



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Conocimiento del uso del sistema integrado de administración financiera y el desempeño laboral de los trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016”.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA:

Br. Cyndi Karen, Pezo Bartra

ASESOR:

Dr. Armando Edgardo, Figueroa Sánchez

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Planificación y Control Financiero

Tarapoto - Perú

2016.

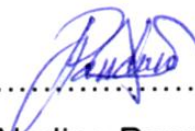


.....
Dra. Nora Nieto Penadillo
Presidente



.....
Dr. Gustavo Ramírez García
Secretario

.....
Dr. Armando Figueroa Sánchez
Vocal



.....
Dr. Aladino Panduro Salas
Accesitario

DEDICATORIA

Quiero dedicar el presente trabajo de investigación a mis padres porque ellos son el principal pilar para mi formación profesional, enseñándome siempre el valor de la responsabilidad y deseo de superación.

También a mis hermanos por su apoyo incondicional hacia mi persona y por formar parte de todos mis proyectos.

Cyndi Karen.

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento muy especial a nuestro divino niño Jesús porque él es responsable de que este proyecto profesional se haya cumplido.

También agradecer a los Servidores Públicos de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín por brindarme todas las facilidades para recabar información que permitió el desarrollo de este proyecto de tesis.

Cyndi Karen.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **Cyndi Karen Pezo Bartra**, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con **DNI N° 43212167**, con la tesis titulada "**Conocimiento del uso del sistema integrado de administración financiera y el desempeño laboral de los trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016**", declaro bajo juramento que:

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

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

Tarapoto, 12 de diciembre del 2016



.....
Cyndi Karen Pezo Bartra

DNI N° 43212167

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Conocimiento del uso del sistema integrado de administración financiera y el desempeño laboral de los trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016”, la misma que tiene como finalidad de poder determinar una relación entre el nivel de conocimiento del uso del SIAF y el desempeño laboral de los trabajadores en la institución objeto en estudio, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública, para un mejor entendimiento el presente trabajo está dividido en capítulos, tales como:

El primer capítulo está compuesto por la introducción el cual contiene la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema de investigación en relación a cada variable, formulación del problema, justificación, hipótesis y los objetivos de la investigación; el segundo capítulo contiene el diseño de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de la recolección de datos, métodos de análisis de datos y los aspectos éticos; en el tercer capítulo se encuentran la presentación de los resultados en tablas y figuras de acuerdo a los objetivos planteados; el capítulo cuatro está comprendido por la discusión de los resultados, finalmente en el capítulo cinco y seis se presentan las conclusiones y recomendaciones de acuerdo a los resultados obtenidos.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora.

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE.....	vii
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	14
1.1. Realidad problemática.....	14
1.2. Trabajos previos.....	16
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	21
1.4. Formulación del problema.....	32
1.5. Justificación del estudio.....	32
1.6. Hipótesis.....	33
1.7. Objetivos.....	34
II. Método.....	36
2.1. Diseño de la investigación.....	36
2.2. Variables y operacionalización.....	36
2.3. Población y muestra.....	38
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ...	39
2.5. Métodos de análisis de datos.....	40
2.6. Aspectos éticos.....	41
III. RESULTADOS.....	42
Tabla 1. Nivel de conocimiento sobre el uso del SIAF.....	42
Gráfico 1. Nivel de conocimiento sobre el uso del SIAF.....	42

Tabla 2. Calidad de trabajo en el desempeño laboral	43
Gráfico 2. Calidad de trabajo en el desempeño laboral	44
Tabla 3. Disciplina en el desempeño laboral.....	45
Gráfico 3. Disciplina en el desempeño laboral	45
Tabla 4. Desempeño laboral	46
Gráfico 4. Desempeño laboral	46
Tabla 5. Tabla de Contingencia	47
Tabla 6. Prueba de Chi-Cuadrado	48
Tabla 7. Prueba simétrica	48
Tabla 8. Prueba de contrastación de hipótesis	49
IV. DISCUSIÓN.....	51
V. CONCLUSIONES	55
VI. RECOMENDACIONES	57
VII. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.....	59
ANEXOS	63
Anexo 01. Instrumentos	64
Anexo 03. Matriz de consistencia.....	75
Anexo 04. Matriz de resultados sobre nivel de conocimiento del uso del sistema integrado de administración financiera.....	77
Anexo 05. Matriz de resultados sobre desempeño laboral.....	80
Anexo 06. Tabla de distribución del chi-cuadrado.....	82
Anexo 07. Panel fotográfico	83
Anexo 08. Evidencias Administrativas.....	85
Anexo 09. Lista de usuarios con acceso al SIAF	88

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Nivel de conocimiento sobre el uso del SIAF	42
Tabla 2. Calidad de trabajo en el desempeño laboral	43
Tabla 3. Disciplina en el desempeño laboral.....	45
Tabla 4. Desempeño laboral	46
Tabla 5. Tabla de contingencia	47
Tabla 6. Prueba de Chi-Cuadrado	48
Tabla 7. Prueba simétrica	48
Tabla 8. Prueba de contrastación de hipótesis	49

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1: Operacionalización variable I.....	36
Cuadro 2: Operacionalización variable II.	36

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1. Nivel de conocimiento sobre el uso del SIAF	42
Gráfico 2. Calidad de trabajo en el desempeño laboral	44
Gráfico 3. Disciplina en el desempeño laboral	45
Gráfico 4. Desempeño laboral	46

RESUMEN

La investigación que lleva por título “Conocimiento del uso del sistema integrado de administración financiera y el desempeño laboral de los trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016”, tiene por objetivo el establecer una relación entre el nivel de conocimiento del uso del sistema integrado de administración financiera y el desempeño laboral de los trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín, para lo cual se propuso la hipótesis general que existe relación directa entre el conocimiento del uso del sistema integrado de administración financiera y el desempeño laboral de los trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016. El método utilizado para la investigación es el descriptivo correlacional, debido a que cada variable fue descrita de acuerdo a su comportamiento, la muestra de la presente investigación estuvo conformado por 41 trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín, además del director regional de administración, Para la obtención de información se realizó un cuestionario y una guía, lo cual permitió recolectar información clave para el desarrollo de la investigación, asimismo esto permitió llegar a la conclusión final, donde se evidenció la existencia de una relación significativa a un nivel del 0.00 entre las variables de estudio, por lo que de esta manera se llegó a demostrar y aceptar la hipótesis formulada, la misma que menciona que existe relación directa entre el conocimiento del uso del sistema integrado de administración financiera y el desempeño laboral de los trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016.

Palabras clave.

Nivel de conocimiento – SIAF – Desempeño laboral.

ABSTRACT

The research entitled "Knowledge of the use of the integrated system of financial management and labor performance of the workers involved in the Executing Unit 0921 of the Regional Government of San Martín 2016", aims to establish a relationship between the level of knowledge of the Use of the integrated system of financial administration and the labor performance of the workers involved in the Executing Unit 0921 of the Regional Government San Martín, for which the general hypothesis was proposed that there is a direct relationship between the knowledge of the use of the integrated financial management system And the Labor performance of the workers involved in the Executing Unit 0921 of the Regional Government of San Martín in 2016. The method used for the investigation is the correlational descriptive, because each variable was described according to its behavior, the sample of the present Investigation was made By 41 workers involved in the Executing Unit 0921 of the Regional Government San Martín in addition to the regional director of administration. A questionnaire and a guide were obtained to obtain information, which allowed the collection of key information for the development of the investigation. To reach the final conclusion, where it was evidenced the existence of a significant relationship at a level of 0.00 between the study variables, so that in this way the hypothesis formulated, which mentions that there is a relationship Between the knowledge of the use of the integrated system of financial administration and the labor performance of the workers involved in the Executing Unit 0921 of the Regional Government of San Martín in 2016.

Keywords.

Level of knowledge - SIAF - Job performance

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Cada vez más los países del mundo muestran mayor interés en contar con una herramienta que mejore en gran medida la gestión financiera del estado en cuanto a procedimientos claros, el uso correcto e eficiente de la tecnología.

En América Latina el sistema integrado de administración financiera (SIAF) comenzó a constituirse entre los años ochenta con la finalidad de mejorar el control y registro del gasto público, el cual se desarrolló en respuesta a la crisis macroeconómica y fiscal de ese entonces. En la actualidad el SIAF sigue siendo predominante en la región el cual ha logrado mejorar en cuanto a procesos de la gestión financiera pública. Un reto de este sistema es lograr la cobertura de operación por parte de las Unidades Ejecutoras al 100%, es decir, que cada una de estas áreas logren el registro al 100% de las operaciones de ingresos y gastos (Farías y Pimenta, 2011).

Las entidades del sector público han sido creadas con la finalidad de servir a la sociedad, mediante la aplicación o ejecución de diversas actividades; sin embargo, estas actividades deben de ser controladas, y es allí cuando se crean sistemas que permitan monitorear el cumplimiento de las metas establecidas en las instituciones, así como del consumo adecuado de los recursos que son entregados para tales fines. En tal sentido las entidades públicas del estado peruano muchas veces las informaciones proporcionadas por los gobiernos nacionales, regionales y locales se encuentran en situaciones críticas a causa de un conjunto de problemas, tal situación genera no contar con información oportuna del sector público, ineficiencia en la asignación de los recursos, falta de transparencia del gasto público, sumado a ello la falta de capacitación del personal en el uso correcto del SIAF, al no conocer bien las funciones del SIAF repercute en su desempeño laboral, generando demoras y/o errores frecuentes en cuanto a la presentación de la información financiera de la entidad.

El SIAF en la actualidad tiene una orientación de control y registro financiero, pero el sistema debería de estar orientado también en cuanto a la gestión y apoyo en la toma de decisiones de la alta gerencia, mediante la presentación de información suficiente para la toma de decisiones correctas y oportunas, para tal efecto es importante que el personal encargado de manejar el sistema esté debidamente capacitada permitiendo un desempeño eficiente de su función. El desempeño del personal es parte fundamental en cuanto al cumplimiento de los objetivos propuestos por la entidad, a mayor razón en cuanto se trata del manejo del SIAF, ya que esto implica que el personal deba tener la competencia suficiente en cuanto al manejo del sistema.

El pliego del Gobierno Regional San Martín está conformado por 22 Unidades Ejecutoras dentro de ella la conforma la Unidad Ejecutora 0921, esta unidad cuenta con autonomía funcional, administrativa y económica. Al iniciar el ejercicio económico de cada año el Ministerio de Economía y Finanzas le asigna un Presupuesto Público al pliego para ser transferida a sus 22 Unidades Ejecutoras en las diferentes fuentes de financiamiento, con la finalidad de llevar a cabo las obras públicas establecidas, mediante la ejecución de los gastos generados con el fin de entregar funcionamiento a la entidad y llevar a cabo la recaudación de sus ingresos no tributarios. La ejecución del gasto público y la recaudación de ingresos se realizan a través del Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público (SIAF) que es un Software que se utiliza como herramienta de gestión financiera y presupuestal que mejora, apoya al ordenamiento y la administración de las finanzas públicas.

La Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín cuenta con diversas áreas administrativas como la oficina de Contabilidad y Tesorería, Logística, Gestión de las Personas y Gerencia de Presupuesto áreas en las cuales los trabajadores usan el sistema para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. Tras un análisis a la situación dentro de la entidad, fue posible identificar problemas en cuanto al correcto desempeño de los trabajadores, pues estos al momento de ingresar, carecen de conocimientos

básicos sobre el uso del sistema, pues en las entidades en donde anteriormente se encontraban laborando, no trabajaban con el software. Pese a las capacitaciones de los trabajadores, muchos de estos comenzaron a trabajar de manera rutinaria, perdiendo así el criterio profesional que deben de presentar, pues el sistema siempre está en constante actualización, que conllevan a presentar cambios en las tablas de operaciones que perjudican otros módulos distorsionando muchas veces los saldos de las cuentas contables, lo que ha conllevado a que el personal cometa errores al momento de ingresar valores en el sistema, generando dificultades a la institución, por no contar con una adecuada información y porque quita tiempo el estar corrigiendo los problemas generados por los trabajadores.

Es bajo este contexto que se genera la presente investigación, que tiene por fin el correlacionar los problemas presentados en cuanto al desempeño efectivo de los trabajadores, cuyo posible origen o causa, es un bajo nivel de conocimiento respecto a lo que es y cómo se utiliza el software del Sistema Integrado de Administración Financiera.

1.2. Trabajos previos

Internacionales

Fuentes (2011) en su tesis “Uso y aplicación del sistema de Contabilidad Integrada Gubernamental SicoIn Web, en una entidad Autónoma y Descentralizada”. (Tesis de pregrado). Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala. Se utilizó como muestra el acervo documentario y como instrumento una encuesta. Llegando a la conclusión que las entidades autónomas y descentralizadas en donde fue implementado el Sistema de Contabilidad Integrada Gubernamental SICOIN Web, fueron objeto de un proceso de reingeniería administrativa, donde se eliminaron pasos, firmas y fueron simplificados los procedimientos en su mayoría. La operatividad en el Sistema de Contabilidad Integrada Gubernamental, SICOIN Web, es sumamente amigable, tal y como se demuestra en el capítulo IV. Este sistema integrado, automáticamente traslada la información al resto de los módulos,

minimizando el margen de error de ingreso y optimizando tiempo, ya que los usuarios no necesitan esperar el traslado de expedientes.

A su vez permite la generación oportuna de las transacciones y de la información. En las distintas entidades Autónomas y Descentralizadas, existen controles contables en los distintos procesos que el sistema tiene; sin embargo, no se encuentran plasmados en un documento para hacerlos del conocimiento general de los usuarios o personal que tenga a su cargo la verificación de la documentación de soporte.

Ostos (2010), en su tesis: “Administración de Innovación: Relación con el Desempeño Organizacional, y los Factores Contingentes del Entorno, Características Organizacionales y Estrategias de Negocio”. (Tesis doctoral). Universidad de las Américas Puebla. México. Tiene como muestra a los colaboradores de las empresas, objeto de estudio, utilizando como instrumento una encuesta y análisis documental. Asimismo concluye que: Identificar la combinación de factores externos (entorno) e internos (Tipos de Innovación, Tipos de Estrategias de Negocios, Características Organizacionales) que están utilizando las empresas y como estos influyen en el Desempeño Organizacional. Asimismo explicar las relaciones e hipótesis existentes entre los factores externos e internos, y como se relacionan los cambios de un factor con respecto de los demás. Los resultados del estudio brindarán a los ejecutivos y empresarios el conocimiento del comportamiento de los factores externos e internos de la organización.

La combinación de factores más adecuada que influyen en el Desempeño Organizacional, motivar a los académicos a continuar investigando sobre las relaciones de contingencia que influyen en las prácticas de innovación y en el desempeño organizacional, buscando explicar o recomendar la mejor mezcla de factores que se adapte mejor a cada rango de contingencia.

