



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Sistema integrado de administración financiera y desempeño
laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad
Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2017.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Br. Crosby Tueros, Stella

ASESOR:

Dr. Enríquez Romero, Edgar

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración de talento humano

PERU-2017

PAGINA DEL JURADO

Dr. Pazos Miranda, José Félix

Presidente

Dr. León Quintano, Wilder

Secretario

Dr. Enríquez Romero, Edgar

Vocal

DEDICATORIA

*A **Dios**, por ser mi guía, protector, concediéndome salud, humildad y mucha fortaleza para superar todas las adversidades sin perder la fe y llegar a un buen puerto.*

*A mis añorados padres **Sammy y Estela**, a quienes llevo en mi corazón, por su amor, comprensión, paciencia y estímulo constante de superación y el deseo de triunfo en la vida, propiciando y respaldando mis éxitos. Este logro es de Uds. con mucho amor.*

*A mis hermanos **Miguel y Yuri** que siempre se encuentran motivándome y pendientes de mi crecimiento y superación, con quienes comparto mi día a día.*

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Cesar Vallejo (UCV), por extender las fronteras del conocimiento accediendo a mi formación y por su valiosa contribución al desarrollo y acreditación de la educación universal.

A la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios (UNAMAD), por la oportunidad y facilidades proporcionadas para la investigación, en sus autoridades y especialmente al personal administrativo quienes sin exigir nada a cambio han participado y colaborado de manera altruista y desprendida en la aplicación de los instrumentos de la investigación.

Al Dr. Enríquez Romero, Edgar; asesor del presente trabajo y comentarios rigurosos que han asistido de manera significativa a optimizar la excelencia y publicación de la presente Tesis.

PRESENTACIÓN

Respetables señores miembros del Jurado;

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, expongo ante ustedes la Tesis titulada “Sistema Integrado de Administración Financiera y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2017”, en donde se llegó a determinar e identificar la concordancia del Sistema Integrado de Administración Financiera y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UNAMAD; para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

Convencidos de cumplir con los requisitos de aprobación.

Crosby Tueros, Stella
Autor

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN.....	13
	1.1 Realidad problemática.....	13
	1.2 Trabajos previos.....	14
	1.3 Teorías relacionadas al tema.....	27
	1.4 Formulación del problema.....	44
	1.4.1 Problema general.....	44
	1.4.2 Problema específico.....	44
	1.5 Justificación del estudio.....	44
	1.5.1 Originalidad.....	46
	1.5.2 Pertinencia.....	47
	1.5.3 Relevancia.....	47
	1.5.4 Oportunidad.....	47
	1.5.5 Factibilidad.....	47
	1.6 Hipótesis.....	48
	1.6.1 Hipótesis general.....	48
	1.6.2 Hipótesis específica.....	48
	1.7 Objetivos.....	48
	1.7.1 Objetivo general.....	48
	1.7.2 Objetivo específico.....	48
II.	MÉTODO.....	50
	2.1 Diseño de investigación.....	50
	2.2 Variables, Operacionalización.....	52
	2.3 Población y muestra.....	55
	2.3.1 Población.....	55
	2.3.2 Muestra.....	55
	2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	55
	2.4.1 Técnica.....	55
	2.4.2 Instrumento de recolección de datos.....	55
	2.4.3 Validez y confiabilidad del instrumentos.....	56

2.5 Métodos de análisis de datos	59
2.6 Aspectos éticos	60
III. RESULTADOS.....	61
3.1 Descripción.....	61
3.2 Presentación de los resultados variable sistema integrado de administración financiera...	62
3.3 Resumen de la variable del sistema integrado de administración financiera	67
3.4 Presentación de los resultados variable desempeño laboral.....	69
3.5 Resumen de la variable desempeño laboral	74
3.6 Prueba de hipótesis general.....	76
3.7 Prueba de hipótesis específica	78
IV. DISCUSIÓN.....	82
V. CONCLUSIONES	83
VI. RECOMENDACIONES	84
VII. REFERENCIAS	85
VIII. ANEXOS	86

RELACIÓN DE TABLAS

Tabla 1 Población de Administrativos.....	55
Tabla 2 Resumen de la técnica e instrumentos.....	56
Tabla 3 Escala del nivel de validez de los instrumentos	57
Tabla 4 Juicio de Expertos para los Instrumentos	57
Tabla 5 Escala del nivel de validez de confiabilidad de los instrumentos	58
Tabla 6 Coeficiente de Confiabilidad de los Instrumentos	58
Tabla 7 Nivel de medición de las variables.....	59
Tabla 8 Rangos Valorativos del Sistema integrado de administración financiera	61
Tabla 9 Rangos Valorativos del Desempeño laboral.....	62
Tabla 10 Módulo de proceso presupuestario.....	62
Tabla 11 Modulo administrativo	64
Tabla 12 Modulo contable.....	65
Tabla 13 Sistema Integrado de Administración Financiera	67
Tabla 14 Competencias laborales generales.....	69
Tabla 15 Comportamiento organizacional	71
Tabla 16 Condiciones favorables o desfavorables en el trabajo.....	73
Tabla 17 Desempeño laboral	74
Tabla 18 Correlación del Sistema Integrado de Administración Financiera y desempeño laboral.....	76
Tabla 19 Análisis e interpretación de Hipótesis	77
Tabla 20 Sistema Integrado de Administración Financiera /desempeño laboral	77
Tabla 21 Correlación del SIAF y las competencias laborales generales.....	78
Tabla 22 Análisis e interpretación de Hipótesis V1/d1 V2	79
Tabla 23 Correlación del SIAF y el comportamiento organizacional.....	79
Tabla 24 Análisis e interpretación de Hipótesis V1/d2 V2	80
Tabla 25 Correlación del SIAF y las condiciones favorables o desfavorables en el trabajo.....	80
Tabla 26 Análisis e interpretación de Hipótesis V1/d3 V2	81

RELACIÓN DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Modulo de proceso Presupuestario.....	63
Ilustración 2 Modulo administrativo	64
Ilustración 3 Modulo contable.....	66
Ilustración 4 Sistema Integrado de Administración Financiera.....	68
Ilustración 5 Competencias laborales generales	70
Ilustración 6 Comportamiento organizacional	72
Ilustración 7 Condiciones favorables o desfavorables en el trabajo.....	73
Ilustración 8 Desempeño laboral	75

RESUMEN

La presente investigación tiene como título “Sistema integrado de administración financiera y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2017”, teniendo como objetivo general identificar la relación del Sistema integrado de administración financiera y desempeño laboral de los trabajadores de la UNAMAD.

La metodología es de tipo descriptivo, de diseño no experimental correlacional de corte transversal, para lograr hallar la relación que existe entre las variable 1 y 2, es así que la muestra de la investigación fue de 45 trabajadores administrativo; para lo cual se usó como instrumento de recolección de datos el cuestionario, los cuales fueron validados por los juicios de expertos en el tema investigado y por la confiabilidad de consistencia del coeficiente de Alfa de Cronbach. Cada variable con si correspondiente dimensiones fueron necesarios para las escalas y formulación de los instrumentos de recojo de datos.

Los resultados sistematizados y automatizados prueban la conducta de los eventos investigados, hallando el grado de relación entre las variables sistema integrado de administración financiera y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, validando la hipótesis general, la cual alcanzo un índice de correlación de Pearson positiva de 0.625** y con p-valor es significativo al nivel de 0.05 bilateral ($p < \alpha = 0.000 < 0.05$). Rechazando así la H0 y aceptado la H1 lo que indica que existe un grado de relación entre las dos variables estudiadas en la presente tesis.

Palabras Clave: Sistema integrado de administración financiera (SIAF) y desempeño laboral

ABSTRACT

The present research is entitled "Integrated system of financial management and labor performance of administrative workers of the National University of Madre de Dios, 2017", with the general objective of identifying the relationship of the Integrated System of financial administration and labor performance of the workers of UNAMAD.

The methodology is descriptive, non-experimental correlational cross-sectional design, in order to find the relationship between variables 1 and 2, so the research sample was 45 administrative workers; for which the questionnaire was used as a data collection instrument, which were validated by the expert judges in the subject investigated and by the consistency reliability of the Cronbach alpha coefficient. Each variable with corresponding dimensions were necessary for the scales and formulation of data collection instruments.

The systematized and automated results prove the behavior of the events investigated, finding the degree of relationship between the variables integrated system of financial management and labor performance of the administrative workers of the National University of Madre de Dios, validating the general hypothesis, which reached a positive Pearson correlation index of 0.625 ** and with p-value is significant at the 0.05 bilateral level ($p < \alpha = 0.000 < 0.05$). Rejecting the H0 and accepting the H1, which indicates that there is a degree of relationship between the two variables studied in the present thesis.

Key Words: Integrated financial management system (SIAF) and work performance

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

El Estado; mediante Ley N° 28112 “Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público”, en su Artículo 10 establece que el ingreso de la información será de manera única y de uso obligatorio en el Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público (SIAF-SP) por parte de todas las entidades públicas sean éstas a nivel nacional, regional y locales, que administra el Ministerio de Economía y Finanzas. Esta disposición hizo que las instituciones públicas capaciten a su personal involucrado para el uso eficiente y eficaz del SIAF-SP.

Sin embargo, es sabido que las ejecuciones presupuestales por los pliegos a nivel nacional no llegan a ejecutarse en su totalidad, trayendo consigo la devolución del presupuesto programado, ello es un indicador de la falta de capacidad de gasto. Las entidades del estado cuentan con este sistema integrado SIAF, quienes están obligados a su uso, sin embargo por factores de capacitación, rotación de personal y resistencia al cambio repercuten en el desempeño laboral de los trabajadores.

La Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, no es ajena a esta realidad más al contrario se encuentra inmersa dentro de esta problemática, mediante diferentes unidades que se hallan involucradas como son: (área de contabilidad, tesorería, abastecimiento, presupuesto, etc.) debido al mal uso o uso inadecuado de este Sistema Integrado de Administración Financiera, principalmente se debe esto al personal que labora, directamente con él ya que estos no tienen dominio y en muchos casos desconocen absolutamente este Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF). Consecuentemente trayendo consigo retrasos, incumplimiento de las metas y objetivos, programadas, toma de decisiones inapropiadas, etc. de sus respectivas unidades operativas y por ende de la institución, a ello debe sumarse el desconocimiento sobre los procesos administrativos debido a que existe una constante rotación del personal repercutiendo en el desempeño laboral.

Las consecuencias de estos impactos no sólo afectan al personal, también afectan al sector, puesto que, el personal encargado no está debidamente capacitado, trascendiendo en el incumplimiento de metas programadas, ejecución presupuestal pésima, reversión del presupuesto público y personal estancado en diferentes áreas, así como también ocasiona muchas veces atraso de las actividades plasmadas en el plan operativo institucional, en el Registro de Ingresos y Gastos, perjudicando el pago oportuno de los proveedores y planillas al personal.

Por otro lado también se observa que el personal directivo en su mayoría desconoce porque no es su especialidad, no está debidamente capacitado o en ocasiones es improvisado en la administración del sistema SIAF.

Por todo lo señalado en párrafos anteriores, mediante el presente estudio se pretende mostrar la relación existente entre el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF-SP) con el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en tanto el SIAF viabiliza y condiciona el desarrollo, mediante el logro de metas y objetivos financieros.

1.2 Trabajos previos

El estado peruano al insertar el SIAF-SP dentro de todas las entidades sean nacionales, regionales y locales, tuvo como objetivo principal administrar la información de todas las entidades para obtener información veraz y a un tiempo real, también mejorar el seguimiento a la ejecución del presupuesto en sus distintas fases y supervisar mediante el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), puede supervisar las operaciones de ingresos y gastos de las entidades para poder distribuir mejor los recursos económicos del estado, una vez dicho esto en los siguientes trabajos que anteceden a esta investigación nos permitirán tener una mejor visión de cómo el SIAF-SP se ve involucra con el desempeño laboral.

David Abel Nieto Modesto (Nieto Modesto, 2014). El Sistema Integrado de Administración Financiera (SAIF-SP) y la gestión financiera/presupuestal en el sector público en el Perú y Latinoamérica, periodo 2011-2013 (2014).

Tipo de estudio aplicada y longitudinal (2011-2013), nivel de investigación descriptiva-explicativa, población de 126 personas, muestra de 65 personas. Instrumento entrevista y la encuesta. Concluye en:

1. Se concretó que el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF-SP) tiene cierto grado de influencia en la administración financiera/presupuestal en sector público, debido a que no está proporcionado de un sistemas que le permita contar con información a tiempo real. 2. la información que proporcional el SIAF-SP va a mejorar la gestión de los recursos públicos sean estos económicos o materiales, pero cabe señalar que el capital humano en muchos de los casos no se encuentra capacitado en temas relacionado con el SIAF-SP. 3. Se resolvió que la consumación presupuestaria ejecutado a través del software SIAF-SP, permite datos precisos para la ejecución presupuestal en el sector público, sin embargo es necesario fundar ejercicios de todas las operaciones para un mejor manejo del capital humano sobre el SIAF-SP. 4. La contabilización a través del SIAF-SP realiza un buen trabajo al momento de contabilizar las compras hechas por la entidad de manera financiera, también nos permite una mejor racionalización y distribución de los fondos públicos que son asignados a la institución, pero para poder realizar estas actividades se deben de contar con herramientas que agilicen el trabajo del día a día, esto quiere decir con un sistema viable y competente y capital humano capaz de realizar transacciones competentes y efectivos. 5. Del mismo modo se pudo observar que el adecuado registro de importaciones en el SIAF-SP contribuye favorablemente con la prosperidad de los resultados de dirección en el sector público en el Perú y Latinoamérica, 2011-2013, por ende es indispensable que existan actualizaciones permanentes en el Registro de Operaciones, no solo del capital humano recomendado, sino asimismo a los entes que supervisan y auditan a las organizaciones que tengan relación en este software.

Olga Luisa Aguirre Díaz (Aguirre Díaz, 2011). El sistema integrado de administración financiera en la gestión administrativa del hospital nacional Hipólito Unanue, periodo 2013, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Tipo investigación aplicada, no experimental, nivel de investigación descriptivo-explicativo, población 180 personas, muestra 123 personas, instrumento la encuesta. Concluye en:

A) El SIAF va a permitir contar con información sobre las fases de ejecución presupuestal a tiempo real, lo cual no solo se podrá analizar para saber la situación financiera de la entidad sino también ayudara a determinar los problemas latentes de la organización, dar así soluciones a largo plazo con la finalidad de brindar un servicio efectivo de salud a los usuarios del Hospital.

B) Se concluye que el SIAF va a influir de manera directa en la emisión de los estados financieros y presupuestarios del hospital, debido a que es un software que interactúa de manera directa con la información que es ingresa diaria en un registro único y automatiza los ingresos o gastos del hospital, esta información es a tiempo real, precisa y coherente con la ejecución presupuestal, financiera y contable de la entidad. Esta información es relevante para la estructuración de decisiones para la satisfacción de la necesidad de salud de la localidad que espera cumplir la entidad conforme a sus objetivos institucionales planteado para el año fiscal y así mismo cumplir con los requerimiento de las áreas usuaria.

C) La gestión administrativa del hospital se ve influida por el SIAF-SP, debido a que las fases administrativas interactúan entre sí, al decir esto nos referimos al compromiso, devengado y girado, fases que hacen posible la ejecución presupuestal, también se conceptualiza del punto de la contabilidad, el SIAF relaciona estas fases mencionadas en líneas arriba con la contabilización de las fases y las notas contables debido al registro único usado por este software. El SIAF es una herramienta a favor del hospital por que facilita las operaciones administrabas y esto se ve en el ingresos de

información de los gastos e ingresos y también en la ejecución presupuestal de la entidad en periodo determinado.

D) El monitoreo de la consumación de su presupuesto, porque permite realizar un séquito continuo de la ejecución de los medios y desembolsos reputados en su presupuesto en sus desiguales etapas, así como proporciona una ojeada total de la disponibilidad de sus recursos financieros para ámbitos de una mejor ayuda respecto a prestar favores de sanidad capaces a sus beneficiarios en la medida del cumplimiento de sus objetivos y porterías previstos en sus borradores y que la Dirección de la Entidad está debida a rendir determinadas organizaciones orientándolas a la opulencia de las prisas y requerimientos de sus favorecidos.

John Mishell Barrionuevo Castillo (Barrionuevo Castillo, 2014). El Sistema integrado de administración financiera SIAF-SP, optimiza la gestión en la municipalidad distrital de Ragash (2014)-Ancash. Revista IN CRESCENDO.

El SIAF-SP proporciona información oportuna para la ejecución de los distintos órganos dentro la entidad sea esta para en el funcionamiento operacional de la organización, la parte administrativa o también para el tema de la ejecución del presupuesto y esta información proporcionada es útil para la elaboración de los estados financieros. El SIAF-SP permite visualizar en tiempo real cualquier fase en el que se encuentre la ejecución del presupuesto con la obtención de los reportes, tener una visión amplia de la institución por parte de los gerentes y la distribución de los recursos.

Al tener una mayor información del gasto e ingresos del presupuesto asignado a la municipalidad de Ragash, permite a los funcionarios brindar información a tiempo real sobre la ejecución presupuestal a la ciudadanía.

La implementación de este software dentro de la municipalidad mejora la seguridad de los procesos de gastos e ingresos y la efectiva decisión en cuanto a la ejecución del presupuesto del año fiscal.

(Chavez, De las Salas, & Bozo Acosta, 2014). En su tesis que por título: Competencias gerenciales y desempeño laboral en empresas aseguradoras (2014). Universidad privada Dr. Rafael Beloso Chacín, Venezuela. Concluye:

Las habilidades del gerente de una empresa aseguradora, se puede menciona a continuación la efectividad personal, de logro, de gestión, las cognitivas siendo estas fundamentales para que exista una relación en el centro de trabajo y se dé el desempeño laboral.

