



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

**Capacitación y Liquidación Financiera de Proyectos de Inversión
en una Municipalidad Provincial de la Región Cusco, 2020.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

CUSIPAUCAR LOZADA, JUAN (ORCID: [0000-0002-8957-4937](https://orcid.org/0000-0002-8957-4937))

ASESOR:

MG. SÁNCHEZ VÁSQUEZ, SEGUNDO VICENTE (ORCID: [0000-0001-6882-6982](https://orcid.org/0000-0001-6882-6982))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios y mi Niño de Praga, por darme las fuerzas necesarias en los momentos en que más los necesito y bendecirme con la posibilidad de caminar a su lado durante mi vida. A mi esposa y mis hijos, que son el motor y motivo para lograr mis objetivos y metas. A mis Padres, quienes me dieron todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi perseverancia y mi empeño y todo ello con una gran dosis de amor y sin pedir nunca nada a cambio.

Agradecimiento

Primero y como más importante, me gustaría agradecer al dueño de la prestigiosa Universidad Cesar Vallejo, por haberme dado la oportunidad de ser parte de sus estudiantados, a mi asesor de investigación Mg. Vicente Sánchez Vásquez, por su esfuerzo y dedicación, sus conocimientos, sus orientaciones, sus persistencias, su paciencia y sus motivaciones han sido fundamentales para mi formación como investigador, a mis profesores quienes inculcaron en mi un sentido de seriedad, responsabilidad y rigor académico sin los cuales no podría tener una formación completa como profesional y a todas las personas y amigos que colaboraron y me brindaron su apoyo incondicional para lograr mi objetivo.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas.....	vi
Índice de Figuras	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1 Tipo y Diseño de Investigación.....	21
3.1.1 Tipo de Investigación	21
3.1.2 Diseño de Investigación	21
3.2 Variables y operacionalización	21
3.2.1 Variables de estudio 1: la capacitación.	21
3.2.2 Variables de estudio 2: Liquidación financiera.....	22
3.3 Población, Muestra y Muestreo	23
3.3.1 Población	23
3.3.2 Muestra.....	23
3.3.3 Muestreo	24
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	24
3.4.1 Técnica	24
3.4.2 Instrumentos de Recolección de Datos	25
3.5 Procedimientos	25
3.5.1 Validez	25
3.5.2 Confiabilidad	25
3.6 Método de Análisis de Datos.....	26
3.6.1 Estadística Descriptiva.....	26
3.6.2 Estadística Inferencial	26
3.7 Aspectos Éticos	27
IV. RESULTADOS.....	28

4.1	Descripción de hallazgos de las variables de estudio.....	28
4.2	Datos sociodemográficos	30
4.3	Distribución de Frecuencias para las variables de la investigación	32
4.4	Prueba de hipótesis	40
V.	DISCUSIÓN	44
VI.	CONCLUSIONES	52
VII.	RECOMENDACIONES	54
	REFERENCIAS	55
	ANEXOS	61

Índice de Tablas

TABLA 1: <i>Muestra de trabajadores en una municipalidad provincial, región cusco área de liquidación.....</i>	24
TABLA 2 : <i>Resultados estadísticos para la variable de estudio 1: capacitación ...</i>	28
TABLA 3: <i>Resultados estadísticos para la variable de estudio 2: Liquidación Financiera</i>	29
TABLA 4: <i>Variable de estudio 1: capacitación</i>	32
TABLA 5: <i>Dimensión de estudio 1: administración</i>	33
TABLA 6: <i>Dimensión de estudio 2: innovación</i>	34
TABLA 7: <i>Dimensión de estudio: estratégica.....</i>	355
TABLA 8: <i>Variable de estudio 2: Liquidación Financiera</i>	36
TABLA 9: <i>Dimensión de estudio: Presupuesto.....</i>	37
TABLA 10: <i>Dimensión de estudio: Información contable</i>	38
TABLA 11: <i>Dimensión de estudio: Administración de obras</i>	39
TABLA 12: <i>Capacitación y liquidación financiera.....</i>	40
TABLA 13: <i>Administración y liquidación financiera.....</i>	41
TABLA 14: <i>Innovación y liquidación financiera.....</i>	42
TABLA 15: <i>Capacitación Estratégica y liquidación financiera.....</i>	43

Índice de Figuras

GRÁFICO 1: <i>Según edad</i>	30
GRÁFICO 3: <i>Según condición laboral</i>	31

Resumen

La investigación titulada “Capacitación y Liquidación Financiera de Proyectos de Inversión en una Municipalidad Provincial de la Región Cusco, 2020”, donde se ha planteado como problema ¿Qué relación existe entre la capacitación y la liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial, Región Cusco?, que permitirá determinar la relación entre las variables, También se tiene como objetivo general, determinar la relación que existe entre la capacitación y la liquidación financiera, así mismo es una investigación cuantitativa, de tipo descriptivo, básico sustantivo, diseño no experimental, correlacional – causal de corte transversal, también se utilizó La técnica de la encuesta, instrumento el cuestionario, el cuestionario fue validado por juicio de expertos, además se verificó el nivel de confiabilidad mediante el índice de Alpha de Cronbach, concluyéndose que es confiable el instrumento.

Los datos obtenidos tras la aplicación de los instrumentos de recolección, fueron organizados y presentados haciendo uso de tablas y gráficos estadísticos, así mismo los resultados obtenidos según el cuadro descriptivo y así mismo la prueba de hipótesis a través de Tau B de Kendall se tiene $P=0,05=\alpha < 0.966$, indica que la capacitación no se relaciona significativamente con la liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial.

Palabras claves: Capacitación, liquidación financiera

Abstract

The investigation entitled "Training and Financial Settlement of Investment Projects in a Provincial Municipality of the Cusco Región, 2020", where a problem has been raised: What relationship exists between training and financial settlement of investment projects in a Provincial Municipality, Cusco Region ?, which will allow to determine the relationship between the variables, It also has as a general objective, to determine the relationship that exists between training and financial settlement, likewise it is a quantitative research, descriptive, basic substantive, non-experimental design , correlational - causal cross-sectional, the survey technique was also used, the questionnaire instrument, the questionnaire was validated by expert judgment, in addition the level of reliability was verified using the Cronbach's Alpha index, concluding that the instrument.

The data obtained after the application of the collection instruments were organized and presented using statistical tables and graphs, as well as the results obtained according to the descriptive table and likewise the hypothesis test through Kendall's Tau B, we have $P = 0.05 = \alpha < 0.966$, indicates that training is not significantly related to the financial settlement of investment projects in a Provincial Municipality.

Keywords: Training, financial settlement

I. INTRODUCCIÓN

La liquidación financiera de proyectos es una actividad que ha estado en el tapete de las mesas de discusión en los últimos años, más que por la importancia de dicha actividad por el factor negativo con el cual ha sido manejado, vinculándose en muchos casos a factores de corrupción que han remecido los pilares de los estados en Latinoamérica, es importante también entender y la capacitación juega un factor determinante en esta actividad ya que al desconocerse de muchos elementos técnicos en el desarrollo de esta actividad se incurren en faltas que son generadoras de problemas económicos en las instituciones públicas y problemas legales en los funcionarios responsables.

Aguilar (2017) afirma que en los últimos años se han tenido muchos problemas con obras ejecutadas directamente en cuanto a los procesos de liquidación tanto en el aspecto técnico como financiero, pues muchas obras trabajadas bajo esta modalidad han sido concluidas físicamente, pero sin un informe técnico, financiero y administrativo, donde se pueda verificar el costo final de la obra, situación que a nivel administrativo trae serios problemas, pues mientras no tenga una liquidación completa no puede ser transferida al sector beneficiario, lo que ocasiona mayores costos en el mantenimiento.

Quispe, et al. (2021) mencionan que las personas desconocen los aspectos de la Ley N° 30225 Ley de contrataciones, pues no existe una cultura de información y manejo de un adecuado en la elaboración de una liquidación de obras ya sea en el aspecto técnico o financiero, muchas veces producto de una burocracia mal implementada al efectuar la liquidación, situación que se viene observando en gestiones ediles tanto regional y local.

Como se ha mencionado a nivel del Perú han sido un sin número de problemas presentados con motivo de un inadecuado manejo en la liquidación financiera de proyectos factor que ha generado una gran pérdida económica al estado peruano y sus instituciones las cuales hubiesen podido disponer de mayor y mejor manera de dichos fondos a favor del desarrollo de su sociedad. Resulta pues necesario entonces conocer y manejar a profundidad los conceptos de dichas variables de modo tal y se puede entender en toda su magnitud el análisis de la problemática en función de los mismos para tal efecto se considera la capacitación según Vallejo

(2016), como el proceso de ampliar las habilidades y conocimientos de las personas, dándoles las herramientas para hacerlos más eficaces y aporten para cumplir objetivos planeados por la institución.

La finalidad de enseñar a las personas es influenciar en los comportamientos de los mismos a fin de que se incrementen sus resultados en cuanto al desempeño y productividad en sus funciones, lo que ayudará a reducir de una manera amplia el problema que se viene teniendo en temas del manejo en la liquidación financiera de proyectos dentro de las instituciones, situación que en la municipalidad no se viene dando, evidenciándose que muchas de las personas de dicha institución, no saben cómo realizar una liquidación financiera, pues no cuentan con la capacitación correspondiente para dicha labor, cometiendo errores que se pueden evitar en los informes correspondientes como lo considera Salinas, et al. (2010).

Sajama (2018) refiere que son actividades que se realizan con el fin de fijar el costo verdadero del proyecto y poder demostrar que el costo ha sido realizado de acuerdo con el presupuesto aprobado para dicha obra, proceso que es importante para confrontar la parte financiera con documentos adjuntos y determinar cuánto es el gasto real de dicho proyecto realizado.

Conociendo dichos conceptos se puede profundizar en el análisis mencionando que efectuar una liquidación de obras en la entidad edil del Cusco hay un historial el cual ha generado algunas situaciones problemáticas tanto para la institución como para funcionarios en muchos casos por desconocimiento o falta de capacitación y en otros casos por factores seguramente particulares no han sabido orientar de manera adecuada dichos procesos con la consecuente carga legal y de responsabilidad que ello ha generado tanto a la institución como los mencionados funcionarios.

Cuando realizamos un análisis en particular sobre la liquidación financiera de obras se puede apreciar que en lo que respecta a la ejecución financiera no hay un manejo adecuado en lo que respecta a los devengados y girado de compromisos realizados y el pago de los mismos siendo este un origen en la causa de la futura problemática, en lo que respecta a recepción de obra y muchas ocasiones se ha visto descuidado el cumplimiento de cronogramas y el desarrollo de la entrega parcial en las mismas en cuanto al presupuesto ejecutado no necesariamente los

porcentajes y compromisos se ajustan a la realidad en el desarrollo del proyecto lo que genera finalmente que la conciliación contable presente índices y cifras presupuestales así como porcentaje de cuentas bancarias en muchas ocasiones con conflicto y muy alejadas de la realidad de gasto en obra.

En tal contexto de análisis de la problemática se plantea la siguiente situación problemática, problema general:

¿Qué relación existe entre la capacitación y la liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial, Región Cusco 2020?

Problemas específicos:

¿Cómo es la capacitación del personal en temas de liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial, Región Cusco 2020?

¿Cómo es la liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial, Región Cusco 2020?

¿Qué relación existe entre la organización administrativa de capacitaciones y la liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial, Región Cusco 2020?

¿Qué relación existe entre la innovación en la capacitación y la liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial, Región Cusco 2020?

¿Qué relación existe entre la capacitación estratégica y la liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial, Región Cusco 2020?

La situación problemática planteada, tiene justificación, Inicialmente porque el presente trabajo se ciñe a los lineamientos de investigación establecidos en la Universidad teniendo relación con la gestión de políticas públicas al ser el tema un factor directamente relacionado ha dicho lineamiento, del mismo modo se justifica teóricamente puesto que los autores que se consideran, abordan científicamente y de manera estructurada ambas variables, donde proponen alternativas que dan soporte a la presente investigación.

De igual forma se justifica en un contexto práctico puesto que los resultados obtenidos podrán ser elemento de análisis, retroalimentación y posibles tomas de

decisiones por parte del sujeto motivo de investigación o de otros conceptos contextos que presenten similares características en su problemática, finalmente se justifica metodológicamente puesto que la misma se realiza en un estricto seguimiento de una secuencia metodológica correlacional y cuantitativa, para lo cual se ha construido un instrumento que permitirá una óptima recolección de información.

Así mismo con el fin de investigar de manera ordenada esta problemática observada, se propone como objetivo general:

Determinar la relación que existe entre la capacitación y la liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial, Región Cusco, 2020.

Así mismo los objetivos específicos propuestos son:

Describir la capacitación del personal en temas de liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial, Región Cusco, 2020.

Describir la liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial, Región Cusco, 2020.

Determinar qué relación existe entre la organización administrativa de capacitaciones y la liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial, Región Cusco, 2020.

Determinar qué relación existe entre la innovación en la capacitación y la liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial, Región Cusco, 2020.

Determinar qué relación existe entre la capacitación estratégica y la liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial, Región Cusco, 2020.

Finalmente, se planteó como hipótesis general:

La capacitación se relaciona significativamente con la liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial, Región Cusco, 2020.

Hipótesis específicas:

La capacitación es baja en el personal en temas de liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial, Región Cusco, 2020.

La liquidación financiera de proyectos de inversión es inadecuada en una Municipalidad Provincial, Región Cusco, 2020.

Existe relación significativa entre la organización administrativa de capacitaciones y la liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial, Región Cusco, 2020.

Existe relación significativa entre la innovación en la capacitación y la liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial, Región Cusco, 2020.

Existe relación significativa entre la capacitación estratégica y la liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial, Región Cusco, 2020.

II.MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, se encontraron los siguientes antecedentes:

Rodríguez (2015), en su investigación tiene como fin ofrecer un sistema de enseñanza que sirva como instrumento para las gerencias y empleados de las oficinas administrativas del Servicio Autónomo Instituto de Altos Estudios Dr. Arnoldo Gabaldon, se enmarcó en el método científico, y la población fue constituida por los trabajadores administrativos que laboran, y conforme a información entregada por esta entidad comprende a un numero de 170 trabajadores. La conclusión que tuvo el autor es que el producto esperado no se cumple totalmente, frente a la falta de convicción, influencia y desempeño de los trabajadores, lo que merece la verificación revisión y la investigación de la gerencia y participación de los directivos de la entidad con la finalidad de implantar acciones necesarias para asegurar la disponibilidad de la genialidad de las personas.

Medina (2014) en su tesis: cuyo objetivo del trabajo es, trazar un plan de enseñanza para las personas que trabajan en la PCMND, en base a la referencia de regreso a la inversión, ROI, se usara una metodología para el crecimiento de este proyecto se formó por técnicas pormenorizados en el desarrollo de la metodología que será aplicada a los objetivos estratégicos planteados en el boceto del plan de enseñanza, y se aplicaron cuestionarios para las entrevistas de los encargados de las áreas administrativas de la Planta Central del MDN, y puntualizar que objetivos se requieren y con la contribución de eventos de enseñanza. Según los resultados, la figura metodológica se simplifico en identificar una detección adecuada de enseñanza, en tal significado, esto ayudo para que los métodos de enseñanza mencionados, en su totalidad logren ser analizados a través del nivel de empleo e impacto, con el fin de aplicar acciones de progreso.

Rebolledo (2014) elaboro una tesis: cuyo objetivo es saber el estado real de la capacitación de empleados estatales en otras academias o institutos con la finalidad de lograr aprendizajes para la Academia de Capacitación Municipal y Regional. Los resultados a los que se llegara en la Academia de enseñanza Municipal y Regional, tienen un papel importante, como un plan en los municipios de la nación, lograr que el potencial humano competente dentro de los directores ediles. Por ello se tiene una amplia experiencia y sendero recorrido en otras

entidades públicas, internamente y fuera de la nación, en varios países de los cuales se adquirieron experiencia y enseñanzas.