Delgado & Di Antonio (2010), en su trabajo titulado: “La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: un estudio de caso”. (Tesis para optar al grado de Licenciada en Educación). Universidad Central de Venezuela. Se hizo un estudio a todos los colaboradores de las empresas,

utilizando como instrumento una encuesta, análisis documental. Concluye lo siguiente: con respecto al desempeño y la motivación laboral se obtuvo que la mayoría del personal se encuentra en un bajo nivel de desempeño, reflejan que sus actividades no están relacionadas al cargo que poseen, al momento de tomar una decisión laboral la mitad de la población lo hace en grupo mientras que la otra mitad lo hace individualmente, al igual que un 50% no se siente identificado con el ambiente laboral, mientras que un 41,7% si lo hace. Lo anteriormente dicho hace referencia al bajo nivel de motivación, así pues, el mismo condiciona los resultados según la Teoría de Herzberg.

Nacionales

Nanfunay (2013), en su tesis “Diseño de un instructivo para el mejor desempeño del usuario operador del sistema integrado de administración financiera- Gobierno Local, en la Municipalidad Distrital de Pucará, Departamento de Cajamarca”. (Tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo. Perú. Asimismo se tiene como muestra tres de la Municipalidad de Pucara, 1 Gerente, 1 Contador y 1 operario de la entidad. Teniendo como instrumento una entrevista, con el propósito de conocer y registrar las deficiencias que se presenta en las actividades que se realiza. Llegando a la conclusión que el sistema integrado de Administración financiera es de vital importancia en la municipalidad, ya que su fin en registrar las operaciones de ingresos y gastos en concordancia a los procedimientos establecidos por los órganos, asimismo la municipalidad no tiene establecidos un manual para el manejo del Sistema Integrado de Administración Financiera, la cual trae como consecuencia errores en el manejo y retraso en el pago de los compromisos.

Por otro lado el diseño del instructivo ha permitido crear un manual que ayude con el mejor control de cada proceso. Para que se aplique la correcta aplicación y adecuado uso del SIAF, la Municipalidad debe dejar como documento de gestión el instructivo mejorando el desempeño del operario del sistema en la entidad, de tal suerte que se agilicen las operaciones sin tener que recurrir al soporte técnico y/o residente. Lo que se verá reflejado en la eficaz y eficiente información de reportes de Estados Financieros y

Presupuestarios, para un manejo eficiente de la administración y consiguiente toma de decisiones.

Nieto (2014), en su investigación “El sistema integrado de administración financiera (SIAF - SP) y la Gestión Financiera presupuestal en el sector público en el Perú y Latinoamérica”. (Tesis de pregrado). Universidad San Martín de Porres. Lima. Perú, teniendo como muestra a 65 personas el cual se aplicó un instrumento (encuesta). La investigación fue de tipo descriptiva correlacional. Teniendo como objetivo principal determinar si el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF-SP) produce un impacto significativo en la gestión financiera y presupuestal en el sector público, período 2011-2013. Llegando a la conclusión se logró determinar que el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF-SP) influye significativamente en la gestión financiera/presupuestal en el sector público, pues adolece de un sistema informático. Se pudo establecer que el manejo de la información integral proporcionada por el SIAF-SP optimiza significativamente la gestión de los recursos públicos en el sector público. Sin embargo el personal encargado del manejo de este sistema no está debidamente capacitado. Del mismo modo se pudo determinar que el adecuado registro de operaciones en el SIAF-SP contribuye favorablemente con la mejora de los resultados de gestión en el sector público en el Perú y Latinoamérica, período 2011-2013, por lo tanto es indispensable que existan mejoras permanentes en el Registro de Operaciones, no solo del personal encargado, sino también a los organismos que supervisan y auditan a las entidades que tengan implementado este sistema.

Bedoya (2003), en su tesis: “La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas”. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú. Se tuvo como muestra a los colaboradores de la empresa, aplicando como instrumento una encuesta. La problemática de la presente investigación parte de la deficiencia de las empresas en cuanto a selección de personal se refieren, estas deben ser competitivas, por lo cual resulta irrelevante seleccionar personal calificado y

dicho personal debe ser capacitado constantemente con ayuda de nuevas tecnologías en la gestión empresarial. El objetivo principal planteado en el presente estudio tiene como finalidad demostrar que una moderna e innovadora de gestión de personas influyen directamente en la evaluación de desempeño de sus recursos humanos lo que trae como consecuencia el logro que las empresas sean altamente competitivas.

En esta nueva concepción, los trabajadores pasan a ser de simples recursos (humanos) organizacionales a ser calificados como seres poseedores de conocimientos, personalidad, inteligencia, habilidades, aspiraciones, destrezas y percepciones.

Regionales / locales

Díaz y Gaviria (2013), en sus tesis “Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del hospital II-2 Tarapoto, Abril – Julio 2013” (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto, Perú. Las investigadoras tuvieron por objetivo el determinar la relación existente entre el estrés laboral presentado en el personal de enfermería del hospital en estudio, con el desempeño profesional. La muestra estuvo constituida por un total de 60 enfermeros. El diseño de investigación empleado fue el descriptivo correlacional, en el que se empleó un cuestionario y un formato de evaluación como instrumentos para recopilar información de las variables. Gracias esto, llegaron a concluir que: alrededor del 35% de los encuestados manifiesta que la carga laboral, así como el contenido del trabajo son las causas principales del estrés laboral. 76.6% de los encuestados presentó un nivel medio de desempeño profesional, lo que indica que aún carecen de ciertas competencias que les permitan desarrollar de manera efectiva cada uno de sus trabajos.

En este trabajo, se resalta que los problemas presentados en los trabajadores, por lo general son aquellos que se encuentran asociados con aspectos psicológicos, como la percepción que tienen con su carga laboral y los trabajos que realizan.

Chong (2013), en su tesis “Incremento del nivel de desempeño laboral mediante la implementación de un sistema de administración del conocimiento en Cervecería San Juan S.A – Tarapoto” (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto, Perú. El investigador se formuló como objetivo general, el poder demostrar que a través de la implementación de un sistema de administración del conocimiento, es posible incrementar el nivel de desempeño laboral dentro de una empresa. Para ello trabajo bajo un diseño cuasi experimental, contando con una muestra de 11 trabajadores, a quienes se les aplicó un formato de test de RD como instrumento. Gracias a esto fue posible llegar a concluir que: Gracias a la implementación de un sistema de administración, fue posible incrementar considerablemente los resultados positivos en cuanto al desempeño de los trabajadores.

Esta investigación, demuestra que aun cuando el desempeño de los colaboradores encuentre asociado a una serie de factores, es posible solucionarlo por medio del incremento de los conocimientos de las personas.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF), que según el Ministerio de Economía y Finanzas – MEF (2016), señala que el SIAF es un sistema de registro único sobre el uso de los recursos públicos y es utilizado como herramienta de Gestión Financiera/Presupuestal que mejora y apoya al ordenamiento y la administración de las Finanzas Públicas. Asimismo, menciona que el SIAF-SP constituye el medio oficial para el registro, procesamiento y generación de la información relacionada con la Administración Financiera del Sector Público. Por lo que el registro de la información es único y obligatorio por parte de todas las entidades y organismos del Sector Público, a nivel nacional, regional y local. Por tanto, su uso adecuado es crucial para que el proceso de ejecución financiera no se detenga, por todo ello es que el SIAF está ligado a la Gestión Financiera del Tesoro Público en su relación con las denominadas Unidades Ejecutoras (UE).

Por otro lado (Álvarez, 2011), menciona que el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF), es un sistema de proceso de operaciones, la cual el encargado de desarrollarlo es el ministerio de economía y finanzas (MEF), que provee el proceso de ejecución presupuestal, financiero y contable, mediante un registro único de operaciones, brindando información con mayor rapidez, precisión e integridad, válida para la toma de decisiones por los diferentes niveles gerenciales de la organización gubernamental (p. 2).

Apaza (2011), señala que el Sistema Integrado de Administración Financiera es un sistema que informa y que permite administrar, mejorar y supervisar las operaciones de ingresos y gastos de las Entidades del Estado, además es muy útil porque permite tener una integración de los procesos presupuestarios, contables y de tesorería de cada entidad.

Por su parte (Prieto, 2012), señala que el sistema integrado de administración financiera se concibe como un instrumento de apoyo al proceso de descentralización, organizando los sistemas y procedimientos sobre la base de que la comunidad requiere bienes y servicios en las mejores condiciones de cantidad y calidad al menor costo.

El ámbito de aplicación

Prieto (2012), señala que el sistema integrado de administración financiera opera en los tres niveles de gobierno, estos son: Gobierno nacional: Todas las entidades del estado o pliegos presupuestales incluyendo los organismos públicos descentralizados, organismos autónomos, etc.; Gobierno regional: Incluye 26 gobiernos regionales conjuntamente con sus unidades ejecutoras y organismos descentralizados; y el Gobierno local: Incluye a las municipalidades provinciales y distritales del país.

Áreas que intervienen en el SIAF

Prieto (2012), señala que las áreas que intervienen en el sistema integrado de administración son lo siguiente: Área de Planificación y Presupuesto: Incluye el registro de la aprobación, modificación, ejecución y evaluación de las incidencias presupuestales de cada ejercicio; Área de logística: En esta área se realiza el proceso de adquisición, obtención, almacenamiento y distribución de bienes y servicios con la debida documentación sustentaría y previa conformidad por parte del usuario; Área de Contabilidad: Centraliza e ingresa todas las operaciones ejecutadas por las otras áreas para su debida contabilización, así también se elabora notas de contabilidad, presupuestarias que permitirá consolidar la información para la presentación y sustentación de los estados financieros y presupuestarios en cada ejercicio contable; Área de Tesorería: Se realiza el proceso de ejecución del gasto y recaudación de ingresos de cualquier fuente de financiamiento; Área de Personal: Se registra el compromiso de las planillas de remuneraciones, pensiones, beneficios sociales, aportaciones, entre otros.

Manual de Procedimientos del Sistema Integrado de Administración Financiera

Ministerio de Economía y Finanzas (2016), indica que los manuales suministran información necesaria de los procedimientos básicos para su aplicación, la cual permite a las Unidades Ejecutoras registrar operaciones de Gastos e Ingresos de actividades económicas del estado, contabilizarlos y enviar la información a los Órganos Rectores. Asimismo, poseen información sobre las modificaciones y mejoras que se deben realizar para su desarrollo y cumplir con la normatividad vigente y las necesidades del usuario, sirviendo como una herramienta de trabajo, los mismos que se presentan por módulos para simplificar su búsqueda, a continuación se detalla los módulos del sistema:

1. Módulo Administrativo: Este módulo permite registrar las operaciones de gastos e ingresos con cargo a su marco presupuestal y programación del compromiso anual.

2. Módulo de Conciliación de Operaciones del SIAF: Según el Ministerio de Economía y Finanzas (2016), señala que permite realizar la Conciliación del Marco y Ejecución Presupuestaria entre la información de la Base de datos del MEF y el Cliente Servidor.

3. Módulo Contable- SIAF: Permite elaborar notas de contabilidad, presupuestal, contabilizar registros administrativos de ingresos y gastos, consolidar la información contable para que migre la información por intermedio de una transferencia de datos al aplicativo de la página web del Ministerio de Economía y Finanzas través del Módulo Contable- Información Financiera y Presupuestaria, este módulo permite elaborar los Estados Financieros, Presupuestarios y los Anexos respectivamente y cumplir con la presentación y sustentación ante la Dirección General de Contabilidad Pública.

4. Módulo de Control de Pago de Planillas (MCP): Ministerio de Economía y Finanzas (2016), señala que permite el procedimiento para efectuar el registro y mantenimiento de los datos personales y laborales del Personal Activo, Pensionistas y Contratos Administrativos de Servicios que laboran en la Unidad Ejecutora, para efecto de las Operaciones de Tesorería, tales como el pago mediante el abono en cuentas bancarias individuales, entrega de claves, giros electrónicos, entre otros, que requiera de la validación de datos del personal.

5.. Módulo de Ejecución de Proyectos (MEP): Ministerio de Economía y Finanzas (2016), indica que permite reportar al Banco Interamericano de Desarrollo y Banco Mundial, su Información Financiera mediante los Formatos oficiales de los Bancos con el propósito de orientar a los usuarios de los Proyectos de Inversión Pública.

6: Módulo de Deuda Pública: Ministerio de Economía y Finanzas (2016), hace mención que este módulo describen los procedimientos para efectuar el registro, procesamiento y generación de los datos de la Concertación, Desembolsos y Notas de Pago de las Unidades

Ejecutoras de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, según lo establecido en la normatividad. Asimismo la integración entre el Módulo de Deuda Pública y el Módulo Administrativo de uso obligatorio para el Usuario.

7: Módulo de Formulación: Ministerio de Economía y Finanzas (2016), describe el procedimiento para el registro de las diferentes fases del Proceso Presupuestario, en la cual las Unidades Ejecutoras definen la Estructura Funcional Programática de su Presupuesto Institucional, seleccionan las Metas Presupuestarias Propuestas durante la fase de Programación y consignan las Cadenas de Gasto, montos y los Rubros para el siguiente Ejercicio Fiscal.

8: Módulo de Proceso Presupuestarios – MPP: Ministerio de Economía y Finanzas (2016), señala que este módulo presenta los procedimientos para el registro en el MPP, los cuales permitirán a las Unidades Ejecutoras, realizar los cambios en los Créditos Presupuestarios (Créditos Suplementarios y Transferencias de Partidas) tanto a nivel Institucional como a nivel Funcional Programático (habilitaciones y anulaciones) e incorporar las nuevas Metas Presupuestarias. Además, a los Pliegos les permitirá consolidar esta información para transmitirla a la Dirección General de Presupuesto Público.

Conocimiento del uso del sistema integrado de administración financiera

Ministerio de Economía y Finanzas (MEF- 2016), implica que toda persona responsable del manejo del sistema debe conocer el sistema integrado de administración financiera en todos sus módulos, procedimientos y funciones, porque es entendido que este sistema viene experimentando cambios constantemente y sobre todo se están implementando nuevos módulos.