Los gerentes cuentan en un alto porcentaje de competencias cognitivas, los gerentes que están a cargo de las empresas aseguradoras, son ellos quienes desarrollan pensamientos conceptuales, pensamiento analíticos y conocimientos técnicos lo cual hacen usos de estas habilidades para poder canalizar los problemas que se presentan a lo largo de la empresa y en su día a día, haciendo muchas veces de la lógica, el razonamiento y sobre todos saber cómo manejar aspectos claves en situaciones complicadas dentro de la empresa. A dado como resultados que los conocimientos técnicos son más fuertes a comparación de los pensamientos analíticos, lo cual se puede dar por varias razones.

Sobre las competencias de logro, estas están más motivadas hacia el mismo logro, iniciativa, búsqueda de información, preocupación por el orden, por estos resultados en base a hechos ocurridos. Pero, estas competencias no se desarrollan a su máximo nivel deseado, los cuales deberían de ser repotenciadas para el mejor empeño del capital humano que se encuentra en la gerencia de las empresas del estudio. Se denota que la competencia que mejor desarrollada tienen los gerentes es la motivación hacia el logro, pero por otro lado se encuentra la iniciativa, que no se actúa por voluntad propia sino por un factor ajeno.

Referente a las habilidades sobre la eficiencia del capital humano se pudo observar en los administradores que han logrado tener dominio sobre su autocontrol y confianza en sí mismo, también el cómo actuar frente el fracaso y sobre todo que tan comprometidos están con la empresa, se perciben grandes limitantes para la efectivizarían y eficiencia para el logro de las actividades laborales que existente dentro de la empresa, sobre todo actuar con rapidez para responder frente a los objetivos y estrategias de la misma. Es lamentable pero es evidente que el fracaso en la empresa tiene un máximo puntaje, de igual forma se observan grandes debilidades en las competencias de auto control y el compromiso existente con la empresa.

Con referencia a la competencia de gestión, existen en las capacidades del liderazgo, de la empatía, en el de gerenciar el desempeño entre compañeros de trabajo, el de trabajar en búsqueda de satisfacer necesidades; estas capacidades alcanzar las metas de la empresa. Sin embargo, desempeño laboral no se puede efectivizar con estas competencias antes mencionadas en párrafos anteriores, así mismo, no logran alcanzar niveles altos de efectividad en el éxito. Para que exista un real desempeño laboral en la organización se debería de tener en cuenta el desarrollo de los integrantes de la misma organización y no solo el pensar en cómo hacer realidad la visión a la cual se quiere llegar en un tiempo determinado.

Los gerentes para poder comunicarse dentro de la organización necesitan de herramientas que le permita trabajar bajo una misma visión con las personas a su cargo y así llegar al objetivo trazado para la organización. El trabajo en equipo no será posible si no existe comunicación dentro de la organización, todo esto será posible si se trabaja en forma colaborativa direccionadas a una misma meta y responder a los intereses de la organización.

Es evidente que los gerentes no tienen todas las capacidades necesarias para el efectivo desarrollo de una organización, como las competencias centrales que son poder planificar, organizar las actividades, dirigir a la organización y control sobre las actividades; las cuales deben de ser mejoradas para exista un mejor desempeño laboral

y así mejor desempeño dentro de la organización. En el estudio resalta que las competencias como la capacidad de planificar y organizar es de mayor desarrollo por parte de los gerentes a comparación de las competencias como la capacidad de dar cuentas.

Las competencias de los gerentes se llega a las conclusiones que los rasgos de la personalidad, los conocimientos, la motivación son rasgos que un gerente hace uso para el logro de las metas de una empresa, tomo dirigido a resultados de mejora para la misma organización.

Como resultados de la investigación planteada podemos asumir que los elementos mencionados sobre las competencias que los gerentes deben de tener para gerenciar una organización, con el fin de mejorar la organización dirigida al cambio y sobre todo al logro de los objetivos son de puntajes muy bajos y se deben de fortalecer para el beneficios de la organización y de los mismos gerentes.

Los factores de desempeño laboral están compuesto por la capacitación hacia el personal, la satisfacción que existe en el trabajo, el autoestima y otros factores que intervienen en el desempeño laboral dentro de una organización por parte de los gerentes, la condición de ser productivos en una organización motiva al desarrollo de las funciones con mayor empeño, pero todo este logro se ve reflejado en la compensación salarial que existe por parte de la organización hacia los gerentes estudiados. Se ha podido observar que unos de los factores con mayor puntaje fue la autoestima que cada gerente tiene y de menor puntaje fue la compensación salarial.

La flexibilidad, el empoderamiento, las habilidades interpersonales son competencias del desempeño laboral, las cuales son desarrolladas por los gerentes de las organizaciones estudiadas, son ellos que toman decisiones para alcanzar las metas, siendo de iniciativa al dar ideas que solucionan problemas, teniendo como resultados al emprendimiento como la competencia de mayor puntaje y el de menor puntaje las habilidades interpersonales existentes dentro de los gerentes.

El desempeño laboral está compuesto por diversas competencias que los gerentes de las diferentes organizaciones estudiadas han ido dominando a lo largo de su trayectoria, pero el dominio sobre estas aun es débil, debiéndose fortalecer para un mejor desarrollo de ellos a nivel personal y mejorar su desempeño laboral, al mismo tiempo de las organizaciones.

M. Felisa Latorre Navarro (Latorre Navarro, 2012). La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral, 2011. Grado a optar doctor. Universidad de Valencia.

Método descriptivo, diseño de la investigación exploratorio, transversal. Población trabajadores temporales, muestra 47 organizaciones 835 empleados, 149 organizaciones 3808 empleados y 149 gerentes, 218 organizaciones 5345 empleados. Instrumento cuestionario.

De acuerdo al modelo propuesto por Ostroff y Bowen (2000), la tesis en mención busca hallar la relación existe entre las variables del estudio, a través de recopilación de información de hechos percibidos por los trabajadores de la organización estudiada. Así también, se pretende hallar como el desempeño laboral interactuar en la organización sea en un individuo o este en relación a su entorno. Para poder comprobar la relación entre la variable de estudio 1 y la variable de estudio 2 ha trabajado con una amplia población de los distintas organizaciones que la presente tesis ha estudiado, considerando que son de siete países distintos con culturas socioculturales distintas unas de las otras. También sin dejar de lado lo que el trabajador puede llegar a aportar. Pero como principales lineamientos de la investigación tenemos:

1. El compromiso del talento humanos basada en aproximaciones soft, interactuar con el desempeño de los empleados, lo cual es notable en la impresión que se lleva los empleados de la organización. Estas percepciones son beneficiosas para la organización, ya que, le permite alcanzar metas siempre y cuando estos objetivos incluyan el desarrollo del empleado como individuo dentro de la organización y

sociedad. Consideremos también que los objetivos trazados deben de ser con estructuras claras y fuertes dentro de la organización.

2. El compromiso se va a relacionar con el apoyo positivo por parte del empleado, siempre y cuando la organización cuide el bienestar tanto del como el de su trabajo, ello dará como resultado a que se tenga mayor satisfacción y desempeño dentro de la organización al momento de realizar una tarea designada. Si existe apoyo en la organización se podrá observar el potencial que pueda llegar a entregar los trabajadores y el aumento de la satisfacción, todo esto como resultado del reconocimiento entregado por parte de la organización.

3. Al momento del ingreso de un empleado en la organización, tiene expectativas que desea cumplir dentro de la misma, pero si no va de la mano con lo que realmente le ofrece la organización no existirá el compromiso que se pretende conseguir para un óptimo desempeño. Sin embargo los contratos normativos no van favoreciendo al desarrollo del desempeño laboral de la organización, ello conlleva la elaboración de contratos idiosincráticos que permita ir de la mano con mayor satisfacción y desempeño.

4. La perspectiva de empleo es indicador para las políticas de recursos humanos, la cual debe de estar orientada a la satisfacción de la demanda de personal que la organización considera necesario. En lo estudiado en la presente tesis, no existe relación del alineamiento del sistema de recursos humanos con las políticas empresariales. Podemos concluir si no existe un plan estratégico planteado por la organización en el cual defina sus políticas, objetivo a los que desea llegar y sobre todo su misión y visión, estaría la organización ofreciendo una visión sesgada sobre los recursos humanos.

5. Los resultados a los cuales se ha llegado a permitir tener una visión amplia sobre como funcionamiento de la organización en temas de los recursos humanos y el desempeño de estos, orientados al compromiso.

Nino Percy Perea Guerra (Perea Guerra, 2014). Estudio de las competencias de los recursos humanos en las buenas practicas del sistema de administración financiera en la municipalidades distritales de Soplín y Capelo de la provincia de Requena, (2014).

1. Referente a los conocimientos en SIAF, los trabajadores señalan lo siguiente:

a. no se encuentran capacitados sobre el SIAF, la iniciativa que los funcionarios es nula. **b.** Las normas que tienen como base legal el SIAF, está en constante cambios, lo cual va a obligar al funcionario a informarse y actualizarse sobre estos nuevos cambios en la normativa sea en temas de girado, de la formulación del presupuesto ahora insertando aplicativos en la misma web u otros temas afines, la capacitación y actualización cumplirá un papel importante para la correcta operatividad del SIAF en la institución.

2. Respecto a las habilidades que deben tener las personas, tenemos lo siguiente:

a. el SIAF al ser un software de uso obligatorio por las instituciones públicas, su uso es de importación dentro de la organización debido a que registra todas las operaciones de ingresos y gastos sobre la ejecución presupuestal. **b.** En el año 2014, se ha observado que existe mayor manejo del SIAF por parte de los funcionarios, debido a que su uso se hace cada año que pasa más habitual en la organización, esto favoreció a la ejecución y gobierno de los alcaldes.

3. Sobre el asunto de las disposiciones del capital humano que usan el SIAF, encontramos que:

a. El capital humano considera que el SIAF es de trascendencia, debido a que se ha convertido en una herramienta de total importancia al momento de realizar sus funciones con relación a la importancia del logro de las tareas de la institución.

b. En las instituciones investigadas se ha observado que el capital humano que al igual que sus semejantes de todas las instituciones se encuentran satisfechos con el uso del software, esto podría ser por el hecho que trabajan en el área administrativa la cual tiene bastante afinidad con la toma de decisiones de la institución o municipalidad, siendo de total importancia el trabajo que realizan.

c. Cuando existe saturación en el sistema o problemas con la red, el capital humano busca apoyo técnico por parte de los especialistas sean estos de MEF o CONECTAMEF, tomando iniciativa propia siempre para dar soluciones rápidas y no perjudiquen su trabajos.

d. Existe iniciativa por parte del capital humano en apoyar la gestión actual, debido a que se esperan en la atención que brindan a los usuarios sean estos internos o externos, tratando de no cometer errores al momento de realizar sus tareas y si los existiera dar soluciones y correcciones rápidas, también agilizan la documentación en el trámite administrativo ya que si faltara algún documento, van y lo buscan.

e. El compromiso del capital humano en cuanto a los horarios de trabajo son diversos, ya que, encontramos 3 segmentos de población dentro de una misma organización o más. Un grupo se trata de adecuar al horario de la oficina sin quedarse un minuto más de lo provisto en sus horarios de trabajos, otro grupo o segmento que no le causa incomodidad quedarse mas horas de su horario-horas adicionales y por último el tercer segmento que considera obligado a quedarse hasta que termine sus tareas.

f. Se observa que el registro de pagos sobre el endeudamiento interno tiene dificultades para su ejecución, según la información proporcionada por la municipalidad y esto se ve reflejado en la información contable y los estados financieros, debido a que reflejan deuda por pagar pendientes, lo cual no refleja la situación actual de la municipalidad.

g. Es considerado por el capital humano que no se pueden hacer transacciones con el estado si estas compras sean de bienes o contratación de servicio o de personal, no están respaldadas por una certificación presupuestal la cual debe de estar debidamente registrada en el SIAF, para que en su posterioridad no exista mal entendidos y reconocimiento de servicios.

h. El registro de los documentos fuentes es parte de las actividades del capital humano, lo cual nos indica que se está cumpliendo la normativa del sustento necesaria para realizar registros en el SIAF y la eficacia del capital humano.

i. Se observa un gran inconveniente en que la lapidación del pago sin que muchas erecciones lo hagan sin observar con un comité de cajita, y esto impacta en no estar priorizándose los pagos.

j. existe una gran falencia en las conciliaciones bancarias con otras instituciones del estado, debido a que no se realizan oportunamente y solo cual se extrae el estado de situación financiera, el cual es cada año, por ello, se dan cuentas por pagar pendientes, debido a que es su momento no se constató y consolido, habiendo información incorrecta.

k. La población a perdida la confianza y su credibilidad en las autoridades de la municipalidad, debido a que no este no ha cumplido con los planes establecidos en el presupuesto participativo, esta opinión es compartida por un regular porcentaje de la población.

l. Otro problema que aqueja la municipalidad es sobre sus estados financieros y presupuestales, debido a que no se hacen procesos en sus determinado tiempo, por ejemplo el análisis de las cuentas, la conciliación bancaria, la contabilización de las fases, llevando a cometer errores, los cuales son solucionados invirtiendo mayores resultados, que habiendo realizado en su momento adecuado..

m. Problema semejante y de suma importancia es la falta de interés que se están dando a la realización de los inventarios físicos de la institución, debido a que no se realizan como indica la norma, es de perjuicio para la municipalidad porque no se puede detectar si existente faltantes o excedentes en el patrimonio, lo cual se ve reflejado en los estados financieros, llevando a mayores problemas.

Alejandro Luis Mendighetti Costa (Mendighetti Costa, 2012), Estrategia de tecnología de la información en los gobiernos locales, (2012), grado a optar de Magister en Gestión Pública. Universidad Nacional Mayor de San Marco.

Tipo de investigación cualitativo-aplicativa, diseño no experimental, población. Instrumentos entrevista. Conclusiones:

- No existe capacitaciones realizadas por el Ministerio de Economía y Finanzas a los servidores públicos que fueron elegidos por voto popular, sean estos de conocimiento o no sobre cómo es que funciona el SIAF-SP, por ello tampoco se capacita al capital humano con el que cuenta cada gobierno. Las actualizaciones hacia el software del Sistema Integrado de Administración Financiera son insuficientes, debido a que la información que se exporta de su base de datos debería de mejorar y ser una herramienta efectiva.

- La información que brinda el sistema, se debe considerar como información principal para la toma de decisiones por parte de las unidades ejecutora, debido al ser un sistema que es alimentado con información todos los días sobre la ejecución de presupuesto y como de los ingresos que son recaudados por cada ente. El Sistema de Información de Administración Financiera, debe de interactuar con los sistemas nacionales con la finalidad de que toda la información proporciona de los procedimientos de selección, los proyectos de inversión y planillas sean integradas en los sistemas administrativos del estado.

- Se debe cambiar la funcionalidad del Sistema de información de Administración Financiera (SIAF) debe ser modificada, simulando ser un ERP (Enterprise Resource Planning), esto permitirá un mejor trabajo y un ahorro de tiempo. EL SIAF-SP, actualmente ya está interrelacionado con varias instituciones sean estas como la SUNAT, RENIEC, Banco de la Nación y otros, los cuales ayudan una mejor fluidez de la información actualizada en todas estas bases de datos, tanto como de proveedores y servidores públicos. Lo cual mejora su funcionalidad al momento de realizar el registro de las operaciones, pero la conclusión a la que se llega es que se debe seguir implementando más herramientas que permita brindar un servicio eficaz a los usuarios.

- La implementación de sistema tiene que ser en todas las entidades del estado, en sus tres niveles (nacional, regional y local), para que existe una mejor interacción del Ministerio de Economía y Finanzas con cada institución con designación de fondos públicos.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Según (Ministerio de Economía y Finanzas, 2010) el Sistema Integrado de Administración Financiera es un sistema de ejecución y de registro de las operaciones efectuadas en las unidades ejecutoras de ingresos y gastos del día a día con relación con la ejecución presupuestal y financiera, que tiene como finalidad primordial la generación de información por parte de las unidades ejecutoras, que será utilizada por los entes rectores (Dirección Nacional de Presupuesto Público (DNPP), Dirección General de Tesoro Público (DGTP); y Contaduría Pública de la Nación (CPN)), en este proceso se hace uso del registro único de la información en los registros del SIAF.SP, los cuales tiene como objetivo facilitar el alcance de las metas presupuestales de cada institución o entidad del estado.

El Ministerio de Economía y Finanzas ha previsto para la implementación del sistema en nuestro país, contar con una base de datos que pueda alojar toda esta información en la sede central del MEF, para que cada unidad ejecutora pueda contar con la información a tiempo real. La Base de datos esta mencionado en un lexicón Oracle y el estilo que se emplea en las Unidades Ejecutoras que se interconectan con el SIAF se expresa en el idioma Visual Basic.

La implementación de este software en nuestro país fue a partir del año 1999, debido a que existían muchas falencias por parte del estado al manejar la información relacionada a la ejecución presupuestal del ingreso y gasto por las entidades públicas, la falta de confiabilidad de la información, los código que se manejaba en ese entonces no todas las entidades al remitir su información lo usaban, se buscaba obtener a nivel nacional reportes que ayuden a la toma de decisiones basados en información veraz y de manera macro regional y así poder medir el logro de las metas trazadas. Es por ello que se implementó este sistema de acuerdo a la normatividad vigente, con el fin de elevar la calidad de la información que se registrara en su base de datos.