Ríos (2012) elaboro la investigación, cuyo objetivo fue precisar la repercusión de los programas de entrenamiento en la complacencia del servicio de la organización Compusistemas de la ciudad de Quetzaltenango, la metodología a usar ha sido de tipo no experimental, de subtipo correlacional causal, en una población de 80 clientes a investigar. En las conclusiones del estudio se lograron identificar algunos aspectos relevantes relacionados a la mejor atención a los clientes, de la misma forma los sujetos de estudio coinciden en la incidencia de los programas de entrenamiento en los servicios que ofrecen, indicando que sí los trabajadores están debidamente capacitados, se reflejara en el entusiasmo que logren demostrar en la atención a los clientes.

Pérez (2020) en su investigación con el objetivo de examinar los procedimientos y requerimientos que se necesitan en la realización de obras de inversión de la entidad edil de Quetzaltenango, la metodología es explicativa y se basa en un estudio que busque el porqué de los hechos, constituyendo relaciones de causa y efecto. Basado en la metodología de análisis estadístico, en cuanto a la población se tomó en cuenta a la Entidad Edil de Quetzaltenango 2016-2020, alcalde edil y 2 empleados de la Dirección de Planificación de Quetzaltenango. Un resultado fundamental en esta investigación que es el estudio de instrumentos y sujetos que forman parte en la temporalidad de la ejecución presupuestal de la entidad edil de Quetzaltenango en el 2017, finalizando con la elaboración de un instrumento llamado ruta crítica, la cual tiene la finalidad primordial de agilizar la forma de elaborar la formulación de proyectos ediles.

Los antecedentes nacionales encontrados son:

Garrafa (2019) en su investigación tuvo como objetivo fundamental decidir cómo anda el procedimiento de culminación de una Liquidación Financiera en proyectos realizados directamente en la Región del Cusco, se usó la metodología cuantitativo-estadística diseño no experimental descriptivo, la muestra estuvo formada por empleados con contrato laboral en la oficina de supervisión y liquidación, en total, en lo concerniente a la población una cantidad de 35 empleados. En conclusión, menciona que la falta de presupuesto, falta de personal con experiencia y las

normas son causas que impiden el real cumplimiento del proceso de liquidación. Martínez (2017) en su investigación cuyo objetivo general fue determinar de qué forma las obras ejecutadas directamente inciden en el desarrollo de la liquidación técnico financiera de la Entidad Edil Distrital de Vilcabamba, Cusco 2017.

Muestra un perfil cuantitativo, y tomara en cuenta una exploración tipo básico descriptivo y diseño correlacional diseño no experimental, concluyendo que el grado positivo y/o negativo de cada variable donde se busca juntar las 2 variables, Obras ejecutadas directamente y su Liquidación Técnica Financiera. La muestra tuvo 42 empleados. El estudio llevo a determinar que las obras ejecutadas directamente tienen realce en la Municipalidad Distrital, se aprecia en la tabla N° 9 la muestra que es 45,2% de los empleados, pusieron la alternativa buena, otros 42,9% pusieron la alternativa regular, otros 9,5% marcaron la alternativa mala y solo el 2,4% marcaron muy bueno.

Pereyra (2017) efectuó una investigación: que tiene como finalidad saber cuál es el Nivel de cumplimiento del desarrollo de la liquidación técnico financiero de obras en el Gore de Lima ejercicio 2015, es de tipo descriptiva, y la muestra lo integraron 80 empleados del Gore Lima a quienes se les administro una encuesta que fue un cuestionario de 30 preguntas; El resultado general obtenido muestra que el 82,5% de empleados de la entidad Regional de Lima captan que la elaboración de la liquidación es malo, mientras que el 17,5% percibe en un nivel razonable.

Rivas (2019) presentó la tesis: cuyo objetivo fue, saber qué relación existe entre la Ejecución de Proyectos de Inversión con la Ejecución de proyectos de Electrificación Rural en el Perú, en el año 2017, el tipo de investigación desarrollado fue el básico, descriptivo y correlacional y la muestra es el total de miembros y especialistas conformantes del actual (Ministerio de Energía y Minas, 2013). Los resultados indican que las ejecuciones de proyectos de inversión necesitan utilizar una metodología secuencial rigurosamente desarrollada, con la finalidad de garantizar si en la fase de pre factibilidad de una obra, requerimientos y presupuestos son viables; sabiendo que muchas entidades públicas tienen como función de ejecutar sus proyectos de inversión, pese a que estas tengan deficiencias.

Hernández (2018) mostro la tesis: con el objetivo de ver qué relación hay con la enseñanza laboral y el deber de los empleados de la Municipalidad Provincial de Chíncha-Ica, 2018, sustentando como una investigación tipo no experimental se usó el diseño descriptivo correlacional, también, la muestra lo conformaron 113 empleados de la entidad edil, 2018 y la muestra finalmente quedo en 87 empleados que fueron seleccionados con la utilización de la técnica del muestreo probabilístico. Al ver los logros de la investigación se aprecia que existe una relación positiva por parte de la entidad con la enseñanza y el deseo de organización entre los empleados de la entidad edil. Apreciaremos en el coeficiente de correlación Rho Spearman de $r = 0,678$ y un nivel de significancia de 0,000 menor a la región critica 0,05.

Cuando se habla de la variable de estudio debemos mencionar la liquidación financiera según según Illanez (2012) es un proceso de determinar cuál es el costo del proyecto, que realiza una institución pública, asimismo se verifica la conformidad del cumplimiento de acciones realizadas en su gasto presupuestal, este proceso es de gran importancia porque se identifica la ejecución financiera a detalle y especifica de toda la documentación, y sirvan de sustento, para los pagos de personal bienes y servicios, así como otros gastos genéricos que hayan servido en la ejecución del proyecto, en este proceso se considera también la evaluación detallada de los gastos realizados desde la pre inversión, aprobación del expediente y si es que hubiera sido necesario realizar otros gastos también deben ser considerados, hasta la liquidación del mismo.

Según Medina O. (2020) de la liquidación técnica y financiera, podemos decir que la financiera está orientado al gasto económico en la realización o ejecución de la obra donde se inicia con los documentos requeridos a las áreas u oficinas como contabilidad, que alcanza la ejecución de gastos a detalle tanto como el gasto financiero y presupuestal, este proceso administrativo, está dirigido por las comisiones que se designan en las instituciones públicas, para que se realicen o determinen con objetividad de los trabajos realizados en la ejecución de obras y así también determinar a detalle los gastos realizados o las inversiones ejecutas en las obras y proyectos.

Cuando nos referimos a liquidación de obras citamos a Seminario (2012) quien refiere que es un proceso propiamente administrativo donde la liquidación técnico y financiero es realizado por una comisión liquidadora, cuyo objetivo es determinar la cantidad de gasto o inversión realizada en la ejecución de la obra, este proceso también es conocida como la culminación de la obra, la finalización de la ejecución técnico financiero, que este bajo los términos y normas legales, emitidas por la Contraloría de la Republica, así también estén dentro del marco normativo de otras disposiciones legales que ayuden a identificar cuanto es lo que se ha gastado en la ejecución de proyectos.

El proceso de liquidación, también se puede considerar como un conjunto de acciones, que se realizan para determinar todos los procesos de gasto en la parte financiera y acciones en la ejecución técnica, de tal forma que se hayan cumplido con la programación de acciones y se hayan alcanzado las metas programadas en la ejecución de la obra.

También, cuando nos referimos liquidación de obras por administración directa, está formado por un conjunto de mecanismos financieros que nos llevan a elaborar un documento de liquidación técnico financiero con el fin de saber cuánto es la inversión efectuada en los proyectos ejecutados bajo dicha modalidad, lo que nos permitirá conocer el monto que se ha ejecutado que finalmente será examinado por un comité especializado.

Las obras públicas podemos decir que son las acciones y actividades donde se realizan las labores de construcción civil, que son ejecutadas en un proyecto los cuales se tiene que contar con: Dirección Técnica, expediente aprobado, recursos humanos calificados, materiales y bienes, servicios de terceros, también contar con la maquinaria suficiente para ser ejecutados con cargo a un presupuesto aprobado, de un presupuesto financiero programado y comprende también rehabilitar, mejorar, conservar, mantenimientos, reparaciones y demoliciones de bienes inmuebles; también ejecutar proyectos públicos de infraestructura, en la zonas urbanas y rurales, también pueden efectuar otro tipo de construcciones que son necesarias para cumplir con las metas trazadas en la entidad Illanez (2012) .

Se tiene 4 modalidades de ejecución de obras: Administración Directa, Contrata, Encargo, Obras por Impuestos.

Cuando se ejecutan obras públicas es la institución la que decide desde la elaboración del expediente técnico, bajo que modalidad se va a ejecutar el proyecto.

Cuando nos referimos a obras por administración directa, decimos que es cuando le entidad decide ejecutarlo, pero para esto se tiene que tener con asesoramiento técnico, personal técnico, personal operativo, mano de obra directa o indirecta, trabajadores que se encarguen de todo el manejo administrativo, maquinaria y equipo, y cuando sean conveniente y este considerado en el expediente técnico se podrá alquilar maquinaria y equipo, así como otros bienes y servicios que van a ser necesarios para ejecutar estos proyectos y ponerlos en marcha. Por consiguiente, los organismos públicos pueden ejecutar proyectos directamente, solo cuando contemple lo mencionado líneas arriba.

Así mismo obras por contrata, son aquellos proyectos que son ejecutados por terceros, contratistas comienza con la firma de un contrato que será celebrado entre el contratista y la entidad y se ejecutara un proyecto determinado, una vez firmada el contrato la entidad tiene la obligación de pagar el valor del proyecto ejecutado el cual antes ha sido adjudicado a través de un concurso o proceso de selección y se encuentra delineados dentro del marco normativo.

Las obras por encargo, se daba con mucha frecuencia entre Municipios Provinciales y Distritales, pero a partir del año 2010, solo se puede dar a nivel de pliegos, tiene la forme de una ejecución indirecta, y para que se ejecute se tiene que firmar un convenio entre 2 entidades, a una se le denominara “encargada” y a la otra “encargante” quien tendrá que entregar los recursos presupuestarios para dar inicio al proyecto.

Actualmente las obras por impuesto son proyectos que se está dando con mucha frecuencia tanto los gobiernos regionales, así como en gobiernos locales, es cuando las empresas privadas entran en conversaciones con entidades públicas, para que las primeras puedan ejecutar proyectos, claro que los gastos efectuados por estas empresas serán descontadas hasta el 50% de su impuesto a la renta, significa que cuando se culmina el proyecto la empresa privada solicita un Certificado de Inversión Pública Regional y Local, lo que será presentado al MEF que formara parte de pago de su impuesto a la renta.

El proceso de capacitación, es parte estratégica de la educación que se debe de aplicar en una forma organizada y estructurada a través de un sistema, donde el personal o recursos humanos pueda adquirir y desarrollar nuevos conocimientos destrezas y habilidades específicas que estén relacionados en el trabajo que cumplen, este proceso debe ser parte del desarrollo de cada persona que le sirva en la vida cotidiana para poder desenvolverse como un individuo capaz de enfrentar a las situaciones que se le presenten, así mismo implica como un conjunto de sucesiones de condiciones que ayuden a mejorar la calidad de resultado de los trabajos que realiza, optimizando y ampliando la eficiencia y eficacia en el proceso laboral y cumplimiento de objetivos dentro de una institución o centro de trabajo Chiavenato (2010).

También forma parte de un factor de mucha importancia donde los trabajadores y servidores de una institución o empresa puedan aportar una mejoría en su producción, este proceso de capacitación debe ser de forma constante que sirva para mejorar la eficiencia y así lograr niveles altos en la producción.

La existencia planificada de los procesos de capacitación en una institución o empresa de un factor de importancia, ya que facilita la objetividad del resultado, donde este plan de capacitación este compuesto de programas y proyectos estén relacionados entre sí para dar soporte técnico a todos los y trabajadores y colaboradores de las empresas o instituciones, para que puedan demostrar resultados positivos en sus trabajos independientemente e institucionalmente Hernandez & Gil (2019).

Cuando hablamos de capacitación y desarrollo personal citamos a Rodriguez (2000) se dice que es uno de los temas que sirve de utilidad en la actualidad en las instituciones públicas y privadas. Lo que quiere decir es que las empresas privadas deben de dar mayor importancia para que se encuentren en la vigencia de la competitividad, por ello es de gran importancia que cuenten con un plan de capacitación para sus trabajadores, por tanto, de deben de considerar como una moda sino como "signo de los tiempos"; donde la reacción de respuesta a un problema o necesidad sea de forma rápida e inmediata.

La capacitación proviene del adjetivo Capaz y este a su vez del latín "capere" que significa dar cabida, por tanto podemos decir que es un conjunto de procesos que

sirven para para desarrollar conocimientos, habilidades, actitudes de una persona, que ayude a mejorar el rendimiento en los resultados de su tareas dentro de la empresa o institución, también que ayude a ser más eficaz y mejore en la eficiencia de las tareas incrementando todo tipo de conocimientos empíricos y científicos de acuerdo a las características de su puesto de trabajo, según Dessler (2016).

La capacitación, en temas empresariales se dice que es una cultura que ayuda a reducir fracasos, siendo un proceso permanente muy importante dentro de la organización, que ayuda a incrementar la productividad, a través de la eficiencia y eficacia, así mismo toda capacitación planificada es tomar decisiones acertadas en bien de la organización según Honores, Jaramillo (2020).

Según KirsWayne (2014) refiere, cuando las empresas e instituciones, hacen inversion en recursos humanos o en su defecto en personas, se estaria tomando decisiones de trabajar con enfoque muy alto en poder resolver los problemas institucionales, internos y externos que afectan directa o indirectamente.

La administración de la capacitación es un complemento y factor que incide en las organizaciones actuales, asa mismo formas parte dentro de la administración de las empresas, este proceso o actividad de capacitaciones deben ubicarse en unos de los más importantes sitios dentro delos objetivos y acciones programadas de la empresa u organización, que una organización que actualiza a través de las capacitaciones a sus colaboradores, trabajadores y sus directivos se estaría encaminando a un mundo de competitividad, en consecuencia uno de los temas de gran significado y aporte en la sociedad moderna para las empresas es adiestrar o capacitar a sus recursos humanos, puesto que el reflejo de sus productos o servicios de una empresa esta sujetado al rendimiento o producto del trabajo de los recursos humanos que cuenta Rodriguez (2000).

La capacitación es también parte de los resultados de una empresa, que se articula entre la visión y la misión empresarial, como un proceso de fortalecimiento de los recursos humanos y para mejorar e innovar en los procesos de planificación y ejecución, por tanto, la capacitación es un elemento que diferencia entre las actividades clasificadas en inversión y gasto empresarial según Ulrich, Kryscynski et al. (2017).

Todo proceso de capacitación debe ser considerado como un conjunto de acciones y procesos para el mejoramiento de empresas donde cada organización cuenta con personas y recursos humanos capacitados, actualizados con habilidades y destrezas actualizadas y nuevas en muchas ocasiones, generando productos y servicios de calidad y competitivos en el mundo comercial, así mismo capacitar es una respuesta frente a las necesidades que se generan dentro de las funciones laborales según Parra (2016).

En consecuencia, la capacitación y preparación son términos comunes que se usan en la vida cotidiana; sin embargo, la preparación suele ser actividades que están diseñadas para volver más capacitado al personal y de esta forma incrementar el conjunto de su conocimiento y también incrementar la habilidad de cada persona o integrante de una empresa u organización de acuerdo a las funciones que realiza en su puesto de trabajo aumentando la efectividad en los resultados, como menciona Huselid (2001).