Según el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF- 2016), la manera de evaluar el uso del SIAF depende de:

- a. Especialización profesional:** La especialización y el profesionalismo permite el dominio del sistema integrado de administración financiera en todos sus módulos y ámbito de aplicación. Mediante todos los conocimientos adquiridos, procedimientos, funciones, cada uno de los detalles del SIAF, se podrá realizar un trabajo adecuado y correcto.
- b. Actualización permanente en todos los módulos del sistema:** El sistema integrado de administración financiera, es un sistema que es muy voluble al cambio, debido a las constantes actualizaciones, nuevas versiones, modificaciones, creaciones de cuentas contables, implementación de nuevos módulos en el mismo sistema y en los aplicativos de la página web del Ministerio de Economía y Finanzas, entre otros. Estos cambios implican que todo usuario que utiliza el sistema antes mencionado debe estar en constante capacitación y actualización permanente frente a estos cambios, y estas capacitaciones deben estar a cargo del ministerio de economía y finanzas como ente rector, también debe estar financiado por su institución a la que pertenecen. La actualización permanente permite al usuario continuar con los nuevos procedimientos, procesar información y sobre todo afrontar problemas que pueda ocurrir durante el funcionamiento del sistema y cumplir con los objetivos y metas institucionales.
- c. Actividades rutinarias en el sistema:** Hablar de actividades rutinarias en el sistema se refiere que el trabajador responsable del manejo del sistema integrado de administración financiera en una institución pública es la que viene realizando en el sistema las mismas funciones por muchos años sin ninguna capacitación o actualización frente a los diversos cambios que el sistema viene afrontando simplemente por la experiencia, la necesidad de cumplir con sus funciones y sobre todo la práctica que ha adquirido durante muchos años realizando la mismas funciones.
- d. Objetivos:** Según lo mencionado por el autor, es necesario conocer los objetivos del sistema, es decir los valores, los propósitos y finalidades

por las cuales son necesario su uso. Los objetivos también conlleva a los tipos de procesos, las cuales se muestran claramente para el conocimiento de los trabajadores y de la población.

- e. **Juicio:** Apela a la capacidad del colaborador para discernir de manera objetiva la forma correcta de proceder frente al desarrollo de una actividad dentro del sistema, ya que, este sufre modificaciones continuas, las mismas que conllevan al personal a cometer errores si realizan todas sus actividades de manera rutinaria y mecanizada. Frente a la presencia de un trabajo en el que el personal desconozca la forma de proceder, debe de solicitar ayuda sin tratar de hacerlo como mejor le parezca.

Evaluación del conocimiento sobre el uso del SIAF

La evaluación acerca del conocimiento sobre el uso del SIAF se llevará a cabo mediante aspectos generales del sistema, es decir, se pondrá a prueba en base al análisis de los siguientes problemas o preguntas:

- ¿Qué es?
- ¿Qué registra?
- ¿Qué tipo de herramienta es?
- ¿Cuál es su fin?
- ¿Cuál es el ámbito de aplicación?
- ¿Cuáles son las áreas de intervención?
- ¿Cuáles son los módulos que abarca?
- ¿Cuál es el ente al que reporta cada módulo del SIAF?

Desempeño laboral

Chiavenato (2011), quien menciona que el desempeño laboral como el rendimiento del trabajador dentro de una organización, este rendimiento puede ser cambiante por múltiples factores dentro de las cuales exista un incentivo de por medio que motive al trabajador (p. 274).

Gómez, Balkin & Cardy (2008), definen el desempeño laboral como el proceso por el que se evalúa a un empleado y se analizan y mejoran los

problemas de rendimiento. Es el comportamiento dentro del lugar de trabajo y la noción que los mismos se crean para definir su ambiente laboral. Para realizar una buena evaluación del desempeño, se debe de identificar los problemas relacionados con el rendimiento, proporcionar información constructiva y emprender acciones para mejorar, la medición y gestión del rendimiento son dos de las cuestiones más difíciles a las que se tiene que enfrentar un directivo. Sin embargo los directivos tienen que medir el rendimiento y ofrecer una información relevante a los empleados si quieren que estos mejoren, incluso si no está en juego el dinero. Todos necesitamos, queremos y merecemos saber cómo estamos rindiendo en el trabajo (p. 76).

Asimismo (Rodríguez, 2009), menciona que es un asunto general que relaciona a las recapitulaciones necesarias de las instituciones públicas, como la misión, visión, objetivos y estrategias, asimismo saben sobrellevar a la competencia general de las instituciones públicas, al mismo tiempo consta con una situación de tratar de perfeccionar permanentemente en cada paso de la gestión administrativa (p. 429).

Por otro lado (Salas, 2012), define que el desempeño laboral es el comportamiento observable de la conducta real de los colaboradores, bajo un enfoque cognitivo, operativo y relacional que realizan durante el proceso de brindar un producto y/o servicio, lo cual influye a su vez de manera importante en el componente ambiental y financiero de las empresas (p. 89).

Mondy (2010), considera una serie de indicadores que se deben de tener en cuenta a la hora de efectuar el estudio del desempeño (p. 249-2015). Cada uno de esos indicadores, son expuestos a continuación:

Resultados de las tareas: Resultados que obtiene el trabajador en función a cada una de sus funciones y actividades que desarrolla dentro de su centro laboral, las mismas que deben de ser cumplidas para alcanzar cada uno de sus objetivos.

Comportamientos personales: Se encarga de estudiar la conducta del trabajador frente a las funciones que se le encargan. Su estudio suele realizarse por medio de las observaciones de los gestos, muecas, y expresión del sujeto.

Rasgos de la personalidad: Conjunto de capacidades que el trabajador demuestra en el desarrollo de sus funciones. Con el fin de que la persona cuente con las actitudes y aptitudes necesarias para el puesto de trabajo, la empresa debe de contar con un perfil de puestos ya establecido.

Capacho, J. (2011), establece que el desempeño laboral, es un proceso por medio del cual, la empresa evalúa y comprueba los estándares laborales, de sus trabajadores. (p. 25).

Lado, M. (2013), constituye de forma objetiva, la evaluación de los resultados obtenidos por los trabajadores, con el fin de evaluar y tener en consideración la naturaleza del trabajo, que posteriormente, permitan la cuantificación de los resultados; así mismo, subjetivamente, permite la evaluación de las conductas, así como de las capacidades y conocimientos del personal, en función a una serie de características y de atributos. (p. 17).

Robbins y Judge (2013), conceptualizan al desempeño laboral como la evaluación de todos aquellos comportamientos relevantes y observables en el trabajador, los mismos que son de suma importancia para el logro de objetivos, siendo capaces de ser medidos en función de las competencias establecidas por la empresa (p. 446).

Por su parte (Mendoza, 2009), indica que el desempeño laboral es un grupo de operaciones laborales que un colaborador ejecuta para el desempeño de sus actividades, donde centralmente se envuelve en la disciplina, el ánimo, los cuales conllevan a forjar una excelente calidad de trabajo en su entorno laboral, aparte cuenta con cuantificaciones con un control establecido, dentro de ellos se encuadra 7 indicadores, calidad

del trabajo, disciplina laboral, iniciativa y creatividad, cumplimiento del plan de trabajo, responsabilidad, cooperación, trabajo en equipo, juicio y habilidades, las cuales son importantes para su evaluación. Estos indicadores son:

- a. **Calidad de trabajo:** Este indicador muestra un nivel de evaluación que se aplica en la exposición mediante su actitud y resultados, asimismo el profesionalismo, la puntualidad, el esmero y la ordenanza se presentan al tiempo de ejecutar su labor, también refleja el acatamiento de reglas en la forma de realizar sus acciones y para culminar con este indicador irradia los modelos de ordenanza y limpieza que se encuentra en su entorno laboral o de trabajo (Mendoza 2009).

- b. **Disciplina Laboral:** señala que la disciplina es el desempeño de un modelo de reglas determinado, igualmente en la plataforma de una orientación laboral, donde la norma universalmente expresara el acatamiento del objetivo de los cargos, en este movimiento la conducta laboral, influye en el acato del código de conducta y ética, así mismo tratar de aprovechar las horas de labor en el desempeño de sus ocupaciones (Mendoza 2009).

- c. **Iniciativa y creatividad:** este indicador esencialmente se mantiene en la cabida en que se encuentra el colaborador para solucionar las dificultades que ocurren en los cargos de sus diligencias, por eso estas valores deben constituir de un sentido común, en los sucesos de ideas y de muestras firmes de ánimos de aprendizaje para perfeccionar el desempeño de sus labores (Mendoza 2009).

- d. **Cumplimiento del plan de trabajo:** el plan de trabajo es un instrumento de una gestión esmerado en el lapso de la proyección importante, es ahí en donde se encuadra el desempeño de las labores fijadas de acuerdo al procedimiento y ocupaciones determinadas, asimismo todo la diferencia del desempeño de los fines trazados (Mendoza 2009).

- e. **Responsabilidad:** la responsabilidad resulta ser un valor íntimo de las personas, donde se observa realizada por la manera de como efectúa sus diligencias proyectadas en el transcurso adecuado, bajo ese punto las instituciones públicas cuentan con varias ocupaciones que deben efectuar logrando en ella la medida que el colaborador manifieste su dedicación en la labor, lo cual lo reconocerá mediante la afirmación de su seguridad, también el solo hecho de la colaboración exacto a su compromiso ya que expresa un indicador de familiaridad, cuando un colaborador consigue conservar una confianza sólida para las instituciones públicas inclusive se le logra facilitar el mando de los bienes de la institución (Mendoza 2009).

- f. **Cooperación y trabajo en equipo:** este indicador resulta ser de suma calidad en el orden que los colaboradores requieren que parte de sus compañeros de trabajo para efectuar los fines del sitio y por eso la institución, debe tener sentido que el colaborador debe manifestar relaciones de colaboración recíproca con sus compañeros de trabajo, respetando sus opiniones y teniendo una sensible pre disposición para laborar en equipo, ya que tiene la insuficiencia de permanecer fuera del horario de trabajo con la conclusión de efectuar las tareas encargadas al grupo de trabajo (Mendoza 2009).

- g. **Habilidades:** para aprender, la cual evidencia la predisposición de la persona por aprender, esto tiene como resultado la objetividad de menos tiempo de dedicación en el proceso de inducción y un incremento simbólico en la productividad, otro indicador de esta dimensión resulta ser la necesidad de ser supervisado, la cual constituye la dependencia que tiene una persona hacia un supervisor para poder efectuar de manera correcta las funciones que se le fue proporcionada, este componente es importante que se supere ya que los colaboradores deben mantener autonomía en las funciones para las que fueron contratadas.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación existente entre el nivel de conocimiento del uso del sistema integrado de administración financiera y el desempeño Laboral de los trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016?

Específicos

- ¿Cuál es el nivel de conocimiento que presentan los trabajadores sobre el uso del sistema integrado de administración financiera de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en su dimensión calidad de trabajo de los trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en su dimensión disciplina laboral de los trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016?
- ¿Cómo se encuentra el desempeño laboral de los trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016?

1.5. Justificación del estudio

Conveniencia

La investigación se justificó de forma conveniente debido a que el resultado obtenido permitió conocer el grado de relación entre las variables de estudio, el cual permitió llegar a la conclusión de la investigación.

Relevancia social

Uno de los principales problemas en las instituciones públicas del estado, es el bajo nivel de conocimiento de una cierta cantidad de trabajadores respecto a temas relacionados con las actividades, tareas y funciones que realizan, por lo que el poder identificar de manera oportuna el área o

campo de acción del que se desconoce, permite a la entidad tomar las medidas pertinentes. En tal sentido, en la presente investigación se ha identificado que el problema de los trabajadores estudiados, se encuentra relacionado con la carencia de conocimiento respecto al Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF) lo que conlleva a la presencia de deficiencias en el cumplimiento de sus metas y objetivos institucionales. Por medio de esta investigación, la población contará con una herramienta de evaluación de las autoridades y demás representantes públicos.

Implicancia práctica

Los trabajos de investigación permiten a los investigadores poner en prácticas sus conocimientos y capacidades a la hora de identificar, analizar y responder a un problema, por lo que la presente investigación se justifica en la medida de que por medio del estudio, se identificaron las deficiencias más recurrentes por los que atraviesa el personal, siendo esto una herramienta que permitirá el desarrollo de estrategias de mejora para la toma de decisiones de la entidad.

Valor teórico

La investigación contribuye a la generación de información nueva en el lugar en el cual se está aplicando, a partir de la contrastación de teorías existentes con la realidad problemática identificada dentro de la institución objeto en estudio.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general:

H_i: Existe relación directa entre el nivel de conocimiento del uso del sistema integrado de administración financiera y el desempeño laboral de los trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016.

H_i: No existe relación entre el nivel de conocimiento del uso del sistema integrado de administración financiera y el desempeño Laboral de los trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016.

Hipótesis específicas:

- El nivel de conocimiento que presentan los trabajadores sobre el SIAF de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016 es bajo.
- El desempeño laboral en su dimensión calidad de trabajo de los trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016 es inadecuado.
- El desempeño laboral en su dimensión disciplina laboral de los trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016 es inadecuado.
- El desempeño laboral de los trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016 es inadecuado.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación existente entre el nivel de conocimiento del uso del sistema integrado de administración financiera y el desempeño laboral de los trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016.

Objetivos específicos

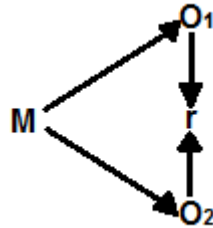
- Establecer el nivel de conocimiento sobre el SIAF por parte de los trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016.
- Establecer el nivel de desempeño laboral en su dimensión calidad de trabajo de los trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016.

- Establecer el nivel de desempeño laboral en su dimensión disciplina laboral de los trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016.
- Establecer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016.

II. Método

2.1. Diseño de la investigación

Según lo mencionado por Hernández, Fernández y Baptista (2014), el diseño de investigación es descriptivo correlacional, pues este tipo de investigaciones buscan establecer el nivel de asociatividad entre variables, mediante un patrón predecible dentro de un grupo o población (p. 93). El esquema que representa este tipo de investigaciones es la siguiente:



Dónde:

M : Población

O₁: Conocimiento del uso del sistema integrado de administración financiera.

O₂: Desempeño laboral

r : Relación

2.2. Variables y operacionalización

Variable I : Conocimiento del uso del sistema integrado de administración financiera.

Variable II : Desempeño laboral

Cuadro 1: Operacionalización variable I.

Variable I	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Conocimiento del uso del sistema integrado de administración financiera	Implica que toda persona responsable del manejo del sistema debe conocer el sistema integrado de administración financiera en todos sus módulos, procedimientos y funciones. Ministerio de Economía y Finanzas (2016).	La evaluación acerca del conocimiento sobre el uso del SIAF se llevó a cabo mediante aspectos generales del sistema, es decir, se pondrá a prueba en base al análisis de los siguientes problemas o preguntas:	¿Qué es? ¿Qué registra? ¿Qué tipo de herramienta es? ¿Cuál es su fin? ¿Cuál es el ámbito de aplicación? ¿Cuáles son las áreas de intervención? ¿Cuáles son los módulos que abarca? ¿Cuál es el ente al que reporta cada módulo del SIAF?	Ordinal: Bajo, Medio, Alto

Fuente: Fundamentación teórica

Cuadro 2: Operacionalización variable II.