En un primer lugar, como es de conocimiento este sistema solo se implanto en las unidades ejecutoras a nivel nacional y regional, a su posterior fue implantado en los gobiernos locales en el 2007. El SIAF-SP se conoce como integrado debido a que en su mayor parte considera el proceso presupuestal: programación, formulación, aprobación, ejecución, evaluación y control, el cual cuenta con varios módulos, en los cuales se van registrando información conforme lo sea necesario, para luego ser revisada por cualquier otro usuario cuando le sea necesario. El SIAF-SP es transversal por los módulos con los que cuenta en su base de datos hacen mención a los sistemas administrativos.

Entonces, el MEF es el encargado y responsable de evaluar y regular el SIAF-SP, el cual se sobreentiende que está regulado por todas las normas, principios de los sistemas

que lo conforman, a través de ellos, por las instituciones que participan en el proceso de planeación, captación, registro, control y evaluación de los fondos públicos, para su maximización al ser ejecutados.

El SIAF permite a las unidades ejecutoras contar con información oportuna, debido a que todas las actividades se encuentran registradas en un único registro los cuales se interrelacionan mediante el modulo contable el cual hace uso del plan contable gubernamental, permitirá contar con información de las actividades registradas por cada usuario, lo cual se da dentro del año fiscal y con la asignación de un presupuesto aprobado. El sistema cuenta con instalaciones en red de cada computadora que cuenta con el software instalado y autorizado, las cuales se comunican de manera directa entre la unidad ejecutora y el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) al transferir y la recepción de información oportuna, adecuada, precisa con relación a los resultados de las operaciones en la entidad pública.

El Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Publico, se define como un sistema de procesamiento de información la cual es registra mediante un registro único, se procesa información relevante para la ejecución financiera y presupuestal, toda esta información genera mayor precisión y permite estructurar mejor las decisiones de los distintos niveles de gobierno, además la precisión de la emisión de los informes con datos reales genera mejores resultados. El SIAF-SP pretende y tiene como finalidad mejorar las gestiones de las unidades ejecutoras con relación de las operaciones de ingresos y gastos las cuales tienen relación con la ejecución presupuestal, el cual se encuentra asociado con la ejecución del estado y el estado busca mejorar las finanzas públicas a través del control de este software, debido a que todo se encuentra interrelacionado, permitiendo así la integración.

El SIAF –SP ha sido sugerido por el MEF, teniendo en suma las legislaciones y medios convenidos por los individuos jefes (Dirección Nacional de Presupuesto Público, Dirección Nacional del Tesoro Público, Dirección Nacional de Contabilidad Pública y la Dirección Nacional de compromiso Público), y rebate a la emergencia de un tráfico eficaz de los recursos del Estado acorde con el cumplimiento de las puertas y objetivos programadas por las Unidades Ejecutoras.

Los elementos que componen el SIAF son: **1. La base de datos:** es el respaldo del sistema en donde se alberga toda la información ingresada por las unidades ejecutoras, es una estructura la cual es actualizada continuamente con la información que se ingresa, en todo esta base de datos se tiene un ordenador el cual facilita el registros de las operaciones. La información es ordenada y almacenada en tablas las cuales luego se relacionen entre sí. **2. Procedimientos:** son la estructura que establece el SIAF para el ingreso de la información hacia la consola la cual es automatizada, pero todo registro dentro del SIAF debe y tienen un sustento legal por el cual se está ingresando, ya sea en registros administrativos o presupuestables los cual son regulados por los entes rectores como por ejemplo Dirección Nacional de Presupuesto Público, los cuales son los encargados de implementar directivas para el registros correctos de las operaciones en el SIAF-SP. **3. Procesos:** es la escena sistemática de operaciones SIAF-SP en su conjunto de consultoría a través de circunstancias sucesivas, semejantes como documento, categoría, aglutinamiento, sumario, depósito e comunicación.

Las características que tiene el SIAF-SP según el (Ministerio de Economía y Finanzas, 2013) son: **1. Universalidad de inventario:** registra todas las adquisiciones que tengan incidencia económica y financiera, **2. Registro Único de cada operación:** cada transacción se registra por una sola sucesión con todos los apuntes precisados para su sumario, **3. Conceptualización de los ingresos y egresos:** se considera cobro toda compra que implica la conveniencia de una naciente de financiamiento (manantial de juicios) y como egresos, a toda operación que implique una aplicación financiera

(goce de recursos), **4. Utilización del Plan Contable Gubernamental**, **5. Selección de las fases del ciclo de ejecución:** los expedientes de empadronamiento que originan las importaciones de provechos y desembolsos tienen facetas que permiten interrelacionarse con las facturas contables.

El SIAF-SP tiene un ámbito terminantemente definido, a saber; es de inflexibilidad a todas las Entidades Públicas del País, en aprobación con lo dispuesto en el artículo 10.1° de la ley N° 28112 Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público del 28 de noviembre del 2003, que expresa “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...”

Cuando hace referencia a los tres niveles se refiere: nivel nacional: a todos los pliegos presupuestales, sean estos descentralizados, organismos autónomos, entre otros, nivel regional: incluye a los 26 gobiernos regionales, nivel local: incluye a las municipalidades provinciales y distritales.

Dentro de los ámbitos del sistema del SIAF tenemos dos ámbitos claramente definidos que son el registro único y la gestión de pagaduría: **registro Único:** está relacionado con la simplificación del registro de las UEs de todas sus operaciones de gastos e ingresos y el envío de información a los Órganos Rectores (Dirección Nacional de Presupuesto Público, Dirección Nacional de Tesoro Público, Dirección Nacional de Contabilidad Pública y Dirección Nacional de Endeudamiento Público). **Gestión de Pagaduría:** Las UEs sólo pueden registrar sus Girados en el SIAF cuando han recibido las Autorizaciones de Giro de parte del Tesoro Público. En base a estos Girados la DGTP emite las Autorizaciones de Pago, las que son transmitidas al Banco

de la Nación (BN), cuyas oficinas a nivel nacional pagan sólo aquellos cheques o cartas órdenes cargadas en su Sistema, afectando recién en ese momento la cuenta principal del Tesoro Público. (Ministerio de Economía y Finanzas, 2010)

Los módulos del SIAF-SP son una herramienta para ordenar la gestión administrativa de la UNAMAD, como Unidad Ejecutora, en simplificar los pasos al realizar estados financieros confiables y objetivos, reduciendo el tiempo invertido en cada fase del programa.

El sistema recoge la normatividad vigente de cada uno de los Órganos Rectores y de Control y promueve las buenas prácticas, el orden en el uso de recursos públicos, la rendición de cuentas y la transparencia.

Modulo Presupuestario: con las mejoras realizadas al SIAF-SP después de su implementación en las entidades públicas, se concibe el módulo presupuestal que tiene como fin principal ayudar a la institución en la correcta racionalización de sus fondos públicos brindados por el gobierno central. Tiene como proceso la formula, aprueba, ejecuta y evalúa el abastecimiento de bienes o servicios en las instituciones públicas y si estas necesidades cuentan con el respaldo legal, normativo, presupuestal y financiero para su ejecución. El modulo presupuestal en la universidad prácticamente es el respaldo presupuestal para el actuar de las actividades dentro de la institución. Se debe de precisar que este módulo tiene interacción con el PIM y el POI de la universidad, las cuales será medidas por realizar las actividades programadas en el POI y las metas de la entidad.

Objetivo del sistema de presupuesto, es obtener un crecimiento descentralizado de cada institución, con relación a la ejecución del presupuesto asignado como unidad

ejecutora, para ello se debe de trabajar en unidad todas las áreas relacionadas con la ejecución del presupuesto para que prioricen las actividades a realizar y la distribución de sus fondos públicos, todo con la finalidad del logro de los objetivos plasmados en los instrumentos de gestión de cada gobierno, así como el logro de la ejecución presupuestal al final del año, habiendo realizado actividades que maximicen los recursos del estado y satisfagan las necesidades de la población de manera efectiva, con relación a sus demandas y teniendo en cuenta el fin principal de la institución, el cual es la educación superior de la región de Madre de Dios.

Para (Escuela de Gobierno y Gestión Pública, 2015) la importancia del módulo presupuestario, como ya se explicó en el anterior párrafo, el presupuesto es un instrumento que está estrechamente relacionado con el POI, en el que esta todas las metas a las cuales la universidad pretende alcanzar con el uso de los recursos que tenga a su disposición. La universidad al ser pliego y unidad ejecutora es la encargada de sus fondos públicos y de la correcta administración, distribución, autorización y programación de su presupuesto asignado dentro del año fiscal que se esté ejecutando.

Esto quiere decir que mediante este módulo la institución coordina de manera directa las modificaciones y programación con el Ministerio de Economía y finanzas. Este módulo es una herramienta del día a día en la elaboración del presupuesto y va a permitir controlar los compromisos de gastos existentes dentro de la universidad, para ello se establecerá tope de los gastos para poder distribuir y ajustar el presupuesto, hasta que se cierre el año fiscal.

Como el SIAF-SP está normado por los principios de cada sistema administrativo a continuación se detallará un poco sobre los principios del sistema nacional de presupuesto, los cuales deben de ser tomados en cuenta al monto de realizar el registro en el módulo presupuesto:

Las fases del proceso presupuestario: **formulación:** se busca determinar la estructura funcional y estructura programática y las metas en funciones a las metas y necesidades de la institución, los cuales tienen relación con las cadenas de gasto y fuentes de financiamiento. **Programación:** es la etapa inicial del proceso presupuestario, la universidad tendrá que estimar sus gastos del año a ser ejecutados en el año siguiente, todo esto se tiene que ser justificado mediante los logros alcanzados, los servicios que brinda como institución y la demanda por parte de los usuarios, todo esto se presenta ante el MEF para que se elabore el anteproyecto presupuestal del sector público. **Aprobación:** es el congreso el órgano encargado de aprobar mediante Ley el monto máximo a ejecutarse en el siguiente año fiscal. **Ejecución:** en esta fase es donde se va a ejecutar todo lo programado con anterioridad, de acuerdo al POI de la universidad y a la programación de compromiso anual; esta fase tiene tres pasos que son el compromiso, el devengado y el girado los cuales se detallarán al hablar sobre el módulo administrativo el SIAF-SP. **Evaluación:** es aquí donde se tiene que evaluar todos los resultados obtenidos conforme a lo programado con anterioridad y buscar mejorar la calidad del gasto público como institución.

Módulo Administrativo: en este módulo al igual que el anterior, tiene como normativa e interacción con los sistemas nacionales de presupuesto, contabilidad y tesorería entre otros. Este módulo con mayor interacción dentro de la universidad al ser usado por distintas oficinas administrativas. En este módulo se registra los ingresos como los gastos, dentro de los ingresos se tienen las fases del recaudado y determinado, según sea la naturaleza del ingreso. En el gasto comienza desde la certificación presupuestal, el compromiso, devengado, el girado y el pagado, el cual en algunas operaciones es de manera automática y por último la rendición según sea el caso.

Al ser un módulo usado en su mayoría por las áreas que realizan el gasto del presupuesto, se incorpora un control en los registros y la designación de usuarios para

saber quién y cuándo se registró información, en este módulo interactúa de manera directa con el órgano encargado de la contratación y su ente rector mediante su plataforma virtual el SEACE, debido que es aquí en la fase de compromiso que se registran los procedimientos de selección los cuales con de observancia por la contraloría del Perú.

A continuación se dará a conocer un poco más sobre el proceso de ejecución en cuanto a las fases: **Compromiso:** como su propio nombre lo dice es un compromiso que debe ser previamente aprobado para realizar el gasto, en esta fase encontramos en compromiso anual y mensual. **Devengado:** es devengado viene a ser la obligación que tiene la universidad hacia un tercero después de haber recibido el bien, pago de servicio u otros, previa verificación de la documentación sustentadora la cual se debe de encontrar con la aprobación presupuestal y comprometida para su ejecución. **Girado o pagado:** esta fase es la culminación del vínculo que tienen temporalmente la universidad con un tercero, la cual puede concluir de manera parcial o en su totalidad, siempre y cuando cumpla con la documentación necesaria para la justificación del pago y ejecución del gasto. Cabe resaltar que esta fase no se podrá realizar si no existe un devengado aprobado.

Módulo Contable: Contabilización de Operaciones y Elaboración de los Estados Financieros, para la Cuenta General de la República. El Módulo Contable del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF-SP) se presenta en dos estradas: - La Información Financiera se obtiene a través de la armadura Cliente-servidor.- La Información Presupuestaria se obtiene a través de la Web.

El módulo contable tiene los siguientes procesos, cuando elegimos la alternativa Procesos, se da un clic en el icono y se activa la decisión “cierre Presupuestal y

Anexos”, en esta pantalla se podrá llevar a cabo el enjuiciamiento de cerrojo 2013, adonde se muestran:

A. Actualizar: Proceso por el cual el uso actualiza época y hora de los litigios que se han obrado. **B. Ejecución Presupuestal:** Proceso por el cual el método ejecuta todas las operaciones del Módulo Administrativo con artificiosidad presupuestal (Ingreso y Gasto), para el rendimiento de los reportes de cumplimiento. **C. Marco Presupuestal:** Proceso por el cual el procedimiento ejecuta todas las operaciones del Módulo de Procesos Presupuestarios. **D. Pre Cierre:** Proceso por el cual el legatario ahora no podrá ocasionar ninguna compra con año 2013 en el módulo oficial.

En el SIAF SP tenemos dos registros de las operaciones de gasto y de ingresos, a continuación se detalla los registros:

Registro Administrativo – Operación de Gasto: Las unidades autoras registran sus operaciones (expedientes), cada uno de las cuales incluye las facetas de Compromiso, Devengado y Girado.

El Registro del compromiso: implica el método de unos los archivos de pago a los clasificadores de gasto a nivel de específica, una cuna de financiamiento y la finalidad semejante accionista a ese desembolso. El procedimiento verifica si esa transacción está acorde a la Programación Mensual de Gasto aplicando el criterio de Marco Presupuestal. La sección ejecutante solo puede asegurar adentro del mes de ley de la Programación Mensual de Pagos. **El Registro del Devengado:** está asociado a la comprobación del cumplimiento de la obligatoriedad por parte de abacero, esto es la póliza del acertadamente o prestación del uso. Esta forma requiere un aprieto previo que al unísono establece ámbito y otros criterios. El devengado puede confiarse en el mismo mes o en otro posterior al salvoconducto del lío (internamente del ejercicio

presupuestal). **El Registro del Girado:** requiere un Devengado previo. El torcido puede abandonar en el mismo mes o en otro posterior al examen del devengado, aún afuera del entrenamiento. El Registro de la faceta Pagado será procesado automáticamente por el Sistema cuando se utilizan Recursos Ordinarios, con la explicación de los Cheques y Cartas Ordenes pagadas, remitidas por el BN.

Registro Administrativo – Operación de Ingresos: El Registro del determinado: Es el proceder por el que se establece o identifica con precisión los ingresos se identifica el monto, el conocimiento, con admonición de la época en que debe proceder un anticipo o pago de almas a patrocinio de una Entidad la colecta igual sobre la semilla de la acreditación sustentadora de los ingresos determinados, se procede a su salvoconducto en el Sistema Integrado de Administración Financiera para el Sector Publico. **El Registro del Recaudado :**Es la faceta en la que se produce la cuestación, captación u consecución efectiva, cualquiera que sea su raíz de financiamiento, los mismos que deben ser depositados en las sumas bancarias respectivas, en un lapso no veterano a 24 horas, bajo asunción de sus titulares. Sobre la pata de la crónica sustentadora de los embolsos recaudados se procede a su rastreo en el Sistema Integrado de Administración Financiera para el Sector Publico.

Registró Contable: Las compras de desembolsos, pagos y otras (complementarias), son contabilizadas utilizando la Tabla de Operaciones (TO SIAF), matriz que relaciona los Clasificadores Presupuestales con las Cuentas del Nuevo Plan Contable Gubernamental. El Módulo Contable, permite la extracción de los Estados Financieros y Presupuestarios precisos por el Ente Rector, la Dirección Nacional de Contaduría Pública (DNCP), en el escenario de la formación de la Cuenta General de la República.

a) **Sistema Nacional de Contabilidad:** es el conjunto de órganos, políticas, gérmenes, pautas y memoriales de contabilidad de los bordes públicos e íntimos, de asunción general y adaptada a los entes y órganos que lo conforman y que contribuyen

al cumplimiento de sus límites y objetivos. En lo equivalente al Sector Público, tiene por meta localizar las clases para la rendición de enumeraciones y la gestación de la Cuenta General de la República. (Base Legal: Art. 3° de la Ley N° 28708 Ley General del Sistema Nacional de Contabilidad). **b) Sistema Nacional de Presupuesto:** es el conjunto de órganos, ordenanzas y expedientes que conducen el crecimiento presupuestario de todas las sustancias y entes del Sector Público en sus formas de programación, formulación, aquiescencia, realización y estimación. Se rige por los orígenes de equilibrio, colectividad, unidad, especificidad, exclusividad y añadida. . **c) Sistema Nacional de Tesorería:** es el conjunto de órganos, legislaturas, usos, vías e utensilios dirigidos a la dirección de los meollos públicos en las sustancias y cuerpos del Sector Público, cualquiera que sea la poza de financiamiento y estilo de los mismos. **d) Sistema Nacional de Endeudamiento:** es el conjunto de órganos, exponentes y recursos encaminados al logro de una eficaz organización del débito a términos viejos de un año de empresas y seres del Sector Público.

