



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA  
EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Plan de capacitación en el Sistema Integrado de Administración  
Financiera para la rendición de viáticos, Hospital “Gustavo Lanatta  
Lujan”- Bagua.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Lopez Ramirez, Joan Rossaly (ORCID:0000-0003-3660-0668)

**ASESOR:**

Dr. Ramos de la Cruz, Manuel (ORCID:0000-0001-9568-2443)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del estado

CHICLAYO – PERÚ

2020

## **Dedicatoria**

Dedico el presente trabajo a Dios por brindarme esta oportunidad de cumplir una de mis metas personales y profesionales.

Así como, a mi familia por el inmenso cariño y comprensión en cada trayecto de mi reto académico.

**Joan Rossaly**

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por la salud que me brinda y por ayudarme a recuperar de esos momentos difíciles, dándome la fortaleza que me caracteriza.

A mi familia, en especial a mi madre por acompañarme en los buenos y malos momentos, así por los consejos y el amor que siempre me brinda, así mismo, a mis hermanos por ser mi fuerza y a mi sobrina querida por ser esa alegría de mis días.

**Joan Rossaly**

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de abreviaturas .....	v
Índice de tablas .....	vi
Índice de figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2 Variables y operacionalización.....	15
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis .....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	17
3.5 Procedimientos.....	17
3.6 Método de análisis de datos .....	17
3.7 Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS .....	18
V. DISCUSIÓN .....	22
VI. CONCLUSIONES .....	24
VII. RECOMENDACIONES .....	25
VIII. PROPUESTA.....	26
REFERENCIAS .....	28
ANEXOS.....	35

## **Índice de abreviaturas**

MINEDU: Ministerio de educación

PCM: Presidencia de consejos de ministros

SIAF: Sistema Integrado de Administración Financiera

## Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de las dimensiones de rendimiento de viáticos .....	19
Tabla 2. Validación de la propuesta .....	21

## Índice de figuras

Figura 1. Procedimiento SIAF .....	8
Figura 2. Proceso detallado .....	8
Figura 3. Nivel de rendición de viático.....	18
Figura 4. Metodología del diseño del plan de capacitación .....	20

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo, elaborar un plan de capacitación en el Sistema Integrado de Administración Financiera para la rendición de viáticos del Hospital “Gustavo Lanatta Luján” - Bagua, empleando como aspectos metodológicos un tipo de investigación básico, diseño no experimental – transversal y prospectiva, donde se identificó tener como muestra de estudio a los 27 servidores públicos, aplicándose como instrumento de recolección de información un cuestionario, que estuvo conformada por 18 ítems; asimismo, se obtuvo como resultados, un nivel deficiente de rendición de viáticos debido a que algunos de los colaboradores desconocen del procedimiento total de la rendición de viáticos. Además, se diseñó un plan de capacitación denominado “Mejorando el proceso de rendición de viáticos” que consta de cuatro etapas donde se propusieron talleres, sobre aspectos básicos, manejo del módulo administrativo, respecto a la rendición, sobre los diversos aspectos de la directiva de viáticos y el llenado de los formatos 1, 2 y 3.

*Palabras claves:* Plan de capacitación, rendición, rendición de viáticos, sistema financiero.

## **Abstract**

The objective of the research was to develop a training plan in the Integrated Financial Administration System for the rendering of per diem at the Hospital "Gustavo Lanatta Luján" - Bagua, using as methodological aspects a type of basic research, non-experimental design - transversal and prospective , where it was identified having as a study sample the 27 public servants, applying a questionnaire as an instrument for collecting information, which consisted of 18 items; Likewise, the results were a deficient level of per diem surrender due to the fact that some of the collaborators are unaware of the total per diem surrender procedure. In addition, a training plan called "Improving the per diem surrender process" was designed, which consists of four stages where workshops were proposed, on basic aspects, management of the administrative module, regarding the surrender, on the various aspects of the directive of Per diem and the filling of forms 1, 2 and 3.

Keywords: training plan, surrender, surrender of per diem, financial system.



## **I. INTRODUCCIÓN**

En la actualidad, las diversas organizaciones del estado buscan maximizar sus recursos para poder cumplir con las metas establecidas, siendo un reto para poder crear una eficiencia operativa en sus diversas áreas. Como indica una investigación en Argentina, sobre la eficiencia de las directivas impuestas en la organización, donde se manifiesta que existen dificultades debido al desconocimiento del total de sus funciones que permita mejorar su rendimiento en los colaboradores (Gabini y Calzada, 2015, p.32).

Así mismo, en España se afirma que en las diversas organizaciones tanto privadas como públicas, tienen dificultades al momento de lograr atender el total de requerimientos solicitados; donde sus mayores problemas son en los aspectos económicos, debido que los responsables no cumplen con las políticas planteadas y existen deficiencia sobre el control del rendimiento institucional (Martínez y Pérez, 2020, p.15).

También en Colombia, Moran (2020) uno de los mayores problemas en una entidad del estado es la inadecuada realización de sus procesos que generan retrasos entrega de sus reportes, y por consecuencia no se cumplen con los tiempos establecidos.

Por otra parte, en Guatemala, Albizurez (2018) indica que actualmente muchas de las instituciones presentan deficiencias, debido a que muchas de las personas no cuentan con las habilidades y competencias necesarias para cumplir con el total de las actividades programas, generando retrasos y eficiencia en sus funciones.

Sin embargo, se muestra que muchas de estas organizaciones no cumplen con las expectativas de los entes reguladores; indicando que este problema también repercute en el Perú donde según la PCM - Presidencia de consejo de Ministros (2019) en el último informe del comportamiento de las principales entidades entre ellas, municipalidades, hospitales, juzgados, manifiestan que no están haciendo uso adecuado del dinero designados para la atención de sus necesidades, dejando percibir el inadecuado manejo del recurso económico (p.13).

Así mismo, analizando se logra reconocer que el país tiene como una de las principales debilidades de gestión, es el incumplimiento de normativas establecidas por las organizaciones supervisoras; donde según el reporte del Ministerio de Economía y Finanzas (2019) señala que “el 62% de las entidades del estado se han identificado inadecuados actos en contra del patrimonio del estado”, esto porque muchas veces utilizan los recursos económicos de manera inoportuno y en otros casos es causado por desconocer el procedimiento institucionales.

Sosa (2018) señala en una investigación en Lima, identificó tener como uno de los problemas con mayor reincidencia, el inadecuado manejo del sistema de control en los reportes financieros como es el SIAF, debido que el personal administrativo del MINEDU no cuenta con el total de conocimientos para el manejo oportuno de la herramienta tecnológica.

Según Moquillaza (2019) señala que existen diversas instituciones que les cuesta adaptarse a las nuevas tecnologías, llevándoles mucho tiempo comprender las diversas funcionalidades emplean medios alternativos de reportes, esto produce duplicidad de la información y dilatación del tiempo percibiendo un ineficiente desarrollo de sus funciones.

Así mismo, en Chiclayo también se percibe la repercusión del presente problema indicando que existen organizaciones con problema de gestión de sus procesos debido que no presentan un adecuado control del total de sus actividades donde a un largo plazo se puede generar problemas (Llontop, 2019).

Donde en la ciudad de Bagua, en Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Luján se percibe tener una imagen institucional y económica, que tienen una débil gestión debido al incumplimiento de algunas normativas internas; asimismo, genera déficit económico, pues al realizar los desembolsos por parte de la institución no se realiza un adecuado control de los recursos, es decir no son totalmente sustentados, trayendo como consecuencia una apropiación indebida.

Analizando los diversos problemas ocurridos en el Hospital, se identifica tener un inestable proceso administrativo, afectando directamente en la parte interna de la institución. Donde, en el área de tesorería y contabilidad se ha percibido dificultades pertenecientes en la actividad de rendición de viáticos, por parte de los servidores

públicos; como la no devolución del monto de dinero designado como viáticos, la inadecuada rendición de cuentas y finalmente la alteración de la documentación al momento de la rendición de viáticos.

De los casos antes mencionados, se indica que ha generado a la institución pérdida de tiempo y dinero, por el inadecuado manejo de los recursos, y asimismo por el desconocimiento de la directiva que genera múltiples rendiciones o descuentos ante una comisión mal sustentada, incumpliendo el proceso que establece la DIRECTIVA N° 020-2019 del Gobierno Regional de Amazonas, donde puede generar posibles efectos legales, así como penalizaciones o suspensión del cargo que se ocupa.

Después de reconocer cuales son los problemas presentados, se planteó la siguiente formulación del problema: ¿Cómo un plan de capacitación en el Sistema Integrado de Administración Financiera mejorará la rendición de viáticos, Hospital “Gustavo Lanatta Lujan” - Bagua?

Se tiene como justificación teórica, un soporte conceptual donde permite reconocer cuales son los autores base en la investigación; asimismo, se tiene por justificación práctica, porque permite el cumplimiento de la directiva de rendición de viáticos por parte de los servidores públicos del Hospital, ayudando al cumplimiento de los objetivos institucionales; así como, ayudar al uso oportuno de los recursos asignados. Y se obtuvo una justificación metodológica debido que se consideró el tipo y diseño de la investigación, que permite identificar qué instrumentos de validación se deben emplear; así como el análisis oportuno de los datos obtenidos, ayudando a contrastar la confiabilidad de la información.

Por ende, uno de los principales aspectos en la presente investigación es definir los objetivos, indicando tener como objetivo general: Elaborar un plan de capacitación en el Sistema Integrado de Administración Financiera para la rendición de viáticos del Hospital “Gustavo Lanatta Luján”, así se menciona tener como objetivos específicos: Identificar el nivel de rendición de viáticos del Hospital “Gustavo Lanatta Luján” - Bagua, Analizar las bases teóricas, Diseñar el plan de capacitación en el Sistema Integrado de Administración Financiera, y Validar el plan de capacitación para la rendición de viáticos, Hospital “Gustavo Lanatta Luján” - Bagua.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Se logra mencionar que existen diversos trabajos previos, donde según Astudillo y otros (2019) sobre la transparencia y rendición de cuentas para limitar la deuda pública nacional de México, tuvo como objetivo analizar la rendición de cuenta de las entidades gubernamentales con el endeudamiento. Donde se concluyó que se necesita la inclusión dentro de las normas y leyes sobre la obligatoriedad de rendir cuentas de manera adecuada, para transparentar el uso de los recursos, para resguardar el recurso del estado y evitar riesgos futuros.

Curto (2017) en la investigación sobre el tema de rendición en España, donde se identificó tener por objetivo general determinar la transparencia de la información, teniendo como problema el incumplimiento del procedimiento establecido, asimismo, se obtuvo un tipo descriptivo y diseño no experimental, seleccionando como muestra de estudio a 17 comunidades logrando tener de resultados tener deficiencias al momento de realizar un adecuado control del proceso, debido que son pocas las comunidades que poseen sistemas o formas de transparencia de la información, concluyendo que presencia de la rendición de cuenta tiene diversas debilidades es por ello la importancia de plantear un plan de capacitación sobre el manejo de utilizar el sistema abierto para evitar disconformidades.

Parcerisa y Falabella (2017) en su artículo denominado como consolidación del estado por medio de las rendiciones de cuentas, tuvo por objetivo diagnosticar la situación actual en lo que respecta a las políticas de rendición de cuentas, donde se obtuvo como resultado la complejidad y dificultad de los distintos procesos de adopción de políticas y los múltiples factores. Por tanto, se pone en relieve que los procesos de adopción de reformas son el resultado de relaciones dinámicas entre actores, discursos y estrategias, y de procesos de negociación complejos cuyos resultados son contingentes a los contextos políticos e históricos en los que se llevan a cabo.

En Brasil, Tresman y otros (2017) en su investigación denominada como la eficiencia del mercado de capitales en Brasil, se pudo precisar que como objetivo estudiar la eficiencia que tiene el mercado de capitales brasileño sobre la fusión de los

datos e información contable con el cambio de precios. Se obtuvo como resultado que no cuentan con una relación significativa debido a que no inflúan en los resultados de las rentas futuras establecidas. Se concluyó tener índice de eficiencia bajo que ayudan en la persistencia en el uso información sobre componentes de ganancias en función de la rentabilidad futura variable.

Salas (2015) en la investigación sobre rendición de cuentas en la gestión del sector público en Costa Rica, tiene objetivo principal realizar un esquema de rendición de cuentas teniendo como finalidad lograr regular la transparencia de las múltiples operaciones de la institución de evaluación; así mismo, se reconoce tener un tipo de investigación exploratorio debido que se diagnosticó todo el proceso administrativo para identificar el problema vigente en la organización; donde se reconoce tener como indicadores de evaluación la auditoría externa y auditoría de gestión que permitió reconocer el estado actual en el procesos donde se obtuvo como resultado tener un bajo control interfiriendo en la eficiencia en la gestión de los recursos.

Evaluando otras investigaciones encontramos a un nivel nacional como en Lima, Velásquez (2017) explica sobre la investigación sobre el cumplimiento de rendición de viáticos y los componentes de control interno en la UE 001 Administración Central – MINSA en Lima donde estableció como objetivo general la determinación de la relación entre el cumplimiento de la rendición de viático, la problemática nació producto de las rendiciones de cuenta de los viáticos debido a que en la mayoría de casos son observadas por las auditorías realizadas, la población de estudio se constituyó por los colaboradores de la unidad ejecutora y tuvo como muestra a 103 colaboradores; fue de tipo aplicada, descriptiva - correlacional, con un diseño no experimental. Dentro de los resultados se encontró que en la rendición de cuentas es eficiente; por lo tanto, se puede concluir que no se cumplen adecuadamente los distintos aparatos legales o normativos en la rendición de cuentas de los viáticos, indicando la alternativa de solución es la realización de auditoría e identificar los problemas en la institución (p.31).