Variable II	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Desempeño laboral	El desempeño laboral es un grupo de operaciones laborales que un colaborador ejecuta para el desempeño de sus actividades, donde centralmente se envuelve en la disciplina, el ánimo, los cuales conllevan a forjar una excelente calidad de trabajo en su entorno laboral. Mendoza, L. (2009)	Se realizara una evaluación a los trabajadores involucrados, para conocer el desempeño laboral	Calidad de trabajo	Habilidades Iniciativa y creatividad	Ordinal Inadecuado, Regular, Adecuado
			Disciplina Laboral	Responsabilidad Cooperación y trabajo en equipo	
				Cumplimiento del plan de trabajo	

Fuente: Fundamentación teórica.

2.3. Población y muestra

Población

La población se encontró constituida por la totalidad de trabajadores (incluido el director regional de administración del Gobierno Regional San Martín, quien es el jefe inmediato de todo los trabajadores) de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016. En otras palabras, la población estuvo constituida por un total de 801 personas, tal y como se muestra a continuación:

Decreto legislativo 276- nombrados	93
Contrato Administrativo de servicios	108
<u>Contrato de servicios de locación</u>	<u>600</u>
Total	801

Muestra

La muestra estuvo constituida por un total de 41 trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016, aquellos que se encargan del manejo del Sistema integrado de administración financiera en las diferentes áreas administrativas como los trabajadores de la Oficina de Contabilidad y Tesorería, Logística, Personal y Presupuesto además el director regional de administración del Gobierno regional San Martín, quien evaluó el desempeño laboral de los trabajadores, tal y como se muestra a continuación:

Áreas Administrativas	Nº
Contabilidad y Tesorería	24
Logística	04
Presupuesto	11
Personal	02
TOTAL	41

Muestreo

El muestreo en la presente investigación es no probabilístico por criterio del investigador, pues, de una población amplia de estudio, se seleccionó

una muestra más pequeña que comparte características similares de gran importancia para la investigación.

Criterios de selección

Los sujetos que fueron contemplados dentro de la muestra, son aquellos trabajadores de las diferentes áreas que se encargan del manejo del SIAF; así mismo, se trabajó únicamente con aquellos cuyo permiso y nivel de usuario es de lectura y escritura, es decir, aquellos que pueden visualizar, ingresar y modificar la información que registran al sistema, de acuerdo a la información proporcionada por el encargado de la Oficina de Informática de la institución (Ver Anexo 09).

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

2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para la presente investigación, se utilizó como técnica la encuesta para la primera variable, con el objetivo de adquirir la información necesaria para el desarrollo de la investigación. El instrumento de recolección de datos empleado para esta variable, fue el cuestionario que se encuentra contemplado en el Anexo 01.

En cuanto a la variable desempeño laboral, se utilizó como técnica la observación y como instrumento una guía, esto se debió a que la institución no mide el desempeño por medio de un ratio, mucho menos mediante una autoevaluación, motivo por el cual la guía fue dirigida hacia el director regional de administración del Gobierno Regional San Martín, quien se encargó de evaluar esta variable en cada uno de los trabajadores.

Escala de Valoración de las Variables:

Cuadro 3: Escala de Valoración de la Variable 01: Conocimiento del uso del sistema integrado de administración financiera.

Calificación	Desde	Hasta
Bajo	0.00	5.67
Regular	6.67	12.33
Alto	13.33	20.00

Fuente. Elaboración propia

Cuadro 4: Escala de Valoración de la Variable 02: Desempeño laboral

Categorización	Valor	Escala de medición
Nunca	1	1 = Inadecuado 2 = Regular 3 = Adecuado
Casi Nunca	2	
A veces	3	
Casi Siempre	4	
Siempre	5	

Fuente: Elaboración Propia

2.4.2. Validación y confiabilidad de los instrumentos

La validación estuvo a cargo de las firmas de 03 expertos por cada variable, los mismos que evaluaron las preguntas, asegurándose que se adecuen a las necesidades de la investigación, dando de esta manera confiabilidad y credibilidad al mismo.

2.5. Métodos de análisis de datos

La presente investigación se desarrolló bajo un método hipotético deductivo, es decir que en función de una posible respuesta se ha convergido en todo un proceso para poder estudiar el problema, y llegar hasta una conclusión en la cual se contrasta la hipótesis formulada.

2.6. Aspectos éticos

La presente investigación está diseñada ciñéndonos a la estructura aprobada por la Universidad César Vallejo y considerando el código de ética guardando la reserva de los encuestados. Así mismo la información obtenida por los encuestados será tratada con total confidencialidad, sólo siendo usados para esta investigación. Por otro lado, la información obtenida de libros, revistas, entre otros, se encuentra debidamente citada con el autor respectivo, bajo los parámetros establecidos por las normas APA.

III. RESULTADOS

3.1. Nivel de conocimiento sobre el uso del SIAF por parte de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional de San Martín 2016.

El establecimiento del nivel de conocimiento se llevó a cabo mediante la aplicación de una prueba en la que los trabajadores debieron de responder con la respuesta correcta, entre una serie de opciones. Los resultados obtenidos se presentan a continuación:

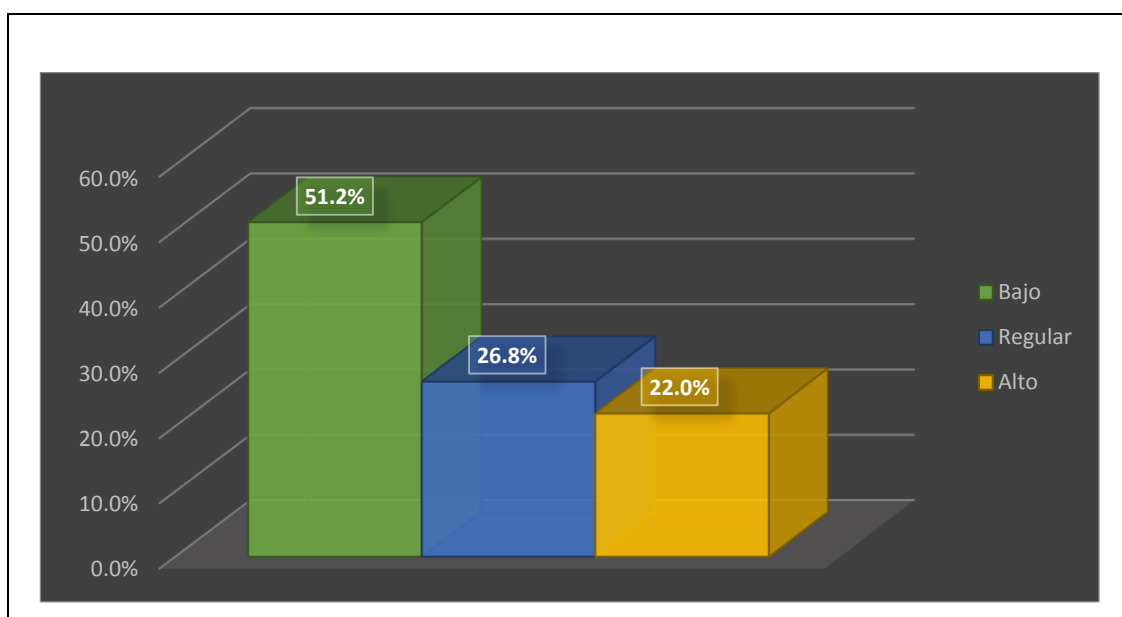
Tabla 1.

Nivel de conocimiento sobre el uso del SIAF

	F	%
Bajo	21	51.2%
Regular	11	26.8%
Alto	9	22.0%
Total	41	100.0%

Fuente: Cuestionario de preguntas
Elaboración propia

Gráfico 1. Nivel de conocimiento sobre el uso del SIAF



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

Gracias al estudio sobre el nivel de conocimiento del uso del SIAF, se ha logrado determinar la existencia de un bajo nivel de conocimiento por parte de los trabajadores involucrados en el manejo del sistema, pues pese a ello lograron definir con éxito el significado del acrónimo de SIAF, pero comenzaron a tener problemas con respecto a las preguntas siguientes, tales como la denominación del tipo de herramienta que supone el sistema, la entidad encargada de monitorear, las áreas administrativas en las cuales interviene, entre otros. Las puntuaciones más bajas y en las cuales muy pocos respondieron de forma correcta fueron en las preguntas 8 y 15, al identificar los módulos que no pertenecen al SIAF, y los módulos que se emplean en el registro de las operaciones y emisión de la información financiera en la Unidad Ejecutora.

3.2. Nivel de desempeño laboral en su dimensión calidad de trabajo de los trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016.

La guía fue desarrollado en función a las teorías del marco teórico, fue aplicado al director regional de administración del Gobierno Regional San Martín, pues, este se encuentra en la facultad de evaluar el desempeño de su personal. De los resultados obtenidos, se emplearon solo las respuestas concernientes a la dimensión calidad de trabajo, para efectuar esta evaluación. Es así que los resultados se presentan a continuación:

Tabla 2.

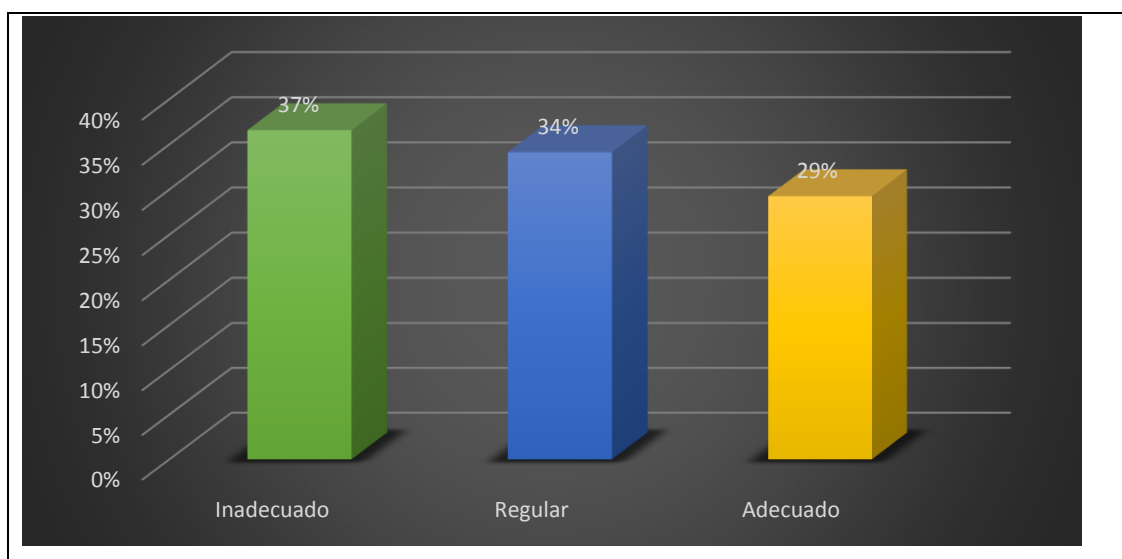
Calidad de trabajo en el desempeño laboral

	f	%
Inadecuado	15	37%
Regular	14	34%
Adecuado	12	29%
Total	41	100%

Fuente: Guía

Elaboración propia

Gráfico 2. Calidad de trabajo en el desempeño laboral



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

Luego de analizar el nivel de desempeño en su dimensión calidad de trabajo de los trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional de San Martín, se ha podido determinar que este es calificado como inadecuado en un 37%, ello debido a que en su mayoría, han requerido de mucho más tiempo para procesos de inducción, solo en ocasiones el personal demuestra tener capacidad para dar solución a los problemas que se presenten, trabajan con un bajo nivel de ánimo, así como con pocas ganas de aprender y perfeccionar sus técnicas de trabajo.

3.3. Nivel de desempeño laboral en su dimensión disciplina laboral de los trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016.

La guía empleada para evaluar a cada uno de los trabajadores sujetos en la muestra, se recolectó y tomó, solo aquellas respuestas que guardaban relación con la dimensión disciplina laboral, y luego de haberlas tabulado, se presentan las interpretaciones obtenidas por medio de la siguiente tabla y gráfico:

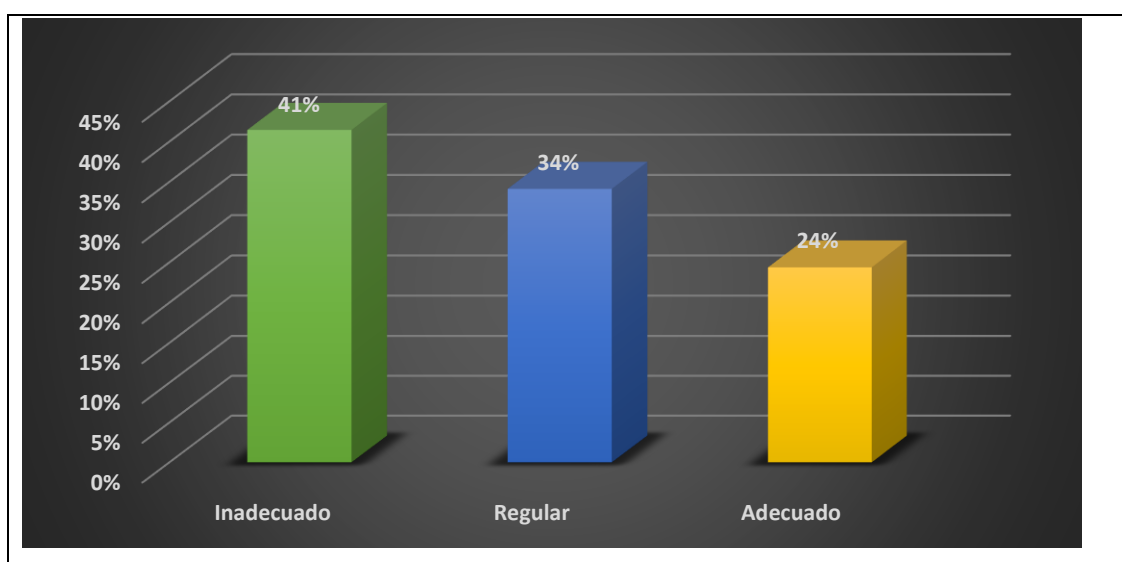
Tabla 3.