El talento humano es clave para el desarrollo de una organización, dependerá del desempeño de este para el éxito de una organización, por ello el talento humano al igual que otras áreas de la organización son planificadas, organizadas, controladas y dirigidas para las dinámicas de la organización. Entre ellos, el desempeño laboral, según Chiavenato (2007) citado por (Chavez, De las Salas, & Bozo Acosta, Publicaciones URBE, 2014) el desempeño son las actitudes de capital humano para el desarrollo de sus funciones los cuales están direccionado al logro de los objetivos de la entidad, son las capacidades, estrategias y conocimiento que cada uno de ellos tienen, para su desarrollo dentro de la organización.

Otros autores investigados definen el desempeño laboral un conjunto de habilidades individuales, conocimientos, capacitaciones, actitudes que interactúan e influyen en el clima organizacional, llegando como resultados el funcionamiento de la organización, depende del capital humano y su interacción con sus compañeros de trabajo el cómo se

llegara a obtener y lograr los objetivos y metas de la organización, se debe de señalar que el capital humano influye de manera directa con el éxito o fracaso.

Para llegar a obtener un desempeño laboral óptimo, que ayude al desarrollo de los objetivos dentro de la organización, la organización tendrá que brindar ciertas herramientas a su talento humano, como motivación, nuevos retos, que se sienta seguro en su puesto de trabajo, incentivado a los logros en sus desempeño dentro de la organización.

Si deseamos lograr lo citado en el párrafo anterior, se tendrá que trabajar de la mano en desarrollar de estas capacidades en el talento humano, debido a que dependerá el rendimiento de una organización o gestión de los conocimientos, habilidades que pueda aportar el talento humano.

Para ofrecer atención de calidad es necesario que las organizaciones tengan de conocimiento aquellos factores que van a intervenir en el desempeño laboral del talento humano a su cargo, siendo este un recurso indispensable para poder alcanzar los objetivos y metas trazadas; se tienen los siguientes factores relacionados:

1. Compensación salarial: la compensación se entendiendo como el salario o sueldo, es la retribución que va a recibir el talente humano por su aporte a la organización siendo esta de conocimiento o mano de obra, mediante esta retribución se conseguirá una satisfacción por parte del talento humano por su trabajo desempeñado, lo cual va a beneficiar de manera positiva a la organización consiguiendo fuerza de trabajo con un desempeño productivo. Para Chiavenato (2007), las competencias salariales tiene una fuerte relación con la productividad del capital humano, debido a que si esta compensación salarial no va a permitir cubrir las necesidades básicas del trabajador no se encontrara satisfecho, debido a que estará pendiente en buscar un nuevo trabajo que le pueda proporcionar un mejor salario con oportunidades de crecer en su carrera como profesional y existirá también deterioro en la calidad de sus servicios y aumentara su nivel de quejas dentro de la entidad.

La retribución percibida por el talento humano es un vínculo con la organización y con sus estrategias planteadas para el logro de objetivos, porque mientras más satisfecho se encuentre el talento humano tendrá un mayor desempeño productivo, según el autor citado en el párrafo anterior menciona que la compensación o retribución salarial promueve a mejorar el desempeño.

2. Capacitación: la capacitación más haya de ser un rol realizado por la oficina de recursos humanos, es el proceso de formación del talento humano en temas de su interés para el desarrollo de sus funciones para un desempeño más eficiente, eficaz o efectivo. Según Jones y George (2010), las capacitaciones realizadas al capital humano en temas de interés sobre desarrollo, permiten obtener mejores resultados dentro de la organización. El autor considera que los programas de capacitación brindados al talento humano fortalece sus habilidades dentro y fuera de la organización, ya que aportara a su desarrollo y rendimiento, cumpliendo con las con las exigencias y sobre todo retribuyendo en los objetivos de la organización.

3. Satisfacción del trabajo: según Koontz y Weihrich (2008), la satisfacción laboral es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables del capital humano hacia su puesto de trabajo, organización y otros factores que van a influenciar en el en sus comportamiento, actitudes que este va tomar frente posibles escenarios de presión, compromiso y otros contextos laborales. En el criterio de Chiavenato (2006), la satisfacción en el trabajo va ser la esencia del capital humano al lidiar con situación dentro de las organizaciones, lo cual es favorable para los gerentes ya que sabrán los resultados de las tareas asignadas en un futuro. Podemos indicar conforme los dos autores citados que la satisfacción del trabajo va depender de como el talento humano perciba su puesto de trabajo y cómo influye este en su comportamiento, desempeño de sus actividades. Aquí viene a intervenir otros factores como el clima laboral, si existe una comunicación fluida con sus compañeros de trabajo o jefe inmediato, si el ambiente de trabajo es acorde a las actividades desempeñadas, si la retribución económica va de la mano con la responsabilidad, carga laboral y entre otros factores.

4. Desarrollo de la carrera: el talento humano tiene como fin el desarrollo de su carrera sin importar la organización o el puesto que en el cual se esté desempeñando, debido a ser una necesidad de crecimiento y autorrealización propia de cada talento humano, la cual debe de ser tomada en cuenta por la organización, para la adecuada distribución del talento humano que tienen como recurso para el logro de sus objetivos.

Según Koontz y Weihrich (2008), el desarrollo de carrera es un beneficio tanto para el capital humano y la organización, porque, porque el capital humanos busca crecer profesionalmente, como persona y por otro lado la organización necesita del capital humano entregado con su trabajo, con ambiciones para sobresalir en el mercado, crecer y llegar a su fin, entonces el desarrollo de carrera va a promover el mejoramiento del desempeño laboral dentro y fuera de la organización, el capital humano con las herramientas necesarias y conocimiento, se beneficiaran mutuamente.

Las competencias en el criterio de Coulter y Stephen (2005), es la personalidad del capital humano, que hace que se esfuercen al realizar sus tareas y también la conducta de este al estar en distintas situaciones, lo cual va a dar como resultados quien sí o quien no se identifica con la organización.

Las organizaciones como la UNAMAD una entidad del estado, debe de desarrollar al máximos las competencias del talento humano lo cual le permitirá lograr un desempeño laboral efectivo y diferenciarse de otras entidades similares o parecidas a esta. Es por ello que los directores de las direcciones universitaria de la UNAMAD, como los jefes de las oficina universitarias deberán ser competentes, con habilidades, conocimientos, rasgos de personalidad, actitudes que les permita un desempeño laboral deseado y óptimo.

Para Jones y George (2010), las competencias laborales son los conocimiento, habilidades, actitudes que el capital humano posee, estas características con usadas dentro de la organización en las tareas cotidianas. Al respecto, es relevante señalar que

estas son variadas, por cuanto se puede contemplar la conducta desde múltiples puntos de vista y llegar a definiciones cuyos matices son heterogéneos.

Según los autores citados, las competencias para el desempeño laboral se ven reflejados en el desenvolvimiento del talento humano en el ejercicio de sus funciones dentro de una organización, este actuar puede ser distinto a otros, debido a varios factores que les permite ser eficaces a comparación de sus compañeros de trabajo. Puede ser por la experiencia, la motivación intrínseca, su personalidad y los conocimientos adquiridos a lo largo de su vida profesional, lo cual va a ser reflejado en su desempeño laboral.

Entonces, el desempeño laboral vendría a ser la capacidad que tiene cada talento humano al desarrollarse de manera eficiente y eficaz dentro de la organización. Por ello, se debe de contar con un conjunto de competencias para el cumplimiento de las exigencias sea del puesto de trabajo en el cual se desenvuelve el talento humano y la propia organización. Entre estas competencias asociadas a un desempeño laboral exitoso se destacan, según el criterio de Alles (2006), las siguientes:

Flexibilidad: es aquella competencia de permite adaptarse a los cambios cuando estos sucedan, cuando sea requerido, y sobre todo al encontrarse en un mundo globalizados con constantes cambios, adaptarse a los cambios que vea por conveniente la organización para su continuidad en el mercado. Ser flexible va a permitir adaptarse a las relaciones laborales, amoldar el factor trabajo a las variaciones y exigencias que puedan llegar a existir debido a un entorno dinámico y sobre todo cambiante y no quedarse desfasado en las nuevas aplicaciones en temas de tecnología, normas y entre otros. **Habilidad interpersonal:** son todas aquellas habilidades adaptadas por el talento humano para la interacción dentro de la organización, estas pueden ser las relaciones laborales, la comunicación fluida, toma de decisiones y el liderazgo.

De acuerdo a Alles (2006), la habilidad interpersonal es la comunicación oral y escrita efectiva que consigue la aceptación de ideas, implicando a los demás. El talento

humano que desarrolle esta habilidad será capaz de sentir empatía por sus iguales, usándolo como una ventaja para poder llegar acuerdos, aceptación de ideas, dar soluciones a problemas, todo a través de una comunicación efectiva.

Empoderamiento: Según Rappaport (1987) citado por (Giraldo Marin, 2012) lo define como el proceso en el cual se delega poder al capital humano de una organización con la finalidad de designar responsabilidades al momento de delegar funciones o tareas dentro o fuera de una organización, también se busca que el capital humano se sienta identificado y consiente de las actividades de realiza, teniendo como resultado una responsabilidad por parte de ellos. **Emprendimiento:** es el actuar de un individuo al idear un pensamiento innovador, este individuo no solo invertirá tiempo y dinero para poder lograr una idea innovadora sino también dedicación y la posibilidad de incursionar en crear valor. Ahora teniendo un emprendedor al mando de una organización que tiene los objetivos trazados y claros, el cómo se va hacer y a donde se dirigen, es fácil que estas organizaciones estén direccionadas al cambio. Al presentar otras alternativas más creativas de realizar las cosas todo esto nace de la necesidad de crear valor.

Entonces el emprendimiento nace de la idea de satisfacción de una necesidad o de la incursión de una idea de cómo mejorar el servicio o bien que ya existe dentro del mercado. Pero para poder emprender primero se plantea proyectos que estén direccionados a dónde quiere llegar la organización, a que sector de la población ve dirigido.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el sistema integrado de administración financiera y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2017?

1.4.2 Problema específico

¿De qué manera se relaciona el sistema integrado de administración financiera con las competencias laborales generales de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2017?

¿De qué manera se relaciona el sistema integrado de administración financiera con el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2017?

¿De qué manera se relaciona el sistema integrado de administración financiera con condiciones favorables o desfavorables de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2017?

1.5 Justificación del estudio

El inadecuado manejo del Sistema Integrado de Administración Financiera, en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, representan un malestar ocasionando muchas veces atraso en el normal desarrollo de las actividades, en el registro de Ingresos y Gastos, perjudicando la ejecución presupuestal y financiero, el pago oportuno de los proveedores y planillas al personal.

La investigación pretende relacionar el conocimiento y habilidades del personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios con el uso del sistema integrado

de administración financiera teniendo en cuenta que este sistema integrado involucra a las unidades de contabilidad, tesorería, administración y presupuesto. Quienes para un rendimiento óptimo y productivo deberían conocerlo.

Sin embargo el escaso conocimiento del personal sobre el sistema integrado de administración financiera que presentan las áreas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, incide en el desempeño laboral del trabajador. Por otro lado se observa la dejadez, conformismo y falta de interés del personal administrativo en conocer el sistema integrado de administración financiera así mismo la constante rotación del personal provoca retraso de la ejecución y cumplimiento de metas programadas básicamente operaciones que conciernen a los módulos del sistema integrado de administración financiera (modulo presupuestal, modulo administrativo y modulo contable) desarrollado en el marco de la normatividad aprobada por los órganos rectores de los sistemas integrantes de la administración financiera del sector público.

La importancia del presente trabajo radica en la revaloración del sistema integrado de administración financiera como núcleo fundamental de la actividad financiera, en tanto este constituye el insumo fundamental a partir del cual se construye una alternativa de cambio y desarrollo, que permita favorecer espacios de reflexión que conlleven a encontrar soluciones a la diversidad de problemas que enfrentan las instituciones públicas dentro de su administración financiera.

Pero solo dándole su real valía podremos generar este cambio, desarrollo, compromiso, etc. que permita alcanzar metas y objetivos institucionales así como contar con un conjunto humano técnico y altamente capacitado y a partir de rescatar la individualidad de cada uno de los actores encontremos productividad en sus funciones realizadas.

En este sentido la importancia del presente estudio radica en lo siguiente:

Los resultados de la investigación proporcionan información acerca del papel que cumple el Sistema Integrado de Administración Financiera en los procesos de cambio que se plantea en la administración financiera de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Los logros de nuestro estudio nos permitan generar conciencia en el papel que cumple el módulo presupuestario del SIAF en las diferentes unidades orgánicas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, y que sólo cuando todos apuestan en conjunto por un proyecto institucional que nace del consenso, lograremos encaminarnos hacia el verdadero cambio institucional y con perspectivas del potencial humano no solo de producir sino de ser productivos.

Las conclusiones de nuestro trabajo permitirán que los colaboradores de la institución cuenten con información valiosa acerca de la importancia de cada uno como parte de una institución fundamental dentro de una sociedad, y que sólo a partir de la valoración de uno podamos valorar a los demás y a nuestro entorno.

Las contribuciones para mejorar el desarrollo institucional de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios pueden ser replicadas en diversas instituciones de esta manera nuestra entidad pueda convertirse en el referente de desarrollo de las instituciones en la Región Madre de Dios.

1.5.1 Originalidad

Este trabajado de investigación es original, porque es único al ser elaborado al visualizar la problemática existente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

1.5.2 Pertinencia

El presente trabajo de investigación, es pertinente por que ayudara a solucionar los problemas de capacitación de personal en la institución estudiada u otras organizaciones.

1.5.3 Relevancia

a) En lo teórico

Porque, las conclusiones y recomendaciones servirá de sustento para otros trabajos de investigación de esta índole.

b) En lo Práctico

Porque es el resultado de un trabajo de investigación minucioso de campo, donde se aplicaron cuestionarios.

c) En lo metodológico

El presente trabajo de investigación es una investigación de tipo descriptivo.

d) En lo empresarial o institucional

El presente trabajo de investigación servirá para ser aplicado en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, así como en otras organizaciones.

1.5.4 Oportunidad

El presente trabajo de investigación es oportuno por el momento y el espacio, ya que el problema planteado se suscita en momentos actuales.

1.5.5 Factibilidad

El presente trabajo de investigación es factible y viable por su aplicabilidad.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre el sistema integrado de administración financiera y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2017.

1.6.2 Hipótesis específica

Existe relación significativa entre el sistema integrado de administración financiera con las competencias laborales generales de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de dios, 2017.

Existe relación significativa entre existe el sistema integrado de administración financiera con el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de dios, 2017.

Existe relación significativa entre el sistema integrado de administración financiera con condiciones favorables o desfavorables de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de dios, 2017.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe ente el sistema integrado de administración financiera y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de dios, 2017.

1.7.2 Objetivo específico

Determinar la relaciona que existe entre el sistema integrado de administración financiera con las competencias laborales generales de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de dios, 2017.

Determinar la relaciona que existe el sistema integrado de administración financiera con el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de dios, 2017.

Determinar la relaciona que existe el sistema integrado de administración financiera con condiciones favorables o desfavorables de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de dios, 2017.

II. MÉTODO

El método o ciencia como algunos lo conocen, es el resultado de descubrimiento el cual consiste de pasos para seguir para alcanzar el estudio. En distintos campo de la investigación se llama el “método científico”, el cual son conjunto de pasos y estrategias que tienen como finalidad la producción de conocimiento o la aportación de ideas, pero estos resultados a los cuales se concluyen tiene que ser confiables, objetivos y oportunos, para ello existe una infinidad de técnicas para comprobar los conocimientos producidos.

Para Salkins (1999), citado por Carrasco (2013), sostiene que: “el método es flexible en todas sus pasos sea en el tiempo que uno decide por que método usar en su trabajo de investigación, que escala usar, hasta los resultados obtenidos y la finalidad que el investigador les dará a esos resultados.”, (p.270)

Según (Hernández, Fernández, & Baptista), la metodología de una investigación permite describir de qué manera se llevó acabo la recolección de datos para esta investigación, por ello se detalla los pasos seguidos para efectuar el instrumentos, también nos dicen que la estructura de la investigación existen dos tipos de estudios que son el experimental y no experimental.

2.1 Diseño de investigación

Para Carrasco (2013) el diseño de investigación es más que la guía metodológica de la investigación, la cual va a guiar el proceso de investigación, para este autor tiene cierta relevancia, debido a que va a facilitar al investigador poder determinar de manera objetiva la formulación del problema, los objetivos y la hipótesis, de la problemática que se está estudiando en una determinada población, lugar y tiempo, (p. 58-59)

Según Hernández (2010), “el investigador al plantear la problemática debe de ser capaz de dar respuestas objetivas y realistas, con la finalidad de dar respuestas a los

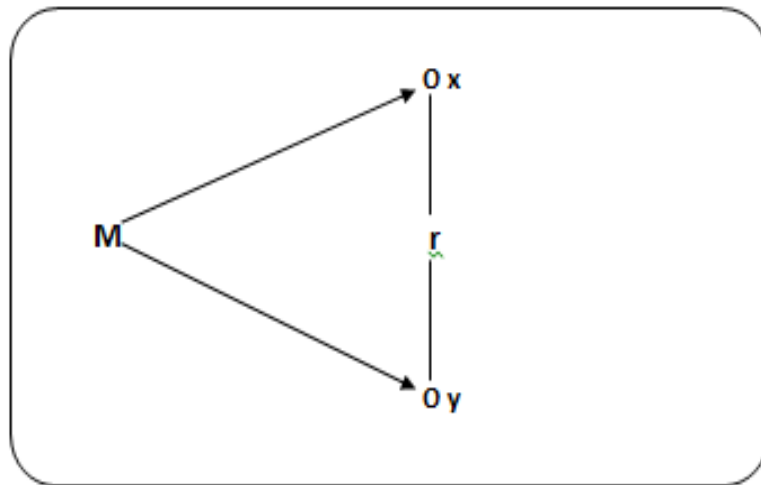
objetivos de la investigación, para ello debe de conocer distintos diseños de investigación, con la finalidad de poder ser objetivo al aplicar en su investigación en particular. (...)", (p.120).