Guerrero (2016) en su investigación sobre rendición de cuentas de las organizaciones hacia el fondo nacional de la cuenta general del Perú, permite determinar el índice de la rendición de cuentas; en la cual se pudo precisar que por medio del procesamiento estadístico de los datos en los resultados de estudio se logra identificar tener un nivel medio en la rendición de cuentas donde se afirma que actualmente las variables de estudio inciden de manera significativamente en los procesos de la Cuenta General de la República. Concluyendo que los indicadores de evaluación que se consideraron permitirán realizar un oportuno desarrollo de informes de rendición de cuentas para tener un rendimiento adecuado.

López & Ricapa (2015) en su investigación sobre el Sistema integrado de administración financiera en el Municipio de Huayhuay en Huancayo, manifiesta tener un bajo nivel de conocimiento sobre el manejo del sistema indicando que el área de tesorería desconoce sobre el uso del sistema, así como cuales son todos los tiempos y procedimientos que facilite las entregas de reportes; es por ello se planteó como indicadores de evaluación sistemas de contabilidad, presupuesto y tesorería para que permita una mayor evaluación integral de la institución de análisis tomando como base el problema de investigación. Donde se concluye que el 60% desconoce sobre el sistema de contabilidad, que el 70% quisiera conocer sobre el manejo del SIAF debido que manifiestan que les ayudarían a disminuir el tiempo al momento de realizar reportes, entre otros aportes.

Para mayor entendimiento de las variables de estudio se investigó sustento teórico de cada una de ellas:

Variable independiente: Plan de capacitación en el Sistema Integrado de Administración Financiera

Se empleó como teoría base para el análisis de la variable independiente, la teoría de los sistemas dado por Ludwing von Bertalanffy (1951) donde menciona que una organización no se debe basar en el desarrollo independiente de sus áreas sino a través de la integración de cada uno de sus colaboradores; ayudándose en la

tecnificación de sus resultados, empleando las TIC's como herramientas que ayude en el adecuado desarrollo de sus funciones.

Existen diversas conceptualizaciones sobre que es un plan de capacitaciones; donde según Chiavenato (2009) hace referencia que “es un conjunto de acciones que permite el mejoramiento de los conocimientos y capacidades que tiene los colaboradores de una organización para el cumplimiento de los objetivos” (p.54), es decir que a través de las acciones programadas por los gestores ayudarán a reforzar los conocimientos necesarios para poder desarrollar de manera adecuada sus funciones.

Así mismo, Rogers & Taylor (2015) señala que el plan de capacitación es “un proceso de aprendizaje donde fortalece los conocimientos de cada uno de los colaboradores para el mejoramiento de desempeño laboral en las funciones establecidas” (p.31) esto quiere decir, permite mejorar el rendimiento, facilitando cumplir con las actividades asignadas por los responsables. Donde se propone las siguientes dimensiones de análisis tomando de referencia el modelo sistémico de capacitaciones que propone Rogers & Taylor (2015) como se menciona a continuación:

Dimensión 1: Institucionalización: Se logra mencionar que en la presente dimensión ayudará a conocer los conceptos básicos sobre la empresa, es decir a la identificación de la misión y visión debido que es un concepto base para todo colaborador (Rogers & Taylor, 2015).

Dimensión 2. Administración de la función capacitar: Se identifica que en la administración se planificará cuáles son los objetivos, la misión del plan de capacitación, necesidades, responsables y cómo se pretende desarrollar la propuesta, de acuerdo a las facilidades que tiene la organización de análisis.

Dimensión 3. Elementos para la capacitación: Para el presente autor indica que los elementos para la capacitación son aquellos medios que permite el desarrollo adecuado de cada una de las acciones entre ellas tenemos el entorno, tiempo y presupuesto.

Dimensión 4. Plan de formación: El plan de formación es un conjunto de acciones es decir la elaboración de un plan de trabajo donde se señalará cuáles son las medidas de ejecución, herramientas de apoyo y medidas de control se considerarán para el desarrollo oportuno del plan y no exista contratiempos.

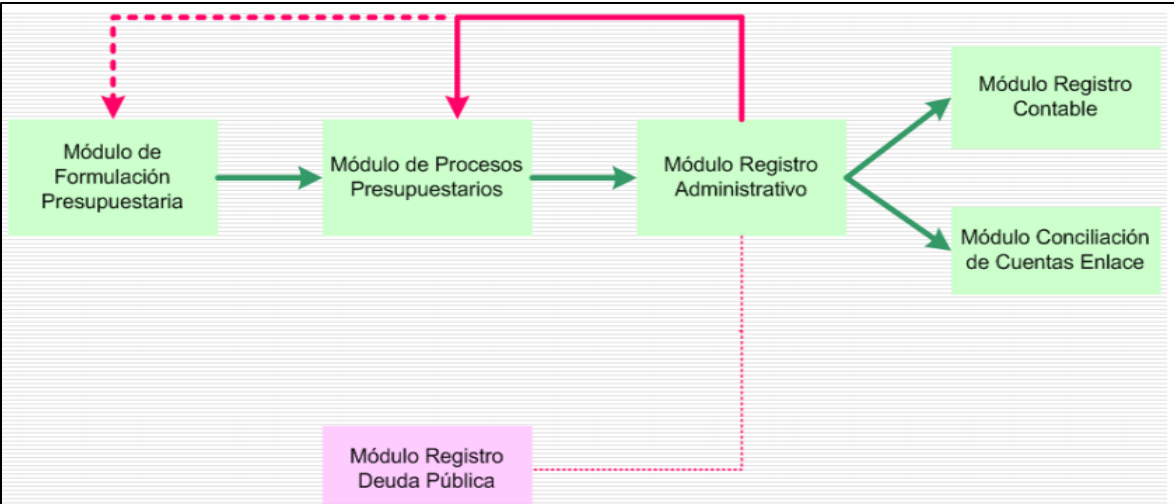
Dimensión 5. Retroalimentación: Esta dimensión permite evaluar si los conocimientos impartidos sobre el o los temas seleccionados si fueron entendidos, es decir se lograron cumplir con los objetivos planteados por los gestores, donde si no se logró lo esperado se plantean nuevas acciones para reforzar los conocimientos y habilidades que mejore su desempeño (Rogers & Taylor, 2015, p.66).

**Procedimiento SIAF**

El presente procedimiento SIAF es utilizar de manera adecuada los recursos del Estado, es decir, realizar transferencias financieras, son traspasos de fondos públicos hacia las diversas instituciones, que tienen proyectos planificados para el desarrollo adecuado de sus funciones (Safra & Quispe, 2015).

**Figura 1.**

Procedimiento SIAF



Fuente: Safra y Quispe (2015, p.6)

Donde, se puede afirmar que el SIAF es un Sistema de Ejecución, no de Formulación Presupuestal ni de Asignaciones (Trimestral y Mensual), es una forma de supervisar el uso adecuado del manejo de los recursos asignados a cada organización.

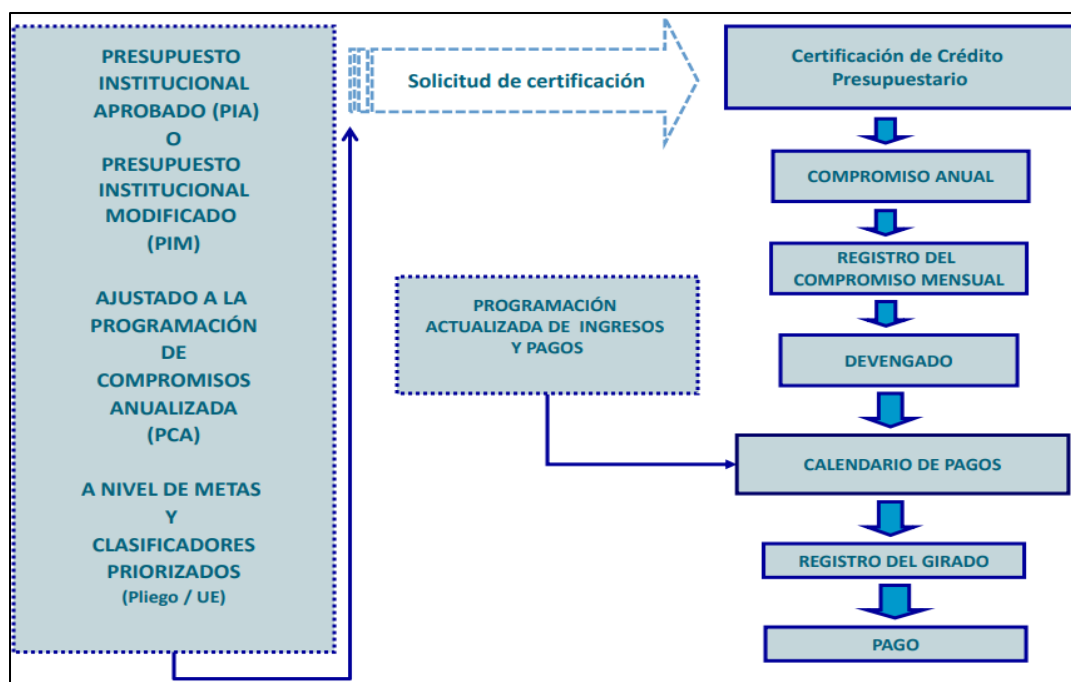


El registro, al nivel de las UEs, está organizado en 2 partes: registro Administrativo (Fases Compromiso, Devengado, Girado) y el registro Contable (contabilización de las Fases, así como Notas Contables).

Cabe señalar, que, evaluando otros sistemas, no son completamente su uso de manera automatizada, esto quiere decir que para los colaboradores sería dificultoso realizarlo todo de forma mecánica. Sin embargo, el manejo del SIAF ha permitido la integración de la información de las diversas áreas.

**Figura 2.**

Proceso detallado



Fuente: Safra y Quispe (2015, p.6)

Variable dependiente: Rendición de viáticos

Para la siguiente variable de evaluación se tiene como teoría base: la teoría de Frederick Taylor dado en 1915 llamada eficiencia organizacional señalando que son aquellos procesos de la parte administrativa que permite mejorar el flujo de las diversas actividades de manera adecuada; a través del oportuno manejo del talento humano

donde el autor señala el rendimiento de un colaborador no solo se base en el cumplimiento de metas sino en la motivación que recibe (p.59).

Schalock et al. (2015) expresa que la eficiencia “es aquel proceso en el que se especifica cuáles son recursos empleados para la realización de determinada actividad asignada”, es decir optimizando materiales es por ello que se requiere los conocimientos y técnicas adecuadas para la reducción de la materia prima durante todo el proceso (p.15).

Donde analizando la posición de otros autores manifiestan que el proceso donde se detalla el total de gastos empleados, haciendo el uso racional de los recursos brindados en la etapa de producción o realización de algún servicio (Morantes, 2014).

Donde, se afirma que la rendición es una actividad propia del área de finanzas o tesorería donde se encarga de indicar cuales son las entradas y salidas sobre los recursos de la entidad de análisis, de un determinado periodo de tiempo (Bouillón, 2018)

#### Beneficios de la rendición de viáticos

Para la determinación de la eficiencia en una organización se puede afirmar lo siguiente: Ayuda a identificar el total de los gastos efectuados, facilita el registro de las entradas y salidas, así como, permite corroborar el uso adecuado de los recursos asignados.

Otros de los conceptos claves es la rendición de viáticos donde Mora (2007), indica que “las rendiciones es un medio donde el colaborador debe detallar el uso adecuado del recurso asignado con el objetivo de transparentar la información”; no obstante, este procedimiento es uno de los más relevantes para poder diagnosticar la situación de transparencia en sus operaciones (p.49). También, se puede afirmar que cuando se requiere clasificar cada uno de los recursos que es gastado por el colaborador, se debe considerar las diversas manifestaciones que se encuentran dentro de la partida de gastos como puede ser por diversas razones, entre ellas

hospedaje, pasaje para la movilidad de un lugar a otro, alimentación, entre otras razones (Leyva, 2019, p.33).

Según Pérez y Merino (2015), se puede afirmar que, para que la institución brinde dinero asignado a un colaborador, debe estar cumpliendo una de las funciones asignadas, donde dicho recurso le servirá al viajero poder cubrir el total de todas sus necesidades, por ende, se afirma que el responsable de los procesos debe exponer de manera adecuada y transparente, logrando cumplir con los plazos establecidos según la normativa del Estado.

Este aporte ayudó a conocer que los viáticos deben ser entregados antes de realizar la comisión de servicio, y que su rendición debe ser de forma oportuna y transparente, así mismo, se puede afirmar que los estudios que fueron orientados a medir el cumplimiento de rendición de viáticos fueron tomados de Cabrera y Rojas (2015).

#### Características del Cumplimiento de Rendición de Viáticos

Del Rio (2007) indica que una de las principales características sobre la rendición de viáticos, es que dicha cantidad de gastos que efectúan los colaboradores en muchas ocasiones no son adecuadas, siendo un dinero no incluido en el pago de sus servicios por ser una categoría excluida, debido que es un adicional de acuerdo a la actividad que realice fuera de las instalaciones de la institución con la finalidad de poder cubrir con sus necesidades.