Disciplina en el desempeño laboral

	f	%
Inadecuado	17	41%
Regular	14	34%
Adecuado	10	24%
Total	41	100%

Fuente: Guía
Elaboración propia

Gráfico 3. Disciplina en el desempeño laboral



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

En cuanto a la dimensión de disciplina del desempeño laboral, se ha logrado identificar que esta es calificada como inadecuada en un 41%, ello debido a que en su mayoría, el personal no ha demostrado en su totalidad la dedicación necesaria en su puesto de trabajo, por lo que resalta además u bajo compromiso y familiarización con la institución y demás compañeros de trabajo. Son pocas las personas que son consideradas como líderes por sus compañeros de trabajo, ello debido a que en las reuniones o coordinaciones, no se toma mucho en cuenta las opiniones del personal, por lo que no alcanzan en su totalidad las metas formuladas.

3.4. Nivel de desempeño laboral de los trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional de San Martín 2016.

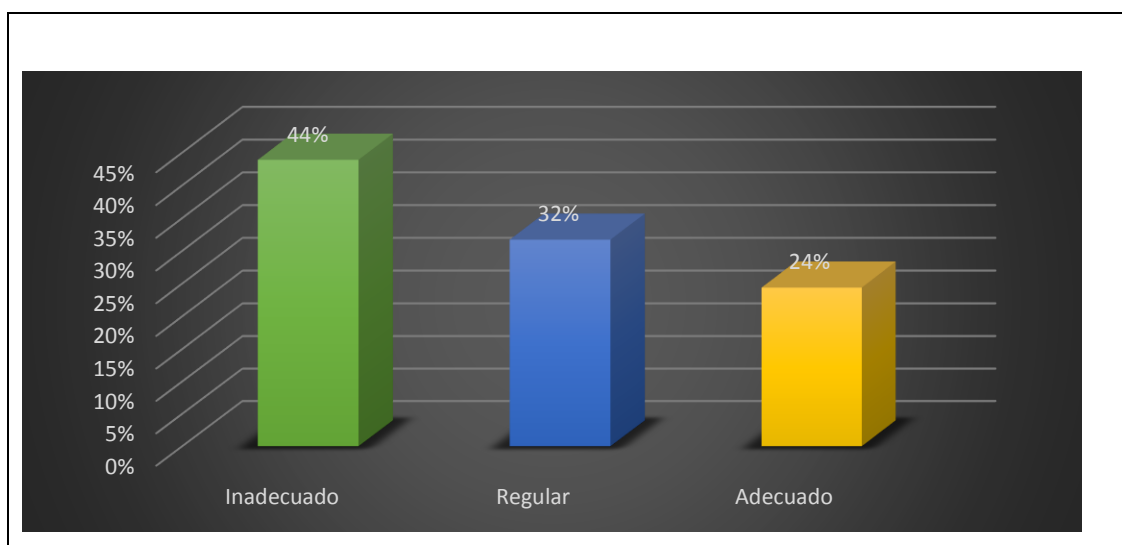
Para evaluar al variable desempeño laboral, fue preciso el aplicar una guía al director regional de administración del Gobierno regional San Martín, ello con la finalidad de que este los evaluase en función a ciertos criterios contenidos dentro del marco teórico. Luego de la tabulación, se presenta a continuación sus respectivas tablas y gráficos:

Tabla 4.
Desempeño laboral

	f	%
Inadecuado	18	44%
Regular	13	32%
Adecuado	10	24%
Total	41	100%

Fuente: Guía
Elaboración propia

Gráfico 4. Desempeño laboral



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Al evaluar el desempeño laboral de los trabajadores, se ha logrado identificar que alrededor de un 44% de los trabajadores posee un desempeño inadecuado, ello debido a que requirieron de más tiempo en su proceso de inducción, desempeño, hace falta más dedicación, así como el elevar el espíritu de pertenencia no demuestran mucha capacidad y habilidad para poder superarse y mejorar su identificación con la institución, falta además dotes de liderazgo para dirigir a sus compañeros, con el fin de alcanzar las metas trazadas.

3.5. Relación entre el nivel de conocimiento sobre el uso del SIAF y el desempeño Laboral de los trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional de San Martín 2016.

Una vez analizada cada una de las variables, se llevó a cabo una comparación por medio del cruce de información en el programa SPSS-21, por medio de la prueba del chi-cuadrado, obteniendo de esta manera los siguientes resultados:

Tabla 5.

Tabla de Contingencia

			Desempeño laboral			Total
			Inadecuado	Regular	Adecuado	
Nivel de conocimiento sobre el uso del SIAF	Bajo	Recuento	18	2	1	21
		% del total	43,9%	4,9%	2,4%	51,2%
	Regular	Recuento	0	11	0	11
		% del total	0,0%	26,8%	0,0%	26,8%
	Alto	Recuento	0	0	9	9
		% del total	0,0%	0,0%	22,0%	22,0%
Total	Recuento	18	13	10	41	
	% del total	43,9%	31,7%	24,4%	100,0%	

Fuente: Resultados obtenidos del SPSS

Interpretación

Según la tabla 5, de un total de 41 trabajadores encuestados, 21 presentaron un nivel de conocimiento bajo acerca del uso del SIAF, y según lo mencionado por el encargado de evaluarlos, 18 trabajadores encuestados presentan un desempeño inadecuado.

Tabla 6.

Prueba de Chi-Cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	66,531 ^a	4	0,000
Razón de verosimilitudes	66,675	4	0,000
Asociación lineal por lineal	31,970	1	0,000
N de casos válidos	41		

a. 6 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2,20.

Fuente: Resultados obtenidos del SPSS

Tabla 7.

Prueba simétrica

		Valor	Sig. aproximada
Nominal por nominal	Coefficiente de contingencia	0,787	0,000
N de casos válidos		41	

Fuente: Resultados obtenidos del SPSS

Interpretación

Al aplicar la prueba del Chi-cuadrado, se evidencia que existe asociación entre el nivel de conocimiento del uso del SIAF con el desempeño de los trabajadores en estudio, esto se debe a que el valor sig. (0.000) es menor al límite de 0.05, así mismo, esta relación es significativa, pues este mismo valor es igual a 0 absoluto. Cabe señalar, que como el coeficiente de contingencia obtenido en la tabla 7, es igual a 0.787, la correlación obtenida es calificada como positiva considerable.

Prueba de contrastación de hipótesis

Para poder efectuar la prueba de contrastación de las hipótesis, se debe de tener en cuenta los siguientes criterios:

Sí $t_t < t_c$: Se rechaza la H_0 y se acepta la H_i

Sí $t_t > t_c$: Se acepta la H_0 y se rechaza la H_i

Donde:

t_t : "t" Tabular

t_c : "t" Calcular

Las hipótesis a ser contrastadas son las siguientes:

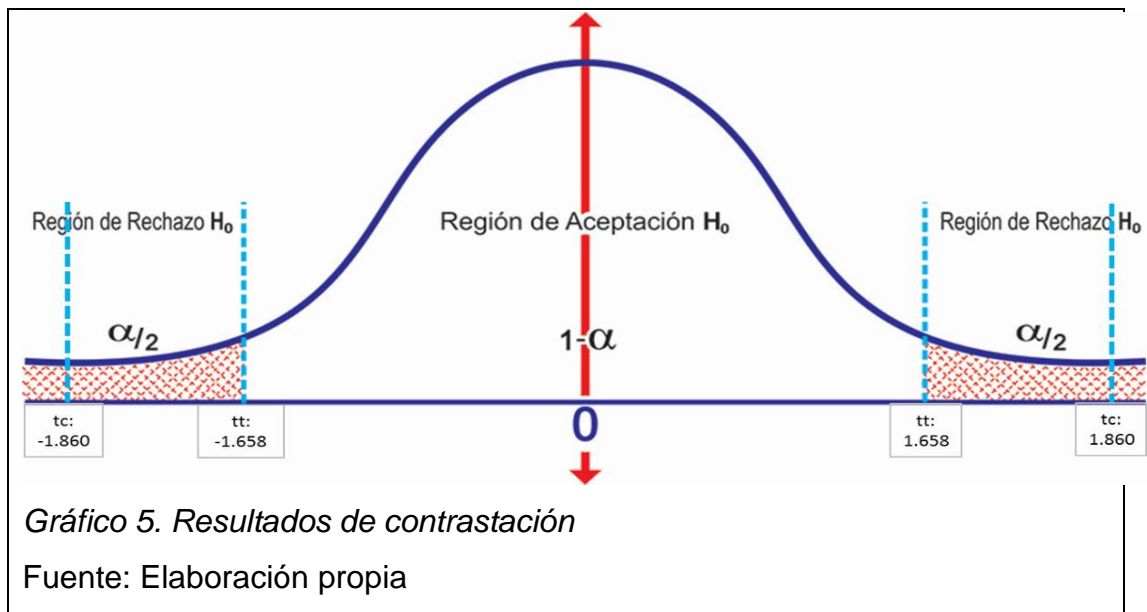
H_i : Existe relación directa entre el conocimiento del uso del sistema integrado de administración financiera y el desempeño laboral de los trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016.

Tabla 8.

Prueba de contrastación de hipótesis

Variables	Grados de libertad	Nivel de Confianza	t calcular	t tabular	Decisión
Conocimiento sobre el uso del SIAF -	4	95%	66.531	9.490	Se rechaza la H_0 y se acepta la H_i
Desempeño laboral					

Fuente. Elaboración propia



Interpretación

De la Tabla 10 y gráfico 5, se evidencia que debido a que la “t” tabular es menor a la “t” calcular, se rechaza la H_0 y se acepta la H_i , por lo que se afirma que: Existe relación directa entre el conocimiento del uso del sistema integrado de administración financiera y el desempeño laboral de los trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016.

IV. DISCUSIÓN

Dentro de una empresa, el grado o nivel de conocimiento sobre determinados sistemas, temas y otros aspectos institucionales, constituye una gran ventaja no solo para el colaborador, sino también para la institución o empresa que lo ha empleado. Dentro del sector público, se trabaja en función a una serie de sistemas, que permiten la presentación y control oportuno de las actividades ligadas al manejo de los recursos patrimoniales del estado, por lo que la evaluación del conocimiento sobre estos temas, presenta gran relevancia. Es así que en la presente investigación se ha determinado la necesidad de evaluar y establecer el nivel de conocimiento sobre el uso del SIAF por parte de los trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016, para lo cual, fue necesario el recopilar información concerniente al SIAF que nos evidencie aspectos importantes de este, razón por el cuál, se tomó como teoría principal a lo mencionado por el Ministerio de Economía y Finanzas (2016), de quien se obtuvo que los trabajadores que se encargan de trabajar con este sistema, deben ser capacitados continuamente en relación a actividades de gestión, de contabilidad y tesorería y otros temas a fines, así como el hecho de que deben de actualizarse en temas relacionados con los módulos, las actividades, los objetivos y el juicio del sistema. En función a todo esto se desarrolló un cuestionario tipo examen, en donde solo una de las respuestas era la correcta, llegando a determinar de esta manera que el nivel de conocimiento de los trabajadores respecto al SIAF es bajo en un 51.2%, presentando principalmente mayor desconocimiento en temas relacionados con los módulos del sistema, donde los problemas más frecuentes fueron preguntas con respecto la denominación del tipo de herramienta que supone el sistema, la entidad encargada de monitorear, las áreas administrativas en las cuales interviene, entre otros. Este resultado guarda mucha relación con el trabajo realizado por Nanfunay (2013), quien determinó la necesidad de contar con un instructivo sobre el SIAF para los colaboradores dentro de una municipalidad, pues, evidenció que a falta de conocimiento, el personal incurre en múltiples fallas, como el hecho de que retrasar el pago de los compromisos.

Un factor importante, y en el cual gran parte de las organizaciones deposita sus esfuerzos, es el desempeño de sus colaboradores, lo que se traduce en resultados positivos o negativos para la institución. Uno de los elementos del desempeño, es la calidad del trabajo de las personas que lo realizan, por lo que en la presente investigación se vio la necesidad de evaluarlo. Para ello, se partió por emplear la teoría de Mendoza (2009), quien proporciona ciertos indicadores para evaluar el desempeño, y que al agruparlos se infiere que la calidad del trabajo posee dos elementos, las habilidades e iniciativa y creatividad. Estos indicadores fueron puestos en una guía, con un nivel de valoración a fin de poder calificar a cada trabajador. Frente a esto se logró determinar que la dimensión calidad de trabajo del desempeño de los trabajadores, es inadecuado en un 37%, puesto que se evidencia falta de compromiso, voluntad de aprender más, y problemas para solucionar conflictos, solo en ocasiones el personal demuestra tener capacidad para dar solución a los problemas que se presenten, trabajan con un bajo nivel de ánimo, así como con pocas ganas de aprender y perfeccionar sus técnicas de trabajo. Estos resultados se asemejan a los encontrados por Delgado & Di Antonio (2010), quienes tras evaluar el desempeño de los colaboradores, establecen que estos presentan un bajo nivel de desempeño, debido a que las decisiones son tomadas de forma personal y en ocasiones grupal, y por la falta de identificación con el ambiente laboral.

Otro de los elementos o factores del desempeño laboral, es la disciplina laboral, el cual tal y como lo menciona Mendoza (2009), es el cumplimiento o acato de los códigos de conducta y ética dentro de la institución o empresa. Es por tal motivo que tomando en consideración las palabras de este autor, se formularon preguntas para evaluar la disciplina laboral del personal del Gobierno Regional de San Martín, llegando a establecer que este es inadecuado en un 41%, debido a la falta de dedicación en sus labores, falta de liderazgo, entre otros factores, además en reuniones o coordinaciones, no se toma mucho en cuenta las opiniones del personal, por lo que no alcanzan en su totalidad las metas formuladas. Al comparar los resultados con la investigación de Ostos (2010), se establece cierta similitud, pues este autor

reconoce que el comportamiento de las personas influye de manera significativa sobre su grado de desempeño.

El desempeño de los colaboradores, es una poderosa herramienta que permite a los jefes de área, poder controlar la efectividad de las labores desarrolladas por sus subordinados. Es por tal motivo, que su evaluación en la presente investigación fue una de las prioridades; para ello, y al igual que con la anterior variable se establecieron teorías generales proporcionadas por autores como Mendoza (2009), del cual se infirió las dimensiones e indicadores necesarios para poder formular una serie de preguntas en el cuestionario aplicado al jefe inmediato encargado de evaluar a sus colaboradores. Frente a los resultados encontrados, se determinó que el personal presenta un inadecuado desempeño, producto de múltiples falencias a nivel individual y global, adema para lograr un mejor desempeño, hace falta más dedicación, así como el elevar el espíritu de pertenencia no demuestran mucha capacidad y habilidad para poder superarse y mejorar su con la institución tal y como lo presentado en la investigación de Delgado & Di Antonio (2010), quienes al finalizar su investigación concluyen que los problemas de desempeño se relacionan con el trabajo desorganizado y por la falta de compromiso e identificación con el ambiente de trabajo.