Estos dos términos de la capacitación y adiestramiento debemos diferenciar como términos similares, pero de fondo con definiciones específicas y diferentes como, la primera es que tiene que haber un nexo en el trabajo organizacional y la productividad, y la segunda es que es una mención a los adultos según Shona, Waters et al. (2017).

El proceso de capacitación, es la acción estratégica dentro de una organización, que deben utilizarla como una proyección de largo plazo, para que de esa forma tengan una visión más compleja, de tal forma que al analizarlo se proponga una nueva estructura que convierta a la organización o empresa en un sistema orgánica y se adecue a los nuevos retos del mundo globalizado. Este proceso debe ser como una propuesta de modernidad y vanguardia para las organizaciones y empresas enmarcados bajo los términos legales y técnicos que sean suficientes para reorganizar si es que fuese necesario, donde la prioridad sea el mejoramiento y la actualización de las personas que integran la organización o la empresa Rodríguez (2000).

Según Aldebaran Rosales (2020), indica que la capacitación debe formar parte de la cultura laboral dentro de una empresa, de tal forma que se entienda y se comprenda como inversión más que un gasto, en consecuencia el éxito

empresarial tendrá mayores posibilidades de alcanzarlo, así mismo este efecto ha de crear nuevas mejoras y cambios en la productividad empresarial.

El proceso de capacitación debe proponer la implementación de una infraestructura capaz de albergar todo el grupo humano de una empresa u organización, que a la vez la legislación este adecuada para dar cumplimiento y no se omita vacíos legales en las capacitaciones a todo el personal, garantizando a los directivos a tomar decisiones adecuadas y oportunas. Estos conjuntos de acciones se deben implementar por las personas que dirigen una institución o empresa promoviendo siempre los valores de una empresa u organización con un fin de proactividad según Beaven (2018).

Para la empresa será útil la capacitación de su personal por que ayudara a fijar de manera más sencilla los objetivos y metas, porque habrá la predisposición de enfrentar los nuevos retos de parte de los empleados, de tal forma que dentro de las empresas deben programarse y considerar capacitaciones que estén relacionadas con los objetivos institucionales, considerando temas y locaciones necesarias para la empresa o institución, la forma de capacitar a los trabajadores de ser con mucha responsabilidad, ya que el resultado de esta capacitación influirá con mucha incidencia en la marcha de las empresas y el cumplimiento de objetivos.

Según Mauro (2019), refiere que los recursos humanos es la parte fundamental de una empresa así como los mismos son parte fundamental de la fuerza laboral y productiva, considerando que se les facilita el proceso de capacitación para los colaboradores de una empresa industrial, la adopción de nuevos conocimientos hará que el trabajador este calificado para enfrentar nuevos desafíos.

La necesidad de una capacitación es importante según Dessler (2012) realizando un análisis se puede identificar que existe una necesidad de capacitar, puesto que es un factor y elemento importante para afrontar los nuevos retos en el puesto de trabajo, así mismo la empresa debe de hacer la indagación frente a los problemas que se presentan, si es necesario capacitar al personal, como una alternativa de solución frente a lo enfrentan, de tal modo que la empresa debe evaluar el rendimiento o resultado de los trabajadores si es que existe el decaimiento de sus rendimiento laboral, así mismo en una organización el análisis y evaluación debe ser constante, para conocer de manera más exacta y específica de los problemas

que se suscitan, y programar acciones de capacitación o actualización en temas referentes y relacionados frente a las deficiencias que pudieran presentar los trabajadores en su rendimiento.

Revisando los textos bibliográficos se encuentra una variedad de formas y métodos para evaluar la necesidad de capacitar a los trabajadores y entre ellas se puede mencionar como: analizar el desempeño de los trabajadores, verificación de los encargados o especialistas que supervisen, crear una bitácora de los trabajadores, realizar encuestas con instrumentos prácticos y fiables según Edmondson (2020).

Cuando una institución, requiere mejorar la calidad de servicios y bienes toda empresa o institución debe realizar evaluaciones después de un proceso de diagnóstico, lo cual es muy importante para poder identificar y comprobar si las capacitaciones programadas o ejecutadas han sido efectivas o no han dado resultados, de tal modo que los que dirigen la organización o empresa tomen nuevas medidas de capacitación para reforzar o retroalimentar según Perry (2020).

Para Estrada & Buendía (2010), todo proceso de evaluación se debe realizar con instrumentos bien estructurados, que permita demostrar resultados cuantificables, de tal forma que el instrumento de evaluación sea confiable, en cada proceso de capacitación, por tanto, no toda la capacitación se podrá medir con el mismo instrumento, así mismo se debe implementar nuevos instrumentos de evaluación para cada tipo de capacitación según sea programado.

Las evaluaciones se deben realizar en diferentes momentos, lo que nos permitirá extraer resultados más confiables que nos permita tomar decisiones acertadas para mejorar el rendimiento de los trabajadores, así mismo el proceso de evaluación debe ser organizada en forma jerárquica y según las funciones y temas que se hayan dado en la capacitación según Bock (2016).

Las evaluaciones se deben realizar en momentos específicos, como al inicio, en proceso y al final de todas las capacitaciones, de tal forma en el primer instante se podrá identificar las deficiencias de los conocimientos previos de los capacitados, considerando como una evaluación de las deficiencias previas, y el otro momento de evaluar es el proceso, para poder verificar como se desenvuelve y como aportan con sus acciones y desempeño durante la capacitación que pueda fortalecer en sus conocimientos adquiridos, y por último es de importancia evaluar después de haber

recibido la capacitación, que no ayudara a determinar con precisión, según los resultados extraídos luego de la capacitación según Thoren (2017).

Nos parece que es sumamente importante las actividades que desarrollaron con participantes que fueron un total de 1156 trabajadores de una empresa a quienes se les aplico encuestas y cuestionarios con preguntas abiertas para conocer sus experiencias profesionales, tenía algunas preguntas como identificar sus necesidades formativas, de hecho, con el fin de mejorar la calidad profesional de los trabajadores según Karagodina (2021).

En este artículo vemos lo que es la innovación de los trabajadores, este virus letal que nos afectó a nivel mundial ha logrado que las empresas tanto privadas como públicas despierten, ha sido un aviso para poner una mirada al futuro, especialmente se ha visto en los empleados públicos de más edad fue a los que más le ha chocado esta nueva forma de trabajo, he ahí que las empresas se dieron cuenta que había mucha automatización de parte del personal, es por eso que los trabajadores se dieron cuenta que necesitaban enseñanza, McNaboe (2019).

Muy pocos se preocupan del talento humano, pero aquellos que saben lo que significa eso ponen énfasis en su personal, incluso crean institutos de talento como el centro de excelencia de gobierno local, estas empresas que se preocupan del desempeño laboral se han dado cuenta que capacitando al personal se notado que los empleados tienen una recuperación frente a los cambios que se tiene con el avance de la tecnología, aunque siempre se nota que hay trabajadores que se sienten estresados, cansados, incluso en esta época actual que vivimos mencionan que si están trabajando es por servir a su comunidad aun cuando saben el riesgo de salud que enfrentan a diario, (GAUL, 2021).

Algunos alcaldes como reformas diversas dentro del marco institucional están tratando de poner en práctica, debido a que estas autoridades son las que desempeñan un papel sumamente importante frente a la sociedad. En este artículo se menciona a alcaldes españoles como líderes y la forma como logran sus papeles, estos líderes europeos y se nota que los papeles que cumplen con los políticos y trabajadores públicos son buenos para las reformas de gobierno, Salvador (2018).

En las entidades públicas y privadas existen profesionales que son los contadores, estos últimamente están logrando asesorar con conocimientos en tiempo real brindando a las empresas mayores estrategias. Se tiene un caso claro de un negocio en Minnesota donde aumentaron las ventas en los cierres de pandemia. Este comentario que se hace nos hace vislumbrar que dichos profesionales son un gran aporte en todas las áreas de una entidad pública y privada, Dennis (2021)

No hay texto más claro como el que se menciona en este artículo, como mencionar que el trabajo en las entidades públicas es aburrida, ineficiente, solo aquellos que tienen experiencia pueden dar veracidad de las ventajas que se tiene en el sector público. Todos saben cómo se selecciona al personal en las entidades públicas de ahí el gran error que cometen, en colocar gente sin capacitación. También se tiene conocimiento que las leyes que se tiene en las entidades públicas en la primera barrera para contratar personal capacitado, Carlozo (2020).

Es importante en las entidades tengas estrategias de trabajo, esto se logrará contando con personal capacitado, personal con talentos que las entidades no deberían de desperdiciar, estamos notando en estos artículos que las empresas les toman mucho valor a los profesionales contables, Knight (2020).

Enseñar a los trabajadores de una empresa es la fórmula ganadora, pero se nota que hay un abismo entre la empresa y los empleados, quienes al final se sienten desmotivados y hasta incluso se quieren retirar de la empresa. Pero la entidad no mide que existe un alto costo para que sean reemplazados y hay estudios que han demostrado que con transparencia y educación se puede dar una solución al problema, Armstrong (2020).

Comentario importante que hacen como ¿Dónde está la gente adulta?, significa que para el futuro las empresas tienen que pensar cual va a ser la mano de obra, por supuesto van a ser los jóvenes, a quienes se tiene que adiestrar, enseñar y capacitarlos, Brennan (2019).

Está claro que cualquier empresa que desee el éxito en el mercado ya sea privado o público depende mucho del aprendizaje, pero la mayoría de las personas no saben cómo aprender a ser los mejores, es decir se tiene que tener profesionales bien formados y deben tener un alto compromiso con el puesto que ocupan y con la entidad donde se desempeñan laboralmente. También es importante mencionar

que para que una persona aprenda tiene que manejar bien su comportamiento con el fin de romper esa barrera que bloquea el aprendizaje, Argeris (2019).

En cuanto a la epistemología de la problemática, se tiene que la presente investigación nos ha mostrado que la capacitación y la liquidación financiera es complejo, donde la investigación está limitada a demostrar factores complementarios que también influyen, como las políticas de gobierno y de gestión en la planificación de capacitaciones y los procedimientos de la liquidación financiera, en consecuencia la presente investigación solo muestra una parte de los elementos participantes de la capacitación y la liquidación financiera en la municipalidad provincial de la región del Cusco.

Respecto a la metodología, el tipo y diseño de la investigación nos ha orientado a aplicar la técnica de la encuesta, limitándonos solo a obtener la información desde el punto de vista del encuestado, sin embargo se debió de ampliar otras técnicas como el análisis documental, para demostrar en sí la cantidad de liquidaciones realizadas por tiempos de gestión o periodos fiscales, lo que nos hubiera ayudado a ampliar los resultados de la presente investigación.

Según los fundamentos teóricos y científicos, nos dan lineamientos y procedimientos para poder implementar y aplicar de forma adecuada la capacitación y la liquidación financiera como Hernández & Gil (2019), así mismo como Chiavenato (2010), que fundamentan conocimientos científicos para su aplicación adecuada, sin embargo las instituciones públicas no siempre toman como referencia estos lineamientos y procedimientos, si no se rigen por voluntades y decisiones políticas que en muchas ocasiones perjudica y obstruye los procedimientos administrativos en una gestión municipal, contrariando al procedimiento adecuado como se muestra en los resultados de la presente investigación.

En cuanto a los enfoques conceptuales en la presente investigación, se han encontrado definiciones que ayudaran a ampliar y entender mejor el contenido de la presente investigación como sigue.

Eficiencia, se refiere al nexo que existe entre bienes y servicios que son elaborados para dicho fin, en contraste con un estándar de rendimiento establecido (Vera M. 2011).

Eficacia, tiene relación por el logro de objetivos que han sido planteados, significa que realizar actividades permitirá alcanzar los logros trazados. La eficacia es una manera que logramos los objetivos o resultados (Vera M. 2011).

Gestión, consiste en procedimientos para lograr que la ejecución de un arreglo comercial o de un deseo cualquiera. Gestionar, por un lado, abarca las ideas de gobernar, obtener, guiar, ordenar una determinada situación (Vera M. 2011).

Gestión pública, entendiéndose por administración pública aquella labor que se efectúa dentro de los organismos públicos con la finalidad de cumplir objetivos del estado, está interviniendo en el planeamiento, ejecución en las entidades; a través del logro de insumos que permitirán la toma de decisiones de la entidad y que estos instrumentos sirvan para que tales decisiones se efectúen (Vera M. 2011).

Motivación, impulso que lleva a actuar para colmar necesidades

Planificación, consiste en organizar un conjunto de acciones las cuales se tiene que llevar a cabo para el cumplimiento de objetivos.

Recursos Humanos, son aquellos individuos con los que una entidad tiene para alcanzar y proceder de una forma acertada las acciones y tareas.

Sector Público, denominación que contrasta con sector privado para indicar propiedades o campos de interés del gobierno; y que se extiende a las actividades no lucrativas (Vera M. 2011).

III.METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

3.1.1 Tipo de Investigación

Esta investigación es de tipo aplicada, básico sustantivo, debido a que es aplicada porque está orientada a resolver los problemas planteados en la investigación y básico sustantivo por que las informaciones que se encuentren o se extraigan pasaran a ser conocimiento, según Sampiere, et al. (2014).

3.1.2 Diseño de Investigación

La investigación efectuada es no experimental, correlacional-causal de corte transversal, es considerado no experimental debido a que no habrá manejo en ninguna de las variables, asimismo descriptivo correlacional-causal porque se especifica las relaciones entre la variable de estudio 1 y variable de estudio 2 en un solo sentido, y de corte transversal por que la información es extraída en un momento determinado, según Sampiere, et al. (2014).

3.2 Variables y operacionalización

Para la presente investigación las variables de estudio han sido:

Variable de estudio 1: Capacitación

Variable de estudio 2: Liquidación financiera

3.2.1 Variables de estudio 1: la capacitación.

Definición conceptual

El proceso de capacitación, es parte estratégica de la educación que se debe de aplicar en una forma organizada y estructurada a través de un sistema, donde el personal o recursos humanos pueda adquirir y desarrollar nuevos conocimientos destrezas (Chiavenato, 2010).

Definición operacional

Es el factor que incide en las personas, que ayudan a perfeccionar y especializarse para la realización de actividades o tareas por cumplir, proceso que está constituido desde la organización administrativa, acciones de innovación y los procesos

estratégicos que se han de emplear para para adquirir y desarrollar los conocimientos y destrezas.

Dimensiones e Indicadores

Para la medición de la variable de estudio uno, se tuvo las siguientes dimensiones con sus indicadores.

- **Dimensión Administrativa**
 - Número de participantes en la capacitación
 - Capacitaciones programadas
 - Lineamientos de capacitación
- **Dimensión Innovación tecnológica**
 - Uso de equipos informáticos
 - Frecuencia de uso del Internet
 - Medios informáticos
- **Dimensión Estratégica**
 - Logros Personales
 - Logros Institucionales
 - Logros estratégicos

Escala de medición

Para la medición se hizo uso de la escala ordinal con las valoraciones:

Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca, Nunca.

3.2.2 Variables de estudio 2: Liquidación financiera

Definición conceptual

Es el proceso de realizar labores para poder saber cuál es el costo de ejecución de un proyecto, realizado por una institución pública (Illanez, 2012).

Definición operacional

Es el acto administrativo, que se realiza a través de una comisión o especialistas que parte desde la recepción de la obra, para determinar en forma objetiva la calidad trabajo realizado y gasto real invertido o realizado, de tal forma que se pueda realizar el análisis del presupuesto asignado en contraste con la información contable y presupuestal.

Dimensiones e Indicadores

Para la medición de la variable de estudio dos, se tuvo las siguientes dimensiones con sus indicadores.