La Directiva N° 020-2019 del Gobierno Regional de Amazonas menciona las siguientes características respecto a la rendición de viáticos: el Titular de la entidad pública comunica, revela y documenta a la contraloría respecto al uso y manejo de los fondos, de manera transparente, debido que ayuda en la toma de decisiones y acciones en un presente periodo de tiempo, teniendo un constante control de los resultados.

## Nivel de medición de Cumplimiento de Rendición de Viáticos

La medición de rendición de cuentas permitirá plantear indicadores que permita diagnosticar la situación actual entre ellas el planteamiento de una escala donde califica entre deficiente, regular y suficiente. Donde, respecto a la dimensión Normativa, se puede afirmar que se puede emplear indicadores difusión de la directiva, conocimiento de la directiva, cumplimiento de plazos y sanciones (MINSA, 2019, p.16).

Así mismo, según Morantes (2014) manifiesta tener las siguientes dimensiones:

Dimensión 1. Control interno: Es un procedimiento planificado y estipulado que está a cargo de órgano societario o consejo de administración de una empresa y técnicas establecidas por la gerencia, desarrollado por los trabajadores de la organización con el propósito de dar garantía a la confiabilidad de la información que se obtiene de los negocios económicas, originando la capacidad operativa y afirmando el reconocimiento y cumplimiento de las normas internas.

Dimensión 2. Control Financiero: el control financiero es la investigación y estudio de la información de los resultados que existen en el interior de una empresa, orientados desde diferentes aspectos y momentos, contratados con los objetivos, planes y programas empresariales, en el corto, mediano y largo plazo.

Dimensión 3. Control administrativo: Es el despliegue y control de la dirección de un plan, que está en marcha hacia un objetivo; es decir, conlleva en su planificación y organización en procesos paralelos y /o consecuentes, que tienes la necesidad de una supervisión, para ejecutarse en el destino apropiado hacia tal fin (Morantes, 2014, p.34).

## Método Westinghouse

El presente método permite exponer los diversos factores planteados:

Habilidad: se afirma que son aquellas capacidades y destrezas que permiten a los colaboradores cumplir con sus actividades asignadas, es decir mejora la capacidad operativa y permite obtener un mayor rendimiento laboral (Niebel, 2009, p.39).

El Esfuerzo: se logra reconocer que el esfuerzo es un indicador que permite medir el rendimiento sobre el trabajo realizado en un periodo de tiempo, cumplimiento con el total de las actividades; donde se afirma tener diversos tipos de esfuerzos entre ellos mental, física y económica (Niebel, 2009, p.40).

Las Condiciones de Trabajo: son aquellas condiciones físicas e intangibles que permiten el adecuado desarrollo de las actividades que influyen directamente en el estado de confort de los colaboradores (Jiménez, Salgado, & Vázquez, 2016).

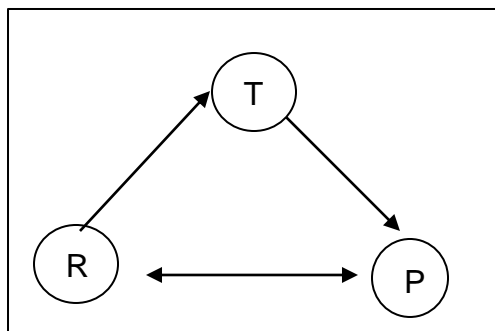
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación utilizado es básica debido que se analizaron las diversas teorías y metodologías de apoyo que servirán como base para el diseño de la propuesta. Así mismo, se logró identificar que el nivel del estudio es descriptivo porque a través de los datos obtenidos permite describir y conocer las necesidades, requerimientos de la organización y sobre todo como se encuentra el comportamiento de la variable de estudio (Hurtado, 2010, p.244).

El diseño de investigación seleccionado es no experimental - transversal debido que se levantó información sin cambiar el estado de normalidad de la variable de estudio; asimismo, porque se recolectó información por única vez al inicio del estudio para tener como base información oportuna para el planteamiento de soluciones (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.237).

Además, es prospectiva porque se consideraron los resultados obtenidos para el planteamiento de la propuesta para mejorar el problema identificado (Hurtado, 2014, p.256).



R: Realidad

T: Teorías

P: Plan de capacitación en el Sistema Integrado de Administración Financiera

### **3.2 Variables y operacionalización**

#### **Variable independiente: Plan de capacitación en el sistema integrado de administración financiera**

Es un proceso de aprendizaje donde fortalece los conocimientos de cada uno de los colaboradores para el mejoramiento de desempeño laboral en las funciones establecidas (Rogers & Taylor, 2015).

Dimensiones: Institucionalización, Administración de la función capacitar, Elementos para la capacitación, y Plan de formación.

Indicadores: Nivel de conocimiento sobre la visión, Nivel de conocimiento de la misión y Nivel de conocimiento sobre servicios ofertados.

Indicadores de la dimensión Administración de la función capacitar: Procesos y plan de trabajo.

Indicadores de la dimensión Elementos para la capacitación: Entorno, tiempo y presupuesto.

Indicadores de la dimensión Plan de formación: Cumplimiento de plazo

Escala: Ordinal

Se consideró como técnica de recolección de datos: la encuesta y de instrumento el cuestionario denominado "Cuestionario sobre el Plan de capacitación en el Sistema Integrado de Administración Financiera" ayudando fundamentar los resultados de la investigación.

#### **Variable dependiente: Rendición de viáticos**

Es el proceso donde se detalla el total de gastos empleados, haciendo el uso racional de los recursos brindados en la etapa de producción o realización de algún servicio (Morantes, 2014).

Dimensiones: Control interno, Control financiero y Control administrativo.

Indicadores de la dimensión Control interno: Capacidad operativa, Nivel de conocimiento sobre el rendimiento de cuenta, y Cumplimiento de normas.

Indicadores de la dimensión Control financiero: Control de gastos, y Reporte mensual.

Indicadores de la dimensión Control administrativo: Capacidad de manejo del RR. HH, y Capacidad de manejo en Costos.

Se consideró como técnica de recolección de información la encuesta y de instrumento el cuestionario denominado “Cuestionario para evaluar la rendición de viáticos” lo que ayudarán a que se obtenga información oportuna sobre la realidad de estudio.

### **3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

Según Cegarra (2004) la población “es un conjunto de personas que permite limitar el proceso de investigación y en un momento específico”. (p.143) Donde en la presente investigación estuvo conformado por 27 colaboradores del Hospital “Gustavo Lanatta Luján”, Bagua.

#### **Criterio de inclusión**

- Edad entre 22 a 60 años de edad de los trabajadores del Hospital “Gustavo Lanatta Luján” – Bagua.
- Tener 1 año de experiencia en el cargo.

#### **Criterio de exclusión**

- Personal menor de 21 años
- Personas mayores de 60 años que laboran en el Hospital “Gustavo Lanatta Luján” - Bagua.

Se empleó como muestra de estudio al total de colaboradores del Hospital “Gustavo Lanatta Luján” – Bagua, es decir a los 27 servidores públicos, siendo estos los sujetos que conocen sobre la problemática que tiene la institución. Además, se utilizó un muestreo no probabilístico por decisión del investigador para lograr cumplir con los objetivos propuestos.



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

La técnica que se utilizó, es la encuesta que permite recopilar información de expresiones numéricas, es decir datos porcentuales sobre la percepción de los servidores públicos del Hospital “Gustavo Lanatta Luján” - Bagua, debido que estas personas son las que poseen experiencia sobre el problema de estudio. Asimismo, el instrumento empleado es el cuestionario, compuesto por un conjunto de preguntas que permitió responder a cada una de las dimensiones planteadas en la operacionalización de las variables y se utilizó por respuesta la escala de Likert (Hurtado, 2010, p.245).

### **3.5 Procedimientos**

Se diseñó el instrumento de recolección de datos, luego se validó a través de juicio de expertos. Se aplicó una prueba piloto para calcular la confiabilidad. Se solicitó la carta de presentación para el recojo de información, que fue firmada por la Jefa de Posgrado. La institución autorizó el recojo de datos, se planificó el cuestionario vía WhatsApp y finalmente, se elaboró una base de datos para el análisis de la información.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Se utilizó el programa SPSS versión 24 para el ordenamiento de información, donde permitió agrupar la información por variables y dimensiones, para el análisis de la situación problemática en la rendición de viáticos en los servidores del Hospital “Gustavo Lanatta Luján” – Bagua.

### **3.7 Aspectos éticos**

Los aspectos empleados son los siguientes:

Criterio de confiabilidad, donde plantea información de manera objetiva, es decir, sin la intervención de su punto de vista o posición, exponiendo datos claros que permita incrementar la confianza de la investigación; así como, se considera citar a todos los autores que fueron empleados en el estudio (Hurtado, 2014, p.357).

Criterios de originalidad, busca realizar la investigación según el propósito de la investigación, es decir, planteando un valor agregado para que se diferencie de otros estudios y también, se empleó el criterio de veracidad.

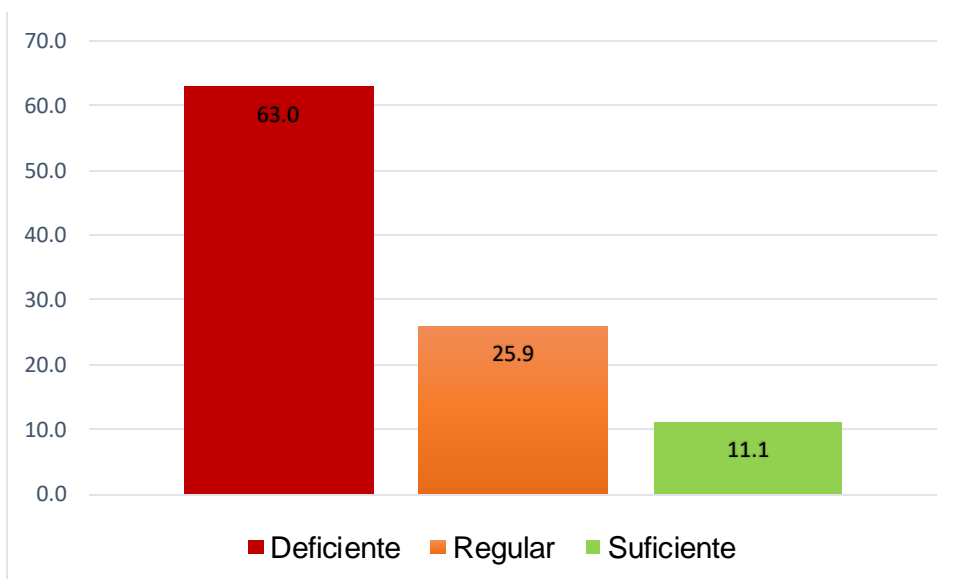
#### IV. RESULTADOS

Con la información obtenida de la aplicación de los instrumentos a los colaboradores del Hospital “Gustavo Lanatta Luján” de la provincia de Bagua, se realizó el análisis respectivo, siguiendo la secuencia de cada uno de los objetivos propuestos, como se muestra a continuación:

Identificación del nivel de rendición de viáticos del Hospital “Gustavo Lanatta Luján” – Bagua.

**Figura 3.**

Nivel de rendición de viáticos de los colaboradores del Hospital “Gustavo Lanatta Luján” – Bagua.



Fuente: Cuestionario de medición sobre la rendición de viáticos

Según la figura 3, se observa que el 63% de servidores se encuentran en un nivel deficiente de realización del rendimiento de viáticos, mientras que un 25.9% en nivel regular y tan solamente el 11.1% en nivel suficiente. De lo que se interpreta tener problemas al momento de realizar las rendiciones debido que muchos de los servidores públicos desconocen del manejo de la directiva N° 020 – 2019 Gobierno Regional de Amazonas en su totalidad, manejo del módulo de administración en el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF), llenado de los formatos N° 1,

2 y 3, y tiempos de entrega al momento de brindan las rendiciones; esto genera retrasos e incumplimiento de las metas establecidas en el área de tesorería del Hospital “Gustavo Lanatta Luján” - Bagua.

Analizando las tres dimensiones propuestas de la variable rendición de viáticos, se obtuvo lo siguiente:

**Tabla 1.**

*Nivel de las dimensiones de rendimiento de viáticos*

Dimensiones de control interno	D1: Control interno		D2: Control financiero		D3: Control administrativo	
Nivel	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Deficiente	12	44.4	14	51.9	15	55.6
Regular	12	44.4	10	37.0	11	40.7
Suficiente	3	11.1	3	11.1	1	3.7
Total	27	100.0	27	100.0	27	100.0

Fuente: Elaboración propia Spss

Dimensión 1. Control interno

Según la tabla 1, la dimensión control interno de la variable rendimiento de viáticos se aprecia que un 44.4% de servidores se encuentra en un nivel deficiente, el 44.4% en nivel regular y el solamente un 11.1% en nivel suficiente, interpretándose que aún tienen deficiencias debido que no cuentan con el total de la capacidad operativa para el desarrollo oportuno del proceso, así como el nivel bajo de conocimiento sobre el total de las normas y tiempos de realización generando prolongación de tiempos de entrega (ver anexo 5).

Dimensión 2. Control financiero

No obstante, otras de las problemáticas al evaluar la dimensión control interno, se aprecia que un 51.9% de servidores se encuentra en un nivel deficiente, el 37% en nivel regular y el solamente 11.1% en nivel suficiente, interpretándose que no se tiene un adecuado control de los gastos de viáticos realizados de manera integral durante

el mes, debido que no cuentan con algún sistema de monitoreo y contrastación del total de dinero asignado con lo gastado; evitando realizar un adecuado reporte mensual.