La finalidad de toda institución es buscar un desempeño laboral óptimo de todos sus trabajadores, permitiendo así el logro de los objetivos eficientemente, en ese sentido los objetivos formulados en la presente investigación fue el de determinar la relación existente entre el nivel de conocimiento del uso del sistema integrado de administración financiera y el desempeño laboral de los trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín, para ello, se cogieron los resultados obtenidos del cuestionario y una guía, producto de las teorías de autores como el Ministerio de Economía y Finanzas (2016), y de Mendoza (2009), y se correlacionaron a través del programa estadístico SPSS-21, por medio de pruebas como la tabla de contingencia y la prueba del chi-cuadrado; gracias a ello se demostró la existencia de una relación significativa entre las

variables, en estudio, las cuales se traducen en que por la falta de conocimiento del uso del SIAF, el trabajador presenta un inadecuado desempeño laboral. Estos resultados se asemejan a los de Nanfunay (2013), quien determina que la falta de conocimiento del siaf es la principal causa de problemas dentro de la institución, lo que desencadena problemas de productividad y desempeño, además la municipalidad no tiene establecidos un manual para el manejo del Sistema Integrado de Administración Financiera, la cual trae como consecuencia errores en el manejo y retraso en el pago de los compromisos.

V. CONCLUSIONES

Luego de haber realizado todos los procedimientos necesarios para describir cada una de las variables y posterior a ello haber efectuado la comparación respectiva mediante el programa SPSS 21, se llegó a las siguientes conclusiones:

- 5.1.** Mediante el uso de la prueba de Chi-Cuadrado, se estableció la existencia de una relación significativa a un nivel del 0.00 entre las variables de estudio. Así mismo, ya que en el presente trabajo, al identificar los valores del Chi-Cuadrado Calcular (66.531) y el Chi-Cuadrado Tabular (9.490), se evidencia que el primero es mayor que el segundo, por lo que de esta manera, se llegó a aceptar la hipótesis alterna, la misma que menciona que existe relación directa entre el conocimiento del uso del sistema integrado de administración financiera y el desempeño laboral de los trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016.
- 5.2.** Al haber efectuado una evaluación a los trabajadores para determinar su nivel de conocimiento sobre el uso del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF), se llegó a determinar que este es bajo, ya que gran parte de los trabajadores recibieron una calificación insatisfactoria, demostrando su desconocimiento sobre aspectos relacionados con el manejo del SIAF, y en el peor de los casos (aunque con menor amplitud), desconocen hasta el significado del SIAF.
- 5.3.** Según los resultados obtenidos, el personal de la institución ha sido calificado con un nivel inadecuado en cuanto a su calidad de trabajo, puesto que en su mayoría, carecen de actitudes como la del liderazgo, así como el compromiso para con las actividades y responsabilidades que se le fueron asignadas, demostrando además pocos deseos de superación tanto en el ámbito laboral, como el ámbito personal y profesional.

- 5.4.** Se ha evidenciado además, un nivel inadecuado de disciplina en cuanto al desempeño; pues el personal de la institución no se identifica ni trata de mantener una relación amical y cercana con sus compañeros de trabajo, y ya que además, no en todas las veces se logra alcanzar las metas que fueron establecidas.
- 5.5.** El desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016, resultó ser catalogado como inadecuado, debido a problemas no solo en el comportamiento individual de cada persona, sino además, a un nivel grupal, por lo que no se cumplen las metas fijadas por la institución.

VI. RECOMENDACIONES

Luego de obtener las conclusiones pertinentes a la investigación, se sugiere las siguientes recomendaciones:

- 6.1.** La Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional San Martín debe recomendar realizar capacitaciones constantes dando a conocer el uso adecuado del sistema integrado de administración financiera, ya que con ello se lograra mejorar el desempeño de sus trabajadores, esto se debe a que ambos aspectos guardan una relación significativa.
- 6.2.** Considerando que se ha identificado un bajo nivel de conocimiento respecto al SIAF, se recomienda al Director Regional de Administración del Gobierno Regional de San Martín, desarrollar y hacer circular entre sus trabajadores, instructivos tales como trípticos o cartillas de información sobre el tema, con el fin de mantener informado a sus subordinados.
- 6.3.** Se recomienda al encargado del área de Recursos Humanos, desarrollar un plan de capacitación a los trabajadores en cuanto a temas relacionados con la gestión de tiempos, liderazgo y otros elementos, que los faculten de capacidades suficientes como para poder desarrollar de manera efectiva sus actividades.
- 6.4.** Se recomienda al encargado del área de Recursos Humanos, fomentar el desarrollo de actividades y encuentros tanto laborales como extra-laborales en donde los trabajadores puedan participar de forma activa, buscando el impulso de actitudes positivas en el individuo, tales como la identificación institucional y las relaciones interpersonales.
- 6.5.** Se recomienda al Director Regional de Administración del Gobierno Regional San Martín efectuar un estudio periódico para medir el grado

o nivel de desempeño en sus trabajadores, en función a las actividades y tareas que cada uno de estos desarrollan, logrando de esta manera, mantener un personal altamente calificado.

VII. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.

Álvarez, J. (2011). *SIAF TABLA DE OPERACIONES: Solución Aplicativa – On Line*. (Documento en línea). Prodelcorp. Recuperado el 02 de julio del 2016 de: <http://prodelcorp.edu.pe/material/317SIAF%20OPERACIONES.pdf>

Apaza, M. (2011). *Estados Financieros, SIAF – Formulación, Análisis e Interpretación conforme a las NIIFS y al PCGE*. Lima, Perú: Pacífico.

Bedoya, O. (2003). *La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú. Recuperado el 01 de julio del 2016 de: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/empre/bedoya_se/t_completo.pdf

Capacho, J. (2011). *Evaluación del aprendizaje en espacios virtuales – TIC*. Bogotá, Colombia: ECOE Ediciones

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos – El capital de las organizaciones* (9ª ed.). México, D.F.: Mc Graw Hill Educación.

Chong, P. A. (2013). *Incremento del nivel de desempeño laboral mediante la implementación de un sistema de administración del conocimiento en Cervecería San Juan S.A – Tarapoto*. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto, Perú. Recuperado el 02 de julio del 2016 de: <http://tesis.unsm.edu.pe/jspui/bitstream/11458/258/1/Piero%20Andr%C3%A9s%20Chong%20Mori.pdf>

Delgado, M. & Di Antonio, A. (2010). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional*. Venezuela. Universidad Central de Venezuela.

Díaz, I. P. y Gaviria, K. J. (2013). *Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del hospital II-2 Tarapoto, Abril – Julio 2013*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto, Perú. Recuperado el 02 de julio del 2016 de: http://tesis.unsm.edu.pe/jspui/bitstream/11458/517/1/Ivonne%20del%20Pilar%20D%C3%ADaz%20Re%C3%A1tegui_Karin%20Issenia%20Gavaria%20Torres.pdf

Farías y Pimenta, (2011). *Sistema integrado de administración financiera para la gestión pública moderna*. Recuperado el 11 de julio del 2016 de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/08B8FDE2C856ADB705257ABD005EE899/\\$FILE/104_pdfsam_.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/08B8FDE2C856ADB705257ABD005EE899/$FILE/104_pdfsam_.pdf)

Fuentes, L. (2011). *Uso y aplicación del sistema de Contabilidad Integrada Gubernamental Sicoin Web, en una entidad Autónoma y Descentralizada*. (Tesis de pregrado). Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala.

Gómez, L; Balkin, D & Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos*. Universidad Complutense de Madrid. (5ª ed). España: Pearson educación. Recuperado el 01 de julio del 2016 de: <http://es.slideshare.net/cortizfelix/gestin-de-recursos-humanos-5ed-luis-r-gmez-meja-david-b-balkin-y-robert-l-cardy>

Lado, M. (2013). *Introducción a la Auditoría Socio laboral: una perspectiva desde los Recursos Humanos*. España: Bubok Publishing.

Mendoza, L. (2009). *Elaboración de la Evaluación del Desempeño con indicadores específicos en cada puesto de trabajo*. Barcelona. España. Editorial Gráficas S.R.L. Recuperado el 01 de julio del 2016 de: https://books.google.com.pe/books?id=i_fBC1K_ZOMC&pg=PA29&dq=estres+laboral&hl=es-

419&sa=X&ved=0ahUKEwjTj6Gio6XKAhWGRSYKHXPqBt44ChDoAQ
geMAE#v=onepage&q=estres%20laboral&f=false

Ministerio de Economía y Finanzas (2016). *El Sistema Integrado de Administración Financiera*. Encontrado el 01 de julio del 2016 de: https://mef.gob.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=2028&Itemid=101421&lang=es

Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos*. (11ª ed.). México: Pearson Educación.

Nanfunay, M. (2013). *Diseño de un instructivo para el mejor desempeño del usuario operador del sistema integrado de Administración Financiera-Gobierno Local, en la Municipalidad Distrital de Pucará, Departamento de Cajamarca*. (Tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo. Perú. Recuperado el 01 de Julio del 2016 de: http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/450/1/TL_Nanfunay_Macalopu_Catherine.pdf

Nieto, D. (2014). *El sistema integrado de administración financiera (SIAF - SP) y la Gestión Financiera presupuestal en el sector público en el Perú y Latinoamérica*. (Tesis de pregrado). Universidad San Martín de Porres. Lima. Perú. Recuperado del 01 de Julio del 2016: http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1120/1/nieto_m.pdf

Ostos, M. (2010). *Administración de Innovación: Relación con el Desempeño Organizacional, y los Factores Contingentes del Entorno, Características Organizacionales y Estrategias de Negocio*. Universidad de las Américas Puebla. México.

Prieto, M. (2012). *Manual Práctico del Sistema Integrado de Administración Financiera*. Lima, Perú: Editora: Instituto Pacífico S.A.C.

Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15ª ed.). México: Pearson.

Rodríguez, F. (2009). *La Evaluación del Desempeño del trabajador*. Una mirada desde la consultoría.

Salas, R. (2012). *Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud*. (Artículo de Revisión). Escuela Nacional de Salud Pública. La Habana, Cuba. Recuperado el 11 de julio de 2016 de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000400013

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

ANEXOS

Anexo 01. Instrumentos

Cuestionario sobre nivel de conocimiento del uso del Sistema Integrado de Administración Financiera

Muy buenos días/tardes, Sres. trabajadores de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín, el presente instrumento sirve para evaluar su nivel de conocimiento sobre el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF), para lo cual, se hace con fines netamente académicos por lo que se solicita responder las alternativas según corresponda:

Sexo	
Edad	
Cargo	

Por favor sírvase, a encerrar con un círculo la respuesta correcta.

1. ¿Qué significa SIAF?
 - a. Sistema de Administración Financiera
 - b. Sistema Integrado de Administración Financiera
 - c. Sistema Integral de Administración y Finanzas
 - d. Software Integrado de Administración Financiera
 - e. Software Integral de Administración y Finanzas

2. ¿Qué registra el SIAF?
 - a. El patrimonio del estado
 - b. Los recursos públicos del estado
 - c. Los activos y pasivos de instituciones mixtas
 - d. b y c
 - e. N.A.

3. ¿Qué tipo de herramienta es el SIAF?
 - a. Herramienta solo de gestión
 - b. Herramienta de gestión financiera
 - c. Herramienta de gestión presupuestal
 - d. a y b
 - e. b y c

4. ¿Quién se encarga de monitorear el SIAF?
 - a. El Ministerio de Economía y Finanzas
 - b. El Ministerios de Justicia
 - c. El Ministerio de Educación
 - d. T.A.
 - e. N.A.

5. ¿En qué niveles de gobierno opera el SIAF?
 - a. Local
 - b. Regional
 - c. Nacional
 - d. Todas las anteriores
 - e. Solo a y b

6. ¿Cuáles son las áreas administrativas en las que interviene el SIAF?
 - a. Área de planificación y presupuesto
 - b. Área de logística
 - c. Área de contabilidad y tesorería
 - d. Área de personal
 - e. T.A.

7. ¿Cuál de los siguientes módulos permite registrar las operaciones de gastos e ingresos con cargo a su marco presupuestal y programación de compromiso anual?
 - a. Módulo Contable
 - b. Módulo de Control de Pago de Planillas
 - c. Módulo de Ejecución de Proyectos
 - d. Módulo Administrativo
 - e. Módulo de Deuda Pública

8. ¿Cuál de los siguientes Módulos no pertenece al SIAF?
 - a. Módulo de Formulación
 - b. Módulo de Proceso Presupuestario
 - c. Módulo de Almacenamiento de deudas
 - d. Módulo Administrativo
 - e. N.A.

9. El área de personal se encarga de registrar en el SIAF
 - a. Registrar el compromiso de planillas
 - b. Registrar las pensiones y beneficios sociales
 - c. Registrar las aportaciones a un fondo común de pensiones
 - d. T.A.
 - e. Solo a y b

10. ¿A quién se reporta la información del Módulo de Ejecución de Proyectos?
 - a. Al Banco Mundial
 - b. Al Banco Interamericano de Desarrollo
 - c. Al Banco de Reserva del Perú
 - d. Solo a y b
 - e. Solo a y c

11. ¿Cuántos Módulos del SIAF existen según el Ministerio de Economía y Finanzas?
 - a. 7
 - b. 8
 - c. 10

- d. 11
- e. 12

12. ¿En qué Módulo del SIAF se realiza el Pre Cierre Financiero?

- a. Modulo Administrativo
- b. Módulo de proceso presupuestario
- c. Módulo de Deuda Pública
- d. Módulo de formulación
- e. N.A

13. El Módulo Administrativo se utiliza para:

- a. Registro de transacciones y asignación de cuenta contable
- b. Registro de transacciones y reporte de la ejecución presupuestal
- c. Registro de transacciones y reporte de libros bancos
- d. a) y b) son correctas
- e. b) y c) son correctas

14. En el Módulo Contable del SIAF, se realiza las siguientes operaciones:

- a. Se genera procesos y reporta estados financieros
- b. Se asigna la cuenta contable
- c. Se registra las transacciones y se asigna cuenta contable
- d. a) y c) son correctas
- e. b) y c) son correctas

15. Los Módulos del SIAF que se utilizan en el registro de las operaciones y emisión de información Financiera en la Unidad Ejecutora, son:

- a. Módulo de proceso presupuestario y módulo administrativo
- b. Módulo de proceso presupuestario y módulo contable
- c. Módulo administrativo y módulo contable
- d. todos los módulos del SIAF
- e. b) y c) son correctas

Fuente: Pagina Web del Ministerio de Economía y Finanzas/Adecuado por la Autora del presente trabajo de investigación.