- **Dimensión Presupuesto**
 - Presupuesto Inicial
 - Presupuesto modificado
 - Datos Presupuestales
- **Dimensión información contable**
 - Datos financieros
 - Datos contables
 - Datos SIAF
- **Dimensión administración de obras**
 - Obras en proceso
 - Obras en ejecución
 - Obras culminadas

Escala de medición

Para la medición de la variable de estudio dos, se hizo uso de la escala ordinal con las valoraciones:

Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca, Nunca

3.3 Población, Muestra y Muestreo

3.3.1 Población

El objeto de estudio está constituido por la totalidad de unidades o elementos que son parte de un todo, denominado población, por tanto, es de importancia determinar la limitación de la población para identificar y desarrollar el objeto de estudio en una investigación Sampiere, et al. (2014).

Como población se tomó en cuenta a todos los trabajadores de una Municipalidad Provincial, Región Cusco.

3.3.2 Muestra

La muestra es una parte de la población, de la cual se recolectan datos, lo que tiene que tener una definición, delimitación y precisión y además tiene que representar a

la población, porque los resultados que obtendrán a partir de ello representaran o se generalizaran para toda la población. Sampiere, et al. (2014).

En consecuencia, la muestra fue:

TABLA 1: *Muestra de trabajadores en una municipalidad provincial, región cusco área de liquidación*

Directores y Empleados de Confianza	10
Empleados de Apoyo o Liquidadores	60
TOTAL	70

FUENTE: Elaboración Propia

3.3.3 Muestreo

Para obtener la muestra de los empleados de la entidad seleccionada se procedió a utilizar un muestreo no probabilístico intencional, con el fin de contar con una muestra pertinente en la presente investigación.

De donde se puede decir que el muestreo es el acto de seleccionar un sub grupo de un grupo mayor o también llamado población., con la intención de recopilar información o datos, con la finalidad de dar respuesta a un planteamiento de un problema en una investigación Sampiere, et al. (2014).

Así mismo no probabilístico intencional, porque es un proceso o forma de segmentar o seleccionar ciertos elementos del grupo poblacional, cuando la población es limitada o pequeño según Avila (2006).

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.4.1 Técnica

Es a través del cual nos permite resumir, organizarlo y analizarlo la información cuantificable, para luego procesarlo la información numérica de la variable. Según Navarro, et al. (2017).

En la investigación la técnica que se utilizó es la encuesta para la variable de estudio 1, capacitación y la variable de estudio 2: liquidación financiera, lo que nos permitió extraer datos relevantes para la presente investigación.

3.4.2 Instrumentos de Recolección de Datos

“Un instrumento de medición apropiado es aquel que registra datos observables que simbolizan verdaderamente los conceptos o las variables que el investigador tiene en mente” (Grinnell, et al. 2009).

El instrumento que se utilizó en la investigación fue el cuestionario con un número de 25 ítems que admitió medir las variables de estudio.

3.5 Procedimientos

3.5.1 Validez

Para la validación del instrumento de la variable de estudio uno, se realizó a través de la prueba de expertos, donde se les solicitó a tres expertos para dicha validación.

Así mismo para la validación del instrumento para la variable de estudio dos, también se realizó a través de la prueba de expertos, que se solicitó a tres expertos para tal fin.

3.5.2 Confiabilidad

En la presente investigación, la confiabilidad de los instrumentos que se aplicó para la variable de estudio uno, se realizó a través del Coeficiente del alfa de Crombach teniendo como resultado $\alpha = 0.81$.

Así mismo para los instrumentos de la variable de estudio dos, la confiabilidad se realizó a través del coeficiente de alfa de Crombach teniendo como resultado $\alpha = 0.86$.

Para tal efecto cuya fórmula del coeficiente del alfa de Crombach es:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{\sum V_t} \right]$$

Dónde:

K= Numero de preguntas.

V_i= varianza inicial

Vt= varianza total.

3.6 Método de Análisis de Datos

Se aplicó la estadística descriptiva por medio de las tablas de frecuencias, medida de tendencia central, gráfico de barras, también se utilizará la estadística inferencial para la prueba de hipótesis.

3.6.1 Estadística Descriptiva

“Consiste en el análisis de datos que, tal como su nombre indica, tiene el objetivo de describir las variables objeto de estudio o la muestra empleada en el estudio” según Navarro et al. (2017).

Se usó la estadística descriptiva por medio de las tablas de frecuencias, medidas de tendencia central como la moda y la media.

3.6.2 Estadística Inferencial

Este método se utilizó para inferir los resultados que nos muestre y se obtenga de la muestra para luego poder generalizar para toda la investigación según Navarro et al. (2017).

Calcularemos el valor de la probabilidad P usando el valor de Tau B – Kendall a través de la siguiente forma:

$$T_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}} \text{ula:}$$

Dónde:

n_c : numero de pares concordantes

n_d : Numero de pares no concordantes.

$$\text{Dónde: } n_0 = \frac{n(n-1)}{2}$$

- $n_1 = \sum_i t_i (t_i - 1)/2$, t_i : número de valores empatados del i-esimo grupo de empates para la primera cantidad.
- $n_2 = \sum_j u_j (u_j - 1)/2$, u_j : Numero de valores empatados del j-esimo grupo de empates para la segunda cantidad.

Lo que permitió demostrar la correlación que hay entre las variables de estudios planteados en el presente trabajo de investigación para lo cual se tiene la interpretación del valor de Tau-b de Kendall.

De 0.00 a 0.19 muy baja correlación

De 0.20 a 0.39 baja correlación

De 0.40 a 0.59 moderada correlación

De 0.60 a 0.79 buena correlación

De 0.80 a 1.00 alta correlación

3.7 Aspectos Éticos

Al respecto se consideró diferentes criterios que sostienen los aspectos éticos, para el manejo de la información obtenida como se considera en la Ley 27806, donde da potestad a toda persona a tener derecho de acceder a la información estatal, de igual forma asegurando el bienestar, privacidad y confidencialidad, de igual forma se ha considerado los principios de autonomía, discrecionalidad en cada participante en la presente investigación.

También dentro del marco de respeto y cordialidad se realizó las coordinaciones para la autorización en la municipalidad provincial del cusco, para la aplicación de las encuestas a los trabajadores y responsables de las áreas involucradas para la presente investigación, explicándoles a cada interviniente en la encuesta, los procedimientos y formas de responder según el propósito del instrumento y los objetivos planteados en la investigación.

En la presente investigación se pone en consideración las referencias bibliográficas que nos ayudaron a fundamentar la parte teórica y los conceptos, dándole el respeto adecuado a la propiedad intelectual de los autores, así como las figuras e imágenes obtenidas de ellas u otras referencias.

IV. RESULTADOS

4.1 Descripción de hallazgos de las variables de estudio

TABLA 2

Resultados estadísticos para la variable de estudio 1: capacitación

Capacitación		
N	Válido	70
Media		3,41
Mediana		3,00
Moda		3
Desv. Desviación		,732
Varianza		,536
Asimetría		,306
Error estándar de asimetría		,287
Curtosis		-,081
Error estándar de curtosis		,566
Rango		3

Nota. Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de una municipalidad provincial región del cusco.

Interpretación.

Como se puede apreciar en la tabla Nro 2, la descripción de hallazgos respecto a la variable de estudio capacitación luego de poner a prueba a través de los estadígrafos de posición y dispersión, se ha obtenido una media de 3.41, la mediana es 3, y moda 3, en resumen los estadígrafos de posición nos indica que la valoración ponderante es a veces, lo que nos muestra que la capacitación no se realiza de forma adecuada o no se cumple con los procedimientos establecidos, así mismo los estadígrafos de dispersión nos muestra como desviación estándar 0.73, varianza 0.53, error estándar 0.28 y rango 3, ratifican los resultados y la conclusión.

TABLA 3:

Resultados estadísticos para la variable de estudio 2: Liquidación Financiera

Liquidación Financiera		
N	Válido	70
Media		3,94
Mediana		4,00
Moda		4
Desv. Desviación		,720
Varianza		,518
Asimetría		-,873
Error estándar de asimetría		,287
Curtosis		2,883
Error estándar de curtosis		,566
Rango		4

Nota. Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de una municipalidad provincial de la región del cusco.

Interpretación.

Como se puede apreciar en la tabla Nro 3, la descripción de hallazgos respecto a la variable de estudio liquidación financiera luego de poner a prueba a través de los estadígrafos de posición y dispersión, se ha obtenido una media de 3.94, la mediana es 4, y moda 4, en resumen los estadígrafos de posición nos indica que la valoración ponderante es casi siempre, lo que nos muestra que la liquidación financiera en la municipalidad provincial de la región cusco no realiza por su totalidad, si no que existe todavía obras pendientes por liquidar ya sea en el debido procedimiento o el cumplimiento total de la liquidación, a esto los resultados de los estadígrafos de dispersión nos muestra como desviación estándar 0.72, varianza 0.51, error estándar 0.28 y rango 4, estos resultados nos muestra que complementan a los estadígrafos de posición.

4.2 Datos sociodemográficos

GRÁFICO 1: Según edad

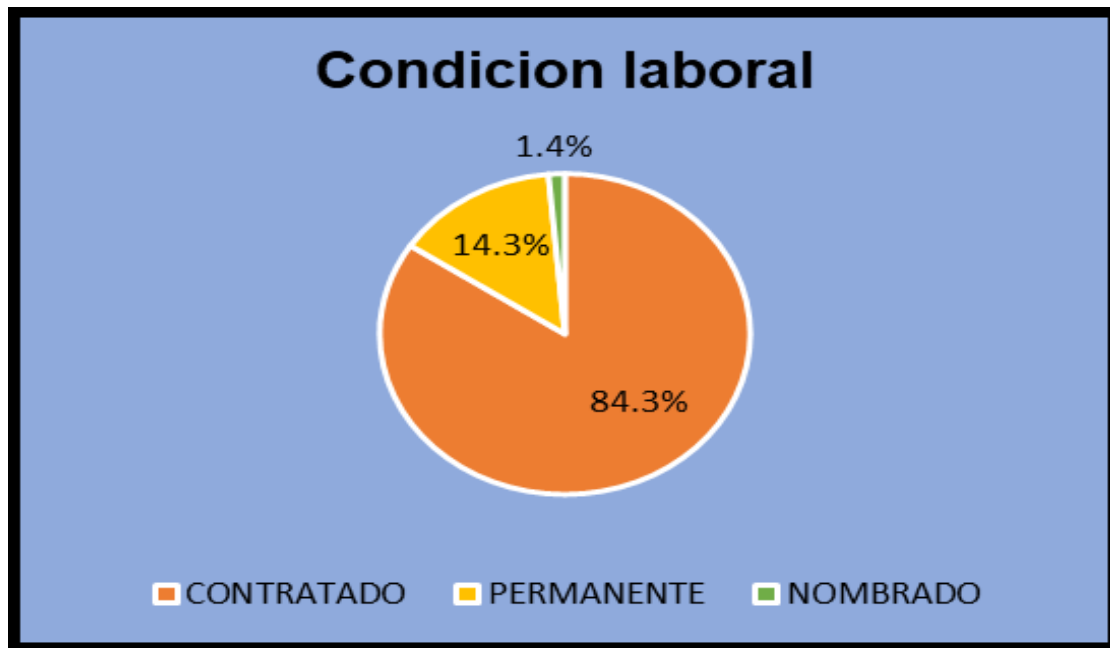


Nota. Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de una municipalidad provincial region cusco.

Interpretación.

En el cuadro Nro 1 se puede mostrar los resultados de los encuestados en función a los datos sociodemográficos como la edad, ante ello se tiene como resultado que en el rango de 20 a 29 años representa un 9%, de 30 a 49 años representa 76% y de 50 años a más representa 16%, estos resultados nos muestran que de nuestra muestra seleccionada existe una población representativa adulta, entre las edades de 30 a 49 años, así mismo una población minoritaria menor a este rango y una población regular que se encuentra en la edad de adulto mayor, estos resultados también nos muestran cómo afecta la edad en la capacitación y la realización de la liquidación financiera, ya que a menor edad mayor posibilidad de capacitarse mejor y a mayor edad dificultad para interiorizar las capacitaciones, así mismo ocurre en la liquidación financiera, a menor edad los resultados se incrementarán y a mayor edad los resultados disminuirán.

GRÁFICO 2: Según condición laboral



Nota. Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de una municipalidad provincial región del cusco.

Interpretación.

En el gráfico Nro 3, se puede mostrar el resultado de los encuestados respecto a la condición laboral, ya que esta institución cuenta con diferentes regímenes laborales y condiciones laborales, ante ello un 84% se encuentra en condición de contratado, un 14.3% se encuentra en condición de permanente y un 1.4 se encuentra en condición de nombrado, estos resultados nos indican que la condición laboral podría ser un factor determinante respecto a las variables de investigación, ya que la condición de contratado es un puesto laboral temporal ya que en muchas situaciones ya sea por factor presupuesto o decisiones políticas no se pone en consideración el cumplimiento de las tareas encomendadas si no limitación de temas presupuestales o decisiones políticas que perjudican el debido cumplimiento ya sea en la capacitación o liquidación financiera de las obras mientras que las otras condiciones de permanente o contratado no se les asigna tareas determinantes como la liquidación de obras públicas por no ser parte de una gestión.

4.3 Distribución de Frecuencias para las variables de la investigación

TABLA 4: Variable de estudio 1: capacitación

Capacitación				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	5	7,1	7,1	7,1
A veces	36	51,4	51,4	58,6
Casi siempre	24	34,3	34,3	92,9
Siempre	5	7,1	7,1	100,0
Total	70	100	100,0	

Nota. Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de una municipalidad provincial región del cusco.

Interpretación.

En las tablas referidas a la variable de estudio capacitación, se aplicó la encuesta a 70 trabajadores de una municipalidad provincial región del cusco, donde un 51.4% refieren que la capacitación se da a veces, lo que significa que la capacitación no se da de forma constante ni programática en la Municipalidad del cusco, de los cuales también se puede decir que la capacitación no está programado dentro de las actividades y acciones planificadas en los objetivos institucionales, así mismo también existen resultados que son muy representativas como, casi siempre 34.3% lo que complementaria en las deducciones mencionadas ya que es el segundo valor de mayor representación que nos indica que la capacitación se da casi siempre reafirmando al primer resultado representativo, así mismo también se tiene valor no representativos como casi nunca y siempre con 7.1%, que solo demuestran que la capacitación no se da de forma satisfactoria o de forma permanente.

TABLA 5: Dimensión de estudio 1: administración**Dimension Organización Administrativa**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	4,3	4,3	4,3
Casi nunca	20	28,6	28,6	32,9
A veces	33	47,1	47,1	80,0
Casi siempre	13	18,6	18,6	98,6
Siempre	1	1,4	1,4	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de una municipalidad provincial de la región cusco.

Interpretación.

En la tabla referida a la dimensión de estudio organización administrativa, se aplicó la encuesta a 70 trabajadores de una municipalidad provincial de la región cusco, donde un 47.1% refieren que la organización administrativa se da a veces, lo que significa que no existe una organización administrativa para brindar capacitación constante ni programática en una municipalidad provincial de la región cusco, así mismo también se puede decir que la administración de capacitaciones no es eficiente o no cuenta con plan de capacitación desde el punto administrativo, ya que este tema va vinculado al tema presupuestal, por consiguiente por la falta de presupuesto no se tiene planificado realizar capacitaciones para el mejor desenvolvimiento de los trabajadores, así mismo también se tiene como segundo resultado representativo casi nunca 28.6%, resultado que reafirma los resultados obtenidos de mayor representación, a esto también se tiene resultados como nunca 4.3%, casi siempre 18.6% y siempre 1.4%, estos resultados refuerzan a las conclusiones llegadas ya que una menor cantidad de encuestados aducen que nunca o siempre se da una administración buena a las capacitaciones.