Asimismo para Hernández (2010). Las investigaciones de diseño Correlacional es la evaluación de dos o más fenómenos, variables o conceptos y probar si existe relación (p.81).

Es no experimental, porque se va observar el suceso existente entre dos o más fenómenos sin ningún tipo de intervención provocada por el investigador u observador, sino tal como se dan los hechos, para luego ser procesados los datos recolectados (Hernández y otros; 1998, p. 188).

Es de corte transversal o transeccional correlacional, porque los sucesos de la investigación se realizaran en un periodo determinado. (Hernández y otros; 1998).

La presente tesis es no experimental transversal y correlacional porque solo se recolectara información y generara conocimiento, porque busca encontrar el grado de relación que existe entre las variables observadas, describiendo y analizando previamente cada fenómeno en forma independiente. Siendo su esquema:



Dónde:

- M = Muestra de Investigación
 Ox = (Sistema de Abastecimiento)
 Oy = (Gestión)
 r = Relación entre variables de estudio.

2.2 Variables, Operacionalización

Variable de estudio 1.

Sistema integrado de Administración Financiera

Dimensiones:

Módulo de procesamiento presupuesto

Modulo administrativo

Módulo contable

Variable de estudio 2.

Desempeño laboral

Dimensiones:

Competencias laborales generales

Comportamiento organizacional

Condiciones favorables o desfavorables en el trabajo

MATRIZ DE DEFINICIÓN OPERACIONAL

TITULO: SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, 2017.						
Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores Ítems / Índices	Escala de medición		
<p>Sistema Integrado de Administración: La Administración Financiera del Sector Público comprende el conjunto de normas, principios y procedimientos utilizados por las entidades y organismos participantes en el proceso de planeamiento, captación, asignación, utilización, custodia, registro, control y evaluación de los fondos públicos. Ministerio de Economía y Finanzas (MEF).</p>	<p>El Sistema Integrado de Administración Financiera, está regulada por normas, leyes, decretos, directivas dictados por el estado peruano, para que las Unidades Ejecutoras participen en el proceso de planeación, asignación, utilización, custodia, registro, control de los fondos públicos asignados.</p>	<p>DIMENSIÓN 1: Módulo de proceso presupuestario En el marco de la reforma, se concibe al módulo presupuesto como un proceso mediante el cual se formula, aprueba, ejecuta y evalúa la producción de bienes y servicios del sector público, así como los recursos reales y financieros que se requieren para llevar a cabo dicha producción. En el sistema que impera actualmente en el ámbito municipal prácticamente se le reconoce al presupuesto sólo la condición de instrumento legal El modelo propuesto supone al presupuesto como un plan de acción del gobierno y un instrumento para la gestión administrativa del municipio en su conjunto. Ministerio de Economía y Finanzas (MEF).año</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Leyes generales de presupuesto • Cuadro de Necesidades • Plazo para la aprobación del PIA • Cadena Programática 	<p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>		
		<p>DIMENSIÓN 2: Módulo administrativo el registro de las Transferencias Financieras, incorpora un Control en el registro del Compromiso que solicitará en las operaciones de adquisición de bienes y prestación de servicios se relacione con el Contrato, Orden de Compra-Guía de Internamiento y/u Orden de Servicio ingresado en el SEACE. Logística, Contabilidad y Tesorería (en las fases de Compromiso, devengado y girado). Ministerio de Economía y Finanzas (MEF).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos Administrativos • Registro de Compromisos remuneraciones, abastecimiento, tesorería • Directivas de tesorería • Registro de Devengados 		<p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	
		<p>DIMENSIÓN 3: Módulo contable Información detallada del Cierre Contable Mensual, Trimestral, Semestral y Anual, que permitirán a las entidades del Gobierno Nacional, Gobierno Regional y Gobierno Local, obtener los Estados Financieros, Estados Presupuestarios e Información Adicional y cumplir con su presentación y transmisión a la Dirección General de Contabilidad Pública (DGCP), para la elaboración de la Cuenta General de la República. Ministerio de Economía y Finanzas (MEF).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Contabilización Automática • Asientos Financieros, Presupuestales y de Cuentas de Estados Financieros • Registros Administrativos • Documentos Entregados 			<p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>

MATRIZ DE DEFINICIÓN OPERACIONAL

TITULO: SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, 2017.

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición		
<p>Desempeño Laboral Según Chiavenato, A. (2000: 359) el desempeño laboral “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”</p>	<p>El desempeño laboral es la búsqueda por parte del trabajador de las metas, objetivos fijados, para ello hará uso de estrategias, técnicas para el logro de los objetivos.</p>	<p>DIMENSIÓN 1: Competencias laborales generales Son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que un trabajador debe desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico de la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad requerido. Con ellas, un trabajador actúa asertivamente, sabe trabajar en equipo, tiene sentido ético, maneja de forma acertada los recursos, puede solucionar problemas y aprende de las experiencias de los otros. Chiavenato, A. 1999)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Maneja conocimientos • Empatía • Manejo de habilidades creatividad • Toma de decisiones • solución de problemas 	<p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>		
		<p>DIMENSIÓN 2: Comportamiento organizacional El Comportamiento Organizacional es una dimensión de la calidad de vida laboral y tiene gran influencia en la productividad y el desarrollo del talento humano de una entidad. En este sentido, conocer y comprender la forma como los empleados de una entidad perciben su realidad laboral mediante un apropiado diagnóstico que identifique aquellas áreas de conflicto, constituye una herramienta esencial para implementar la intervención necesaria de manera que se realice un cambio planificado que conduzca a un mayor bienestar y a una mayor productividad. Chiavenato, A. 1999)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Trabajo en equipo • Afinidad con los compañeros trabajo • Relaciones interpersonales 		<p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	
		<p>DIMENSIÓN 3: Condiciones favorables o desfavorables en el trabajo El concepto refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador en el entorno laboral. Puede decirse que las condiciones de trabajo están compuestas por varios tipos de condiciones, como las condiciones físicas en que se realiza el trabajo (iluminación, comodidades, tipo de maquinaria, uniforme), las condiciones medioambientales (contaminación) y las condiciones organizativas (duración de la jornada laboral, descansos). Chiavenato, A. 1999)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de trabajo • Normas de convivencia • Seguridad y equipamiento área laboral. • Factores ambientales 			<p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

La población está constituida por los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios (UNAMAD), haciendo un total de 45 trabajadores administrativos.

Tabla 1 Población de Administrativos

UNIVERSIDAD UNAMAD – SEDE MADRE DE DIOS		
N°	Personal Administrativo	Población
1	ADM. Funcionarios	8
2	ADM. Profesionales	18
3	ADM. Técnicos	19
Total		45

Fuente: elaboración propia, información Oficina de Recursos Humanos UNAMAD.

2.3.2 Muestra

La muestra está constituida por 45 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica

Para la recolección de la información se aplicó como instrumento la encuesta, utilizando los indicadores de cada variable para poder conocer mejor el patrón del Sistema Integrado de Administración Financiera y el desempeño laboral por parte del personal administrativo de la UNAMAD.

2.4.2 Instrumento de recolección de datos

Como instrumento de la presente investigación se tiene el cuestionario la cual fue diseñada conforme a los objetivos planteados para hallar la correlación entre el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF-SP) y el desempeño laboral según a sus

dimensiones e indicadores, los cuales ayudaran a medir a las variables, teniendo 20 preguntas para cada variable.

Para la elaboración del cuestionario se basó en la escala de Likert, con el único propósito de poder recolectar la información más exacta posible conforme a las variables de la investigación:

Tabla 2 Resumen de la técnica e instrumentos

VARIABLE DE ESTUDIO	TÉCNICA	INSTRUMENTO	VALORACIÓN
SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA	Encuesta	Cuestionario de evaluación.	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
DESEMPEÑO LABORAL	Encuesta	Cuestionario de evaluación.	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Fuente: Elaboración propia

2.4.3 Validez y confiabilidad del instrumentos

2.4.3.1. Validez de los instrumentos por juicio de expertos

Para la validación del instrumento se toma como referencia los “resultados generales del juicio de expertos mediante indicadores por criterios” que se encuentra en el apartado de **Anexos**, donde el resultado obtenido se comparó con la siguiente escala:

Tabla 3 Escala del nivel de validez de los instrumentos

VALORES		NIVELES DE VALIDEZ
81 – 100	→	Excelente
61 – 80	→	Muy bueno
41 – 60	→	Bueno
21 – 40	→	Regular
0 – 20	→	Deficiente

El instrumento utilizado alcanzo más del 80%, estableciéndose como excelente. Los instrumentos fueron elaborados, evaluados y reunieron las expectativas de confianza e integridad, los cuales fueron validados por especialistas.

Tabla 4 Juicio de Expertos para los Instrumentos

N°	NOMBRE DEL EXPERTO	% DE VALORACIÓN
1	DR. SANCHEZ ORTIZ, Flavio Ricardo	85%
2	MG. ENRIQUEZ ROMERO, Edgar	80%
3	DR. AGUIRRE ESPINOZA, Edwards Jesús	85%
PROMEDIO		83%

Fuente: elaboración propia, validación de instrumentos de juicio de expertos

2.4.3.2. Confiabilidad de los instrumentos

Para determinar el grado de confiabilidad del Cuestionario para el personal administrativo, se verificó a través del método de Alfa de Cronbach. Según Hernández (2000), los niveles de confiabilidad se resumen de la siguiente forma:

Tabla 5 Escala del nivel de validez de confiabilidad de los instrumentos

VALORES		NIVEL DE CONFIABILIDAD
0.53 a menos	→	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	→	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	→	Confiable
0.66 a 0.71	→	Muy confiable
0.72 a 0.99	→	Excelente confiabilidad
1	→	Confiabilidad perfecta

El proceso de cálculo de confiabilidad por el método de Alfa de Cronbach se aplicó una encuesta piloto al 20% de la población en estudio obteniendo un coeficiente de 0.89 para la variable Sistema integrado de administración financiera y 0.78 para la variable Desempeño laboral. Coeficientes que demuestran la fiabilidad de los instrumentos. Datos que fueron procesados en el paquete estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS).

Tabla 6 Coeficiente de Confiabilidad de los Instrumentos

N°	Variables	N° de Actores	N° Ítems	Alfa de Cronbach
V1	SIAF	45	20	0.89
V2	Desempeño laboral	45	20	0.78
Coefficiente de confiabilidad del instrumento		45	40	0.835

Fuente: elaboración propia, SPSS-22.

Observando, el valor del coeficiente de alfa de Cronbach calculado, está dentro del intervalo de confianza $0.8 < \alpha = 0.835 < 1$; en conclusión el instrumento utilizado brinda información robusta y consistentes, siendo su confiabilidad de excelente al estar próximo a la unidad (1), existiendo consistencia de los resultados obtenidos

2.5 Métodos de análisis de datos

Después del acopiado del material, se inició con el vaciado de los cuestionarios, los datos obtenidos fueron resumidos y tabulados numérica y gráficamente por intermedio de la aplicación del software estadístico (SWE): SPSS 24, Excel, etc.

En esta investigación los datos obtenidos han sido procesados en tres etapas: la descripción de las variables, para conocer el comportamiento de las variables: la prueba de normalidad para determinar el correspondiente y el coeficiente de correlación

$$r = \frac{S_{xy}}{S_x \cdot S_y}$$

Tabla 7 Nivel de medición de las variables

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

Fuente: Hernández et al (2010). Metodología de la investigación, Pág. 453.

2.6 Aspectos éticos

La Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios (UNAMAD) nos dio las facilidades para realizar la investigación, debido que al ser una universidad que promueve la investigación, es factible realizar la presente tesis debido a que se cuenta con el respaldo del juicio de los expertos, para realizar la presente investigación contamos con los recursos económicos necesarios, así mismo se tuvo que considerar tener un asesor para que guíe la investigación, la Universidad Cesar Vallejo como parte de la realización de la tesis nos permitió contar con la asesoría del Dr. Enríquez Romero, Edgar quien estuvo dispuesto a aclarar cualquier duda que se tuviera con relación al trabajo de investigación y por último se tuvo el consentimiento por parte de la UNAMAD y del personal administrativo para la aplicación el cuestionario.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción.

Como se dijo, todos los ítems fueron mencionados y se desarrollaron en base a instrumentos ecuanímenes validados que nos permitió optimizar el análisis, la exposición y el razonamiento de la información obtenida para precisar la concordancia que predominante entre el Sistema Integrado de Administración Financiera y el Desempeño Laboral.

Para poder interpretar los datos obtenidos y responder al objetivo e hipótesis, se esbozaron parámetros de estimación, los mismos fueron acomodados en relación a la respuesta de cada dimensión; valoración que ubicará el Puntaje Total (PT) dentro del rango que le corresponde de acuerdo con las siguientes tablas:

Tabla 8 Rangos Valorativos del Sistema integrado de administración financiera

n	Dimensión	Muy bajo	Bajo	Regular	Casi Siempre	Siempre
D 1	Módulo de proceso presupuestario	7 a 13	13 a 18	18 a 24	24 a 29	29 a 35
D 2	Modulo administrativo	9 a 16	16 a 23	23 a 31	31 a 38	38 a 45
D 3	Modulo contable	4 a 7	7 a 10	10 a 14	14 a 17	17 a 20
	Sistema integrado de administración financiera	20 a 36	36 a 52	52 a 68	68 a 84	84 a 100

Fuente: Elaboración propia (valoración en las encuestas)

A partir de la tabla 08, se estableció equivalencias de medidas valorativas para interpretar el grado de **Sistema integrado de administración financiera** en los trabajadores de la UNAMAD, en mérito al puntaje total (PT) alcanzado y contractado con el rango de las estimaciones valorativas al que le corresponde según la tabla adjunta.

Tabla 9 Rangos Valorativos del Desempeño laboral

n	Dimensión	Muy bajo	Bajo	Regular	Casi Siempre	Siempre
D 4	Competencias laborales generales	7 a 13	13 a 18	18 a 24	24 a 29	29 a 35
D 5	Comportamiento organizacional	7 a 13	13 a 18	18 a 24	24 a 29	29 a 35
D 6	Condiciones favorables o desfavorables en el trabajo	6 a 11	11 a 16	16 a 20	20 a 25	25 a 30
Desempeño laboral		84 a 100	36 a 52	52 a 68	68 a 84	84 a 100

Fuente: Elaboración propia (valoración en las encuestas).

Del mismo modo, considerando la tabla 09, se estructuraron estimaciones valorativas para apreciar el nivel de **Desempeño laboral**, acondicionando los resultados a sus respectivas dimensiones con los puntajes totales (PT) obtenidos.

3.2. Presentación de los resultados variable sistema integrado de administración financiera

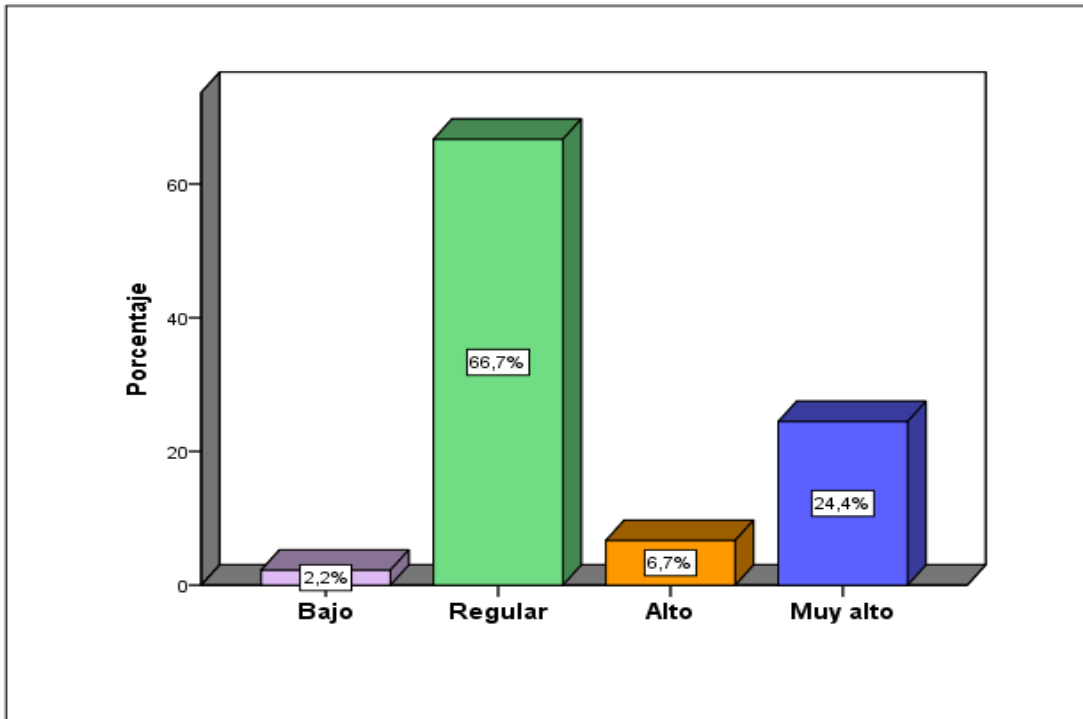
Tabla 10 Módulo de proceso presupuestario

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	1	2,2	2,2
Regular	30	66,7	68,9
Alto	3	6,7	75,6
Muy alto	11	24,4	100,0
Total	45	100,0	

Fuente: Elaboración propia (encuestas realizadas)

Observando la tabla 10, se aprecia el 66.7% de los trabajadores manifestaron que se encuentran en un nivel regular de dominio del Módulo de proceso presupuestario en la institución, seguido del 24.4% que manifestaron muy alto dominio, además el 6.7% y un 2.2% señalaron alto y bajo dominio del módulo respectivamente.