**Guía para medir el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad
Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín**

Cargo del Evaluador	Director Regional de Administración del Gobierno Regional San Martín.
----------------------------	---

Muy Buenos días/tardes, el presente cuestionario tiene por finalidad evaluar sobre el nivel de desempeño laboral que presentan los trabajadores que se encuentran bajo su cargo, para ello, es necesario que a cada trabajador le designe una numeración con el cual identificarlo. Así mismo, debe tener en cuenta que para cada una de las preguntas efectuadas, cuenta usted con cinco alternativas, siendo el 1 la de menor valor o calificación y el 5 el de mayor valor. Le agradecemos de antemano su colaboración.

Sexo	
Edad	
Cargo	

Instrucciones:

Marque la respuesta de acuerdo a su nivel de percepción, para lo cual tiene 5 opciones categorizadas tal como se presenta.

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

		Trabajador N°				
Ítem	Habilidades	Opciones de respuesta					
01	El personal se muestra en la disponibilidad de aprender más.	1	2	3	4	5	
02	El personal no requirió de más tiempo para el proceso de inducción.	1	2	3	4	5	
03	El personal no requiere ser supervisado.	1	2	3	4	5	
Ítem	Iniciativa	Opciones de respuesta					
04	El personal se encuentra en la capacidad de solucionar los problemas que se le presenten.	1	2	3	4	5	
05	Se muestra animoso para aprender y perfeccionar sus técnicas de trabajo.	1	2	3	4	5	

06	El personal demuestra habilidad para seguir mejorando su desempeño.	1	2	3	4	5
Ítem	Responsabilidad	Opciones de respuesta				
07	El personal muestra dedicación en su trabajo.	1	2	3	4	5
08	El personal se encuentra familiarizado con la institución y con sus compañeros.	1	2	3	4	5
09	El personal ha demostrado que es de confianza para la institución.	1	2	3	4	5
Ítem	Cooperación y trabajo en equipo	Opciones de respuesta				
10	El personal cuenta con la capacidad de trabajar en equipo.	1	2	3	4	5
11	El personal es considerado como líder por sus compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
12	Al momento de trabajar en equipo, este respeta las opiniones de cada compañero.	1	2	3	4	5
Ítem	Cumplimiento del plan de trabajo	Opciones de respuesta				
13	El personal cumple con sus tareas dentro del tiempo establecido.	1	2	3	4	5
14	El personal contribuye al logro de las metas y planes fijados de la institución.	1	2	3	4	5
15	El personal incentiva a sus compañeros a cumplir las metas de trabajo.	1	2	3	4	5

Fuente: Mendoza, L. (2009). *“Elaboración de la Evaluación del Desempeño con indicadores específicos en cada puesto de trabajo”*. Barcelona. España / /Adecuado por la Autora del presente trabajo de investigación.

ANEXO Nº 02
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto : Rojas Mendoza Fredy
 Institución donde labora : Gobierno Regional de San Martín
 Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario sobre el Nivel de Conocimiento del uso del Sistema Integrado de Administración Financiera
 Autor del Instrumento : Br. Cyndi Karen Pezo Bartra

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:


DEFICIENTE (1) ACEPTABLE (2) BUENA (3) EXCELENTE (4)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.				X
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia y es pertinente al contexto cultural, científico y tecnológico.			X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencia inherentes de los sujetos muestrales.				X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.				X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento corresponden al propósito de la investigación.				X
PERTINENCIA	Los ítems son aplicables.			X	
Subtotal				6	32
TOTAL					

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento es adecuado para ser aplicado en el grupo muestral.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 38 puntos



 Mg. CPCC. Fredy Rojas Mendoza
 CCPSM Mat. 19 - 0624
 IDCCPP Cert. Nº 201230437

Tarapoto, 16 de setiembre 2016.

Nº DNI: 00823999

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto : Rojas Mendoza Fredy
 Institución donde labora : Gobierno Regional de San Martín
 Instrumento motivo de evaluación : Guía para medir el Desempeño Laboral
 Autor del Instrumento : Br. Cyndi Karen Pezo Bartra

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:


DEFICIENTE (1) ACEPTABLE (2) BUENA (3) EXCELENTE (4)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.			X	
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia y es pertinente al contexto cultural, científico y tecnológico.			X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencia inherentes de los sujetos muestrales.				X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.			X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.			X	
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento corresponden al propósito de la investigación.				X
PERTINENCIA	Los ítems son aplicables.				X
Subtotal				12	24
TOTAL					

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento reúne condiciones para ser aplicado en la muestra por estar relacionado con los objetivos propuestos.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 36 puntos



 Mg. CPCC. Fredy Rojas Mendoza
 CCPSM Mat. 19 - 0624
 JDCCPP Cert. N° 201230437

Tarapoto, 16 de setiembre 2016.

N° DNI: 00823999

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto : Llataanza Pereyra Rogio
 Institución donde labora : Gobierno Regional de San Martín
 Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario sobre el Nivel de Conocimiento del uso del Sistema Integrado de Administración Financiera
 Autor del Instrumento : Br. Cyndi Karen Pezo Bartra

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DEFICIENTE (1) ACEPTABLE (2) BUENA (3) EXCELENTE (4)

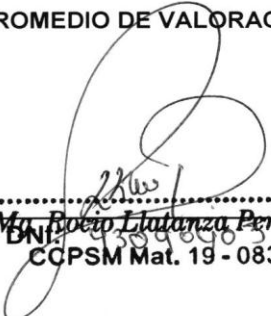
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.				X
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia y es pertinente al contexto cultural, científico y tecnológico.				X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.			X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencia inherentes de los sujetos muestrales.			X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.				X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento corresponden al propósito de la investigación.				X
PERTINENCIA	Los ítems son aplicables.				X
Subtotal				6	32
TOTAL					

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento es aplicable por cuanto evidencia objetividad de sus ítems.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 38 Puntos

Tarapoto, 23 de setiembre 2016.



 No. DNI: 43848063
 CCPSM Mat. 19 - 0834

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto : Llatanza Pereyra Rocio
 Institución donde labora : Gobierno Regional de San Martín
 Instrumento motivo de evaluación : Guía para medir el Desempeño Laboral
 Autor del Instrumento : Br. Cyndi Karen Pezo Bartra

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DEFICIENTE (1) ACEPTABLE (2) BUENA (3) EXCELENTE (4)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.				X
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia y es pertinente al contexto cultural, científico y tecnológico.			X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencia inherentes de los sujetos muestrales.				X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.			X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.				X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento corresponden al propósito de la investigación.				X
PERTINENCIA	Los ítems son aplicables.				X
Subtotal				6	32
TOTAL					38

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento es aplicable por que reúne las condiciones para la investigación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 38 Puntos.

.....
Mg. Rocio Llatanza Pereyra
 CCPSM Mat. 19 - 0834

Nº DNI: 43090403

Tarapoto, 23 de setiembre 2016.

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto : Hidalgo Vela Arisa Lizbeth
 Institución donde labora : Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo
 Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario sobre el Nivel de Conocimiento del uso del Sistema Integrado de Administración Financiera
 Autor del Instrumento : Br. Cyndi Karen Pezo Bartra

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DEFICIENTE (1) ACEPTABLE (2) BUENA (3) EXCELENTE (4)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.				X
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.			X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia y es pertinente al contexto cultural, científico y tecnológico.				X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.			X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencia inherentes de los sujetos muestrales.				X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.				X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento corresponden al propósito de la investigación.				X
PERTINENCIA	Los ítems son aplicables.			X	
Subtotal				9	28
TOTAL					

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento es pertinente de ser aplicado en el grupo muestra.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 3.8 puntos

Tarapoto, 20 de setiembre 2016.



 M^o CPC Arisa Lizbeth Hidalgo Vela
 N° DNI: CCPSM Mat. 19-0694
43377591

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto : Hidalgo Vela Arisa Lizbeth
 Institución donde labora : Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo
 Instrumento motivo de evaluación : Guía para medir el Desempeño Laboral
 Autor del Instrumento : Br. Cyndi Karen Pezo Bartra

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DEFICIENTE (1) ACEPTABLE (2) BUENA (3) EXCELENTE (4)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.			X	
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.			X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia y es pertinente al contexto cultural, científico y tecnológico.			X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.			X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencia inherentes de los sujetos muestrales.				X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.			X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.			X	
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento corresponden al propósito de la investigación.				X
PERTINENCIA	Los ítems son aplicables.				X
Subtotal				18	16
TOTAL					

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento reúne condiciones para ser aplicado en la muestra por ser coherente con los objetivos propuestos.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 34 puntos


 Mg. CPC. Arisa Lizbeth Hidalgo Vela
 CCPSM Mat. 19-0694

Tarapoto, 20 de setiembre 2016.

Nº DNI: 43377591

Anexo 03. Matriz de consistencia.

Problema	Objetivo general	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnicas de recolección
<p>Problema General ¿Cuál es la relación existente entre el nivel de conocimiento del uso del sistema integrado de administración financiera y el desempeño Laboral de los trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín año 2016?</p> <p>Problema Específicos ¿Cuál es el nivel de conocimiento que presentan los trabajadores sobre el SIAF en cuanto a su dimensión especialización profesional, de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en su dimensión calidad de trabajo de los trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en su dimensión disciplina laboral de los trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016?</p> <p>¿Cómo se encuentra el desempeño laboral de los trabajadores involucrados de la</p>	<p>Determinar la relación existente entre el nivel de conocimiento del uso del sistema integrado de administración financiera y el desempeño Laboral de los trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016.</p> <p>Objetivos Específicos Establecer el nivel de conocimiento sobre el SIAF por aparte de los trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016.</p> <p>Establecer el nivel de desempeño laboral en su dimensión calidad de trabajo de los trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016.</p> <p>Establecer el nivel de desempeño laboral en su dimensión disciplina laboral de los trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016.</p> <p>Establecer el nivel desempeño laboral de los trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación directa entre el conocimiento del uso del sistema integrado de administración financiera y el desempeño Laboral de los trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016.</p> <p>Hipótesis Específicas El nivel de conocimiento que presentan los trabajadores sobre el SIAF en cuanto a su dimensión especialización profesional, de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016 es bajo.</p> <p>El desempeño laboral en su dimensión calidad de trabajo de los trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016 es inadecuado.</p> <p>El desempeño laboral en su dimensión disciplina laboral de los trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016 es inadecuado.</p> <p>El desempeño laboral de los trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del</p>	<p>Conocimiento del Uso del Sistema Integrado de Administración Financiera</p>	-	<p>¿Qué es?</p> <p>¿Qué registra?</p> <p>¿Qué tipo de herramienta es?</p> <p>¿Cuál es su fin?</p> <p>¿Cuál es el ámbito de aplicación?</p> <p>¿Cuáles son las áreas de intervención?</p> <p>¿Cuáles son los módulos que abarca?</p> <p>¿Cuál es el ente al que reporta cada módulo del SIAF?</p>	<p>Encuesta</p>

Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016?		Gobierno Regional San Martín 2016 es inadecuado.	Desempeño Laboral	Calidad de trabajo	Habilidades	Guía	
							Iniciativa y creatividad
				Disciplina Laboral			Responsabilidad
							Cooperación y trabajo en equipo
			Cumplimiento del plan de trabajo				
Diseño	Población		Muestra				
Descriptiva correlacional,	La población se encontró constituida por la totalidad de trabajadores (incluido el director regional de administración del Gobierno regional San Martín, quien es el jefe inmediato de todo los trabajadores) de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016. En otras palabras, la población estuvo constituida por un total de 802 personas		La muestra estuvo constituida por un total de 41 trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016, aquellos que se encargan del manejo del Sistema integrado de administración financiera en las diferentes áreas administrativas como los trabajadores de la Oficina de Contabilidad y Tesorería, Logística, Personal y Presupuesto además el director regional de administración del Gobierno regional San Martín, quien evaluó el desempeño laboral de los trabajadores				

Anexo 04. Matriz de resultados sobre nivel de conocimiento del uso del sistema integrado de administración financiera

Respuestas Correctas															
	b	b	e	A	d	E	D	c	d	d	b	e	e	b	c
	Pg.1	Pg.2	Pg.3	Pg.4	Pg.5	Pg.6	Pg.7	Pg.8	Pg.9	Pg.10	Pg.11	Pg.12	Pg.13	Pg.14	Pg.15
Personal_1	b	a	b	B	d	B	A	c	d	d	a	e	e	a	a
Personal_2	e	d	e	C	b	A	D	b	a	a	b	b	b	b	a
Personal_3	b	b	b	B	b	B	B	a	a	b	a	b	a	a	a
Personal_4	b	a	b	A	b	E	D	c	a	a	b	e	e	a	a
Personal_5	b	b	e	B	d	B	B	a	a	a	a	a	a	a	a
Personal_6	b	b	e	B	d	B	D	b	a	d	a	b	e	a	a
Personal_7	b	a	b	B	b	B	A	a	b	a	b	a	a	a	a
Personal_8	b	b	e	A	d	E	D	c	d	d	b	e	a	b	c
Personal_9	b	b	b	B	b	B	B	a	a	a	a	b	a	a	a
Personal_10	b	c	e	A	d	B	A	c	d	d	e	e	e	d	c
Personal_11	b	b	b	B	b	B	B	a	a	a	b	b	a	a	a
Personal_12	b	a	b	B	b	B	A	a	a	a	a	a	a	a	a
Personal_13	b	e	b	B	b	B	B	a	a	a	b	b	a	a	a
Personal_14	b	a	b	B	b	B	D	b	a	a	b	e	e	b	a
Personal_15	b	a	a	B	a	B	B	a	a	a	a	a	a	a	a
Personal_16	b	a	b	B	b	B	B	a	a	a	a	b	a	a	a
Personal_17	b	b	b	B	d	B	D	a	a	b	a	e	e	b	b
Personal_18	b	b	b	B	b	B	B	a	a	a	a	a	a	a	a
Personal_19	b	b	e	A	d	E	D	c	d	d	b	e	e	d	c
Personal_20	b	b	a	B	b	B	B	b	a	a	a	a	a	a	b
Personal_21	e	b	b	A	b	E	D	c	d	d	b	a	e	b	c
Personal_22	b	b	b	B	b	B	B	b	a	a	a	a	a	a	a
Personal_23	b	c	e	B	d	B	A	c	d	d	b	e	e	b	c
Personal_24	b	b	e	A	d	E	B	a	a	a	a	a	a	b	a
Personal_25	b	b	e	B	d	B	B	a	a	b	a	e	e	a	b
Personal_26	b	a	a	B	b	B	A	a	a	a	b	a	a	a	b