TABLA 6: *Dimensión de estudio 2: innovación*

Dimension innovación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	4,3	4,3	4,3
Casi nunca	8	11,4	11,4	15,7
A veces	31	44,3	44,3	60,0
Casi siempre	25	35,7	35,7	95,7
Siempre	3	4,3	4,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de una municipalidad provincial de la región cusco.

Interpretación.

En la tabla referida a la dimensión de estudio innovación, se aplicó la encuesta a 70 trabajadores de una municipalidad provincial de la región cusco, donde un 44.3% refieren que la innovación en la capacitación se da a veces, y un 35.7% refiere casi siempre, lo que significa que el proceso de innovación en la capacitación no está implementada en tu totalidad, ya que este factor es determinante a utilización y adquisición de nuevos conocimientos en tareas que cumplen cada trabajador, también esto se deduce frente a la falta de una buena administración de la capacitación en la municipalidad, como consecuencia de ello la implementación o uso de recursos y elementos para brindar una capacitación adecuada, así mismo se tiene resultados no representativos como nunca y siempre con 4.3% y casi nunca 11.4%, estos resultados nos indican también que solo una minoría percibe que la innovación se aplica adecuadamente o realmente no se aplica en la municipalidad de la región del cusco, esto ocurre debido a que muchos trabajadores prefieren capacitarse fuera de la institución y al aplicar con las tareas encomendadas relacionan su trabajo y lo aprendido fuera de la institución .

TABLA 7: *Dimensión de estudio: estratégica*

Dimension Estratégica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	1	1,4	1,4	1,4
A veces	23	32,9	32,9	34,3
Casi siempre	33	47,1	47,1	81,4
Siempre	13	18,6	18,6	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de una municipalidad provincial de la región cusco.

Interpretación.

En la tabla referida a la dimensión de estudio capacitación estratégica, se aplicó la encuesta a 70 trabajadores de una municipalidad provincial de la región cusco, donde un 47.1% refieren que la innovación en la capacitación se da casi siempre y 32.9% a veces, lo que significa que la capacitación estratégica no es constante, ni apropiado en una municipalidad provincial de la región cusco, de modo que el sistema de capacitación se realiza sin objetivos ni un plan estratégico, por tanto así se organice o se realice capacitaciones en la municipalidad los logros o resultados será insuficientes para poder cumplir eficiente y eficazmente con las tareas asignadas a los trabajadores en liquidación de obras, también se tiene resultados no representativos como casi nunca con un 1.4% siempre con 18.6%, lo que nos muestra que una minoría sienten o perciben que las capacitaciones que se realizan son estratégicos y adecuados según alas tareas que cumplen. Sin embargo, una mayoría refiere contradiciendo esta premisa, que las capacitaciones se realizan sin relación al plan estratégico institucional.

TABLA 8: Variable de estudio 2: Liquidación Financiera

Liquidación Financiera

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	1,4	1,4	1,4
A veces	14	20,0	20,0	21,4
Casi siempre	42	60,0	60,0	81,4
Siempre	13	18,6	18,6	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de una municipalidad provincial de la región cusco.

Interpretación.

En las tablas referidas a la variable de estudio liquidación financiera, se aplicó la encuesta a 70 trabajadores de una municipalidad provincial de la región cusco, donde un 60% refieren que la liquidación financiera se da casi siempre y 20% a veces, estos resultados nos muestra que la variable de estudio liquidación financiera no se da a cabalidad en la municipalidad de la región del cusco, el cumplimiento de la liquidación es incompleto o no se alcanza a las metas planteadas en el área de liquidaciones ya que los resultados afirman que solo se cumple a veces o casi siempre,

Así mismos también se tiene resultados con valores no representativos como nunca 1.4% y siempre 18.6%, siendo resultados que ratifican a los resultados representativos, puesto que, para un cumplimiento total de las liquidaciones, se requiere de personal idóneo, actualizado y los recursos y elementos necesarios y disponibles, lo que no ocurre en esta institución generando retrasos o incumplimiento en la liquidación de las obras publicas ejecutadas por la misma institución.

TABLA 9: Dimensión de estudio: Presupuesto**Presupuesto**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	1,4	1,4	1,4
A veces	15	21,4	21,4	22,9
Casi siempre	34	48,6	48,6	71,4
Siempre	20	28,6	28,6	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de una municipalidad provincial de la región cusco.

Interpretación.

En la tabla referida a la dimensión de estudio Presupuesto, se aplicó la encuesta a 70 trabajadores de una municipalidad provincial de la región cusco, donde refieren un 48% casi siempre y 28% siempre, lo que si significa que, si existe o si cuenta con presupuesto para la liquidación financiera, en una municipalidad provincial de la región cusco, también nos indica que se respeta el presupuesto asignado en cada obra, que está destinado para la liquidación al culminar o concluir dicha obra ejecutada, pero según los resultados la asignación presupuestal no es en su totalidad, es solo en una mayoría lo que también sería un perjuicio en el cumplimiento total de las liquidaciones puesto que de no asignarse el presupuesto completo en alguna parte del proceso de liquidación afectara completar o terminar con el total de las liquidaciones de las obras.

También se tiene resultados como nunca con 1.4% a veces con un 21.4%, estos resultados solo ratifican a los resultados de mayor representación, indicando que solo una minoría siente que no se asigna presupuesto para la liquidación financiera.

TABLA 10: *Dimensión de estudio: Información contable*

Información Contable

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	2	2,9	2,9	2,9
A veces	26	37,1	37,1	40,0
Casi siempre	32	45,7	45,7	85,7
Siempre	10	14,3	14,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de una municipalidad provincial de la región cusco.

Interpretación.

En la tabla referida a la dimensión de estudio información contable, se aplicó la encuesta a 70 trabajadores de una municipalidad provincial de la región cusco, donde un 45.7% refiere casi siempre, y 37.1% refiere a veces, lo que nos indica que la información contable que se cuenta para el proceso de liquidación financiera no es completa o no es consistente, siendo este elemento uno de los factores más importantes ya que es la fuente principal para determinar el destino de los gastos realizados en la ejecución de las obras, así mismo estos resultados nos muestran la falta de coordinación y relación entre áreas de una sola institución, a pesar de tener objetivos institucionales en común no se cuenta con una información paralela para todos los que están involucrados en temas contables o áreas que requieran de esta información, de modo que la falta de información contable adecuada será un impedimento para realizar una liquidación financiera óptima y completa.

Así mismo se tienen resultados no representativos como casi nunca 2.9% y siempre 14.3%, lo que ratifica y refuerza a los resultados más representativos que se tienen.

TABLA 11: *Dimensión de estudio: Administración de obras*

Administración de obras

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	1,4	1,4	1,4
A veces	25	35,7	35,7	37,1
Casi siempre	31	44,3	44,3	81,4
Siempre	13	18,6	18,6	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de una municipalidad provincial de la región cusco.

Interpretación.

En la tabla referida a la dimensión de estudio administración de obras, se aplicó la encuesta a 70 trabajadores de una municipalidad provincial de la región cusco, donde un 44.3% refiere casi siempre y un 35.7% refiere a veces, esto nos muestra que existe una acefalia en la dirección de las obras al momento de ejecutarlas, ya que la administración de obras no tiene control total de los procedimientos y acciones que se realizan, estos actos se pueden demostrar en la ampliación de fechas, compras innecesarias y retraso en las obras, consecuentemente es un reflejo que no existe una planificación adecuada para la ejecución de las obras por consiguiente nos da como resultado que no se da una adecuada administración de las obras ejecutadas por la municipalidad de la región del cusco.

También se tiene resultados no representativos como nunca 1.4% y siempre con 18.6%, estos resultados reafirman y complementan a los resultados representativos obtenidos en la presente investigación.

4.4 Prueba de hipótesis

Hipótesis general

TABLA 12 : Prueba de Tau-b de Kendall

Prueba Tau-b de Kendall					
	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada	
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	-,005	,114	-,043	,966
N de casos válidos	70				

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de una municipalidad provincial de la región cusco.

Análisis e interpretación:

Para la presente investigación se pone a prueba como hipótesis general, La transmisión de información se relaciona significativamente con la liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial, Región Cusco, 2020.

Asi mismo de acuerdo a la muestra obtenida se optó por la prueba de Tau-b de Kendall, donde los resultados de los datos cruzados se muestran en las tablas 12 respectivamente:

Ya obtenido los resultados de la Prueba donde, Tau-b de Kendall =-0.005 y valor de P=0.966 con un 95% de confianza se determina que la relación es muy baja y P-valor es mayor que 0.05, al obtener estos resultados se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Luego de dar lectura e interpretar el valor de Tau-b de Kendall y valor de P, podemos elegir la hipótesis:

La capacitación no se relaciona significativamente con la liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial, Región Cusco, 2020.

Hipótesis específica 3

TABLA 13: Prueba de Tau-b de Kendall

Prueba de Tau-b de Kendall					
	Error		T	Significación	
	Valor	estándar			
	asintótico ^a		aproximada ^b	aproximada	
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,084	,119	,697	,486
N de casos válidos	70				

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de una municipalidad provincial de la región cusco.

Análisis e interpretación:

Para la presente investigación se pone a prueba como hipótesis específica 3, Existe relación significativa de capacitaciones y la liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial, Región Cusco, 2020.

Así mismo de acuerdo a la muestra obtenida se optó por la prueba de Tau-b de Kendall, donde los resultados de los datos cruzados se muestran en las tablas 13 respectivamente.

Teniendo los resultados de Prueba, donde Tau-b de Kendall=0.084 y valor de P=0.486 con un 95% de confianza se determina que la relación es muy baja y P-valor es mayor que 0.05, al obtener estos resultados se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Luego de dar lectura e interpretar el valor de Tau-b de Kendall y valor de P, podemos elegir la hipótesis:

No existe relación significativa entre la organización administrativa de capacitaciones y la liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial, Región Cusco, 2020.

Hipótesis específica 4

TABLA 14: Prueba de Tau-b de Kendall

Prueba de Tau-b de Kendall					
	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada	
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,027	,120	,228	,819
N de casos válidos		70			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de una municipalidad provincial de la región cusco.

Análisis e interpretación:

Para la presente investigación se pone a prueba como hipótesis específica 4, Existe relación significativa entre la innovación en la capacitación y la liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial, Región Cusco, 2020.

Así mismo de acuerdo a la muestra obtenida se optó por la prueba de Tau-b de Kendall, donde los resultados de los datos cruzados se muestran en las tablas 14 respectivamente.

Teniendo los resultados de Prueba, donde Tau-b de Kendall= 0.027 y valor de P=0.819 con un 95% de confianza se determina que la relación es muy baja y P-valor es mayor que 0.05, al obtener estos resultados se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Luego de dar lectura e interpretar el valor de Tau-b de Kendall y valor de P, podemos elegir la hipótesis:

No existe relación significativa entre la innovación en la capacitación y la liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial, Región Cusco, 2020.

Hipótesis específica 5

TABLA 15: Prueba de Tau-b de Kendall

Prueba de Tau-b de Kendall				
	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	-,108	,116	-,929	,353
N de casos válidos	70			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de una municipalidad provincial de la región cusco.

Análisis e interpretación:

Para la presente investigación se pone a prueba como hipótesis específica 5, Existe relación significativa entre la capacitación estratégica y la liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial, Región Cusco, 2020.

Así mismo de acuerdo a la muestra obtenida se optó por la prueba de Tau-b de Kendall, donde los resultados de los datos cruzados se muestran en las tablas 14 respectivamente.

Teniendo los resultados de Prueba, donde Tau-b de Kendall= -0.108 y valor de P=0.353 con un 95% de confianza se determina que la relación es muy baja y P-valor es mayor que 0.05, al obtener estos resultados se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Luego de dar lectura e interpretar el valor de Tau-b de Kendall y valor de P, podemos elegir la hipótesis:

No existe relación significativa entre la capacitación estratégica y la liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial, Región Cusco, 2020.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación, la capacitación y la liquidación financiera es un tema que se pone a prueba de la relación, entre las variables de estudio, de modo que la capacitación es un factor importante que complementa en el desarrollo de las actividades cotidianas de un trabajador, y más aún si se aplica en las condiciones adecuadas y temas relacionadas a la función que se cumple, esto quiere decir que se pone a prueba el grado de nivel de la capacitación, frente a los trabajadores del área de liquidación financiera en las municipalidades provinciales de la región del cusco, así mismo la liquidación financiera es el proceso por el cual se determina el uso adecuado en el gasto económico de un proyecto de inversión, de tal forma que en la presente investigación se pone a prueba el nivel de la variable de liquidación financiera.

Consecuentemente, luego de haber hecho la encuesta a 70 personas, entre funcionarios responsables y trabajadores de las diferentes municipalidades y la municipalidad provincial de la región del cusco, respecto a la capacitación que se tiene planificado, ejecutado y proyectado se ha obtenido resultados como, un 51.4% refiere que la capacitación se da a veces, y 34.3% refiere casi siempre, siendo estos resultados los más altos, nos indica que la capacitación no se da de forma adecuada o no se cuenta con planificación administrativa, así mismo se puede deducir que no se innova y no se aplica de forma estratégica, también se tiene como resultados más bajo 7.1% refiere que no se da nunca, reafirmando a la conclusión diferida.

De igual forma para la variable liquidación financiera, se ha puesto a contraste los objetivos planteados, de ello según los resultados estadísticos se tiene que 47.1% refiere que a veces y 28.6% refiere casi nunca, siendo estos los valores más altos nos indica que la liquidación financiera no se da acorde a los lineamientos técnicos ni estratégicos, mucho menos se cumple en los tiempos establecidos, estos resultados nos muestran que las variables de estudio capacitación y liquidación financiera no se da adecuadamente y no existe nivel de ejecución ni cumplimiento de los mismos, contradiciendo lo propuesto en las hipótesis planteadas.

Así mismo, puesto a prueba las dimensiones de estudio de cada una de las variables de estudio, para la dimensión administración se ha obtenido los resultados donde el 47.1% refiere que se da a veces, de tal modo que no cuenta o no se da una administración adecuada de las capacitaciones, lo que demuestra que las municipalidades no promueven capacitaciones para los trabajadores, dejando que los trabajadores busquen o se capaciten por sus propios medios, para la dimensión innovación un 44.3% refiere que se da a veces.

De igual forma nos muestra que es deficiente la innovación en las capacitaciones, de tal forma que al no haber una administración o programación de las capacitaciones no existe un adecuado implementación de la innovación, limitando a los y trabajadores a la información antigua o desfasada para mejorar sus conocimientos en adiestramiento mejoría de sus conocimientos, para la dimensión estratégica, un 47.1% refieren que se da casi siempre, lo que indica que existen estrategias instituciones, pero no se concretizan con las capacitaciones que se debe de promover desde la institución como política institucional, de acuerdo a sus fortalezas y necesidades.

En cuanto a la variable liquidación financiera podemos mostrar que un 60% refiere que la liquidación financiera se da casi siempre y un 20% refiere que se da a veces, ante ello podemos decir que también no se cumple adecuadamente en las municipalidades de la región del cusco, demostrando que existe deficiencias en el proceso de la liquidación financiera lo que significa que las obras ejecutadas por la municipalidades de encuentran mal liquidadas o se encuentran pendientes de liquidación, no cumpliéndose con la liquidación total de las obras ejecutadas.

Así mismo para la dimensión, presupuesto un 48.6% refiere casi siempre y un 28.6% refiere siempre, lo que nos demuestra que para la liquidación financiera si se cuenta con presupuesto, de tal forma que la disponibilidad presupuestal para el proceso de liquidación es fundamental, ya que se encuentra tipificado en la normativa vigente la asignación de un porcentaje de la ejecución de la obra, lo que nos demuestra que si existe la disponibilidad para dicho proceso.