### Dimensión 3. Control administrativo

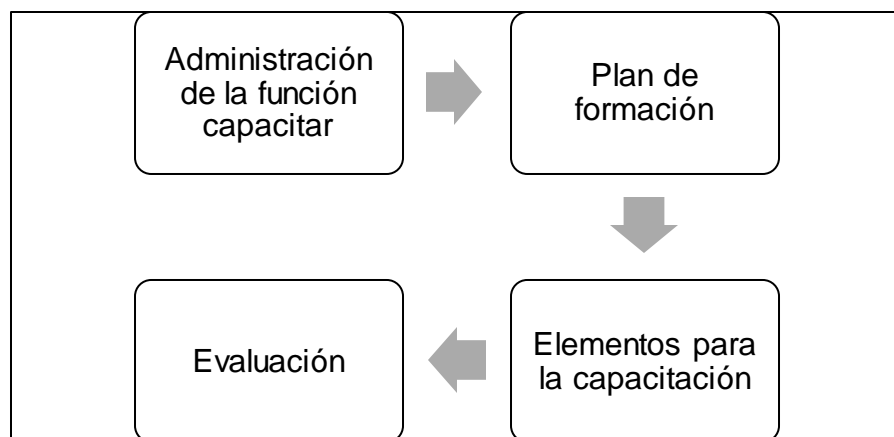
Analizando la tabla 1, se puede observar que la dimensión control administrativo, tiene un 55.6% de servidores que se encuentra en un nivel deficiente, el 40.7% en nivel regular y el solamente 3.7% en nivel suficiente, esto quiere decir, que no cuentan con el total de conocimientos adecuados; así mismo, como la ausencia de un seguimiento oportuno al momento de elaborar los reportes de rendición de viáticos y permita verificar el cumplimiento de tiempos para la entrega de sus informes sobre sus gastos de las otras áreas; así como se presencia la ausencia de control por no, verificar los reportes realizados, contrastando entre el dinero asignado con lo rendido, generando la transparencia de la información y evitar riesgos futuros.

Diseñando un plan de capacitación en el Sistema Integrado de Administración Financiero– Bagua.

Para el diseño del plan propuesto, se utilizó la metodología de Rogers & Taylor (2015) donde señala los procesos que se deben realizar para el desarrollo oportuno de una capacitación.

#### **Figura 4.**

Metodología del diseño del plan de capacitación



Fuente: Rogers & Taylor (2015)

Donde, para el diseño de cada parte del plan de capacitación se debe considerar el problema que tiene el Hospital “Gustavo Lanatta Luján” para enfocar los temas de acuerdo a las debilidades identificadas en la aplicación de los instrumentos.

Validación del plan de capacitación en el Sistema Integrado de Administración Financiera para la rendición de viáticos, Hospital “Gustavo Lanatta Luján” - Bagua.

Luego de la validación de la propuesta se elaboró una tabla resumen donde se consideraron los criterios importantes que se consideró en la técnica Delphi para la aceptación del plan denominado “Mejorando el proceso de rendición de viáticos”. (Ver anexo 7)

**Tabla 2.**

*Validación de la propuesta*

<b>CRITERIOS</b>	<b>EXPERTO 1</b>	<b>EXPERTO 2</b>	<b>EXPERTO 3</b>
Aspectos generales	5	5	5
Contenido	5	4	5
Valoración integral de la propuesta	5	5	5
TOTAL PROMEDIO	5.00	4.67	5.00
		4.89 = 5	

Fuente: Elaboración propia

Donde se consideró la siguiente escala de calificación:

1. Inadecuado (I)
2. Poco adecuado (PA)
3. Adecuado
4. Bastante adecuado (BA)
5. Muy adecuado (MA)

Evaluando el resultado en la tabla 2, se determinó que la propuesta tiene una escala de valoración muy adecuada para una oportuna rendición de viático en el Hospital “Gustavo Lanatta Luján” - Bagua.

## V. DISCUSIÓN

Para realizar la discusión de los resultados, se consideró las teorías relacionadas a las variables de estudio, investigaciones relacionadas, datos de la aplicación de los instrumentos, permitiendo analizar cada uno de los objetivos propuestos como se muestra a continuación:

Identificando el nivel de rendición de viáticos del Hospital “Gustavo Lanatta Luján” - Bagua, se observa tener un nivel deficiente por parte de los servidores públicos, debido que muchos de los colaboradores no cuentan con los conocimientos necesarios para la realización adecuada de sus rendiciones, prolongando los tiempos de entrega; esto genera retrasos e incumplimiento de las metas establecidas en el área de tesorería, comparándolos con los encontrados por Astudillo y otros (2019) se aprecia que tienen un grado de concordancia, ya que los autores mencionan que la rendición es el medio que permite transparentar el uso de los recursos de toda entidad y que el inadecuado proceso genera riesgos futuros; agregando que la situación identificada tiene coincidencia con el estado y naturaleza del estudio.

Asimismo, se acepta la posición de Curto (2017) al afirmar que uno de los problemas que se presenta en el proceso de rendición es por la ausencia de control en la organización, esto evita la transparencia de la información reconociendo que es parecida la situación con la que presenta el Hospital “Gustavo Lanatta Luján” en Bagua.

También, se acepta lo que señala Salas (2015) al mencionar que la inadecuada rendición, es debido a la ausencia de control administrativo que posee la organización evitando una gestión oportuna de los recursos asignados a cada área; donde se está de acuerdo, al afirmar que el recurso es uno de los principales activos de una institución y si no se controla de manera oportuna puede generar una inestabilidad e incumplimiento de metas. Sin embargo, no se acepta la posición al indicar que para conocer el estado de la rendición debe ser necesario a través de una auditoría interna y externa debido que se presenta otro enfoque de análisis.

En otras investigaciones analizadas, se determinó tener coincidencia entre los aportes de López & Ricapa (2015) al señalar que, evaluando el nivel de conocimiento del proceso de rendición, es medio debido que el 70% de los colaboradores solicitan aprender el total uso del manejo SIAF, estando de acuerdo con lo expuesto porque el uso de la presente herramienta servirá como apoyo para una adecuada rendición y permita disminuir el tiempo al momento de realizar los reportes.

Por otro lado, analizando las diversas bases teóricas se identificó emplear como sustento en la variable independiente que es el plan de capacitación, el uso de la teoría base denominada “Teoría de los sistemas” dado por Ludwing von Bertalanffy donde menciona que una organización no se debe basar en el desarrollo independiente de sus áreas sino a través de la integración de cada uno de sus colaboradores, dando como fuente de apoyo el uso de herramientas tecnológicas. Asimismo, en la variable dependiente señala que la rendición de viáticos estuvo sustentada en la teoría llama eficiencia organizacional dado por Frederick Taylor.

Además, para el diseño del plan de capacitación en el Sistema Integrado de Administración Financiera se consideró la metodología de Rogers & Taylor (2015) que está compuesta por cuatro etapas, debido que se emplea un modelo de interacción de actores, donde en el proceso de aprendizaje se brindará la búsqueda de un vínculo entre jefe – colaboradores, mejorar la comunicación y reforzar sus debilidades sobre los aspectos intervinientes en el Sistema Integrado de Administración Financiera.

Analizando la posición de Curto (2017) se acepta la posición del autor, al mencionar que una de las alternativas de solución es plantear un plan de capacitación para mejorar el uso de los sistemas de apoyo para fomentar la transparencia de la información.

Sin embargo, se rechaza la posición de Velásquez (2017) al exponer que la alternativa de solución es la realización de una auditoría, mencionando que tiene otro enfoque de evaluación para solución de la situación problema, pero no para mejorar las deficiencias que se presentan en la institución de análisis.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. De los resultados obtenidos se concluye tener un nivel deficiente sobre el proceso de rendición de viáticos en el Hospital Gustavo Lanatta Luján – Bagua debido al desconocimiento sobre las directivas, uso inadecuado de las herramientas y ausencia de control en el procedimiento en el área de tesorería.
2. Se diseñó el plan de capacitación denominado “Mejorando el proceso de rendición de viáticos” que consta de cinco etapas donde se propusieron sesiones de capacitación sobre módulo de administrativo, respecto a la rendición y sobre los diversos aspectos de la directiva de viáticos.
3. La propuesta sobre el mejoramiento del proceso de rendición de viáticos permitirá mejorar el manejo del sistema integrado de administración financiera para evitar posibles deficiencias y margen de error, reforzando a través de capacitaciones para mejorar el desempeño de los servidores públicos del Hospital “Gustavo Lanatta Luján” - Bagua.



## **VII. RECOMENDACIONES**

Se sugiere al director del Hospital Gustavo Lanatta Luján – Bagua evaluar constantemente el nivel que tiene de rendición de viáticos y permitir conocer el manejo de los procedimientos de la institución y poder plantear acciones de mejora continua.

Se sugiere al jefe del área de tesorería del Hospital Gustavo Lanatta Luján – Bagua aplicar capacitaciones constantes a todo el personal interviniente en el proceso interviniente de la rendición y el uso del Sistema Integrado de Administración Financiera.

Se recomienda a los futuros investigadores plantear otras herramientas de evaluación para poder contrastar la realizar obtenida en la investigación, utilizando indicadores escala para mayor análisis.

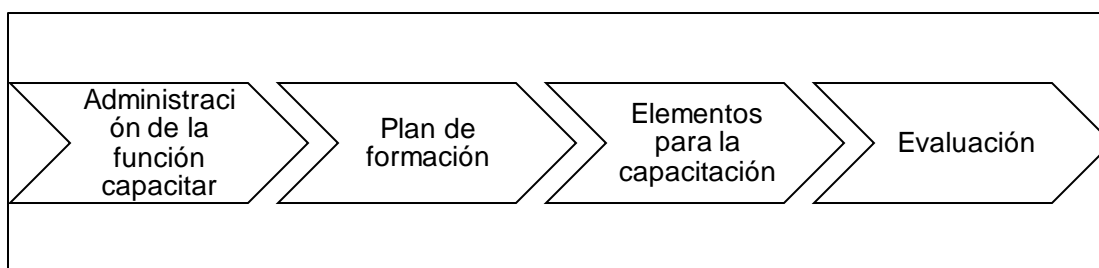
## VIII. PROPUESTA

La presente propuesta denominada “Mejorando el proceso de rendición de viáticos” que se pretende desarrollar en el Hospital “Gustavo Lanatta Luján” de la provincia de Bagua, tiene como finalidad elaborar un plan de capacitación para reforzar el aprendizaje en el Sistema Integrado de Administración Financiera.

La presente se inspira en los fundamentos teóricos de Rogers & Taylor (2015) donde se explica el manejo del plan de capacitación del talento humano de una organización, proponiendo cuatro procesos claves para un adecuado proceso de formación, como se muestra a continuación:

### **Figura 5.**

Proceso del plan de capacitación



Fuente: Adaptado de Rogers & Taylor (2015)

La propuesta se justifica porque permite mejorar el proceso de rendición de viáticos en el Hospital “Gustavo Lanatta Luján” y tiene por principios claves el respeto, trabajo en equipo e integridad.

Además, para su operatividad se planteó estrategias con talleres de capacitación como: inducción sobre aspectos básicos, manejo del módulo administrativo, respecto a la rendición, sobre los diversos aspectos de la directiva de viáticos y el llenado de los formatos 1, 2 y 3.

Donde para mayor entendimiento se planteó el siguiente esquema:

# PROPUESTA

“Mejorando el proceso de rendición de viáticos”

Plan de capacitación en el sistema integrado de administración financiera

Teoría base: Teoría de los sistemas dado por Ludwing von Bertalanffy

Metodología: Rogers & Taylor (2015)

Rendición de viáticos

Teoría base: Teoría de la eficiencia organizacional de Frederick Taylor

Metodología: Morante (2014)



Plan formativo de capacitaciones

Tema 1: Inducción sobre aspectos generales de la institución y área

Tema 2: Capacitación del módulo administrativo, respecto a rendiciones (SIAF)

Tema 3: Capacitación sobre directiva de viáticos

Tema 4: Llenado de formatos 1, 2 y 3.