Ilustración 1 Modulo de proceso Presupuestario



Fuente: Elaboración propia (encuestas realizadas)

De la información acopiada, plasmada en la tabla preliminar siendo reflejada en el gráfico 01, se puede establecer que un alto porcentaje de los trabajadores sostienen tener un dominio regular del módulo de proceso presupuestario, reflejando un desempeño laboral regular en cuanto al logro de las metas y objetivos institucionales, entre otros recursos y atributos que hacen que se sientan no conformes para su desempeño laboral. Tan sólo una cuarta parte de los sujetos afirman que tienen muy alto dominio, cumpliendo con sus responsabilidades y metas. Por tanto, se deben proponer acciones que permitan superar el estado de insatisfacción.

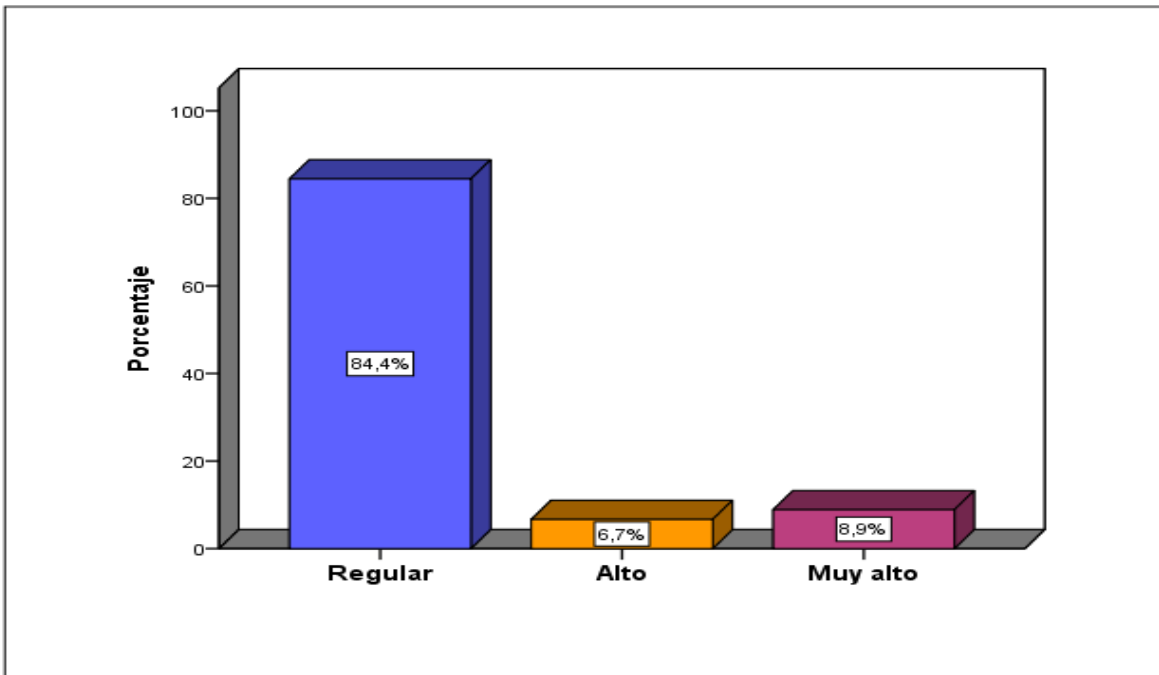
Tabla 11 Modulo administrativo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	38	84,4	84,4
Alto	3	6,7	91,1
Muy alto	4	8,9	100,0
Total	45	100,0	

Fuente: Elaboración propia (encuestas realizadas)

Observando la tabla 11, se aprecia el 84.4% de los trabajadores manifestaron que se encuentran en un nivel regular de dominio del Módulo administrativo, seguido del 8.9% que manifestaron muy alto dominio y solo un 6.7% señalaron alto dominio del módulo.

Ilustración 2 Modulo administrativo



Fuente: Elaboración propia (encuestas realizadas)

De la información acopiada, plasmada en la tabla preliminar reflejada en el ilustración 02, se puede establecer que un alto porcentaje los trabajadores sostienen tener un dominio regular del módulo administrativo reflejando en un desempeño laboral regular en cuanto al

logro de las metas y objetivos institucionales entre otros recursos y atributos que hacen que se sientan no conformes para su desempeño laboral, menos del quince por ciento de los sujetos afirman que tienen muy alto y alto dominio cumpliendo con sus responsabilidades y metas. Por tanto, se deben proponer acciones que permitan superar el estado de insatisfacción.

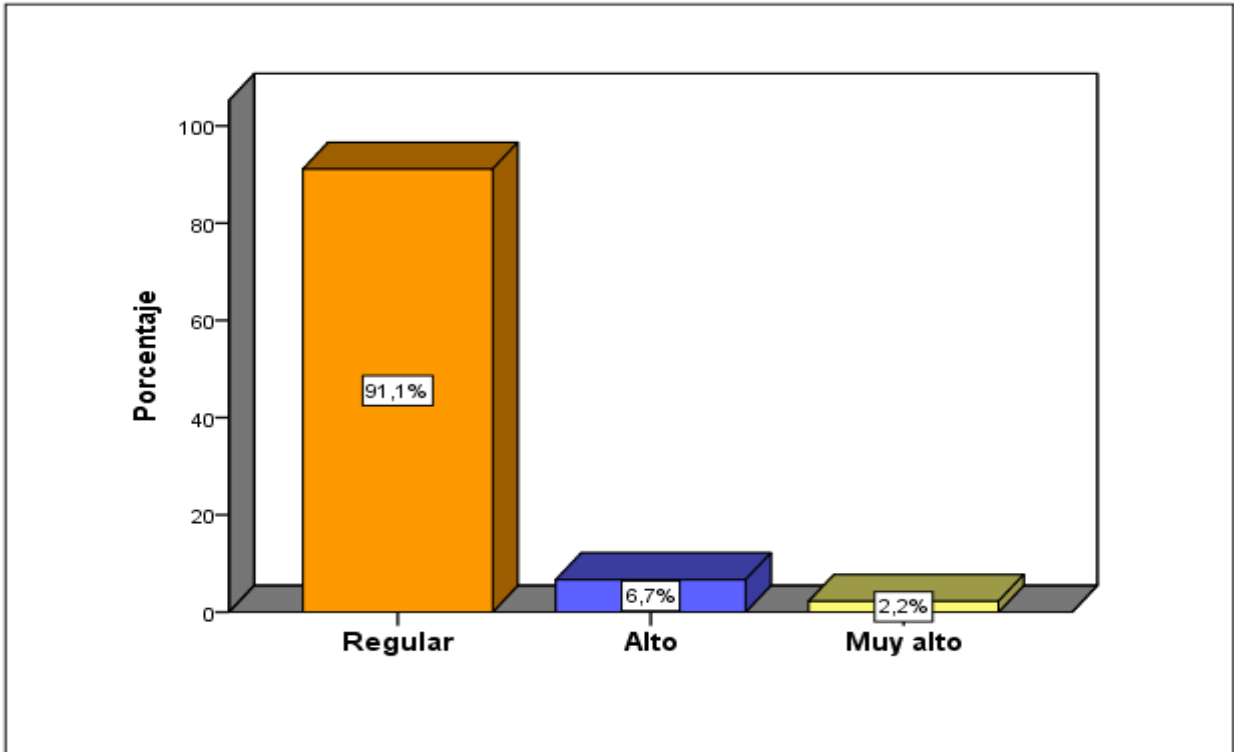
Tabla 12 Modulo contable

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	41	91,1	91,1
Alto	3	6,7	97,8
Muy alto	1	2,2	100,0
Total	45	100,0	

Fuente: Elaboración propia (encuestas realizadas)

Observando la tabla 12, se aprecia el 91.1% de los trabajadores manifestaron que se encuentran en un nivel regular de dominio del Módulo contable, seguido del 6.7% que manifestaron alto dominio y solo un 2.2% señalaron alto dominio del módulo.

Ilustración 3 Modulo contable



Fuente: Elaboración propia (encuestas realizadas)

De la información acopiada, plasmada en la tabla preliminar reflejada en el ilustración 03, se puede establecer que un alto porcentaje los trabajadores sostienen tener un dominio regular del módulo contable reflejando en un desempeño laboral regular en cuanto al logro de las metas y objetivos institucionales entre otros recursos y atributos que hacen que se sientan no satisfechos con su desempeño laboral, menos del diez por ciento de los sujetos afirman que tienen alto y muy alto dominio cumpliendo con sus responsabilidades y metas. Por tanto, se deben proponer acciones que permitan superar el estado de insatisfacción.

3.3 Resumen de la variable del sistema integrado de administración financiera

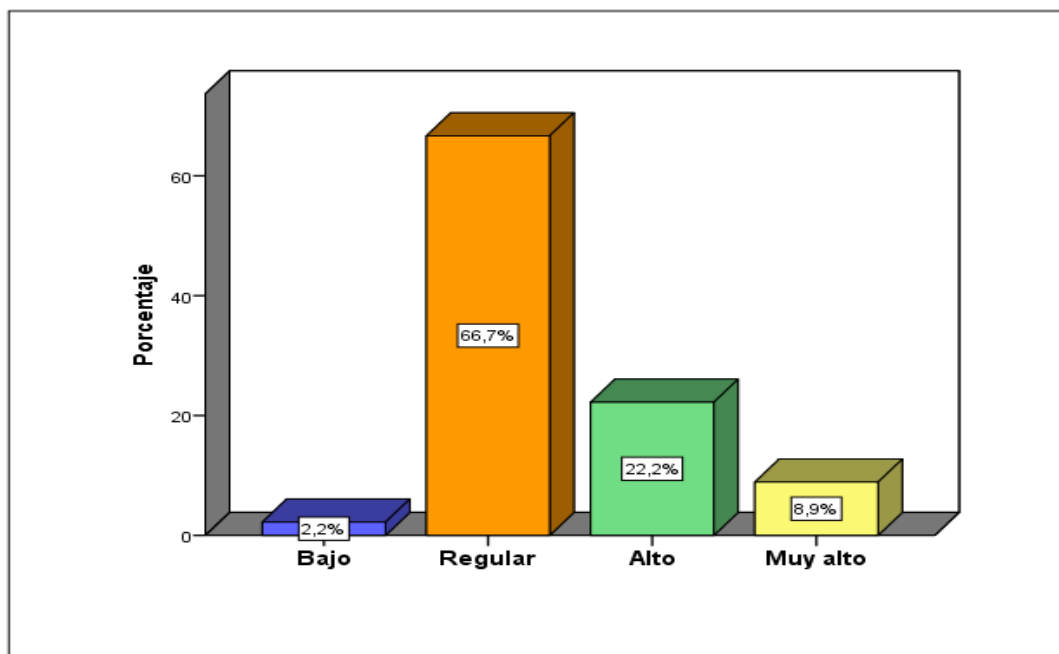
Tabla 13 Sistema Integrado de Administración Financiera

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	1	2,2	2,2
Regular	30	66,7	68,9
Alto	10	22,2	91,1
Muy alto	4	8,9	100,0
Total	45	100,0	

Fuente: Elaboración propia (encuestas realizadas)

Observando la tabla 13, se aprecia el 66.7% de los trabajadores manifestaron que se encuentran en un nivel regular de dominio del SIAF, seguido del 22.2% que manifestaron alto dominio, 8.9% manifestaron muy alto dominio y solo un 2.2% señalaron bajo dominio del sistema integrado de administración financiera.

Ilustración 4 Sistema Integrado de Administración Financiera



Fuente: Elaboración propia (encuestas realizadas)

Verificando el resumen de los resultados descubiertos en la tabla 13 que se vienen a reflejar en la ilustración 4, permitiéndonos establecer de manera conjunta y grupal que más del sesenta por ciento de los trabajadores de la UNAMAD –Puerto Maldonado, se encuentran con una regular dominio del sistema integrado de administración financiera repercutiendo en el logro de sus metas y por ende en el la ejecución del presupuesto asignado al pliego, se percibe que existe un clima organizacional muy inestable, producto de las relaciones con las autoridades administrativas que diseñan y ponen en práctica políticas administrativas no muy claras y ágiles que enmarcan un rendimiento poco satisfactorio y estacionarios, permitiéndoles realizar sus tareas con ciertas dudas, que le permite tener un crecimiento humano lento y estar poco interrelacionado con sus pares y demás miembros de la institución de manera sinérgica. En el extremo del escenario hallamos a los trabajadores y en un porcentaje menos a la cuarta parte alegan su dominio del sistema donde desempeñan y transmiten sus conocimientos en beneficio y cumplimiento de metas institucionales. Por consiguiente, se propondrán acciones que permitan superar ese estado impropio para la organización.

3.4. Presentación de los resultados variable desempeño laboral.

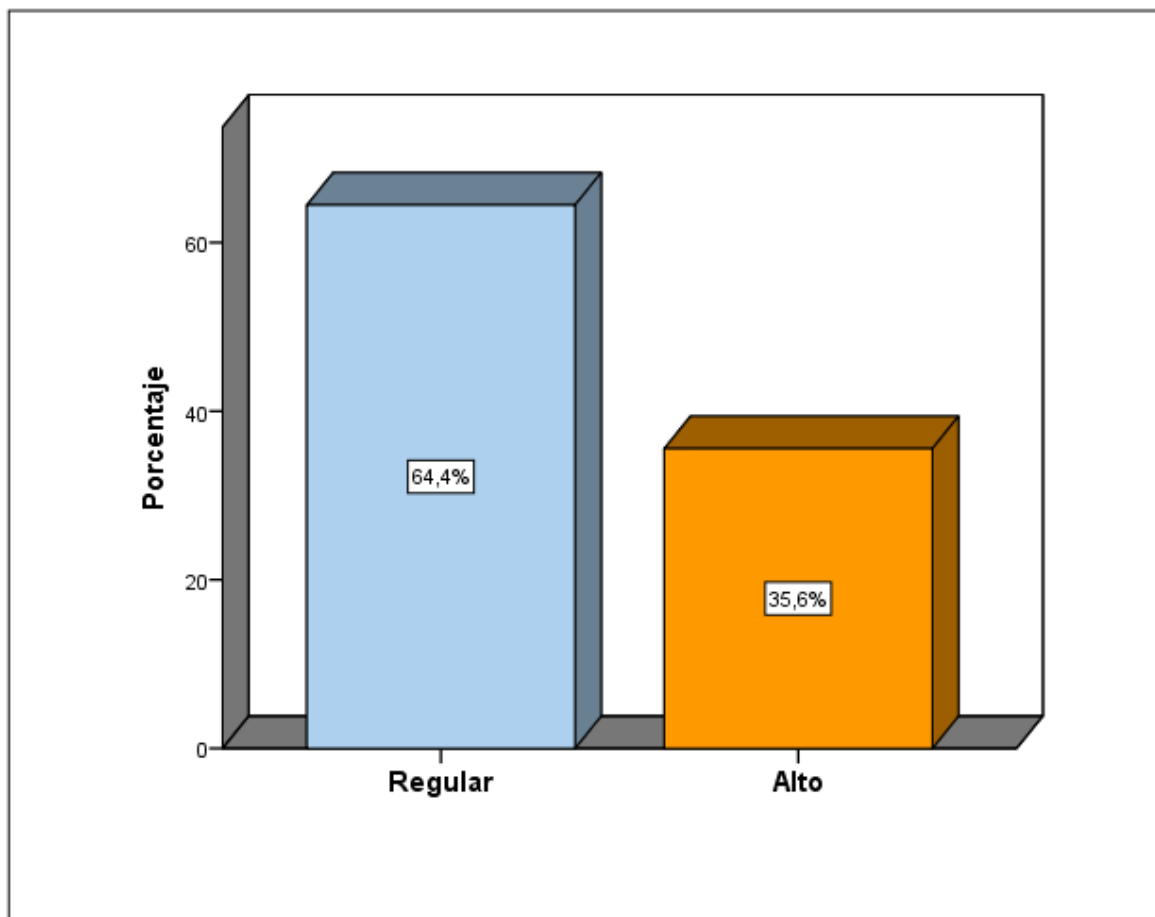
Tabla 14 Competencias laborales generales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	29	64,4	64,4
Alto	16	35,6	100,0
Total	45	100,0	

Fuente: Elaboración propia (encuestas realizadas)

Observando la tabla 14, se aprecia el 64.4% de los trabajadores manifestaron que se encuentran en un nivel regular de competencias laborales, seguido del 35.6% que manifestaron alta competencia laboral.

Ilustración 5 Competencias laborales generales



Fuente: Elaboración propia (encuestas realizadas)

Discurriendo de los datos obtenidos de todos los trabajadores encuestados y que se encuentran presentes en la tabla 14 e ilustración 5, donde establecieron y que podemos deducir integralmente que el mayor porcentaje de los sujetos se encuentran en el nivel regular de desempeño laboral, aduciendo que la institución no le permite de alguna manera mejorara sus competencias laborales generales, así mismo sostienen que tienen medianamente de las facilidades necesarias para poder capacitarse en diferentes eventos académicos locales, nacional y/o internacionales, así como llegar a participar en los eventos que la institución organiza, llegando a percibir la sensación insatisfacción, ya que sus esfuerzos no están siendo reconocidos, restringiendo su crecimiento personal, adoptando nuevas formas de vida y formas de pensamiento, por ende mejorar su calidad de vida. En contra parte se podría decir que un poco menos de un tercio de trabajadores encuestados

aseveraron hallarse con alta competencia laborales generales, al no recibir ningún apoyo ni las facilidades necesarias de la institución para capacitarse, debiendo hacer con sus propios recursos o dejar de asistir, el no tener un reconocimiento justo y preciso toda vez que sus esfuerzos y dedicación no son tomados en cuenta que hace que no estén plenamente identificados con el desarrollo institucional, por tanto proponemos acciones que permitan superar ese estado de actitud negativa e inadecuado.