También para la dimensión información contable un 45.7% refiere que se da casi siempre y un 37.1% refiere a veces, lo que nos demuestra que no existe una

adecuada información contable de los gastos que se hayan realizado durante la ejecución de la obra, esta acción no permitirá que se realice un proceso adecuado de la liquidación financiera, ya que la información de gasto financiero es fundamental para realizar la liquidación financiera, de tal forma que el área que administra la información contable, debe proporcionar una información consistente y real frente a los gastos realizados en cada obra ejecutada.

Así mismo para la dimensión administración de obras un 44.3% refiere casi siempre y un 35.7% refiere a veces, esto nos muestra también que no existe una administración total de las obras, o también se puede explicar que a pesar de que la municipalidad ejecuta las obras no existe un control total de los de los gastos quedando pendiente procesos de control o control de la ejecución de gastos y técnicos de las obras, generando sobras de materiales o presupuestos mal ejecutados que generan saldos contables y presupuestales, los que perjudican una adecuada liquidación financiera de los proyectos.

En cuanto a las investigaciones de nuestra referencia bibliográfica según Rodríguez (2015), en la propuesta de demostrar un sistema de enseñanza que sirva como instrumento para las gerencia y empleados de las oficinas administrativas del servicio autónomo instituto de altos estudios, podemos ver que el producto esperado no se cumple adecuadamente, donde nos demuestra que existen factores que influyen como la convicción de los trabajadores así como institucionales, así mismo la influencia que perciben los trabajadores y el desempeño de los trabajadores frente a las labores que cumplen en cada puesto, estas conclusión demostrada concuerdan con los resultados obtenidos en nuestra investigación, ya que el sistema de capacitación no se da adecuadamente o no se tiene bien estructurada institucionalmente, así mismo existen otros factores que influyen para que no se dé una capacitación adecuada.

De igual forma según los estudios realizados por Rebolledo (2014), nos muestra resultados contrarios a nuestra investigación, demostrando que los resultados de la capacitación mejoran el potencial humano que amplía los conocimientos y experiencia de los empleados para desplazarse en cualquier puesto de trabajo u otras instituciones a futuro, estos resultados no concuerdan con los resultados

obtenidos puesto que nos muestran que no cuentan con una estructura adecuada de capacitaciones, así mismo no se tiene implementado innovaciones en los temas de las capacitaciones y no se aplica estrategias de mejora para ampliar los conocimientos y experiencias de los trabajadores en el área de liquidaciones, de tal forma que los empleados solo hacen uso de sus conocimientos previos y experiencias vividas para cumplir con sus funciones y obligaciones al momento de realizar el proceso de la liquidación de las obras ejecutadas.

En cuanto a la investigación realizada por Martínez (2017), cuyo propósito fue determinar de qué forma las obras ejecutadas directamente inciden en el desarrollo de la liquidación técnico financiera de la Entidad Edil Distrital de Vilcabamba, teniendo resultados que si tienen incidencia buena, las obras ejecutadas por administración directa, teniendo relación positiva con los resultados obtenidos en nuestra investigación, donde los resultados nos da casi siempre y a veces se cumple con las liquidaciones financieras, en consecuencia, podemos deducir que no siempre las obras ejecutadas por administración directa tienen liquidaciones financieras adecuadas, ya que los resultados mostrados demuestran que no se alcanza todavía resultados favorables para obtener calificaciones muy bueno o siempre.

Sin embargo, los estudios realizados por Pereyra (2017), en su investigación se propone determinar la finalidad de saber cuál es el Nivel de cumplimiento del desarrollo de la liquidación técnico financiero de obras en el Gore de Lima ejercicio 2015, ante ello ha logrado demostrar que un 82.5% de sus investigados, trabajadores del y empleados de la región de lima refieren que el desarrollo de la liquidación es malo y un porcentaje minoritario refiere que es razonable, teniendo una estrecha relación con nuestra investigación puesto que los resultados demostrados también nos indica que se da a veces y casi siempre, permitiéndonos afirmar que la liquidación financiera y técnico de las obras no se está dando de forma adecuada.

En cuanto a los fundamentos teóricos referidos en nuestra investigación, Chiavenato (2010), refiere que la capacitación es la parte estratégica de la educación que se debe aplicar de forma organizada y estructurada a través de un

sistema, para que el personal o recurso humano pueda adquirir y desarrollara nuevos conocimientos, destrezas y habilidades específicas que estén relacionados al trabajo, consecuentemente los resultados obtenidos en nuestra investigación no guardan relación alguna, ya que los resultados obtenidos nos muestran que las capacitaciones no están organizadas ni bien administradas, así mismo en cuanto a los estructurado no se cuenta con innovaciones ni estrategias adecuadas, lo que conlleva a que nuestra investigación demuestra los procesos de capacitación inadecuada que se da en las municipalidades, sin embargo esta base teórica refuerza los conceptos de capacitación para la mejor aplicación a posterior.

De igual forma Hernandez & Gil (2019), refiere que los procesos de capacitación en una institución cumplen un rol importante para facilitar la objetividad del resultado, donde la capacitación debe estar planificado y compuesto por programas y proyectos relacionados entre sí, estos conceptos teóricos reafirman que en las municipalidades se debe de mejorar las capacitaciones para lograr resultados objetivos y los trabajadores o empleados sean competitivos en sus labores ya que los resultados obtenidos nos muestran lo contrario frente a las bases teóricas mencionadas.

También cuando se habla de capacitación hacemos referencia a Rodríguez (2000), que indica que las empresas e instituciones deben dar importancia este tema puesto que es lo que mantiene vigente en el mundo globalizado y mantiene vigente también en la competitividad para lo cual las instituciones y empresas deben implementar planes de capacitación estructuras y organizadas, reforzando a las teorías anteriores, frente a los resultados obtenidos donde se tiene que mejorar desde la administración, organización, innovación y estrategias en el proceso de la aplicación de las capacitaciones para los trabajadores o responsables de las liquidaciones en las municipalidades para que se cumpla con un buen proceso de liquidación de las obras ejecutadas, de igual forma se cuente con personal y responsables de área capacitados y estén siempre a la vanguardia de los nuevos retos y objetivos institucionales.

En cuanto a la liquidación financiera según illanez (2012), refiere que es el proceso por el cual se determina el gasto económico en la ejecución de una obra, sustentado

en elementos complementarios como la información contable, presupuestal y los procesos administrativos que se dieron durante la ejecución de la obra, lo que se relaciona con los resultados obtenidos en nuestra investigación, ya que la liquidación financiera se cumple relativamente, sin embargo no se da de una forma óptima, careciendo de una información más sólida y real para que se cumpla de tal forma que los resultados obtenidos nos muestra que no se cuenta con una información contable óptima, y la administración de la obras en ejecución no es adecuada lo que influye a que no se cumpla con la liquidación financiera adecuada a pesar de que si se cuenta con presupuesto para este proceso de liquidación.

Así mismo según Medina (2020), refiere que la liquidación técnico financiera está orientado para contrastar el gasto económico y la liquidación técnica al cumplimiento de las especificaciones técnicas durante la ejecución de la obra, en contraste con los resultados obtenidos podemos decir que existe una semejanza [parcial frente a la base teórica en mención ya que se ha demostrado un cumplimiento regular de las liquidaciones financieras en las municipalidades de la región del cusco.

En el proceso de aplicación de la presente investigación, podemos resaltar que es un tema de interés social, puesto que recaba información valiosa para fortalecer una gestión pública en los gobiernos locales, la metodología aplicada fue valiosa para extraer información real para poder analizar y demostrar los objetivos planteados, así mismo las deficiencias y debilidades encontradas estaban enmarcadas en la clase de trabajadores por regímenes laborales en las instituciones, ya que esta situación acarrea en la seriedad y responsabilidad que asumen para cumplir con las funciones, siendo así que los contratados en muchas ocasiones son removidas de sus puestos por decisiones políticas o económicas, dejando pendiente los trabajos encomendados, en cuanto a los otros tipos de trabajadores que son nombrados o permanentes asumen responsabilidad, sin embargo no cuentan con capacitaciones.

En cuanto a los hallazgos encontrados, en la municipalidad provincial de la región del cusco, se brinda capacitaciones no organizadas ni estructuradas, que carecen de estrategias para llegar y mejorar los conocimientos de los trabajadores,

capacitaciones carente de estrategias específicas, con decisiones políticas a mejorar una gestión municipal y a la vez que estén orientadas a mejorar la competitividad y lograra resultados óptimos y actualizados acordes a la globalización, que se muestre como una gestión pública moderna, con obras y proyectos ejecutados acordes a las normas y plazos, con administración transparente que refleje garantía y confianza, de modo que esta investigación se considere como fuente de información para mejorar aspectos que carecen de mejoría en la capacitación para una liquidación financiera adecuada.

De igual forma respecto a las teorías científicas referidas, como la teoría del capital humano, donde el capital humano es fuente principal de toda organización e institución, los resultados encontrados en la presente investigación guarda relación relativa, ya que se tiene que mejorar la forma como se planea las capacitaciones y mejoraras en los trabajadores o capital humano de las instituciones públicas, así mismo en la teoría de la administración moderna que refiere la actualización y modernización de la administración pública o privada, guarda también una relación relativa puesto que los resultados que se tiene frente a ello, nos muestran que falta adecuar procedimientos y acciones que ayuden a los trabajadores articular con los objetivos institucionales para obtener mejor resultados en las tareas de cada recurso humano.

Por lo mencionado y por la experiencia que tenemos, es muy importante indicar que la capacitación en temas de liquidación financiera es sumamente importante, no solo en la municipalidad provincial de la región cusco, sino a nivel nacional se ha visto que los profesionales que trabajan en estas oficinas están liquidando los proyectos con muchas deficiencias, en muchos casos están validando proyectos que se han ejecutado con deficiencias, sobrevaloraciones, etc. Así como el incremento de los proyectos por liquidar cada año en vez de mantenerse o disminuir estas aumentan más, es así que en la municipalidad que tomamos como muestra hemos identificado que para el año 2020, se tiene los siguientes proyectos por liquidar.

Se tiene las cuentas contables 1501.07 construcciones de edificios no residenciales que tiene por liquidar S/ 38'014,688.23 soles, la cuenta contable 1501.08

construcciones de estructuras tiene por liquidar S/ 487'099,570.99 soles, la cuenta 1505 Estudios y Proyectos tiene acumulado por liquidar S/ 26'601,465.58 soles, la cuenta contable 1504 Inversiones Intangibles tiene por liquidar S/ 11'635,835.73 soles que en total se tendría por liquidar el total de S/ 563'351,560.53 soles., esta es la realidad de esta entidad edil de la región del cusco y de muchas a nivel nacional, indudablemente los motivos son: que son de años anteriores, falta de documentación etc., pero si tienen solución siempre y cuando se realice una capacitación adecuada orientada a las funciones y tareas específicas del personal en temas de liquidación, ya que estos datos referénciales se contrastan negativamente en relación a las bases teóricas, y poseen relación relativa a los resultados obtenidos en la presente investigación.

VI. CONCLUSIONES

1. En la investigación se ha puesto a prueba diagnosticar la relación que existe de por medio en lo que se refiere a capacitación y la liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial, Región Cusco, 2020., de lo cual obtenido los resultados estadísticos e inferenciales tabla 13, podemos deducir que no existe nexo entre la capacitación y la liquidación financiera de proyectos en una municipalidad provincial de la región del cusco, 2020. Demostrando que la variable capacitación, no se da adecuadamente ni tiene relación estrecha con la liquidación financiera, pudiendo realizarse la liquidación de los proyectos aun cuando no exista capacitación.
2. En cuanto al objetivo específico 1, planteados y puestos a prueba la descripción de la capacitación del personal en temas de liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial, Región Cusco, 2020. Luego de los resultados estadísticos obtenidos como se muestra en la Pág. 31 podemos deducir que el proceso de liquidación financiera en una municipalidad provincial se cumple relativamente, ya que no se cuenta con los elementos indispensables completos y adecuados.
3. Así mismo del objetivo específico 2, planteados y puesto a prueba determinar la relación que hay entre la organización administrativa de capacitaciones y la liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial, Región Cusco, 2020. De los resultados estadísticos e inferenciales obtenidos en la tabla 14, podemos deducir que No existe relación significativa entre la organización administrativa de capacitaciones y la liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial, Región Cusco, 2020. Ya que no existe una adecuada organización administrativa de las capacitaciones para los trabajadores y así mismo la liquidación financiera no se realiza óptimamente.
4. Del objetivo específico 3, planteado y puesto a prueba Determinar qué relación existe entre la innovación en la capacitación y la liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial, Región Cusco, 2020. De los resultados estadísticos e inferenciales obtenidos en la

tabla 16, podemos deducir que No existe relación significativa entre la innovación en la capacitación y la liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial, Región Cusco, 2020. Puesto que no se plantea ni se considera innovaciones en el proceso de capacitación ni mejora en la liquidación de proyectos en la municipalidad provincial.

5. Para el objetivo específico 4. planteado y puesto a prueba Determinar qué relación existe entre la capacitación estratégica y la liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial, Región Cusco, 2020. De los resultados estadísticos e inferenciales obtenidos en la tabla 18, podemos deducir que No existe relación significativa entre la capacitación estratégica y la liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial, Región Cusco, 2020. En vista que la municipalidad no cuenta con implementación de capacitaciones estratégicas según las labores que realizan en el área de liquidaciones.

VII. RECOMENDACIONES

1. En la institución se debe implementar políticas de capacitación, acorde a las funciones y tareas específicas en las diferentes áreas de la municipalidad.
2. Implementar o mejorar instrumentos de gestión para mejorar la liquidación de proyectos de inversión.
3. Promover la simplificación administrativa para mejorar el acceso a la información y datos entre las áreas de la municipalidad.
4. Capacitación permanente a los profesionales que elaboraran las liquidaciones financieras, debido a que es un tema bien delicado.
5. Se recomienda que posteriormente se realice investigaciones relacionados al tema, y consideren otros factores que influyan en la capacitación y liquidación financiera.

REFERENCIAS

- Aguilar, J. (2017). Proceso de liquidación financiera y cumplimiento de metas y objetivos de obras públicas por administración directa, ejecutadas en la Municipalidad Distrital de Nuñoa, en el período 2012 – 2013. *Tesis de maestría*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, Perú. Obtenido de <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/1512>
- Aldebaran Rosales, L. F. (2020). *Efectos de la Inversion en capacitacion de las ventas y sueldos en la PyMES*. Mexico: Universidad Anahuac, Mexico.
- Argyris, C. (2019). Teaching Smart People How to Learn. *Harvard Business Review*, 60-71.
- Armstrong, R. &. (2020). Why Teaching Employees Your Company Financials Is A Winning Formula. *Business Journal (Central New York)*, 12,34.
- aters, V. N.-M. (2017). *The Parctical Guide to HR analytics*. Mexico: MCFarlante.
- Avila, H. L. (2006). *Introiduccion a la Metodologia de la Investigacion*. Obtenido de www.eumed.net/libros/2006c/203/
- Beaven, K. (2018). *Strategic Human Resorce Management: An HR Professional's toolkit*. las florida EEUU.
- Bock, L. (2016). *WORK RULES: That Will Transform How You Live And Lead*. EEUU.
- Brennan, B. (2019). Pounding surf: managing an in-company teaching operation. *Modern English Teacher*, 28(4),11-14.
- Carlos Parra, f. R. (setiembre de 05 de 2016). *Training and its effect in quality management in organizations*. Obtenido de Training and its effect in quality management in organizations:
https://revistas.uptc.edu.co/index.php/investigacion_duitama/article/view/4602
- Carlozo, L. (2020). Recruiting top finance talent in the public sector. *Journal of Accountancy*, 1-4.