## REFERENCIAS

- Albizurez, S. (2018). *Creación e implementación del plan de capacitación y desarrollo para el fortalecimiento organizacional en la Empresa Ac Talentos Guatemala, ubicada en la 5a. Avenida 16-43 Zona 10 Ciudad de Guatemala*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala. Obtenido de <http://www.repositorio.usac.edu.gt/11777/>
- Araujo, F., & Carmo, P. (2016). Rendición de cuentas en el sector público: ¿cuál es el alcance de la difusión de los resultados de la organización? *Business And Economics*. doi:<http://dx.doi.org/10.18359/rfce.1625>
- Astudillo, M., Blancas, A., & Fonseca, F. (2019). *Transparency and accountability, mechanisms to limit subnational public debt?* México: Universidad Nacional Autónoma de México. doi:10.22201
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson. Obtenido de <http://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Brito, J. (2018). The organizational climate as an improvement strategy in an organization. *Dialnet*, 7(13), 113-214. doi:<http://dx.doi.org/10.23913/ricea.v7i13.114>
- Bouillón, A. (2018). *La paradoja de la eficiencia operativa*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Obtenido de <https://revistas.upc.edu.pe/index.php/rgm/article/view/771/767>; <https://revistas.upc.edu.pe/index.php/rgm/article/view/771>
- Carrillo, A. (2016). El debate sobre la construcción de la democracia: aportaciones analíticas en clave latinoamericana/Debating the Construction of Democracy: Analytical Contributions from Latin America. Obtenido de <https://search.proquest.com/docview/1721571108?accountid=37408>
- Chiavenato, I. (2014). *Comportamiento organizacional*. México: McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de

[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_organizacional.\\_La\\_dina\\_mica\\_en\\_las\\_organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf)

- Corral, J. (2020). Relevancia de los indicadores relacionados con la comunicación y la rendición de cuentas en las entidades sin fines de lucro. *Business And Economics--Management*. Obtenido de <https://search.proquest.com/docview/2362895917?accountid=37408>
- Cruz, M., Ibarra, I., & Peinado, M. (2019). *Eficiencia social y eficiencia operativa de la FND en el municipio de Guasave, Sinaloa, México*. México: Revista de Alimentación Contemporánea y Desarrollo Regional. doi:10.24836/es.v29i54.732
- Cuende, E., Arregi, L., & Herrmann, B. (2020). *Release efficiency and selectivity of four different square mesh panel configurations in the Basque mixed bottom trawl fishery*. Colombia: Consejo Superior de Investigaciones Científicas. Obtenido de <http://scientiamarina.revistas.csic.es/index.php/scientiamarina/article/view/1848/2663>
- Curto, R., & García, J. (2017). *Open data and accountability in the Exercising accountability through open data portals in Spanish Autonomous Communities*. España: Universidad de Oviedo. doi:10.7238/idp.v0i29.3182
- Dominguez, J., & Ariel, S. (2018). Demystifying the financing of higher education. *Social Sciences: Comprehensive Works*. Obtenido de <https://search.proquest.com/docview/2247181923?accountid=37408>
- Freire, M. (2019). Modernización de la gestión pública y rendición de cuentas: análisis del caso ecuatoriano. *Business And Economics--Management* doi:<http://dx.doi.org/10.32719/25506641.2019.5.6>
- Gabini, S., & Calzada, C. (2015). *Psychometric properties of the Koopmans' individual work performance questionnaire*. Argentina: Universidad Nacional de La Plata. Obtenido de <http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=2&sid=6b2f65c5-9b32-45b1-81a0-77bf0d23dbfb%40pdc-v->

sessmgr02&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsbas.53FEB2D2&db=edsbas

- Garces, C. (2016). *Analysis of risks in the jobs of the company MAQSUM and its impact on work efficiency*. México: Universidad Estatal de Milagro. Obtenido de <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/1852/1/An%C3%A1lisis%20de%20riesgos%20en%20los%20puestos%20de%20trabajo%20de%20la%20compa%C3%B1a%20MAQSUM%20y%20sus%20incidencias%20en%20la%20eficiencia%20laboral..pdf>
- Gorenak, M., & Spindler, T. (2019). The Influence of Competencies of Managers on Job Satisfaction of Employees in the Hotel Industry. *Sciendo*, 52(2), 55-102. doi:<https://doi.org/10.2478/orga-2019-0006>
- Gobierno Regional de Amazonas. (2019). *Directiva N°020 - 2019*. Bagua: Gerencia General Regional.
- Gorla, N., Somers, T., & Wong, B. (2017). Organizational impact of system quality, information quality, and service quality. *Science*, 19(3), 207-228. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jsis.2010.05.001>
- Guerrero, A. (2016). *Rendición de cuentas de empresas del fondo nacional de financiamiento de la actividad empresarial del estado en procesos de la cuenta general de la República del Perú*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Haruna, A., & Marthandan, G. (2018). Foundational competencies for enhancing work engagement in SMEs Malaysia. *Journal of Workplace Learning*, 165-184. doi:<https://doi.org/10.1108/JWL-07-2016-0066>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ta ed.). México: MC Graw Hill.
- Hurtado, J. (2014). *Investigación holística*. Venezuela: Fundación Sypal. Obtenido de <https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/jacqueline-hurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacion-holistica.pdf>

- Jaresko, N. (2018). Junta Supervisión de P.Rico anuncia nuevas políticas para rendición cuentas: PUERTO RICO JUNTA. *EFE News Services, Inc.* Obtenido de <https://search.proquest.com/docview/2084575225?accountid=37408>
- Jiménez, J., Salgado, L., & Vázquez, J. (2016). *Labor Efficiency and Efficiency, Business and Economic Development*. México: Congreso Internacional de Investigacion Academia Journals.
- Lérida, C., & Tránchez, J. (2020). *On the Relation between Deregulation and Productive Efficiency in European*. España: Universidad de Almería. Obtenido de <http://ojs.ua.es/ojs/index.php/eea/article/view/3233>
- Leyva, A. (2019). *Improve efficiency with work environment*. Korean: ESCOB. Obtenido de <http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=bdbbc4ef-6510-449b-a76b-33af9321b443%40pdc-v-sessmgr04&bdata=Jmxhbm93ZXMmc2l0ZT1lZHMtY2ZQ%3d%3d#AN=edspia.5364092&db=edspia>
- Llontop, N. (2019). *Metodología de las 5S para incrementar la eficiencia operativa en la empresa confecciones Juanitex*. Chiclayo: Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/6207>
- López, M., & Ricapa, N. (2015). *Sistema integrado de administración financiera y su influencia en la gestión del Municipio de Huayhuay*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3330/Lopez%20Chuquico-Ricapa%20Guerreros.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Marques, J. (2018). La innovación en la rendición de cuentas de los medios de comunicación de servicio público (PSM). El caso de la CCMA. *Revista Latina de Comunicación Social; Tenerife*. doi:<http://dx.doi.org/10.4185/RLCS-2018-1298>
- Márquez, A. (2020). Valores, Reputación y Rendición de Cuentas en la Política: los Valores en los programas electorales en España. *Social Sciences:*

*Comprehensive Works,* 20-23.  
doi:<https://dx.doi.org/10.12795/araucaria.2018.i39.26>

Martínez, M., & Pérez, W. (2020). *A Non-Parametric Model for Efficiency Estimation and Online Social Network Management Evaluation: An Application to Spanish Telecommunication Firms*. España: Universidad de Almería. doi:10.25115/eea.v31i2.3342

Ministerio de Economía y finanzas. (2019). *Reporte macroeconómico multianual*. Lima: MEF.

MINSA. (2019). *Resolución ministerial*. Lima: Ministerio de Salud. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/394532-1177-2019-minsa>

Moquillaza, L. (2019). *Operational Eciency Optimization of a Peruvian Bank Branches using Data Envelopment Analysis*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de <http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=9e289205-467f-4453-9574-b27300e7819a%40pdc-v-sessmgr01&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#db=edsbas&AN=edsbas.E9C0AD8E>

Mora, J. (2007). *Función fiscalizadora del estado*. Madrid: GRILL. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=XEIfBQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Funci%C3%B3n+fiscalizadora+del+estado&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiHjNblabqAhXtJrkGHQu9CxcQ6AEwAHoECAYQA#g#v=onepage&q=Funci%C3%B3n%20fiscalizadora%20del%20estado&f=false>

Moran, J., & Ayvar, F. (2020). *Municipal efficiency and public services in Michoacán, Mexico*. Colombia: Universidad Externado de Colombia. doi:10.18601/01245996.v20n43.12

Morantes, M. (2014). *Análisis de la gestión y eficiencia en los sistemas de producción*. España: MGTL. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=67744>



- Parcerisa, L., & Falabella, A. (2017). *The consolidation of the evaluative state through accountability policies: Trajectory, enactment and tensions in the Chilean education system*. Arizona, EE.UU.: Arizona State University. doi:10.14507
- Portulhak, H., Raffaelli, S., & Raffaelli, S. (2020). *Efficiency in application of oil royalties resources: identification of benchmark brazilian municipalities*. Brasil: Santa Catarina: REVISTA CATARINENSE DA CIÊNCIA CONTÁBIL. doi:10.16930/2237-766220202866
- Presidencia de consejo de Ministros. (2019). *Reporte anual 2019*. Lima: Ministerio de economía y finanzas. Obtenido de <https://www.mef.gob.pe/es/marco-macroeconomico/marco-macroeconomico-multianualmmm>
- RESOLUCION DE GERENCIA GENERAL REGIONAL. (2017). N° 370-2017-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/GGR. Amazona: MEF.
- Rogers, A., & Taylor, P. (2015). *Elaboración participativa de planes de estudio para la educación y capacitación*. Inglaterra: Reading.
- Safra, J., & Quispe, A. (2015). *Principales Normas y Procedimiento para la Administración de la Tesorería Gubernamental*. Lima: MEF. Obtenido de [https://www.mef.gob.pe/contenidos/cafae/presentacion/SNT\\_JSM\\_CAF AE\\_10\\_2015.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/cafae/presentacion/SNT_JSM_CAF AE_10_2015.pdf)
- Salas, C. (2016). *Accountability in the management of the centralized public sector in Costa Rica*. Tesis para obtener el grado de magíster. España: Universidad Complutense de madrid.
- Salas, Q. (2015). *La rendición de cuentas en la gestión del sector público centralizado de Costa Rica*. Tesis para obtener el grado de doctor. España: Universidad Complutense de Madrid. Obtenido de <https://eprints.ucm.es/28060/1/T35633.pdf>
- Saldierma, A., Marañón, F., & Mendoza, J. (2017). The Generation of Political Participation Mechanisms and the Role of Political Advertising in the Member-

Countries of the Pacific Alliance.  
doi:<http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/desafios/a.4873>

Sosa, D. (2018). *El sistema integrado de administración financiera y los estados financieros del Ministerio de educación*. Lima: Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12595/Sosa\\_AD.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12595/Sosa_AD.pdf?sequence=1)

Tresman, C., Caio, F., Soares, D., & Xavier, A. (2017). *Eficiência do mercado de capitais após a adoção da IFRS no Brasil: aplicando o teste de Mishkin*. Brazil: Revista contemporanea de contabilidade. doi:10.5007

Valera, R. (2020). *Bringing back efficiency to arbitration: New mechanisms to reduce time and costs that undermine the effectiveness of international commercial arbitration*. España: Universidad Autónoma de Madrid. Obtenido de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=c6a995d4-b20e-4939-b6cb-866e363e11fd%40sessionmgr4008&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsbas.656D30EB&db=edsbas>

Velásquez, A. (2017). El cumplimiento de rendición de viáticos y los componentes de control interno en la UE 001 Administración Central – MINSA. *Universidad César Vallejo*. Obtenido de <http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=f9745717-220a-47e1-9b49-8a26384e3fc1%40pdc-v->

Velásquez, A. (2017). *El cumplimiento de rendición de viáticos y los componentes de control interno en la UE 001 Administración Central – MINSA, 2017*. Tesis para obtener el grado de magíster. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de 1

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de operacionalización

Tabla. Operacionalización de las variables

Variables	D. Conceptual	D. Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Plan de capacitación en el sistema integrado de administración financiera	Es un proceso de aprendizaje donde fortalece los conocimientos de cada uno de los colaboradores para el mejoramiento de desempeño laboral en las funciones establecidas (Rogers & Taylor, 2015).	Es el proceso que enseña a los colaboradores a mejorar sus conocimientos y aptitudes para el desarrollo oportuno de sus funciones.	Institucionalización	Nivel de conocimiento sobre la visión	Ordinal
				Nivel de conocimiento de la misión	
				Nivel de conocimiento sobre servicios ofertados	
			Administración de la función capacitar	Procesos	
				Plan de trabajo	
			Elementos para la capacitación	- Entorno	
				- Tiempo	
			Plan de formación	- Presupuesto	
				Cumplimiento de plazo	

Variable independiente: Rendición de viáticos	Es el proceso donde se detalla el total de gastos empleados, haciendo el uso racional de los recursos brindados en la etapa de producción o realización de algún servicio (Morantes, 2014).	Es la realización de las actividades planteadas por la organización que permite cumplir con la meta establecida en el tiempo y recurso empleado, logrando atender el total de los requerimientos.	Control interno	Capacidad operativa	Ordinamiento
				Nivel de conocimiento sobre el rendimiento de cuenta	
				Cumplimiento de normas	
			Control financiero	Control de gastos	
				Reporte mensual	
			Control administrativo	Manejo del RR.HH	
				Capacidad de manejo de Materiales	
				Capacidad de manejo en Costos	

Fuente: Elaboración propia

## Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE: PLAN DE CAPACITACIÓN EN EL SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA

El presente cuestionario permite identificar el nivel de rendición de viáticos del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Luján. Donde se plantea la siguiente escala de evaluación:

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

Así mismo, se reconoce tener como siguientes preguntas formuladas, donde se debe leer con atención y marca la que considere adecuada.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	1	2	3	4	5
Institucionalización	Nivel de conocimiento sobre la visión	1. Conoce las funciones principales que cumple el Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Luján.					
		2. Usted, conoce cuales son las acciones que permite cumplir la visión del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Luján.					
	Nivel de conocimiento de la misión	3. Usted, se identifica con la misión del Hospital Gustavo Lanatta Luján.					
	Nivel de conocimiento	4. Usted, conoce sobre los servicios que ofrece el					

	sobre servicios ofertados	Hospital Gustavo Lanatta Luján.					
		5. Usted, considera que los servicios del hospital son adecuados.					
Administración de la función capacitar	Procesos	6. Conoce usted cuales son los procesos que intervienen en su área.					
		7. Conoce sobre el manejo del herramienta SIAF					
	Plan de trabajo	8. En el área de tesorería elaboran un plan de trabajo mensual					
		9. Usted, conoce sobre que es el Sistema de Administración Financiera					
Elementos para la capacitación	- Entorno	10. Actualmente considera tener un oportuno ambiente laboral					
		11. Usted, considera que sus jefes muestran interés en mejorar el entorno de trabajo.					
	- Tiempo	12. Usted, considera oportuno el tiempo asignado para la realización de entregables					
		13. Actualmente la herramienta SIAF le ayuda en el control de tiempos.					