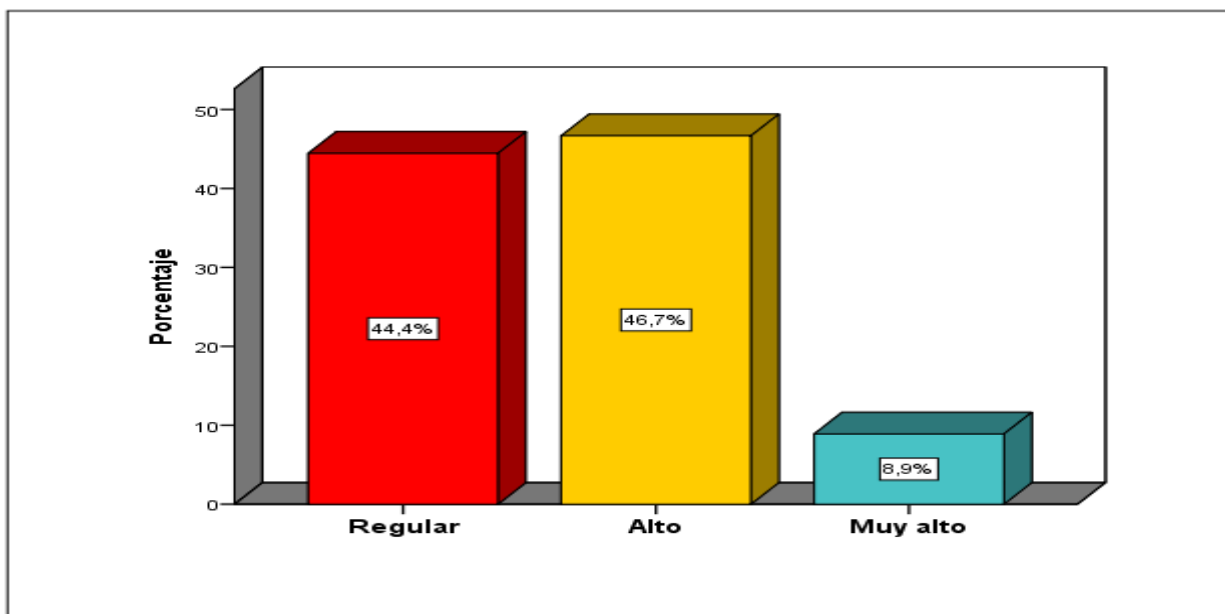
Tabla 15 Comportamiento organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	20	44,4	44,4
Alto	21	46,7	91,1
Muy alto	4	8,9	100,0
Total	45	100,0	

Fuente: Elaboración propia (encuestas realizadas)

La presente tabla nos demuestra que el 46.7 % de los trabajadores manifestaron un comportamiento organizacional alto, el 44.4 % regular y el 8.9 % expresaron un comportamiento organizacional muy alto referente a las relaciones que impera en la institución.

Ilustración 6 Comportamiento organizacional



Distinguiendo la tabla 15 que presenta una vista completa de los datos obtenidos del total de encuestados y que se visualizan en la ilustración 06, en el que apreciamos haciendo una vinculación de eventos en el que los trabajadores presencian un alto nivel de comportamiento organizacional en la institución, al anunciar que la atmosfera institucional que se refleja en la organización es agradable que repercute en la facilitación, la confianza para el buen comportamiento organizacional desempeño y rendimiento de sus obligaciones, donde el tener buenas relaciones con los directivos le llega a beneficiar de manera adecuada en todas las direcciones de trabajo y en especial su convivencia diaria entre todos de su entorno, además percibe que es tomado en cuenta cuando se presenta algún cambio en su seno laboral y participa de manera activa para el logro de los objetivos. Siendo muy necesario plantear acciones que permitan mejorar este estado regular.

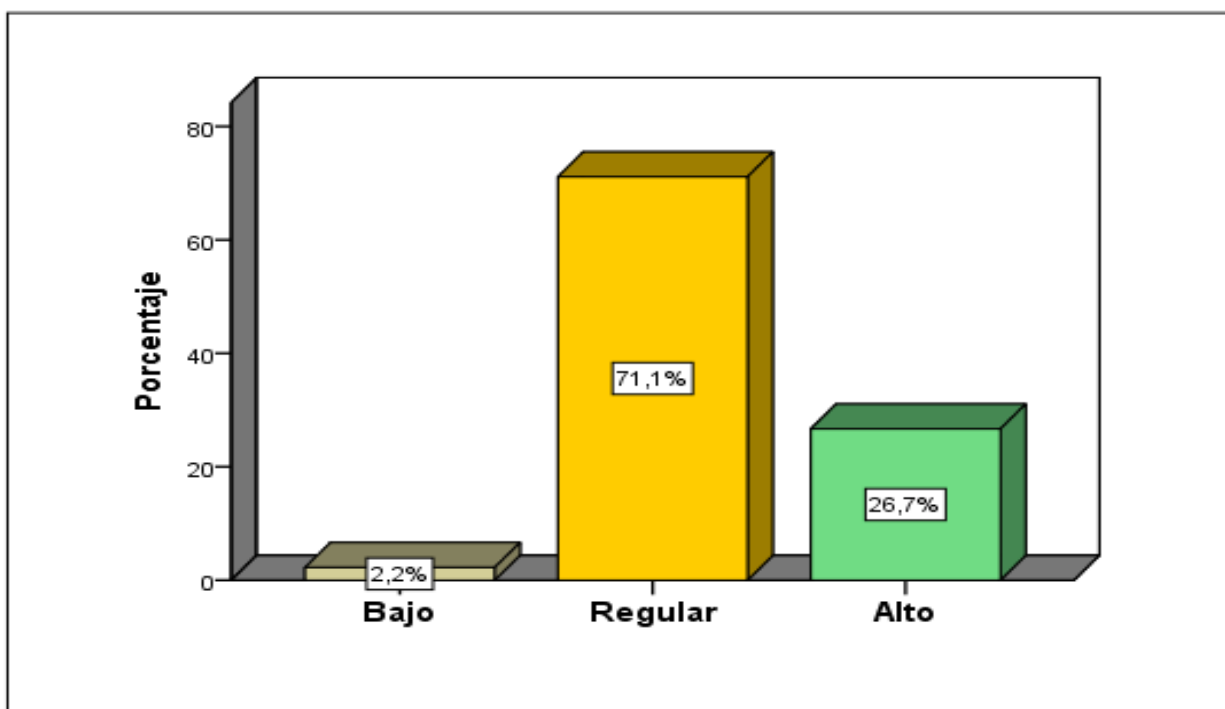
Tabla 16 Condiciones favorables o desfavorables en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	1	2,2	2,2
Regular	32	71,1	73,3
Alto	12	26,7	100,0
Total	45	100,0	

Fuente: Elaboración propia (encuestas realizadas)

La presente tabla nos demuestra que el 71.1% de los trabajadores manifestaron regularmente la presencia de condiciones favorables o desfavorables en el trabajo, el 26.7% calificaron de alta las condiciones favorables o desfavorables en el trabajo y el 2.2% expresaron como baja.

Ilustración 7 Condiciones favorables o desfavorables en el trabajo



Fuente: Elaboración propia (encuestas realizadas)

Distinguiendo la tabla 12 que presenta un panorama integro de los datos obtenidos del total de encuestados y que se visualizan en la ilustración 7, respecto a las condiciones

favorable o desfavorables en el trabajo. En un contexto tan competitivo como el actual, el activo más valioso con el que cuentan las organizaciones es el recurso humano su desempeño y capacidad son los factores fundamentales para el cumplimiento de las metas y objetivos. Mantener un buen clima organizacional, personal motivado, reconocido factores que inciden en la actitud del trabajador frente a sus obligaciones creando un ambiente de sinergia entre los trabajadores buscando mayor compromiso del trabajador con sus tareas.

3.5. Resumen de la variable desempeño laboral

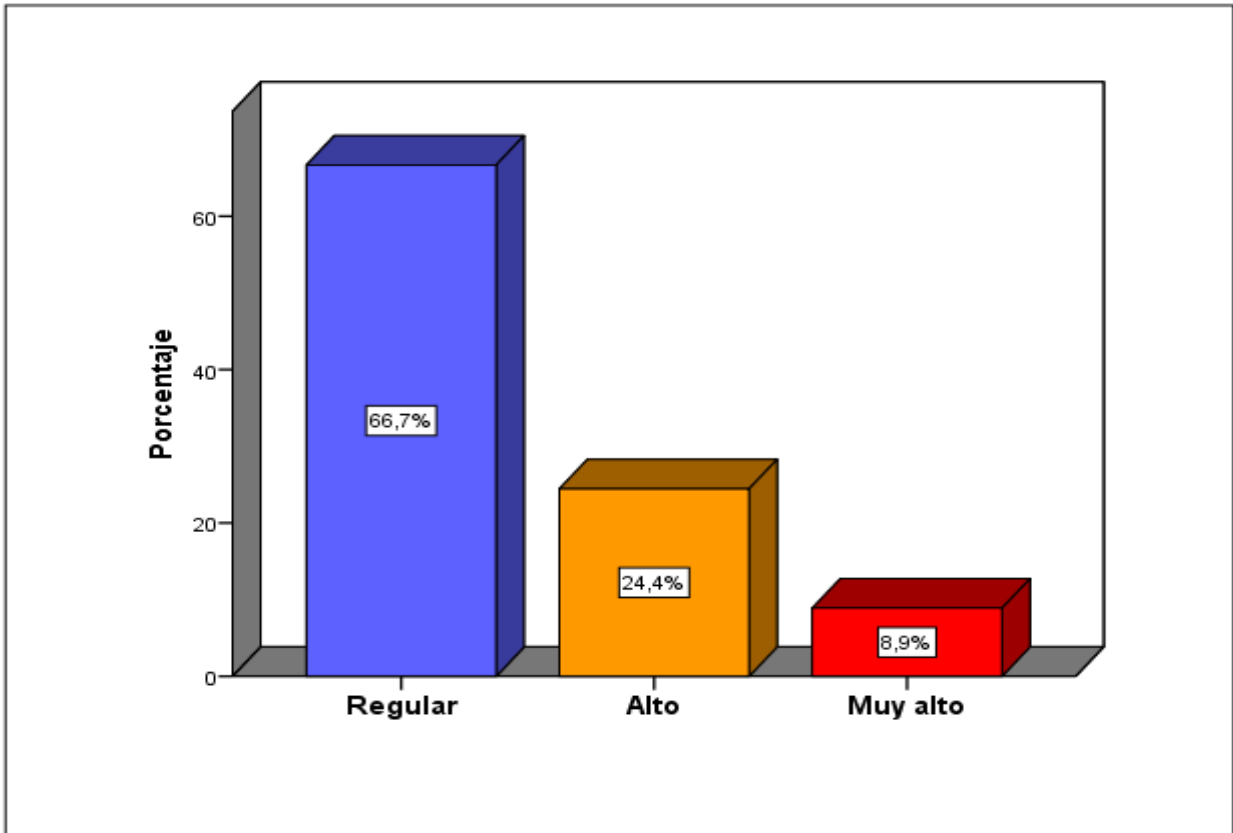
Tabla 17 Desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	30	66,7	66,7
Alto	11	24,4	91,1
Muy alto	4	8,9	100,0
Total	45	100,0	

Fuente: Elaboración propia (encuestas realizadas)

La presente tabla nos demuestra que el 66.7% de los trabajadores manifestaron regular desempeño laboral en la institución, el 24.4% calificaron de alto el desempeño laboral y un 8.9% expresaron como muy alto.

Ilustración 8 Desempeño laboral



Fuente: Elaboración propia (encuestas realizadas)

Distinguiendo la tabla 17 que presenta un panorama íntegro de los datos obtenidos del total de encuestados y que se visualizan en la ilustración 8, respecto al desempeño laboral se aprecia que más del sesenta y seis por ciento de los trabajadores tienen un desempeño regular en sus competencias laborales, debido a que cuentan con las habilidades necesarias, conocimiento empíricos sobre el SIAF-SP, las actitudes, motivaciones que van a influir al logro de los objetivos de la UNAMAD.

También es propicio indicar que la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado no son las óptimas el cumplimiento de las normas de seguridad en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo y la disciplina tampoco son idóneos así mismo se observa la ausencia de idoneidad en determinados cargos.

3.6. Prueba de hipótesis general

A efecto de establecer, demostrar y evidenciar las hipótesis objeto de estudio, se llegó a hacer uso del estadístico, coeficiente de correlación de Pearson “r”, manejando variables ordinales con prueba paramétricas, llegando a emplear la estadística descriptiva e inferencial por medio del software: SPSS 24 y Excel,

Del procesamiento se reveló la correlación estadística:

Tabla 18 Correlación del Sistema Integrado de Administración Financiera y desempeño laboral

		SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA	DESEMPEÑO LABORAL
SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA	Correlación de Pearson	1	,625**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	45	45
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,625**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	45	45

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia y SPSS 24.

Tabla 19 Análisis e interpretación de Hipótesis

Hipótesis estadística	Ho = No existe concordancia entre SIAF y Desempeño laboral H1 = Existe concordancia entre SIAF y Desempeño laboral
Nivel de significancia	$\alpha = 5 \% = 0.05$
Coefficiente de correlación Pearson	0.625* = Positiva
Valor p calculado	$p = 0.000$
Conclusión	Puesto que $p < 0.05$, rechazamos la hipótesis nula quedando con la hipótesis alterna, deduciendo que Existe concordancia entre SIAF y Desempeño laboral

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 20 Sistema Integrado de Administración Financiera /desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL			Total	%
		Regular	Alto	Muy alto		
SISTEMA	Bajo	1	0	0	1	2%
INTEGRADO	Regular	21	9	0	30	67%
DE	Alto	8	2	0	10	22%
ADMINISTRAC	Muy alto	0	0	4	4	
IÓN						
FINANCIERA						9%
Total		30	11	4	45	
%		67%	24%	9%		

Fuente: Elaboración propia (encuestas realizadas)

La tabla 20 muestra el estado de SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA y el estado de DESEMPEÑO LABORAL que proyecta en trabajadores encuestado en el cumplimiento de sus funciones, arrojando una manifestación del 67% de regular desempeño laboral, seguida del 24% con una alta, y 9% como muy alto desempeño laboral mientras que 67% de trabajadores tienen un dominio regular del SIAF, el 22 % un dominio alto, y un 2% un bajo dominio.

3.7. Prueba de hipótesis específica

A efecto de establecer, demostrar y evidenciar la hipótesis objeto de estudio, se llegó a hacer uso del estadístico, coeficiente de correlación de Pearson “r”, manejando variables ordinales con prueba paramétricas, llegando a emplear la estadística descriptiva e inferencial por medio del software: SPSS 24 y Excel.

Tabla 21 Correlación del SIAF y las competencias laborales generales

Correlaciones

		SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA	COMPETENCIAS LABORALES GENERALES
SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 45	,342* ,021 45
COMPETENCIAS LABORALES GENERALES	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,342* ,021 45	1 45

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia y SPSS 24,

Tabla 22 Análisis e interpretación de V1/d1V2

Hipótesis estadística	Ho = No existe correlación SIAF y las competencias laborales generales H1 = Existe correlación SIAF y las competencias laborales generales
Nivel de significancia	$\alpha = 5 \% = 0.05$
Coefficiente de correlación Pearson	0.342* = Positiva
Valor p calculado	$p = 0.021$
Conclusión	Puesto que $p < 0.05$, rechazamos la hipótesis nula quedando con la hipótesis alterna, deduciendo que Existe correlación SIAF y las competencias laborales generales.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 23 Correlación del SIAF y el comportamiento organizacional

		SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 45	,574** 45
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,574** ,000 45	1 45

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia y SPSS 24,

Tabla 24 Análisis e interpretación de Hipótesis V1/d2 V2

Hipótesis estadística	Ho = No existe correlación SIAF y las comportamiento organizacional. H1 = Existe correlación SIAF y las comportamiento organizacional.
Nivel de significancia	$\alpha = 5 \% = 0.05$
Coefficiente de correlación Pearson	0.574* = Positiva
Valor p calculado	$p = 0.000$
Conclusión	Puesto que $p < 0.05$, rechazamos la hipótesis nula quedando con la hipótesis alterna, deduciendo que Existe correlación SIAF y las comportamiento organizacional.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 25 Correlación del SIAF y las condiciones favorables o desfavorables en el trabajo

		SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA	CONDICIONES FAVORABLES O DESFAVORABLES EN EL TRABAJO
SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 45	,691** 45
CONDICIONES FAVORABLES O DESFAVORABLES EN EL TRABAJO	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,691** 45	1 45

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia y SPSS 24,

Tabla 26 Análisis e interpretación de Hipótesis V1/d3 V2

Hipótesis estadística	Ho = No existe correlación SIAF y las condiciones favorables o desfavorables en el trabajo
	H1 = Existe correlación SIAF y las condiciones favorables o desfavorables en el trabajo
Nivel de significancia	$\alpha = 5 \% = 0.05$
Coefficiente de correlación Pearson	0.691* = Positiva
Valor p calculado	$p = 0.000$
Conclusión	Puesto que $p < 0.05$, rechazamos la hipótesis nula quedando con la hipótesis alterna, deduciendo que Existe correlación SIAF y las condiciones favorables o desfavorables en el trabajo

Fuente: Elaboración propia.