- Chiavenato, I. (2010). *Introducción a la teoría general de la administración*. Madrid, España: Mac Graw Hill.
- Dennis, A. (2021). How CPAs helped save businesses during COVID-19: During the coronavirus pandemic, CPAs put their advisory skills to work helping clients reimagine their small businesses. *Journal of Accountancy*, 45-49.
- Dessler, G. (2012). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Ed. PEARSON.
- Dessler, G. (2016). *Human Resource Management*. España: Edition Fifteenth.
- Edmondson, A. C. (2020). *The Fearless Organization de Amy C. EEUU*: HARVARD BUSINESS SCHOOL.
- Estrada, M. R., & Buendía, P. R. (2010). *Administración de la Capacitación*. Mexico: Mac Graw Hill.
- Garrafa, R. (2019). Cumplimiento del proceso de liquidación financiera en obras ejecutadas bajo la modalidad de administración directa en el Gobierno Regional de Cusco. *Tesis de maestría*. Universidad Nacional de Educación, Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3208/TM%20AD-Gp%204492%20G1%20-%20Garrafa%20Valenzuela%20Rocio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gaul, P. (2021). *Government Agencies Need to Improve the Employee Experience*. *TD: Talent Development*, 75(10), . mexico.
- Grinnell, R., Williams, M., & Unrau, Y. (2009). *Metodos de Investigacion para Estudiantes 8va edicion*. Columbia, Estados Unidos de America.
- Hernandez, f., & Gil, J. M. (2019). *Sobre los sentidos y lugares del aprender en la vida de los docentes y sus consecuencias para la formación del profesorado*. san jose, Costa Rica: EUNED.
- Hernández, I. M. (2018). Gestión de la capacitación laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chincha-

- Ica, 2018. *Tesis de maestría*. Universidad César Vallejo, Ica, Perú.
Obtenido de
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31253/hernandez_ei.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Honores-Jaramillo, N. G. (07 de Diciembre de 2020). *Importance and personal training: collaborative*. Obtenido de Digital Publisher CEIT: doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.436
- Huselid, M. A. (2001). *he HR Scorecard: Linking People, Strategy, and Performance*. Mexico.
- Illanez, J. F. (2012). *Liquidacion Tecnica Financiera de Obras Publicas*. Lima, Peru: Pacifico.
- Karagodina, O. B. (2021). *Needs in Social Workers' Training to Protect the Rights of Children* 63(1), 38–48. . Obtenido de New Educational Review, : <https://doi.org/10.15804/tner.2021.63.1.03>
- KirsWayne Cascio, J. B. (2014). *Financial Ompact of Human Resource Initiatives*. Mexico.
- Knight, M. &. (2020). Flexible work strategies for public accounting. *Journal of Accountancy*, 1-9.
- Martínez, L. F. (2017). Obras por Ejecución Presupuestaria Directa y el Proceso de Liquidación Técnico-Financiera en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba la Convención, Cusco 2017. *Tesis de maestría*. Universidad César Vallejo, Cusco, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20237/mart%C3%ADnez_chl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mauro, L. M. (2019). La capacitacion un necesidad . *Capacitación de personal y necesidades laborales de la industria del PGP*, p. 13-12.
- McNaboe, J. (noviembre de 2019). *National Skills Bulletin*. Obtenido de solas lerning works: www.solas.ie

- Medina, F. (2014). Diseño del Plan de Capacitación en base al Modelo de Retorno de Inversión – ROI – para la Planta Central del Ministerio de Defensa Nacional, correspondiente al Periodo Fiscal 2013. *Tesis de maestría*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/8130/TESIS%20FINAL%20NOVIEMBRE%20INCLUYE%20HOJA.pdf?sequence=2>
- Medina, O. A. (2020). *La ejecución del contrato de obras publicas*. Lima, Peru: Pacifico.
- Mike Ulrich, D. K. (2017). *Victory Through Organization: Why the War for Talent is Failing Your Company and What You Can Do About It*. Mexico.
- Navarro, E., Jimenez, E., Redondo, S., & Thoilliez, B. (2017). *Fundamentos de la Investigación y la innovación educativa*. España: Universidad Internacional de La Rioja, S. A.
- Pereyra, P. (2017). Nivel de cumplimiento del proceso de liquidación de proyectos de inversión en el Gobierno Regional de Lima período 2015. *Tesis de maestría*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6792/Pereyra_VP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez, C. J. (2020). Análisis de la Ejecución Presupuestaria en Proyectos de Inversión de la Municipalidad de Quetzaltenango 2017. *Tesis de grado*. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2021/04/26/Perez-Carlos.pdf>
- Perry, R. (2020). *Belonging at work: Everyday Actions You Can Take To Cultivate An Inclusive Organization*. EEUU.
- Quispe, J., Reyes, W., & Cabrera, M. (2021). Proceso de Liquidación Técnica y Financiera de las obras por Administración Directa ejecutadas por la Gerencia Regional de infraestructura. *Gobierno y Gestión Pública*, 8(2). Obtenido de <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/165/370>

- Rebolledo, E. M. (2014). Una Política Pública para el Desarrollo del Capital Humano de funcionarios municipales: aprendizajes para el caso de la Academia de Capacitación Municipal Y Regional”. *Tesis de maestría*. Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile. Obtenido de http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116479/cf-rebolledo_et.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ríos, L. K. (2012). Programas de Capacitación y su incidencia en la satisfacción del servicio al cliente de la empresa Compusistemas de la ciudad de Quetzaltenango. *Tesis de maestría*. Universidad de San Carlos de Guatemala, Quetzaltenango, Guatemala. Obtenido de <http://www.postgrados.cunoc.edu.gt/tesis/431760ea84cef8a18c45dfffb293ab9d20939db5b.pdf>
- Rivas, E. (2019). La administración de los proyectos de inversión y la ejecución de obras de electrificación rural en el Perú, 2017. *Tesis de maestría*. Universidad Nacional Federico Villareal, Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2758/RIVAS%20ORIHUELA%20EFRAIN%20-%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, G. (2015). *Programa de Capacitación para el Desarrollo de Competencias en el Personal Administrativo. Caso: Servicio Autónomo Instituto de Altos Estudios “Dr. Arnoldo Gabaldon*. Universidad de Carabobo, Bárbula, Venezuela. Obtenido de <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/1927/1/grodriguez.pdf>
- Rodriguez, M. (2000). *Administracion de la Capcitacion*. Mexico: Electrocomp S.A.
- Sajama, S. L. (2018). Liquidaciones Técnicas y Liquidaciones Financieras por Obras Ejecutadas en la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Moquegua, año 2018. *Tesis de Maestría*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31318/sajama_cs.pdf?sequence=4

- Salvador, M. &. (2018). Mayors facing local government reforms: From municipal organization leadership to public management transformation processes. *Revista Española de Ciencia Política*, 46, 103-127.
- Sampiere, R. H., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación Sexta Edición*. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Seminario, M. S. (2012). *Liquidacion Tecnico financiera de Obras Publicas* . Lima, Peru : ISBN.
- Thoren, P. M. (2017). *Agile People: A Radical Approach for HR & Managers (That Leads to Motivated Employees)*. Mexico.
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano* (Primera ed.). Riobamba, Ecuador: La Caracola Editores. Obtenido de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>

ANEXOS

Anexo N° 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES
General	General	General	Variable 1	
¿Qué relación existe entre la capacitación y la liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial, Región Cusco, 2020?	Determinar la relación que existe entre la transmisión de información y la liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial, Región Cusco, 2020.	La transmisión de información se relaciona significativamente con la liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial, Región Cusco, 2020.	<p>La capacitación: Es el proceso de desarrollar cualidades en las personas, preparándolos para que sean más productivos y contribuyan al logro de los objetivos de la organización. El propósito de enseñar es influir en los comportamientos de las personas</p> <p>D1 Administrativa: nos referimos a al conjunto de fases que nos permiten planificar los objetivos institucionales, que se tienen que tangibilizar a través de las acciones concretas. (Vallejo, 2016, pág. 92).</p> <p>D2 Innovación Tecnológica: son fases o procesos donde se van implementando, ideas nuevas que ayudan a mejorar los conocimientos para la mejora en los resultados. (Vallejo, 2016, pág. 92)</p> <p>D3 Estratégica: es el conjunto de fases o etapas que tiene programado una empresa o institución, con un a</p>	

para incrementar su visión y misión determinada. (Vallejo, desempeño y 2016, pág. 92)
 productividad.
 (Vallejo, 2016, pág. 91)

Específicos	Específicos	Específicas	Variable 2	DIMENSIONES
¿Cómo es la capacitación del personal en temas de liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial, Región Cusco, 2020?	Describir la capacitación del personal en temas de liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial, Región Cusco, 2020.	La capacitación del personal en temas de liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial, Región Cusco, 2020.	Liquidación financiera: La Liquidación Financiera Obras es conjunto actividades realizadas para	D1 Presupuesto: es el proceso donde se realiza el cálculo anticipado antes de determinar la recaudación o el gasto. (Sajama, 2018, pág. 27)
¿Cómo es la liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad	Describir la liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad	La liquidación financiera de proyectos de inversión es inadecuada en una Municipalidad	determinar el costo real de la ejecución de obra y su conformidad con el presupuesto de	D2 Información contable: proceso por el cual se determina las

Provincial, Región Cusco, 2020?	Provincial, Región Cusco, 2020.	Provincial, Región Cusco, 2020.	obra aprobado, proceso necesario e indispensable para verificar el movimiento financiero, así como la documentación que lo sustenta y la determinación del gasto financiero real de la obra o proyecto. (Salinas, Álvarez, & Vera, 2010 cit. por Sajama, 2018)	operaciones contable – financieras de una empresa o institución, así como se manifiesta las obligaciones y resultados institucionales. (Sajama, 2018, pág. 27)
¿Qué relación existe entre la organización administrativa de capacitaciones y la liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial, Región Cusco, 2020?	Determinar la relación que existe entre la organización administrativa de capacitaciones y la liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial, Región Cusco, 2020.	Existe relación significativa de capacitaciones y la liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial, Región Cusco, 2020.	Existe relación significativa entre la innovación en la capacitación y la liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad	
¿Qué relación existe entre la innovación en la capacitación y la liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial, Región Cusco, 2020?	Determinar la relación que existe entre la innovación en la capacitación y la liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial, Región Cusco, 2020.	Existe relación significativa entre la innovación en la capacitación y la liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad	2010 cit. por Sajama, 2018)	D3 Administración de obras: proceso donde se administra un sistema de actividades, que se relacionan con los objetivos institucionales y la inversión pública. (Sajama, 2018, pág. 27)

Provincial, Región Provincial, Región
Cusco, 2020? Cusco, 2020. Cusco, 2020.

¿Qué relación existe entre la capacitación estratégica y la liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial, Región Cusco, 2020?	Determinar la relación que existe entre la capacitación estratégica y la liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial, Región Cusco, 2020.	Existe relación significativa entre la capacitación estratégica y la liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial, Región Cusco, 2020.
---	--	--

Anexo N° 2: OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

TITULO: Capacitación y liquidación financiera de proyectos de inversión en una Municipalidad Provincial de la Región Cusco, 2020

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable de estudio1: Capacitación	El proceso de capacitación, es parte estratégica de la educación que se debe de aplicar en una forma organizada y estructurada a través de un sistema, donde el personal o recursos humanos pueda adquirir y desarrollar nuevos conocimientos destrezas (Chiavenato, 2010).	Es el factor que incide en las personas, que ayudan a perfeccionar y especializarse para la realización de actividades o tareas por cumplir, proceso que está constituido desde la organización administrativa, acciones de innovación y los procesos estratégicos que se han de emplear para para adquirir y desarrollar los conocimientos y destrezas.	Dimensión 1: Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Número de participantes en la capacitación - Capacitaciones programadas - Lineamientos de capacitación 	Ordinal
			Dimensión 2: Innovación tecnológica	<ul style="list-style-type: none"> - Uso de equipos informáticos - Frecuencia de uso del Internet - Medios informáticos 	
			Dimensión 3: Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> - Logros Personales - Logros Institucionales - Logros estratégicos 	
Variable de estudio 2:	Es el proceso de realizar labores para poder saber cuál es el	Es el acto administrativo, que se realiza a través de una comisión o	Dimensión 1: Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> - Presupuesto Inicial - Presupuesto modificado 	

Liquidación financiera	costo de ejecución de un proyecto, realizado por una institución pública Según Illanez (2012)	especialistas que parte desde la recepción de la obra, para determinar en forma objetiva la calidad trabajo realizado y gasto real invertido o realizado, de tal forma que se pueda realizar el análisis del presupuesto asignado en contraste con la información contable y presupuestal.		- Datos Presupuestales	
			Dimensión 2: información contable	- Datos financieros - Datos contables - Datos SIAF	
			Dimensión 3: Administración de obras	- Obras en proceso - Obras en ejecución - Obras culminadas	

Anexo N° 3: INSTRUMENTO DE APLICACIÓN – VARIABLE CAPACITACIÓN

CUESTIONARIO PARA LOS TRABAJADORES DE ÁREA PROCESO DE CAPACITACIÓN						
ENTIDAD PÚBLICA EN LA QUE LABORA		SEXO:	() HOMBRE			
			() MUJER			
CIUDAD		CONDICIÓN EN EL CARGO:	() NOMBRADO			
			() CONTRATADO			
			() FUNCIONARIO			
TIEMPO DE SERVICIOS		EDAD:				
<p>INSTRUCCIONES: Cuento con su consentimiento SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/></p> <p>Distinguido(a)</p> <p>A continuación, usted encontrará un conjunto de preguntas sobre capacitación a las que deberá de responder con la mayor sinceridad y veracidad posible. Utilice el tiempo necesario. El instrumento tiene carácter anónimo e individual. Coloque una (X) en el cuadro correspondiente de acuerdo a los siguientes enunciados.</p>						
		5	4	3	2	1
		siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
	ADMINISTRATIVA					
1	¿Le consultaron a usted, si desea capacitarse en algún tema, desde que trabaja para la institución?					
2	¿Le informan a usted, si es que existe algún plan o programación de capacitación?					
3	¿El área de recursos humanos con qué frecuencia organiza capacitaciones en su tema o relacionado a su trabajo?					
4	¿Con que frecuencia usted se capacita en temas relacionados a su trabajo?					
5	¿Con que frecuencia cree usted se capacitan tus compañeros de trabajo?					
	INNOVACIÓN					
6	¿Hace uso de innovación tecnológica, para mejorar las tareas asignadas en su centro de trabajo?					
7	¿Con que frecuencia se capacita a través de medios virtuales o medios informáticos?					
8	¿Existe recursos informáticos o virtuales que le ayuden o complementen con su capacitación recibida?					
9	¿El nivel de conocimiento técnico que usted posee, le facilita su desenvolvimiento en sus tareas que desarrolla en el trabajo?					
10	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?					
	ESTRATEGICA					
11	¿En qué medida cumple usted con las metas programadas en su centro de trabajo?					
12	¿Con que frecuencia logra desarrollar su trabajo con calidad?					
13	¿Cree que mejorara los resultados en su trabajo, si se realizaran capacitaciones?					
14	¿En qué medida se dan capacitaciones estratégicas relacionados a su trabajo o al área donde labora?					