	- Presupuesto	14. Usted, considera que el presupuesto asignado en su área es el adecuado					
		15. Actualmente su área cuenta realizan control de gastos					
Plan de formación	Cumplimiento de plazo	16. Usted, considera que su área cumple las metas en el plazo establecido.					
		17. Usted, siempre cumplen con sus actividades asignadas en el tiempo establecido.					
		18. Usted, percibe que sus compañeros de trabajo siempre cumplen con sus actividades asignadas en el tiempo establecido.					

## CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DEPENDIENTE:

### RENDICIÓN DE VIÁTICOS

El presente cuestionario permite diagnosticar el manejo de rendición de viáticos del Hospital "Gustavo Lanatta Luján" - Bagua. Donde se menciona tener la siguiente escala de evaluación.

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

Así mismo, se reconoce tener como siguientes preguntas formuladas, donde se debe leer con atención y marca la que considere adecuada.

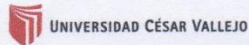
Dimensiones	Indicadores	Ítems	1	2	3	4	5
Control interno	Capacidad operativa	1. Usted está de acuerdo con el desarrollo operativo del área.					
		2. En el área se cuenta con las herramientas adecuadas que facilita el trabajo					
		3. El equipo de trabajo logra cumplir con el proceso de rendición de cuenta.					
		4. Usted, considera que el área necesita acciones de apoyo para facilitar el desarrollo de sus funciones.					



	Nivel de conocimiento sobre el rendimiento de cuenta	5. Usted conoce sobre todos los procesos de rendición de cuenta.					
		6. Usted, siente apoyo de sus jefes al momento de hacer la rendición de cuenta.					
	Cumplimiento de normas	7. Sus compañeros de trabajo conocen sobre las normativas que involucra una rendición de cuenta.					
		8. Sus compañeros de trabajo logran identificar con facilidad que cuenta pertenece algún gasto ejecutado en alguna actividad.					
Control financiero	Control de gastos	9. En el área de tesorería existe algún control de gastos.					
		10. Usted percibe en su área realizan de un reporte mensual					
	Reporte mensual	11. Se utiliza indicadores de control que facilitan el reporte.					
Control administrativo	RR.HH	12. Usted considera que sus compañeros de trabajo cuentan con los conocimientos adecuado para el desarrollo de sus funciones.					

		13. Usted, considera que sus compañeros de trabajo conocen sobre los tiempos de entrega para la realización de la rendición de viático.					
		14. Usted, considera importante la realización de un plan de capacitación.					
	Materiales	15. Usted cuenta con los medios y recursos necesarios para el desarrollo de sus funciones.					
	Costo	16. Sus compañeros del área saben diferenciar entre un costo y un gasto.					

### Anexo 3: Validez y confiabilidad de los instrumentos



#### INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

##### I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: *Gardenas del Águila Eduard*
- 1.2. Grado académico que ostenta: *Maestro en Administración de Negocios*
- 1.3. Institución donde trabaja: *Gobierno Regional de Lambayeque*
- 1.4. Experiencia laboral (años): *15 años*
- 1.5. Título de la tesis: *Plan de capacitación en el Sistema Integrado de Administración Financiera para el Rendimiento de Matriculas.*
- 1.6. Nombre del autor de la tesis: *Dr. Pizarro Ramírez Juan Rosaly*
- 1.7. Nombre del instrumento a validar: *Cuestionario*

##### II. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE																			
		BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA							
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																			X	
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																	X			
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																			X	
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																			X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión pública.																	X			
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																X				
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																	X			
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																X				
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																	X			
TOTAL																		160	340	160	90

##### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Listo para la aplicación

##### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

*87*

Lugar y fecha: Chiclayo 26 de junio del 2020

*[Firma]*  
FIRMA DEL EXPERTO

DNI. 16779036



### INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: *Diafano Pérez Vega*
- 1.2. Grado académico que ostenta : *Mg. en Gestión Pública*
- 1.3. Institución donde trabaja : *Municipalidad de José Leonardo Ortiz*
- 1.4. Experiencia laboral (años) : *22 años*
- 1.5. Título de la tesis : *Plan de capacitación en el Sistema Integrado de Administración Financiera para la rendición de cuentas*
- 1.6. Nombre del autor de la tesis : *Lopez Ramírez Joan Rossaly*
- 1.7. Nombre del instrumento a validar: *Cuestionario*

#### II. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																		X		
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																			X	
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																		X		
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																		X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión pública.																			X	
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																		X		
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																	X			
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																		X		
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																		X		
TOTAL																			95	540	285

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Listo para la aplicación

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

91

Lugar y fecha: Chiclayo 26 de junio del 2020

  
 FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 40698543

**INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**I. DATOS INFORMATIVOS:**

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: *Mg. León Sachay Maritza*  
 1.2. Grado académico que ostenta: *Mg. en derecho penal*  
 1.3. Institución donde trabaja: *Procuraduría de la Municipalidad de José Leonardo D*  
 1.4. Experiencia laboral (años): *10 años*  
 1.5. Título de la tesis: *Plan de capacitación en el Sistema Integrado de Administración*  
 1.6. Nombre del autor de la tesis: *Financiero para la rendición de cuentas en el Hospital Justo*  
 1.7. Nombre del instrumento a validar: *Cuestionario* *Dr. Lopez Ramirez Joan Rossaly.*

**II. ASPECTOS A VALIDAR:**

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																			X	
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																	X			
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																			X	
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																			X	
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																	X			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión pública.																X				
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																X				
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																			X	
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																			X	
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																			X	
TOTAL																					160

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

Listo para la aplicación

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

88

Lugar y fecha: Chiclayo 26 de junio del 2020

  
**FIRMA DEL EXPERTO**

DNI: 42869445

## Análisis de confiabilidad de los instrumentos

Variable dependiente: Rendición de viáticos

Como primer paso se reconoce el nivel de confiabilidad que tiene la información obtenida de la aplicación de los instrumentos, en este caso sobre el cuestionario de la rendición de viáticos, mencionando tener un puntaje de 0.798 del análisis de la muestra piloto de 10 sujetos de estudio de 16 ítems propuestos, percibiendo una confiabilidad aceptable para continuar con la investigación. (ver siguiente tabla)

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
798	16

Teniendo en consideración la siguiente base de datos:

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics Editor de datos interface. The title bar indicates the file is \*ALFA JOAN.sav [ConjuntoDatos1]. The menu bar includes Archivo, Editar, Ver, Datos, Transformar, Analizar, Gráficos, Utilidades, Ampliaciones, Ventana, and Ayuda. The toolbar contains various icons for file operations and data manipulation. The main window displays a data table with 16 variables (D1\_VD\_P1 to D3\_VD\_P16) and 11 rows of data. The status bar at the bottom indicates 'Visible: 16 de 16 variables'.

	D1_VD_P1	D1_VD_P2	D1_VD_P3	D1_VD_P4	D1_VD_P5	D1_VD_P6	D1_VD_P7	D1_VD_P8	D2_VD_P9	D2_VD_P10	D2_VD_P11	D2_VD_P12	D3_VD_P13	D3_VD_P14	D3_VD_P15	D3_VD_P16
1	1.00	2.00	3.00	4.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	1.00	1.00
2	2.00	2.00	3.00	4.00	2.00	3.00	3.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	3.00	1.00	1.00	1.00
3	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	3.00	1.00	1.00	3.00	1.00	2.00	1.00
4	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	4.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
5	1.00	1.00	2.00	3.00	3.00	3.00	1.00	4.00	3.00	4.00	3.00	1.00	4.00	3.00	2.00	2.00
6	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	3.00	3.00	4.00	2.00	1.00	2.00
7	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00	4.00	1.00	1.00	3.00	1.00	1.00	1.00
8	2.00	1.00	2.00	3.00	2.00	1.00	1.00	3.00	4.00	5.00	2.00	4.00	3.00	5.00	1.00	3.00
9	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	4.00	2.00	1.00	4.00	2.00	1.00	2.00
10	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	1.00	3.00	1.00	2.00	2.00
11																

Así mismo, analizando el total de los encuestados, siendo estos los 27 servidores, se obtuvo un puntaje de 0.860 significando tener una confiabilidad alta.

#### Anexo 4: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
¿Cómo un plan de capacitación en el Sistema Integrado de Administración Financiera mejorará la rendición de viáticos, Hospital “Gustavo Lanatta Lujan” - Bagua?	<p>Objetivo general:</p> <p>Elaborar un plan de capacitación en el Sistema Integrado de Administración Financiera para la rendición de viáticos del Hospital “Gustavo Lanatta Luján” – Bagua.</p>	<p><math>H_1</math>: Un Plan de capacitación en el sistema integrado de administración financiera permite mejorar la rendición de viáticos del hospital.</p>	<p>Variable independiente:</p> <p>Plan de capacitación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Institucionalización</li> <li>- Administración de la función capacitar</li> <li>- Elementos para la capacitación</li> <li>- Plan de formación</li> </ul>	Rogers & Taylor (2015)
	<p>Objetivos específicos:</p> <p>a) Identificar el nivel de rendición de viáticos del Hospital “Gustavo Lanatta Luján” – Bagua.</p> <p>b) Diseñar el plan de capacitación en el Sistema Integrado de Administración Financiera.</p> <p>c) Validar el plan de capacitación</p>	<p><math>H_0</math>: Un Plan de capacitación en el sistema integrado de administración financiera no permite mejorar la rendición</p>	<p>Variable dependiente:</p> <p>rendición de viáticos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Control interno</li> <li>- Control administrativo</li> </ul>	Morantes (2014)

	en el Sistema Integrado de Administración Financiera para la rendición de viáticos, Hospital "Gustavo Lanatta Luján" - Bagua.	de viáticos del hospital.			
--	---	---------------------------	--	--	--



## Anexo 5: Autorización de la aplicación del instrumento



PERÚ  
Ministerio  
de Salud

HOSPITAL DE APOYO "GUSTAVO LANATTA LUJAN" - BAGUA



### "AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Bagua, 02 de julio del 2020

Dra. Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón  
DIRECTORA EPG-UCV-CH

ASUNTO: Aceptación de la investigación

Estimada Dra., es grato dirigimos a Ud. con la finalidad de indicar la aceptación de la realización para la investigación titulada "Plan de capacitación en el Sistema Integrado de Administración Financiera para la rendición de viáticos, Hospital "Gustavo Lanatta Lujan" - Bagua" a la Br. López Ramírez, Joan Rossaly, identificada con DNI N° 71060037, perteneciente al programa de estudio de Maestría en Gestión Pública.

Así mismo, agradecer a la universidad por brindarnos la oportunidad de poder ayudar e impartir los conocimientos de sus estudiantes para el desarrollo de la investigación.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD  
GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS  
HOSPITAL DE APOYO BAGUA

Dr. Miguel A. Guzmán Castañeda  
DIRECTOR EJECUTIVO  
CMP. 37.81 RNE. 25042

## Anexo 6: Resultados

Donde se obtuvo el siguiente resultado del estado de la variable dependiente:  
Rendición de viáticos

### SUMATORIA\_D1\_VD (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	12	44.4	44.4	44.4
	Regular	12	44.4	44.4	88.9
	Suficiente	3	11.1	11.1	100.0
	Total	27	100.0	100.0	

### SUMATORIA\_D2\_VD (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	14	51.9	51.9	51.9
	Regular	10	37.0	37.0	88.9
	Suficiente	3	11.1	11.1	100.0
	Total	27	100.0	100.0	

### SUMATORIA\_D3\_VD (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	15	55.6	55.6	55.6
	Regular	11	40.7	40.7	96.3
	Suficiente	1	3.7	3.7	100.0
	Total	27	100.0	100.0	

## **Anexo 7: Desarrollo de la propuesta**

### **I. Datos informativos**

1.1 Nombre de la propuesta: Mejorando el proceso de rendición de viáticos.

1.2 Institución beneficiaria: Hospital “Gustavo Lanatta Luján” – Bagua.

1.3 Lugar: Provincia de Bagua

1.4 Autora: Lopez Ramirez, Joan Rossaly

### **II. Justificación**

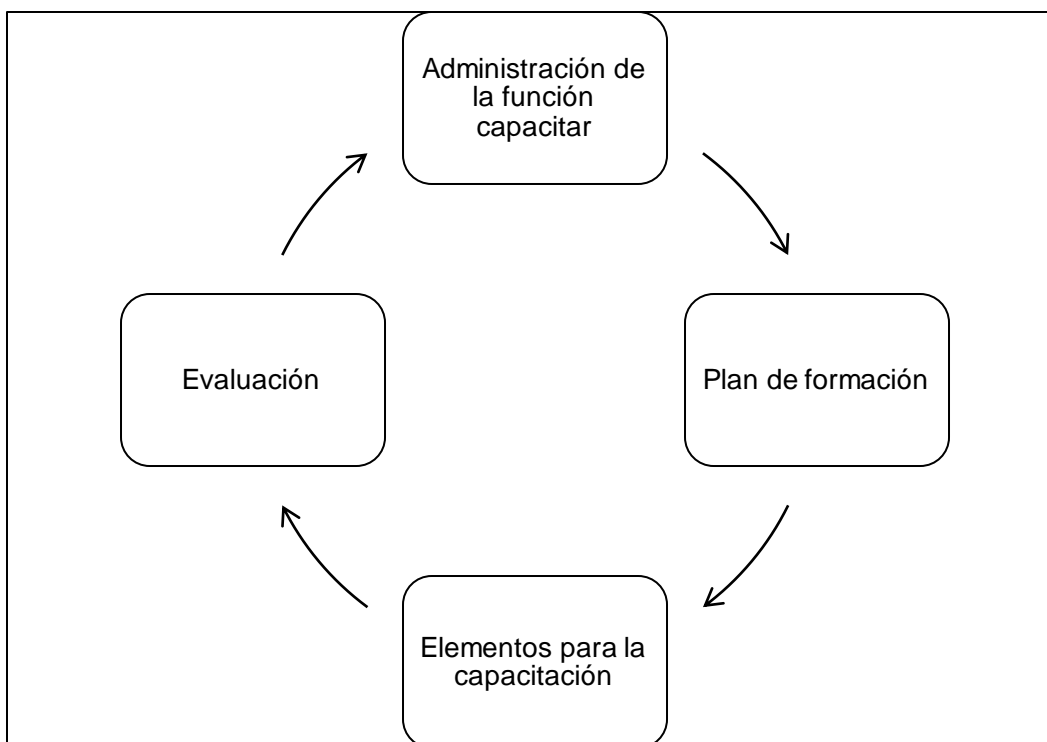
La propuesta es de suma relevancia poder elaborar el plan de capacitación en el Sistema Integrado Administración Financiera para mejorar el proceso de rendición de viáticos en del Hospital, asimismo, ayudar a reducir el déficit económico, y por consecuencia, evitar a un largo plazo no generar problemas legales y sanciones al momento de una supervisión o auditoría; así como la restricción de liquidez por parte del Gobierno regional de Amazonas.