IV. DISCUSIÓN

El trabajo de investigación presenta y se distinguen resultados notables que nos permiten alcanzar los objetivos esbozados, despejando los problemas establecidos y descubrir la relación existente entre el Sistema Integrado de Administración Financiera y el desempeño laboral.

Reflejando a la variable Sistema Integrado de Administración Financiera, en la tabla N° 13 se proyecta el 66.7 % de los trabajadores manifestaron un nivel regular de dominio del SIAF-SP, solo el 22.2% manifestaron un alto dominio del sistema, indicadores que repercuten en el logro de sus metas y por ende en la ejecución del presupuesto asignado al pliego, ausencia de políticas administrativas claras y ágiles. Por otro lado, en la tabla 17 referente a la variable desempeño laboral el 66.7% de los trabajadores manifestaron regular desempeño laboral y solo el 24.4% manifestaron un alto nivel de desempeño laboral.

Se ha demostrado la presencia de correlación entre las variables Sistema Integrado de Administración Financiera y el desempeño laboral obteniendo un coeficiente de $r = 0.625$ lo que equivale a una correlación positiva media, lo que indica que en un 62.5% el SIAF-SP se relaciona en el desempeño laboral ($\alpha=0.05$).

Se ha demostrado la presencia de correlación entre la primera variable y las dimensiones de la segunda variable obteniendo una correlación positiva, lo que indica que Sistema Integrado de Administración Financiera se relaciona con las dimensiones de desempeño laboral para un ($\alpha=0.05$).

V. CONCLUSIONES

- Se ha demostrado la presencia de correlación entre las variables Sistema Integrado de Administración Financiera y el desempeño laboral obteniendo un $r = 0.625$ lo que equivale a una correlación positiva media, lo que indica que en un 62.5% el SIAF-SP se relaciona en el desempeño laboral ($\alpha=0.05$).

- Se determinó respecto a la variable Sistema Integrado de Administración Financiera, en la tabla N° 13 se proyecta el 66.7 % de los trabajadores manifestaron un nivel regular de dominio del SIAF-SP, solo el 22.2% manifestaron un alto dominio del sistema, indicadores que repercuten en el logro de sus metas y por ende en la ejecución del presupuesto asignado al pliego, ausencia de políticas administrativas claras y ágiles.

- Se determinó respecto a la variable de desempeño laboral, por otro lado, en la tabla 17 referente a la variable desempeño laboral el 66.7% de los trabajadores manifestaron regular desempeño laboral y solo el 24.4% manifestaron un alto nivel de desempeño laboral.

- Se ha demostrado la presencia de correlación entre la primera variable y las dimensiones de la segunda variable obteniendo una correlación positiva ($r= 0.342, 0,574, 69,1$) respectivamente, lo que indica que Sistema Integrado de Administración Financiera se relaciona con las dimensiones del desempeño laboral para un ($\alpha=0.05$).

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los funcionarios y autoridades universitarias para el logro de las metas y objetivos trazados fortalecer el nivel de capacidades y competencias en los trabajadores administrativos en la UNAMAD. A través de pasantías y cursos de especialización

- Diseñar e implementar planes estratégicos e incorporar de manera efectiva la simplificación administrativa que eviten el llamado cuello de botella.

- Mejorar los elementos ambientales motivacionales e higiénicos del escenario donde desempeñan sus obligaciones y deberes laborales, como infraestructura física, seguridad, equipos tecnológicos, materiales, mobiliario, seguridad laboral y trabajo en equipo

- Se recomienda a las autoridades universitarias para el logro de los objetivos, fortalecer el nivel de capacidades y competencias en el manejo eficiente de los módulos de presupuesto, administrativo y contables del Sistema Integrado de administración Financiera en los trabajadores administrativos en la UNAMAD, para la mejora de las competencias laborales y condiciones del trabajo.

VII. REFERENCIAS

- Chavez, S., De las Salas, M., & Bozo Acosta, R. (25 de Octubre de 2014). *CICAG*. Recuperado el 19 de Febrero de 2017, de CICAG: <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/3558/4849>
- Chavez, S., De las Salas, M., & Bozo Acosta, R. (25 de Octubre de 2014). *Publicaciones URBE*. Recuperado el 30 de Agosto de 2017, de Publicaciones URBE: <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/3558/4849>
- Giraldo Marin, S. (2012). *Universidaad Nacional de Colombia*. Recuperado el 30 de Agosto de 2017, de Universidaad Nacional de Colombia: <http://www.bdigital.unal.edu.co/6917/1/7709506.2012.pdf>
- Hernández, Fernández, & Baptista. (s.f.). *Metodolia de la Investigacion Ed Mc Graw hill*. Recuperado el 27 de Julio de 2017, de Metodolia de la Investigacion Ed Mc Graw hill: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lcp/texson_a_gg/capitulo4.pdf
- Latorre Navarro, F. M. (2012). *Roderic*. Recuperado el 19 de Febrero de 2017, de Roderic: <http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/24582/latorre.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (09 de Agosto de 2010). *mef*. Recuperado el 27 de Julio de 2017, de mef: https://www.mef.gob.pe/contenidos/siaf/documentos/concepto_siaf.pdf
- Ministerio de Economía y Finanzas. (09 de Agosto de 2010). *MEF*. Recuperado el 30 de Agosto de 2017, de MEF: https://www.mef.gob.pe/contenidos/siaf/documentos/concepto_siaf.pdf
- Ministerio de Economía y Finanzas. (Marzo de 2013). *modernizacionsiaf*. Recuperado el 27 de Julio de 2017, de modernizacionsiaf: <http://modernizacionsiaf-sp.blogspot.pe/2013/03/caracteristicas-del-sistema-integrado.html>

VIII. ANEXOS

Anexo N° 01

CUESTIONARIO

CUESTIONARIO A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVO ACERCA DEL SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS-2017.

Buenos días señores estamos haciendo un estudio para conocer el **SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA**. Sus respuestas son confidenciales, así que se les agradece su colaboración, respondiendo con la mayor sinceridad y honestidad posible a las preguntas que a continuación presentamos:

Dónde:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA.:

Módulo de proceso presupuestario:

ÍTEM	DESCRIPCIÓN	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	A leído sobre la Ley General de Presupuesto Público	1	2	3	4	5
2	¿Las fuentes de Financiamiento, son importantes?	1	2	3	4	5
3	Cumple con realizar el cuadro de Necesidades de su unidad orgánica (dentro de los plazos establecidos por ley).	1	2	3	4	5
4	Se informa usted de los plazo para la aprobación del PIA-PIM	1	2	3	4	5
5	Han elaborado modificaciones de POI de su unidad orgánica	1	2	3	4	5
6	¿Los clasificadores (Gasto/Ingreso), son importantes?	1	2	3	4	5

Modulo administrativo:

ÍTEM	DESCRIPCIÓN	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	Considera de importancia el crédito presupuestario, para la realización de las actividades de su unidad	1	2	3	4	5
2	Conoce usted los procedimientos Administrativos del SIAF	1	2	3	4	5
3	Esta informado sobre los procedimientos a realizar en la Elaboración y registro de expediente en el SIAF y sobre sus directiva.	1	2	3	4	5
4	Esta informado sobre las directivas de la institución, con referencia de los tipos de operación del SIAF	1	2	3	4	5
5	Tiene de conocimiento sobre la directiva de tesorería	1	2	3	4	5
6	¿La directiva de tesorería se debe de actualizar?	1	2	3	4	5
7	Sabe los plazos para la aprobación de registros en el SIAF	1	2	3	4	5
8	Esta informado de la Fuentes de Financiamiento	1	2	3	4	5
9	Es necesario los documentos fuentes para el sustente de la fase del devengado	1	2	3	4	5

Modulo contable:

ÍTEM	DESCRIPCIÓN	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	Ha realizado usted el Registro Contabilización Automática comprende los procedimientos: asientos Financieros, Presupuestales y de Cuentas de Estados Financieros	1	2	3	4	5
2	Considera importante el registro de Responsables.	1	2	3	4	5
3	Considera que el control previo es efectivo	1	2	3	4	5
4	considera importante el registro de Responsables	1	2	3	4	5

CUESTIONARIO A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS-2017.

Buenos días señores estamos haciendo un estudio para conocer el **DESEMPEÑO LABORAL**. Sus respuestas son confidenciales, así que se les agradece su colaboración, respondiendo con la mayor sinceridad y honestidad posible a las preguntas que a continuación presentamos:

Dónde:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

DESEMPEÑO LABORAL:

Competencias laborales generales:

ÍTEM	DESCRIPCIÓN	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	Tus compañeros de trabajo de cada área tienes el dominio y manejo de conocimientos para cumplir con sus labores eficientemente	1	2	3	4	5
2	Es capacitado en temas con relación a las funciones que realiza, dentro de las institución	1	2	3	4	5
3	Se contrata personal profesional o técnico de acuerdo al MOF	1	2	3	4	5
4	Son idóneas las dediciones bajo un criterio profesional en su área	1	2	3	4	5
5	Aporta en las tomas de decisiones al ocurrir algún problema	1	2	3	4	5
6	Cuando suscita un problema es parte de la solución	1	2	3	4	5
7	El perfil profesional de tus compañeros corresponde a su área de trabajo	1	2	3	4	5

Comportamiento organizacional:

ÍTEM	DESCRIPCIÓN	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
2	Sabe escuchar cuando su compañero tiene una opinión distinta a la suya	1	2	3	4	5
3	Se da cumplimiento el trabajo en equipo para el cumplimiento de objetivos y metas de la organización	1	2	3	4	5
4	Tiene buena relación con sus compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
5	Considera su trabajo como su segundo hogar	1	2	3	4	5
6	Durante tus labores las relaciones interpersonales entre el jefe del área y el personal son buenas	1	2	3	4	5
7	Acata todo las funciones que su jefe inmediato le pide	1	2	3	4	5

Condiciones favorables o desfavorables en el trabajo:

ÍTEM	DESCRIPCIÓN	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	Durante tu desempeño laboral las condiciones ambientales del área de trabajo son agradables(limpio, pasadizos amplios, etc)	1	2	3	4	5
2	Le dan las herramienta necesarias para que cumplas sus funciones	1	2	3	4	5
3	La institución donde labora le da a conocer el reglamento interno a sus trabajadores	1	2	3	4	5
4	Antes de realizar sus funciones lo han instruido.	1	2	3	4	5
5	Durante su trabajo la institución le brinda seguridad y cuenta con los equipos necesarios y vestimentas	1	2	3	4	5
6	Considera su ambiente de trabajo adecuado	1	2	3	4	5

Anexo N° 02

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : STELLA CROSBY TUEROS
MENCIÓN : Gestión Pública
FECHA : 29 de marzo del 2017

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

Aceptable

2. CONTENIDO:

Aceptable

3. ESTRUCTURA:

Aceptable

III. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....
.....

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


Firma
Mg. o Dr. Flavio Ricardo Sánchez
DNI: 23803533
N° de Celular 984 614513

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: "Sistema Integrado de Administración Financiera y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2017".

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:

1.3 INVESTIGADOR:

	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				✓	
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				✓	
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				✓	
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				✓	
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				✓	
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				✓	
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				✓	
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				✓	
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				✓	
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				✓	

II. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85 %

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
 Debe corregirse

29 de marzo del 2017


 Firma
 Mg. o Dr. Flavio Ricardo Sánchez
 DNI: 23803533

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : STELLA CROSBY TUEROS
MENCIÓN :
FECHA :

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....
Aceptable
.....

2. CONTENIDO:

.....
Aceptable
.....

3. ESTRUCTURA:

.....
Aceptable
.....

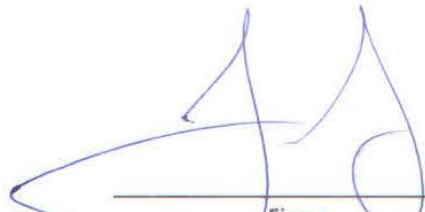
III. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....
.....

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


Firma

Mg. o Dr. Edgar Enrique Romero

DNI: 24937241

N° de Celular: 984005401

Mg. Edgar Enrique Romero

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: "Sistema Integrado de Administración Financiera y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2017".

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:

1.3 INVESTIGADOR:

	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				✓	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				✓	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					✓
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				✓	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				✓	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					✓
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				✓	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				✓	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					✓

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
 Debe corregirse

...22..., abt... del 2017


 Firma
 Mg. o Dr. Edgar Enriquez
 DNI: 27897241


UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : STELLA CROSBY TUEROS
MENCION :
FECHA : Cusco, 29 de marzo del 2017

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

Acceptable

2. CONTENIDO:

Acceptable

3. ESTRUCTURA:

Acceptable

III. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....
.....

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
Debe corregirse


Firma
Mg. o Dr. Edwardo Aguirre E
DNI: 23854868
N° de Celular 984623592
Dr. Edwardo Aguirre E

STP No 10

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 ESCUELA DE POSTGRADO
 MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
 VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: "Sistema Integrado de Administración Financiera y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2017".

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:

1.3 INVESTIGADOR:

	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					X
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85%

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
 Debe corregirse

Cusco, 29, marzo del 2017


 Firma
 Mg. o Dr. Edwendo Aquino
 DNI: 23854868

Anexo N° 03

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, 2017.				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES / DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación que existe entre el Sistema Integrado de Administración Financiera y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2017? 	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre el Sistema Integrado de Administración Financiera y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2017. 	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe relación significativa entre el Sistema Integrado de Administración Financiera y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2017. 	<p>VARIABLE DE ESTUDIO 1</p> <ul style="list-style-type: none"> Sistema Integrado de Administración Financiera <p>VARIABLE DE ESTUDIO 2</p> <ul style="list-style-type: none"> Desempeño Laboral 	<p>NIVEL: Básico-descriptivo TIPO : Descriptivo DISEÑO: No experimental-correlacional.</p> <pre> graph LR M --> O1 M --> O2 O1 --- r --- O2 </pre>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿De qué manera se relaciona el Sistema Integrado de Administración Financiera con las competencias laborales generales de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2017? ¿De qué manera se relaciona el Sistema Integrado de Administración Financiera con el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2017? ¿De qué manera se relaciona el Sistema Integrado de Administración Financiera con las condiciones favorables o desfavorables de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2017? 	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre el Sistema Integrado de Administración Financiera con las competencias laborales generales de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2017. Determinar la relación que existe entre el Sistema Integrado de Administración Financiera con el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2017. Determinar la relación que existe entre el Sistema Integrado de Administración Financiera con las condiciones favorables o desfavorables de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2017. 	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe relación significativa entre el Sistema Integrado de Administración Financiera con las competencias laborales generales de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2017. Existe relación significativa entre el Sistema Integrado de Administración Financiera con el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2017. Existe relación significativa entre el Sistema Integrado de Administración Financiera con las condiciones favorables o desfavorables de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2017. 	<p>DIMENSIONES V1</p> <ul style="list-style-type: none"> Módulo de proceso presupuestal Modulo administrativo Modulo contable <p>DIMENSIONES V2</p> <ul style="list-style-type: none"> Competencias laborales generales Comportamiento organizacional Condiciones favorables o desfavorables en el trabajo 	<p>Dónde: M: muestra O1: Sistema Integrado de Administración Financiera. O2: Desempeño laboral R: relación de las variables de estudio POBLACIÓN: La población está constituida por los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. MUESTRA:((no probabilístico) La muestra está constituida por 45 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS Técnica: encuesta Instrumentos : cuestionario MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS Para el procesamiento de datos se utilizara el SPSS- 22</p>



AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO

MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERÚ

SOLICITO: PERMISO PARA EFECTUAR
ENCUESTA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO

DR. ROSSEL QUISPE HERRERA

RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

Yo, STELLA CROSBY TUEROS identificado con DNI N°
74689995, con dominio legal Av. Madre de Dios Fonavi
H-13, respetuosamente me presento y expongo:

Que estando realizando el estudio de post grado
maestría en gestión pública de la universidad cesar vallejo solicito a Ud permiso para poder aplicar
mis instrumentos de recolección de datos (encuesta) al personal administrativo, investigación
"SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNAMAD, 2017"

Por lo expuesto pido a usted acceder a mi solicitud.

SE ANEXA INSTRUMENTOS

Puerto Maldonado 31 de julio de 2017

ATENTAMENTE;

CROSBY TUEROS, STELLA

DNI N° 74689995



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
"Año de la Consolidación del Mar de Grau"
"Madre de Dios Capital de la Biodiversidad del Perú"
RECTORADO



MEMORANDO N° 2889-2017-UNAMAD-R.

SEÑOR : CPCC. MELCHOR GASPAR CHALLCO VERGARA
DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

ASUNTO : Remito expediente para autorización.

Ref. : Exp. N° 1216-UTD.

FECHA : Puerto Maldonado, 01 de agosto del 2017.



Previo un cordial saludo, se dispone brindar facilidades a la Srta. Stella Crosby Tueros, para la realización de encuesta al personal administrativo de las diferentes Oficinas administrativas de la UNAMAD, ya que la Señorita se encuentra realizando estudios de post grado maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo. Va en 06 folios para su atención correspondiente.

Atentamente;

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA
DE MADRE DE DIOS

Dr. Rosal Quispe Herrera
RECTOR

RQH/R
Gisela/Asist. Adm
Cc.
Archivo

Ciudad Universitaria – Jorge Chávez N° 1160 / TELEF. 082-573186
Puerto Maldonado- Madre de Dios