FICHA TÉCNICA DE ENCUESTA

TÍTULO DE ESTUDIO	CUESTIONARIO PARA LOS TRABAJADORES DE ÁREA DE PROCESO DE CAPCITACIÓN
ESCALA DE VALORACIÓN	ORDINAL
AUTOR	JUAN CUSIPAUCAR LOZADA
TAMAÑO MUESTRAL	70 PERSONAS QUE LABORAN EN EL ÁREA DE LIQUIDACIONES
APLICACIÓN	INDIVIDUAL
MÉTODO DE RECOGIDA	DIRECTA Y PERSONAL
PERIODO DE RECOGIDA	01/11/21 AL 08/11/21
FINALIDAD	APRECIACIÓN Y VALORACIÓN DE LAS TRES DIMENSIONES DE LA CAPACITACIÓN
TRABAJO DE CAMPO REALIZADO POR	JUAN CUSIPAUCAR LOZADA

Anexo N° 4: INSTRUMENTO DE APLICACIÓN – VARIABLE LIQUIDACIÓN FINANCIERA

CUESTIONARIO PARA LOS TRABAJADORES DE ÁREA LIQUIDACIÓN FINANCIERA						
ENTIDAD PÚBLICA EN LA QUE LABORA		SEXO:	() HOMBRE		() MUJER	
CIUDAD		CONDICIÓN EN EL CARGO:	() NOMBRADO		() CONTRATADO	
TIEMPO DE SERVICIOS		EDAD:	() FUNCIONARIO			
INSTRUCCIONES: Cuento con su consentimiento SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> Distinguido(a) A continuación, usted encontrará un conjunto de preguntas sobre liquidación financiera a las que deberá de responder con la mayor sinceridad y veracidad posible. Utilice el tiempo necesario. El instrumento tiene carácter anónimo e individual. Coloque una (X) en el cuadro correspondiente de acuerdo a los siguientes enunciados.						
		5	4	3	2	1
		siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
	PRESUPUESTO					
1	¿Todos los proyectos a liquidar cuentan con presupuesto inicial de apertura?					
2	¿En qué medida sufren modificaciones las obras en su ejecución?					
3	¿Existe facilidad de acceso a la información presupuestal para la liquidación de proyectos?					
4	¿Muestran predisposición los trabajadores del área de presupuesto para la liquidación de proyectos?					
5	¿Existe coordinación fluida entre las áreas de liquidación y presupuesto?					
	INFORMACIÓN CONTABLE					
6	¿Durante el proceso de liquidación, existe facilidades de acceso a la información contable?					
7	¿Para la liquidación financiera, se tiene implementado sistemas informáticos y permanentes?					
8	¿Existe consistencia entre la información contable y los sustentos de gasto de los proyectos a liquidar?					
9	¿La información contable recibida, ayuda para la liquidación financiera de los proyectos?					
10	¿Existe coordinación fluida entre las áreas de liquidación y área de contabilidad?					
	ADMINISTRACIÓN DE OBRAS					
11	¿Los proyectos para liquidación, cuentan con pre liquidación consistente?					
12	¿Los proyectos en liquidación, cuentan con la documentación necesaria y completa?					
13	¿Con que frecuencia se encuentra inconsistencia entre la ejecución física y financiera de los proyectos?					
14	¿Con que frecuencia se realiza medidas de control interno en la liquidación financiera de proyectos?					
15	¿Con que frecuencia se realiza medidas de control interno en la liquidación técnica de proyectos?					

FICHA TÉCNICA DE ENCUESTA

TÍTULO DE ESTUDIO	CUESTIONARIO PARA LOS TRABAJADORES DE ÁREA LIQUIDACIÓN FINANCIERA
ESCALA DE VALORACIÓN	ORDINAL
AUTOR	JUAN CUSIPAUCAR LOZADA
TAMAÑO MUESTRAL	70 PERSONAS QUE LABORAN EN EL ÁREA DE LIQUIDACIONES
APLICACIÓN	INDIVIDUAL
METODO DE RECOGIDA	DIRECTA Y PERSONAL
PERIODO DE RECOGIDA	01/11/21 AL 08/11/21
FINALIDAD	APRECIACIÓN Y VALORACIÓN DE LAS TRES DIMENSIONES DE LA LIQUIDACIÓN FINANCIERA
TRABAJO DE CAMPO REALIZADO POR	JUAN CUSIPAUCAR LOZADA

Anexo N° 5: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE ESTUDIO 1 CAPACITACION.

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: ADMINISTRATIVA								
1	¿Le consultaron a usted, si desea capacitarse en algún tema, desde que trabaja para la institución?	✓		✓		✓		
2	¿Le informan a usted, si es que existe algún plan o programación de capacitación?	✓		✓		✓		
3	¿El área de recursos humanos con qué frecuencia organiza capacitaciones en su tema o relacionado a su trabajo?	✓		✓		✓		
4	¿Con que frecuencia usted se capacita en temas relacionados a su trabajo?	✓		✓		✓		
5	¿Con que frecuencia cree usted se capacitan tus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: INNOVACIÓN								
6	¿Hace uso de innovación tecnológica, para mejorar las tareas asignadas en su centro de trabajo?	✓		✓		✓		
7	¿Con que frecuencia se capacita a través de medios virtuales o medios informáticos?	✓		✓		✓		
8	¿Existe recursos informáticos o virtuales que le ayuden o complementen con su capacitación recibida?	✓		✓		✓		
9	¿El nivel de conocimiento técnico que usted posee, le facilita su desenvolvimiento en sus tareas que desarrolla en el trabajo?	✓		✓		✓		
10	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: ESTRATEGICA								
11	¿En qué medida cumple usted con las metas programadas en su centro de trabajo?	✓		✓		✓		
12	¿Con que frecuencia logra desarrollar su trabajo con calidad?	✓		✓		✓		
13	¿Cree que mejorara los resultados en su trabajo, si se realizaran capacitaciones?	✓		✓		✓		
14	¿En qué medida se dan capacitaciones estratégicas relacionados a su trabajo o al área donde labora?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente, procede su aplicación

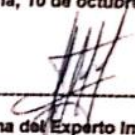
Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Qulspe Qulspe Jorge Dennis, DNI: 46933169 Especialidad del validador: Maestro en Economía,
Mención Gestión Pública y Desarrollo Regional

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

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

Lima, 10 de octubre de 2021


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE ESTUDIO 1 LIQUIDACION FINANCIERA.

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ¹		Claridad ¹		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: PRESUPUESTO								
1	¿Todos los proyectos a liquidar cuentan con presupuesto inicial de apertura?	X		X		X		
2	¿En qué medida sufren modificaciones las obras en su ejecución?	X		X		X		
3	¿Existe facilidad de acceso a la información presupuestal para la liquidación de proyectos?	X		X		X		
4	¿Muestran predisposición los trabajadores del área de presupuesto para la liquidación de proyectos?	X		X		X		
5	¿Existe coordinación fluida entre las áreas de liquidación y presupuesto?	X		X		X		
DIMENSION 2: INFORMACION CONTABLE								
6	¿Durante el proceso de liquidación, existe facilidades de acceso a la información contable?	X		X		X		
7	¿Para la liquidación financiera, se tiene implementado sistemas informáticos y permanentes?	X		X			X	
8	¿Existe consistencia entre la información contable y los sustentos de gasto de los proyectos a liquidar?	X		X		X		
9	¿La información contable recibida, ayuda para la liquidación financiera de los proyectos?	X		X		X		
10	¿Existe coordinación fluida entre las áreas de liquidación y área de contabilidad?	X		X		X		
DIMENSION 3: ADMINISTRACION DE OBRAS								
11	¿Los proyectos para liquidación, cuentan con pre liquidación consistente?	X		X		X		
12	¿Los proyectos en liquidación, cuentan con la documentación necesaria y completa?	X		X		X		
13	¿Con que frecuencia se encuentra inconsistencia entre la ejecución física y financiera de los proyectos?	X		X			X	
14	¿Con que frecuencia se realiza medidas de control interno en la liquidación financiera de proyectos?	X		X		X		

15	¿Con que frecuencia se realiza medidas de control interno en la liquidación técnica de proyectos?	X	Y	X		
----	---	---	---	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Procede su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Qulspe Qulspe Jorge Dennis, DNI: 46933169 Especialidad del validador: Maestro en Economía
Mención Gestión Pública y Desarrollo Regional

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

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

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

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


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE ESTUDIO 1 CAPACITACION.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ADMINISTRATIVA								
1	¿Le consultaron a usted, si desea capacitarse en algún tema, desde que trabaja para la institución?	✓		✓		✓		
2	¿Le informan a usted, si es que existe algún plan o programación de capacitación?	✓		✓		✓		
3	¿El área de recursos humanos con qué frecuencia organiza capacitaciones en su tema o relacionado a su trabajo?	✓		✓		✓		
4	¿Con que frecuencia usted se capacita en temas relacionados a su trabajo?	✓		✓		✓		
5	¿Con que frecuencia cree usted se capacitan tus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: INNOVACIÓN								
6	¿Hace uso de innovación tecnológica, para mejorar las tareas asignadas en su centro de trabajo?	✓		✓		✓		
7	¿Con que frecuencia se capacita a través de medios virtuales o medios informáticos?	✓		✓		✓		
8	¿Existe recursos informáticos o virtuales que le ayuden o complementen con su capacitación recibida?	✓		✓		✓		
9	¿El nivel de conocimiento técnico que usted posee, le facilita su desenvolvimiento en sus tareas que desarrolla en el trabajo?	✓		✓		✓		
10	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: ESTRATEGICA								
11	¿En qué medida cumple usted con las metas programadas en su centro de trabajo?	✓		✓		✓		
12	¿Con que frecuencia logra desarrollar su trabajo con calidad?	✓		✓		✓		
13	¿Cree que mejorara los resultados en su trabajo, si se realizaran capacitaciones?	✓		✓		✓		
14	¿En qué medida se dan capacitaciones estratégicas relacionados a su trabajo o al área donde labora?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Procesos Su Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Puma Concha, Marces, DNI: 41662775 Especialidad del validador: Maestría en Gestión Pública y Gobernabilidad

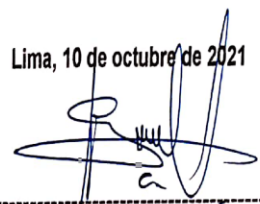
¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 10 de octubre de 2021



41662775
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE ESTUDIO 2 LIQUIDACION FINANCIERA.

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PRESUPUESTO								
1	¿Todos los proyectos a liquidar cuentan con presupuesto inicial de apertura?	✓		✓		✓		
2	¿En qué medida sufren modificaciones las obras en su ejecución?	✓		✓		✓		
3	¿Existe facilidad de acceso a la información presupuestal para la liquidación de proyectos?	✓		✓		✓		
4	¿Muestran predisposición los trabajadores del área de presupuesto para la liquidación de proyectos?	✓		✓		✓		
5	¿Existe coordinación fluida entre las áreas de liquidación y presupuesto?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: INFORMACION CONTABLE								
6	¿Durante el proceso de liquidación, existe facilidades de acceso a la información contable?	✓		✓		✓		
7	¿Para la liquidación financiera, se tiene implementado sistemas informáticos y permanentes?	✓		✓		✓		
8	¿Existe consistencia entre la información contable y los sustentos de gasto de los proyectos a liquidar?	✓		✓		✓		
9	¿La información contable recibida, ayuda para la liquidación financiera de los proyectos?	✓		✓		✓		
10	¿Existe coordinación fluida entre las áreas de liquidación y área de contabilidad?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: ADMINISTRACION DE OBRAS								
11	¿Los proyectos para liquidación, cuentan con pre liquidación consistente?	✓		✓		✓		
12	¿Los proyectos en liquidación, cuentan con la documentación necesaria y completa?	✓		✓		✓		
13	¿Con que frecuencia se encuentra inconsistencia entre la ejecución física y financiera de los proyectos?	✓		✓		✓		
14	¿Con que frecuencia se realiza medidas de control interno en la liquidación financiera de proyectos?	✓		✓		✓		

15	¿Con que frecuencia se realiza medidas de control interno en la liquidación técnica de proyectos?	✓		✓		✓		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): PROCEDE SU APLICACIÓN

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Puma Concha, Marces, DNI: 41662775 Especialidad del validador: Maestría en Gestión Pública y Gobernabilidad

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

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



41662775
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE ESTUDIO 1 CAPACITACION.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: ADMINISTRATIVA								
1	¿Le consultaron a usted, si desea capacitarse en algún tema, desde que trabaja para la institución?	✓		✓		✓		
2	¿Le informan a usted, si es que existe algún plan o programación de capacitación?	✓		✓		✓		
3	¿El área de recursos humanos con qué frecuencia organiza capacitaciones en su tema o relacionado a su trabajo?	✓		✓		✓		
4	¿Con que frecuencia usted se capacita en temas relacionados a su trabajo?	✓		✓		✓		
5	¿Con que frecuencia cree usted se capacitan tus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: INNOVACIÓN								
6	¿Hace uso de innovación tecnológica, para mejorar las tareas asignadas en su centro de trabajo?	✓		✓		✓		
7	¿Con que frecuencia se capacita a través de medios virtuales o medios informáticos?	✓		✓		✓		
8	¿Existe recursos informáticos o virtuales que le ayuden o complementen con su capacitación recibida?	✓		✓		✓		
9	¿El nivel de conocimiento técnico que usted posee, le facilita su desenvolvimiento en sus tareas que desarrolla en el trabajo?	✓		✓		✓		
10	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: ESTRATEGICA								
11	¿En qué medida cumple usted con las metas programadas en su centro de trabajo?	✓		✓		✓		
12	¿Con que frecuencia logra desarrollar su trabajo con calidad?	✓		✓		✓		
13	¿Cree que mejorara los resultados en su trabajo, si se realizaran capacitaciones?	✓		✓		✓		
14	¿En qué medida se dan capacitaciones estratégicas relacionados a su trabajo o al área donde labora?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Bárcena Luza Zoraida Mirina, DNI: 23962318 Especialidad del validador: Dra. en Gestión Pública y Gobernabilidad


¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 10 de octubre de 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE ESTUDIO 2 LIQUIDACION FINANCIERA.

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PRESUPUESTO								
1	¿Todos los proyectos a liquidar cuentan con presupuesto inicial de apertura?	✓		✓		✓		
2	¿En qué medida sufren modificaciones las obras en su ejecución?	✓		✓		✓		
3	¿Existe facilidad de acceso a la información presupuestal para la liquidación de proyectos?	✓		✓		✓		
4	¿Muestran predisposición los trabajadores del área de presupuesto para la liquidación de proyectos?	✓		✓		✓		
5	¿Existe coordinación fluida entre las áreas de liquidación y presupuesto?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: INFORMACION CONTABLE								
6	¿Durante el proceso de liquidación, existe facilidades de acceso a la información contable?	✓		✓		✓		
7	¿Para la liquidación financiera, se tiene implementado sistemas informáticos y permanentes?	✓		✓		✓		
8	¿Existe consistencia entre la información contable y los sustentos de gasto de los proyectos a liquidar?	✓		✓		✓		
9	¿La información contable recibida, ayuda para la liquidación financiera de los proyectos?	✓		✓		✓		
10	¿Existe coordinación fluida entre las áreas de liquidación y área de contabilidad?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: ADMINISTRACION DE OBRAS								
11	¿Los proyectos para liquidación, cuentan con pre liquidación consistente?	✓		✓		✓		
12	¿Los proyectos en liquidación, cuentan con la documentación necesaria y completa?	✓		✓		✓		
13	¿Con que frecuencia se encuentra inconsistencia entre la ejecución física y financiera de los proyectos?	✓		✓		✓		
14	¿Con que frecuencia se realiza medidas de control interno en la liquidación financiera de proyectos?	✓		✓		✓		

15	¿Con que frecuencia se realiza medidas de control interno en la liquidación técnica de proyectos?	✓		✓	✓		
----	---	---	--	---	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Bárcena Luza Zoraida Mirina, DNI: 23962318 Especialidad del validador: Dra. en Gestión Pública y Gobernabilidad

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

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



Firma del Experto Informante.

Anexo N° 6: EVIDENCIAS DEL PROCESO DE LA ENCUESTA



