el lugar y de manera directa.

En consecuencia, realizada la validez de los instrumentos por juicio de expertos, donde las encuestas sobre presupuesto por resultados, capacitación del personal y gestión financiera obtuvieron: presenta criterios de validez, hay suficiencia y suficiente; podemos colegir que los tres instrumentos son aplicables.

Para el procesamiento de datos se utilizó la estadística descriptiva e inferencial. Habiéndose hecho uso del software estadístico SPSS, versión 22.

Resultados

En cuanto al reporte del programa a partir de los datos, se tienen los resultados donde los datos obtenidos estarían explicando la dependencia del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en la gestión financiera de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016; así mismo, se tiene el resultado del estadístico del Chi cuadrado de 90.505 y p_valor (valor de la significación) es igual a 0.000 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p_valor < \alpha$), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes y que implica la dependencia de una variable sobre la otra.

En cuanto a la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estaría presentando es la dependencia porcentual del presupuesto por resultados y la capacitación del personal **influyen** en la gestión financiera de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016. Tal como, lo muestra el coeficiente de Nagelkerke, en el cual se tiene que la variabilidad de la gestión financiera se debe al 73.1% del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016.

Discusión

El presupuesto por resultados y la capacitación del personal influyen en la gestión financiera de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016.

En el resultado de la prueba del pseudo R cuadrado, que estaría presentando la dependencia porcentual del presupuesto por resultados y la capacitación del personal **influyen** en la gestión financiera de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016. Tal como, lo muestra el coeficiente de Nagelkerke en el cual se tiene que la variabilidad de la gestión financiera se debe al 73.1% del presupuesto por resultados y la capacitación del personal en la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016.

Este resultado, es comparable a lo definido por Mejía (2012) en su Tesis “El Presupuesto por Resultados en la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”, de acuerdo a la investigación realizada y al análisis e interpretación de sus resultados concluye manifestando que el presupuesto por resultados influye significativamente en la gestión administrativa de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, por cuanto permite dinamizar las acciones concertadas y la participación de los actores que debe reflejarse en los programas presupuestales con el objetivo de conseguir los objetivos y metas en base a los resultados obtenidos.

Conclusión

De los resultados obtenidos quedó demostrado que el presupuesto por resultados y la capacitación de personal influyen en la gestión financiera de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016, tal como se evidencia en el resultado del coeficiente Nagelkerke igual a 0,731, el cual se tiene que la variabilidad de la gestión financiera de la Unidad Ejecutora 001: OGA – Mininter, Lima, 2016, se debe al 73.10% del presupuesto por resultados y la capacitación del personal. Con este resultado quedó confirmada la hipótesis planteada en la investigación.

Referencias

- Álvarez, J. (2012) *Gestión por Resultados e Indicadores de Medición*, Perú.
- Abedrop, E. (2010) *Presupuesto Basado en Resultados*, México.
- Andía, W. (2012) *Manual de Costos y Presupuestos*, Perú.
- Andía, W. (2016) *Manual de Gestión Pública* (6ª ed.), Perú.
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID) *La Gestión para Resultados en el Desarrollo: Avances y desafíos en América Latina y el Caribe* (2010).
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID) *Gestión Financiera Pública en América Latina: la Clave de la eficiencia y la transparencia* (2015).
- Bernal, C (2010), *Metodología de la Investigación* (3ª ed.), Colombia.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*, Perú.
- Chiavenato, I (2009) *Gestión del Talento Humano* (4ª ed.), México: Mc Graw Hill.

- Chiavenato, I (2011) *Administración de Recursos Humanos*, México: Mc Graw Hill.
- Díaz, A (2010) *Construcción de Instrumentos de investigación y medición estadística*, Perú
- Hernández, R., Fernández C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Ibáñez, M. (2011) *Gestión del Talento Humano en la Empresa*, Perú.
- Ley N° 28112, *Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público*. Perú.
- Ley N° 28411, *Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto*. Perú.
- Ley N° 28927, *Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2007*. Perú.
- Ley N° 30025, *Ley de Contrataciones del Estado*. Perú.
- Louffat, E (2011) *Administración del Potencial Humano* (2ª ed.), Argentina.
- Mazabel, C (2011) *Indicadores de Gestión en Recursos Humanos su Impacto Económico en la Organización*, Perú.
- Ministerio de Economía y Finanzas (2015) *Programas Presupuestales – Diseño, Revisión y Articulación Territorial* (1ª ed.), Perú.
- Paredes, F. (2006) *Presupuesto Público Aspectos Teóricos y Prácticos*. Venezuela.
- Proyecto USAID/Perú Pro-descentralización *Acercándonos al Presupuesto por Resultados*, Perú.
- Rojas, C. (2008) *Planeamiento y Presupuesto Estratégico*, Perú.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1996) *Metodología y Diseños en la Investigación Científica* (2ª ed.).
- Snell, S. y Bohlander G. (2013) *Administración de Recursos Humanos* (16ª ed.) México.
- Silíceo, A. (2004) *Capacitación y Desarrollo de Personal*. México.

DECLARACIÓN JURADA**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Hermán William Hernández Sánchez, estudiante (x), egresado (), docente (), del Programa de Doctorado de Gestión Pública y Gobernabilidad de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 06957820, con el artículo titulado “Presupuesto por resultados y la capacitación del personal en la gestión financiera de la Unidad Ejecutora 001: OGA – MININTER, Lima, 2016”, Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Los olivos, 12 de enero del 2017.

HERMÁN WILLIAM HERNÁNDEZ SÁNCHEZ.