### **III. Fundamentos teóricos**

La presente propuesta tiene como fundamento teórico la metodología de Rogers & Taylor (2015) que está compuesta por cuatro etapas para la gestión del plan de capacitación debido que se emplea en un modelo de interacción de actores, donde en el proceso de aprendizaje se brindará la búsqueda del vínculo entre jefe – colaboradores, mejorar la comunicación y reforzar sus debilidades sobre los aspectos intervinientes en el Sistema Integrado de Administración financiera.

**Figura.**

Metodología del diseño del plan de capacitación



Fuente: Rogers & Taylor (2015)

**IV. Objetivos**

**Objetivo general:**

Mejorar la rendición de viáticos en el Hospital "Gustavo Lanatta Luján" – Bagua.

**Objetivos específicos:**

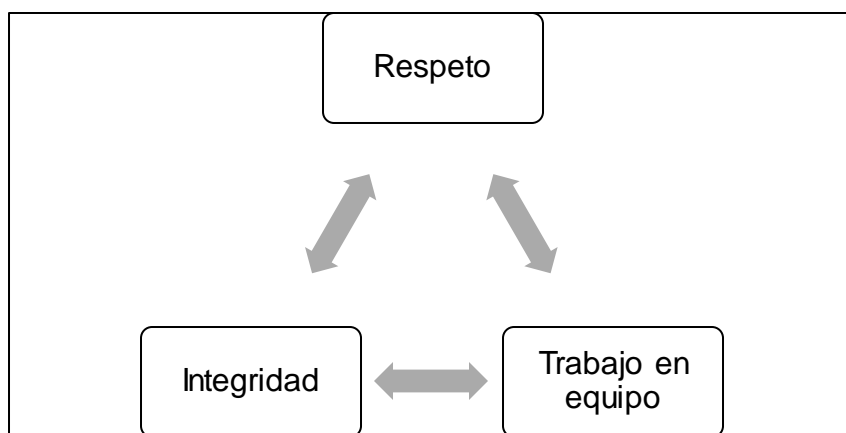
- a) Planificar el plan de capacitaciones
- b) Diseñar el plan de formación
- c) Evaluar el nivel de aprendizaje sobre las capacitaciones

## V. Principios

Los principios utilizados para el desarrollo de la propuesta:

### **Figura.**

Principios de la propuesta



Fuente: Elaboración propia

Para mayor entendimiento de los principios, se detalló lo siguiente:

- i. Respeto: se realizará a través de un trato adecuado sin distinción del rango que ocupe dentro del Hospital “Gustavo Lanatta Luján” - Bagua; así mismo, se busca respetar las opiniones de cada uno de los colaboradores intervinientes en el proceso de capacitación.
- ii. Trabajo en equipo: este principio ayudará a que los colaboradores creen vínculos para mejorar la comunicación entre ellos y faciliten el aprendizaje, apoyándose de manera constante, con el objetivo de lograr buenos resultados.
- iii. Integridad: permitirá que el colaborador sea ético y responsable con las actividades planificadas para asegurar el cumplimiento del objetivo propuesto en el plan de capacitaciones.

## VI. Descripción de la propuesta

La presente propuesta está conformada por diversos fundamentos teóricos como es el caso de la metodología de Rogers & Taylor (2015) donde se explica el manejo del plan de capacitación.

También, la propuesta tiene como justificación de estudio porque permite mejorar el aprendizaje en el manejo del Sistema Integrado de Administración Financiera, y tiene por principios claves, el respeto, trabajo en equipo e integridad.

Asimismo, se planteó estrategias con sesiones de capacitación como: inducción sobre aspectos básicos, manejo del módulo administrativo, respecto a la rendición, sobre los diversos aspectos de la directiva de viáticos y el llenado de los formatos 1, 2 y 3.

## VII. Estrategias

**Tabla:** Elaboración de estrategias

<b>Estrategias</b>	<b>Actividades</b>	<b>Metodología</b>	<b>Responsable</b>
Taller 1: Conociendo la visión, misión, organigrama y objetivos institucionales del Hospital "Gustavo Lanatta Luján" - Bagua.	<ol style="list-style-type: none"><li>i. Observan un video para reflexionar sobre el estado situacional de la institución.</li><li>ii. Realizan reflexiones.</li><li>iii. Identifican la misión, visión y organigrama institucional.</li></ol>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Video explicativo</li><li>• Dinámica grupal</li></ul>	Capacitador externo  Director del Hospital "Gustavo Lanatta Luján" – Bagua

<p>Taller 2: Aprendiendo el manejo del módulo administrativo, respecto a rendiciones (SIAF)</p>	<p>i. Elaboran fichas. ii. Leen trípticos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Video teórico</li> <li>• Video práctico</li> <li>• Dinámica de solución de casos sobre las rendiciones</li> </ul>	<p>Capacitador externo  Jefe del área de Tesorería</p>
<p>Taller 3: Conociendo el uso de la directiva de viáticos en mi institución.</p>	<p>i. Elaboran material dinámico y explicativo sobre la directiva de viáticos. ii. Exposición de casos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lluvia de ideas</li> </ul>	<p>Capacitador externo  Jefe del área de Tesorería.  Jefe de Recursos Humanos</p>
<p>Tema 4: Llenando con ética los formatos 1, 2 y 3.</p>	<p>i. Aprenden a llenar los formatos. ii. Casos prácticos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul>	<p>Capacitador externo  Jefe del área de Tesorería</p>

Fuente: Elaboración propia

## VIII. Diseño de los talleres.

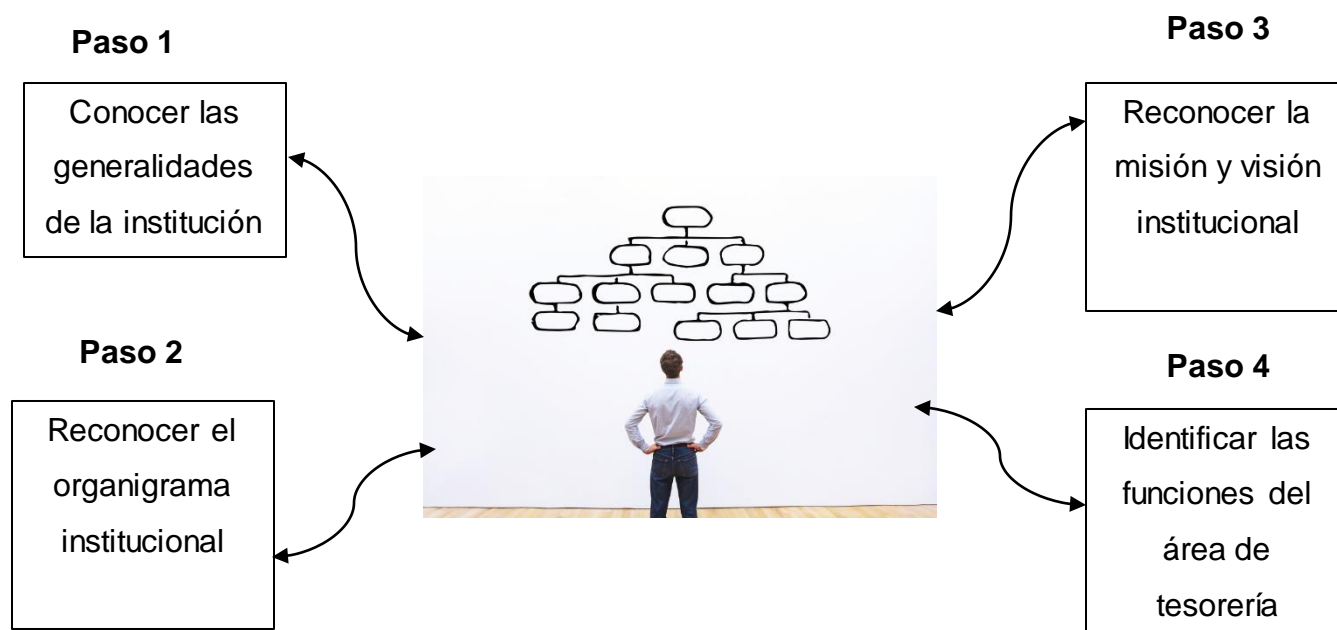
Para el diseño de los talleres se debe considerar los siguientes aspectos:

### TALLER 1

1. **Nombre del taller:** Conociendo la visión, misión, organigrama y objetivos institucionales.
2. **Fecha:** día/ mes/ año
3. **Horario:** \_\_ a \_\_
4. **Beneficiarios:** Servidores del Hospital “Gustavo Lanatta Luján” – Bagua.
5. **Procedimiento ilustrado:**

En el primer taller, se realizará un repaso de los aspectos generales sobre la institución y sus principales aspectos, entre ellos la determinación de la misión y visión, cuál es su organigrama del Hospital, así como cuales son las principales actividades que tiene el área de tesorería.

Figura: Esquema del taller 1



Fuente: Elaboración propia



Para mayor detalle del Hospital “Gustavo Lanatta Luján” – Bagua, se logra afirmar ser una unidad ejecutora que depende del Pliego (Gobierno Regional).

Asimismo, en el área de tesorería se realizan todos los pagos tanto a los proveedores como los trabajadores, donde muchos de esto deberán hacer comisiones de servicios y hacer referencias de pacientes a diferentes ciudades del país.

Donde al realizar ciertas funciones asignadas se les otorga viáticos para la satisfacción de sus necesidades en el desarrollo de sus actividades, por consecuente estos colaboradores deberán entregar rendiciones sobre la utilización oportuna de los recursos asignados.

## 6. Materiales, equipos y presupuesto

Los materiales empleados para la realización del taller 1 se muestran a continuación:

### Tabla:

Presupuesto del Taller 1

<b>Materiales</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo unitario</b>	<b>Costo total</b>
<i>Papelote</i>	5	0.5	2.50
<i>Plumones</i>	5	2.5	12.50
<i>Hoja bond</i>	20	0.10	2.00
<i>Impresiones</i>	15	0.20	3.00
<b>Total</b>		<b>17.5</b>	

Fuente: Elaboración propia

## 7. Propósito del taller:

El propósito de taller es reforzar los conocimientos básicos sobre los principales aspectos que tiene el Hospital “Gustavo Lanatta Luján” – Bagua, señalando cuál es su misión, visión, organigrama institucional y reconocer las funciones que se debe realizar en el área de tesorería.

## 8. Evaluación:

La evaluación del taller 1 se realizará mediante dos perspectivas, como son: escala de autoevaluación y escala de coevaluación, planteando las siguientes tablas de valoración:

### Escala de Autoevaluación

**Participante:** \_\_\_\_\_

**Tabla:**

Criterios de autoevaluación

<b>INDICADORES</b>	<b>Siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi nunca</b>
1. Respondo el total de preguntas planteadas			
2. Muestro una participación activa			
3. Pregunto en caso de no entender algún concepto			
4. Aprovecho mis errores para mejorar constantemente			

5. Tengo una actitud persistente			
----------------------------------	--	--	--

Fuente: Elaboración propia

### Escala de Coevaluación

**Participante:** \_\_\_\_\_

**Tabla:**

Criterios de evaluación según la capacidad del aprendizaje

<b>INDICADORES</b>	<b>Siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi nunca</b>
1. Presenta una actitud participativa			
2. Demuestra dominio del conocimiento impartido			
3. Brinda y respeta la opinión de sus compañeros			
4. Aprovecha sus errores para mejorar constantemente			
5. Posee una actitud persistente			

Fuente: Elaboración propia

## TALLER 2

1. **Nombre del taller:** Aprendiendo el manejo del módulo administrativo, respecto a rendiciones (SIAF).
2. **Fecha:** día/ mes/ año
3. **Horario:** \_\_\_ a \_\_\_
4. **Beneficiarios:** Servidores pertenecientes al área de tesorería
5. **Procedimiento ilustrado:**

En el segundo taller, se transmitirá un video teórico, respecto al módulo administrativo del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF), para que los servidores tengan una idea de cómo funciona este sistema; luego mediante videos prácticos ir explicando paso por paso, como se realiza una rendición de viáticos.

### Paso 1

Registro de las planillas de viáticos

### Paso 2

Identificación de meta presupuestal



### Paso 3

Clasificador de cuentas

### Paso 4

Aprobación de la rendición de la planilla de viáticos

Para mayor detalle se explica lo siguiente:

Dentro del módulo administrativo se encuentra la opción de rendiciones y reasignaciones, donde se realiza el registro de cada planilla de viáticos asignado, siendo realizada por cada uno de los colaboradores del Hospital “Gustavo Lanatta Luján; así mismo, en este módulo se deberá tener en cuenta la meta presupuestal y el clasificador que ha sido asignado para las comisiones de cada servidor.

**Figura:**

SIAF



## 6. Materiales, equipos y presupuesto

En el presente punto, se estima cuáles son los materiales empleados para la realización del taller 2, expresando tener el siguiente presupuesto:

**Tabla:**

Presupuesto del Taller 2

<b>Materiales</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo unitario</b>	<b>Costo total</b>
<i>Papelote</i>	5	0.5	2.50
<i>Plumones</i>	5	2.5	12.50
<i>Hoja bond</i>	20	0.10	2.00

<i>Impresiones</i>	30	0.20	6.00
<b>Total</b>		<b>20.5</b>	

Fuente: Elaboración propia

### 7. Propósito del taller:

El propósito de taller es reforzar los conocimientos y pautas sobre el uso del módulo administrativo del Sistema Integrado de Administración Financiera, con la finalidad de conocer el proceso que se realiza para una adecuada rendición, identificación de metas presupuestales y uso oportuno de clasificador para los diversos casos que se presenta de acuerdo al uso del recurso asignado.

### 8. Evaluación:

La evaluación del taller 2 se realizará mediante dos perspectivas, como son: escala de autoevaluación y escala de coevaluación, planteando las siguientes tablas de valoración:

#### Escala de Autoevaluación

**Participante:** \_\_\_\_\_

**Tabla:**  
Criterios de autoevaluación

<b>INDICADORES</b>	<b>Siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi nunca</b>
1. Respondo el total de preguntas planteadas			
2. Tengo una participación activa			
3. Apoyo a mi prójimo			
4. Aprovecho mis errores para mejorar constantemente			

5. Tengo una actitud persistente			
----------------------------------	--	--	--

Fuente: Elaboración propia

### Escala de Coevaluación

**Participante:** \_\_\_\_\_

**Tabla:**

Criterios de evaluación según la capacidad del aprendizaje

<b>INDICADORES</b>	<b>Siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi nunca</b>
1. Presenta una actitud participativa			
2. Demuestra dominio del conocimiento impartido			
3. Comprende con facilidad lo aprendido			
4. Reconozco con facilidad la meta presupuestal y clasificador.			
5. Aprovecha sus errores para mejorar constantemente			

Fuente: Elaboración propia

# FORMATO PARA LA VALIDACIÓN MEDIANTE LA TÉCNICA DELPHI

## ENCUESTA PARA LOS EXPERTOS

### I. PARTE: DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional:

De acuerdo a la investigación que está realizando el tesista, relacionado con la propuesta de **Plan de capacitación en el Sistema Integrado de Administración Financiera para la rendición de viáticos, Hospital “Gustavo Lanatta Lujan”- Bagua**, nos resultará de gran utilidad toda la información que al respecto nos pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicitamos muy amablemente, brinde la información requerida respecto a su experiencia profesional:

#### 1. Datos generales del experto encuestado:

- 1.1. Años de experiencia en la labor universitaria: 35 años.
- 1.2. Cargos que ha ocupado: Encargado del área de TI.
- 1.3. Escuela Profesional o empresa que labora actualmente: Gobierno Regional Lambayeque / UCV.
- 1.4. Años de experiencia como directivo en la educación o empresa: 35 años.
- 1.5. Grado académico: Magister en Administración de Negocios.

#### 2. Test de autoevaluación del experto:

- 2.1 Por favor evalúe su nivel de dominio acerca de la esfera la cual se consultará marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 y dominio máximo= 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- 2.2 Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.	X		
Su propia experiencia	X		
Trabajos de autores nacionales	X		
Trabajados de autores extranjeros	X		



Su conocimiento del estado del problema en su trabajo propio.	X		
Su intuición	X		

## II. PARTE: EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTOS

<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Mg. Edward Cárdenas del Aguila
--	--------------------------------

Se ha elaborado una propuesta denominada: **Plan de capacitación en el Sistema Integrado de Administración Financiera para la rendición de viáticos, Hospital “Gustavo Lanatta Lujan”- Bagua.**

Por las particularidades de la indicada propuesta es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con el ambiente ecológico, su contenido, estructura y otros aspectos.

Mucho le agradeceremos se sirva otorgar. Según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una **X** en la columna correspondiente. Las categorías son:

Muy adecuado (MA)  
 Bastante adecuado (BA)  
 Adecuado (A)  
 Poco adecuado (PA)  
 Inadecuado (I)

Si Ud. Considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, los autores le agradecerían sobremanera.

Gracias por su valiosa colaboración y aporte.

### 2.1. ASPECTOS GENERALES

Nº	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Denominación de la propuesta	X				
2	Representación gráfica de la propuesta	X				
3	Secciones que comprende		X			
4	Nombre de estas secciones		X			
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones	X				
6	Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones	X				
7	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio	X				

## 2.2.

## CONTENIDO

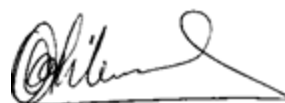
N°	Aspecto a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Denominación del programa, modelo, plan, etc. propuesto	X				
2	Coherencia lógica entre los componentes de la propuesta	X				
3	Presenta principios de gestión consistentes	X				
4	Fundamentación coherente y consistente	X				
5	Los objetivos expresan con claridad la intencionalidad de la investigación	X				
7	Fundamentos teóricos vinculados estrechamente al tema de investigación	X				
8	Presenta estrategias metodológicas coherentes	X				
9	Presenta esquema síntesis	X				

## 2.3. VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia	X				
2	Actualidad : La propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de estudio de investigación	X				
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación.	X				
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación	X				

Lugar Chiclayo, 11 de Agosto 2020

firma



DNI N° 16779036

Expreso mi gratitud por sus valiosas consideraciones:

Br Lopez Ramirez, Joan Rossaly, jlopezra20@ucwirtual.edu.pe , 936539672

# FORMATO PARA LA VALIDACIÓN MEDIANTE LA TÉCNICA DELPHI

## ENCUESTA PARA LOS EXPERTOS

### I. PARTE: DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional:

De acuerdo a la investigación que está realizando el tesista, relacionado con la propuesta de **Plan de capacitación en el Sistema Integrado de Administración Financiera para la rendición de viáticos, Hospital “Gustavo Lanatta Lujan”-Bagua**, nos resultará de gran utilidad toda la información que al respecto nos pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicitamos muy amablemente, brinde la información requerida respecto a su experiencia profesional:

#### 1. Datos generales del experto encuestado:

- 1.1. Años de experiencia en la labor universitaria: 10 años.
- 1.2. Cargos que ha ocupado: Procuradora de la Municipalidad de J.L.O.
- 1.3. Escuela Profesional o empresa que labora actualmente: Municipalidad de José Leonardo Ortiz.
- 1.4. Años de experiencia como directivo en la educación o empresa: 8 años.
- 1.5. Grado académico: Doctora en derecho Penal.

#### 2. Test de autoevaluación del experto:

- 2.1 Por favor evalúe su nivel de dominio acerca de la esfera la cual se consultará marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 y dominio máximo= 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- 2.2 Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.	X		
Su propia experiencia	X		
Trabajos de autores nacionales	X		
Trabajados de autores extranjeros		X	

Su conocimiento del estado del problema en su trabajo propio.	X		
Su intuición	X		

## II. PARTE: EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTOS

<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Mg. Maritza León Cachay
--	-------------------------

Se ha elaborado una propuesta denominada: **Plan de capacitación en el Sistema Integrado de Administración Financiera para la rendición de viáticos, Hospital “Gustavo Lanatta Lujan”- Bagua.**

Por las particularidades de la indicada propuesta es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con el ambiente ecológico, su contenido, estructura y otros aspectos.

Mucho le agradeceremos se sirva otorgar. Según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una **X** en la columna correspondiente. Las categorías son:

Muy adecuado (MA)  
 Bastante adecuado (BA)  
 Adecuado (A)  
 Poco adecuado (PA)  
 Inadecuado (I)

Si Ud. Considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, los autores le agradecerían sobremanera.

Gracias por su valiosa colaboración y aporte.

### 2.1. ASPECTOS GENERALES

Nº	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Denominación de la propuesta	X				
2	Representación gráfica de la propuesta	X				
3	Secciones que comprende	X				
4	Nombre de estas secciones	X				
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones	X				
6	Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones	X				
7	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio	X				

## 2.2. CONTENIDO

N°	Aspecto a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Denominación del programa, modelo, plan, etc. propuesto	X				
2	Coherencia lógica entre los componentes de la propuesta	X				
3	Presenta principios de gestión consistentes	X				
4	Fundamentación coherente y consistente		X			
5	Los objetivos expresan con claridad la intencionalidad de la investigación	X				
7	Fundamentos teóricos vinculados estrechamente al tema de investigación	X				
8	Presenta estrategias metodológicas coherentes	X				
9	Presenta esquema síntesis	X				

## 2.3. VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia		X			
2	Actualidad : La propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de estudio de investigación	X				
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación.	X				
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación	X				

Lugar Chiclayo, 11 de Agosto 2020

y Firma



DNI N° 42869445

Expreso mi gratitud por sus valiosas consideraciones:

Br Lopez Ramirez, Joan Rossaly, jlopezra20@ucwirtual.edu.pe , 936539672

# FORMATO PARA LA VALIDACIÓN MEDIANTE LA TÉCNICA DELPHI

## ENCUESTA PARA LOS EXPERTOS

### I. PARTE: DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional:

De acuerdo a la investigación que está realizando el tesista, relacionado con la propuesta **Plan de capacitación en el Sistema Integrado de Administración Financiera para la rendición de viáticos, Hospital “Gustavo Lanatta Lujan”-Bagua**, nos resultará de gran utilidad toda la información que al respecto nos pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicitamos muy amablemente, brinde la información requerida respecto a su experiencia profesional:

#### 1. Datos generales del experto encuestado:

- 1.1. Años de experiencia en la labor universitaria: 10 años.
- 1.2. Cargos que ha ocupado: Jefe de logística de la MDJLO.
- 1.3. Escuela Profesional o empresa que labora actualmente: Municipalidad de José Leonardo Ortiz.
- 1.4. Años de experiencia como directivo en la educación o empresa: 09 años.
- 1.5. Grado académico: Mg. en Gestión Pública.

#### 2. Test de autoevaluación del experto:

- 2.1 Por favor evalúe su nivel de dominio acerca de la esfera la cual se consultará marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 y dominio máximo= 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- 2.2 Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.	X		
Su propia experiencia	X		
Trabajos de autores nacionales	X		
Trabajados de autores extranjeros	x		

Su conocimiento del estado del problema en su trabajo propio.	X		
Su intuición		x	

## II. PARTE: EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTOS

<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Mg. Diafanor Pérez Vega
--	-------------------------

Se ha elaborado una propuesta denominada: **Plan de capacitación en el Sistema Integrado de Administración Financiera para la rendición de viáticos, Hospital “Gustavo Lanatta Lujan”- Bagua.**

Por las particularidades de la indicada propuesta es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con el ambiente ecológico, su contenido, estructura y otros aspectos.

Mucho le agradeceremos se sirva otorgar. Según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una **X** en la columna correspondiente. Las categorías son:

Muy adecuado (MA)  
 Bastante adecuado (BA)  
 Adecuado (A)  
 Poco adecuado (PA)  
 Inadecuado (I)

Si Ud. Considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, los autores le agradecerían sobremanera.

Gracias por su valiosa colaboración y aporte.

### 2.1. ASPECTOS GENERALES

Nº	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Denominación de la propuesta	X				
2	Representación gráfica de la propuesta	X				
3	Secciones que comprende		X			
4	Nombre de estas secciones	X				
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones	X				
6	Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones	X				
7	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio	X				

## 2.2. CONTENIDO

N°	Aspecto a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Denominación del programa, modelo, plan, etc. propuesto	X				
2	Coherencia lógica entre los componentes de la propuesta	X				
3	Presenta principios de gestión consistentes	X				
4	Fundamentación coherente y consistente	X				
5	Los objetivos expresan con claridad la intencionalidad de la investigación	X				
7	Fundamentos teóricos vinculados estrechamente al tema de investigación	X				
8	Presenta estrategias metodológicas coherentes	X				
9	Presenta esquema síntesis	X				

## 2.3. VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia	x				
2	Actualidad : La propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de estudio de investigación	X				
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación.	X				
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación	X				

Lugar Chiclayo, 11 de Agosto 2020

Firma 

DNI N° 40696543

Expreso mi gratitud por sus valiosas consideraciones:

Br Lopez Ramirez, Joan Rossaly, jlopezra20@ucvirtual.edu.pe , 936539672