Personal_27	b	a	e	A	d	B	B	b	d	b	b	a	b	b	b
Personal_28	b	a	a	B	d	E	D	c	d	a	b	e	e	b	c
Personal_29	a	a	b	B	b	B	A	b	a	a	a	a	a	a	a
Personal_30	b	a	b	B	b	B	B	b	b	a	a	a	a	a	a
Personal_31	b	a	b	A	b	B	D	b	d	d	a	e	e	b	a
Personal_32	a	a	b	B	b	B	A	b	a	b	a	b	a	a	a
Personal_33	b	b	e	a	b	E	D	b	a	a	a	e	e	b	c
Personal_34	b	a	b	b	b	B	B	b	a	b	a	b	b	a	a
Personal_35	b	b	e	a	d	E	D	c	d	b	b	e	e	b	c
Personal_36	b	b	b	a	d	E	E	a	e	d	b	e	a	b	b
Personal_37	b	b	e	a	d	B	D	c	d	d	b	e	e	b	c
Personal_38	a	a	b	b	b	B	B	b	a	b	b	b	a	a	b
Personal_39	b	b	b	b	b	B	B	b	a	b	a	b	b	a	b
Personal_40	a	a	b	b	d	B	D	a	d	d	a	e	e	a	a
Personal_41	b	b	b	b	b	B	B	b	a	a	a	a	a	a	a

	Pg.1	Pg.2	Pg.3	Pg.4	Pg.5	Pg.6	Pg.7	Pg.8	Pg.9	Pg.10	Pg.11	Pg.12	Pg.13	Pg.14	Pg.15
Personal_1	1.33	0	0	0	1.33	0	0	1.33	1.33	1.33	0	1.33	1.33	0	0
Personal_2	0	0	1.33	0	0	0	1.33	0	0	0	1.33	0	0	1.33	0
Personal_3	1.33	1.33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personal_4	1.33	0	0	1.33	0	1.33	1.33	1.33	0	0	1.33	1.33	1.33	0	0
Personal_5	1.33	1.33	1.33	0	1.33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personal_6	1.33	1.33	1.33	0	1.33	0	1.33	0	0	1.33	0	0	1.33	0	0
Personal_7	1.33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.33	0	0	0	0
Personal_8	1.33	1.33	1.33	1.33	1.33	1.33	1.33	1.33	1.33	1.33	1.33	1.33	0	1.33	1.33
Personal_9	1.33	1.33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personal_10	1.33	0	1.33	1.33	1.33	0	0	1.33	1.33	1.33	0	1.33	1.33	0	1.33
Personal_11	1.33	1.33	0	0	0	0	0	0	0	0	1.33	0	0	0	0
Personal_12	1.33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personal_13	1.33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.33	0	0	0	0
Personal_14	1.33	0	0	0	0	0	1.33	0	0	0	1.33	1.33	1.33	1.33	0

Puntos
9.31
5.32
2.66
10.64
5.32
9.31
2.66
18.62
2.66
13.30
3.99
1.33
2.66
7.98

Calificación
Regular
Bajo
Bajo
Regular
Bajo
Regular
Bajo
Alto
Bajo
Alto
Bajo
Bajo
Bajo
Regular

Personal_15	1.33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.33	Bajo
Personal_16	1.33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.33	Bajo
Personal_17	1.33	1.33	0	0	1.33	0	1.33	0	0	0	0	1.33	1.33	1.33	0	9.31	Regular
Personal_18	1.33	1.33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.66	Bajo
Personal_19	1.33	1.33	1.33	1.33	1.33	1.33	1.33	1.33	1.33	1.33	1.33	1.33	1.33	0	1.33	18.62	Alto
Personal_20	1.33	1.33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.66	Bajo
Personal_21	0	1.33	0	1.33	0	1.33	1.33	1.33	1.33	1.33	1.33	0	1.33	1.33	1.33	14.63	Alto
Personal_22	1.33	1.33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.66	Bajo
Personal_23	1.33	0	1.33	0	1.33	0	0	1.33	1.33	1.33	1.33	1.33	1.33	1.33	1.33	14.63	Alto
Personal_24	1.33	1.33	1.33	1.33	1.33	1.33	0	0	0	0	0	0	0	1.33	0	9.31	Regular
Personal_25	1.33	1.33	1.33	0	1.33	0	0	0	0	0	0	1.33	1.33	0	0	7.98	Regular
Personal_26	1.33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.33	0	0	0	0	2.66	Bajo
Personal_27	1.33	0	1.33	1.33	1.33	0	0	0	1.33	0	1.33	0	0	1.33	0	9.31	Regular
Personal_28	1.33	0	0	0	1.33	1.33	1.33	1.33	1.33	0	1.33	1.33	1.33	1.33	1.33	14.63	Alto
Personal_29	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00	Bajo
Personal_30	1.33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.33	Bajo
Personal_31	1.33	0	0	1.33	0	0	1.33	0	1.33	1.33	0	1.33	1.33	1.33	0	10.64	Regular
Personal_32	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00	Bajo
Personal_33	1.33	1.33	1.33	1.33	0	1.33	1.33	0	0	0	0	1.33	1.33	1.33	1.33	13.30	Alto
Personal_34	1.33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.33	Bajo
Personal_35	1.33	1.33	1.33	1.33	1.33	1.33	1.33	1.33	1.33	0	1.33	1.33	1.33	1.33	1.33	18.62	Alto
Personal_36	1.33	1.33	0	1.33	1.33	1.33	0	0	0	1.33	1.33	1.33	0	1.33	0	11.97	Regular
Personal_37	1.33	1.33	1.33	1.33	1.33	0	1.33	1.33	1.33	1.33	1.33	1.33	1.33	1.33	1.33	18.62	Alto
Personal_38	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.33	0	0	0	0	1.33	Bajo
Personal_39	1.33	1.33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.66	Bajo
Personal_40	0	0	0	0	1.33	0	1.33	0	1.33	1.33	0	1.33	1.33	0	0	7.98	Regular
Personal_41	1.33	1.33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.66	Bajo

Mínimo	0	Desde	Hasta
Máximo	20	Bajo	0.00 5.67
Rango	20	Regular	6.67 12.33
Amplitud	6.67	Alto	13.33 20.00

Anexo 05. Matriz de resultados sobre desempeño laboral

	Pg.1	Pg.2	Pg.3	Pg.4	Pg.5	Pg.6	Pg.7	Pg.8	Pg.9	Pg.10	Pg.11	Pg.12	Pg.13	Pg.14	Pg.15	Suma	Calificación
Personal_1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	42	Regular
Personal_2	2	2	1	4	1	2	3	3	1	3	3	2	1	2	4	34	Inadecuado
Personal_3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	54	Regular
Personal_4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	35	Regular
Personal_5	3	1	1	2	2	4	2	4	2	1	3	2	1	2	2	32	Inadecuado
Personal_6	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46	Regular
Personal_7	2	1	2	2	2	1	1	3	2	3	1	2	1	3	2	28	Inadecuado
Personal_8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	Adecuado
Personal_9	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33	Inadecuado
Personal_10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	Adecuado
Personal_11	3	1	2	3	2	1	3	2	3	2	1	1	3	2	3	32	Inadecuado
Personal_12	1	1	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	21	Inadecuado
Personal_13	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	Adecuado
Personal_14	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	48	Regular
Personal_15	3	1	1	3	3	2	1	2	3	3	2	1	3	2	3	33	Inadecuado
Personal_16	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33	Inadecuado
Personal_17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	Regular
Personal_18	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32	Inadecuado
Personal_19	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	Adecuado
Personal_20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30	Inadecuado
Personal_21	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	69	Adecuado
Personal_22	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	Regular
Personal_23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	Adecuado
Personal_24	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	Regular
Personal_25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	Regular
Personal_26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30	Inadecuado

Personal_27	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	50	Regular
Personal_28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	Adecuado
Personal_29	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	28	Inadecuado
Personal_30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	32	Inadecuado
Personal_31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	51	Regular
Personal_32	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	28	Inadecuado
Personal_33	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	Adecuado
Personal_34	2	2	1	1	1	2	2	2	1	3	2	3	1	4	2	29	Inadecuado
Personal_35	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63	Adecuado
Personal_36	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	49	Regular
Personal_37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	Adecuado
Personal_38	2	2	1	2	2	2	1	2	1	4	2	1	4	2	4	32	Inadecuado
Personal_39	1	2	2	1	1	2	4	3	1	1	2	3	2	2	2	29	Inadecuado
Personal_40	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	40	Regular
Personal_41	2	2	2	1	4	2	1	2	2	3	1	2	4	1	2	31	Inadecuado

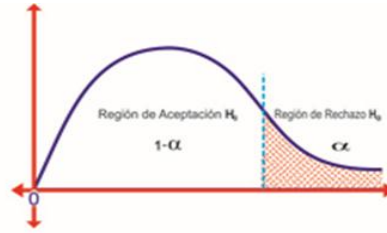
Mínimo 15
Máximo 75
Rango 60
Amplitud 20

	Desde	Hasta
Inadecuado	15	34
Regular	35	54
Adecuado	55	75

Anexo 06. Tabla de distribución del chi-cuadrado

$1-\alpha$ = nivel de confianza
 r = Grados de libertad

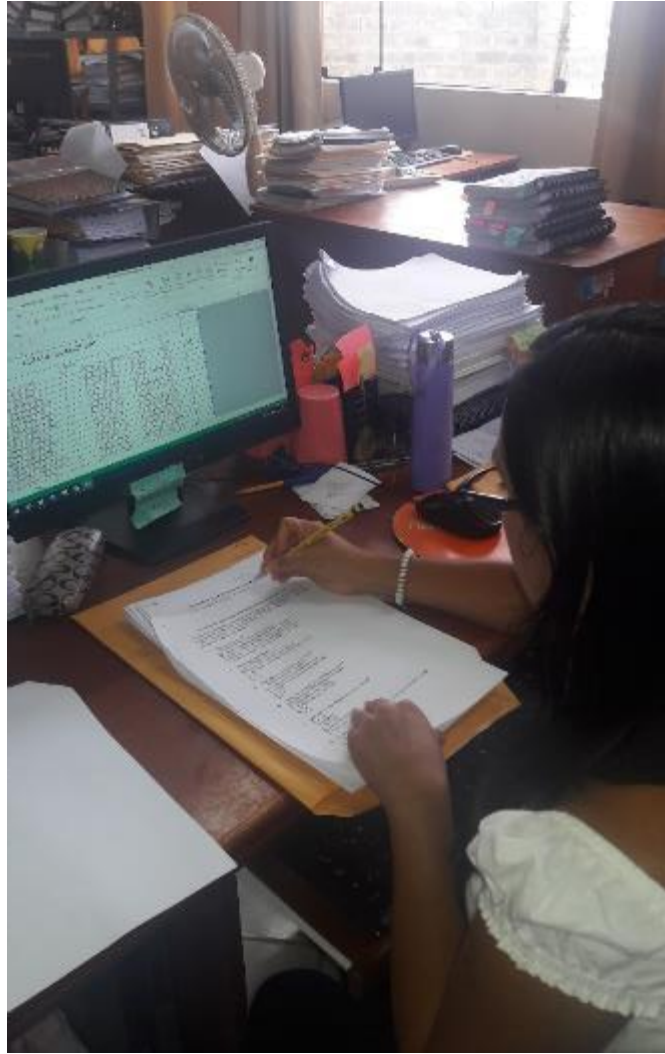
$r = (\text{categ. } x - 1) (\text{categ. } Y - 1)$



r	1-α									
	0.005	0.01	0.025	0.050	0.100	0.900	0.950	0.975	0.990	0.995
1	0.0000	0.0002	0.001	0.0039	0.0158	2.71	3.84	5.02	6.64	7.88
2	0.0100	0.0201	0.0506	0.103	0.211	4.61	5.99	7.38	9.21	10.60
3	0.072	0.115	0.216	0.352	0.548	6.25	7.82	9.35	11.35	12.84
4	0.207	0.297	0.484	0.711	1.064	7.78	9.49	11.14	13.28	14.86
5	0.412	0.554	0.831	1.145	1.61	9.24	11.07	12.83	15.09	16.75
6	0.676	0.872	1.24	1.64	2.20	10.65	12.59	14.45	16.81	18.55
7	0.989	1.24	1.69	2.17	2.83	12.02	14.07	16.01	18.48	20.28
8	1.34	1.65	2.18	2.73	3.49	13.36	15.51	17.54	20.09	21.96
9	1.74	2.09	2.70	3.33	4.17	14.68	16.92	19.02	21.67	23.59
10	2.16	2.56	3.25	3.94	4.87	15.99	18.31	20.48	23.21	25.19
11	2.60	3.05	3.82	4.58	5.58	17.28	19.68	21.92	24.73	26.76
12	3.07	3.57	4.40	5.23	6.30	18.55	21.03	23.34	26.22	28.30
13	3.57	4.11	5.01	5.89	7.04	19.81	22.36	24.74	27.69	29.82
14	4.07	4.66	5.63	6.57	7.79	21.06	23.69	26.12	29.14	31.32
15	4.60	5.23	6.26	7.26	8.55	22.31	25.00	27.49	30.58	32.80
16	5.14	5.81	6.91	7.96	9.31	23.54	26.30	28.85	32.00	34.27
17	5.70	6.41	7.56	8.67	10.09	24.77	27.59	30.19	33.41	35.72
18	6.27	7.01	8.23	9.39	10.87	25.99	28.87	31.53	34.81	37.16
19	6.84	7.63	8.91	10.12	11.65	27.20	30.14	32.85	36.19	38.58
20	7.43	8.26	9.59	10.85	12.44	28.41	31.41	34.17	37.57	40.00
21	8.03	8.9	10.28	11.59	13.24	29.62	32.67	35.48	38.93	41.40
22	8.64	9.54	10.98	12.34	14.04	30.81	33.92	36.78	40.29	42.8
23	9.26	10.20	11.69	13.09	14.85	32.01	35.17	38.08	41.64	44.18
24	9.89	10.86	12.40	13.85	15.66	33.20	36.42	39.36	42.98	45.56
25	10.52	11.52	13.12	14.61	16.47	34.38	37.65	40.65	44.31	46.93
26	11.16	12.20	13.84	15.38	17.29	35.56	38.89	41.92	45.64	48.29
27	11.81	12.88	14.57	16.15	18.11	36.74	40.11	43.19	46.96	49.64
28	12.46	13.57	15.31	16.93	18.94	37.92	41.34	44.46	48.28	50.99
29	13.12	14.26	16.05	17.71	19.77	39.09	42.56	45.72	49.59	52.34
30	13.79	14.95	16.79	18.49	20.60	40.26	43.77	46.98	50.89	53.67
40	20.71	22.16	24.43	26.51	29.05	51.81	55.76	59.34	63.69	66.77
50	27.99	29.71	32.36	34.76	37.69	63.17	67.50	71.42	76.15	79.49
60	35.53	37.48	40.48	43.19	46.46	74.40	79.08	83.30	88.38	91.95
70	43.28	45.44	48.76	51.74	55.33	85.53	90.53	95.02	100.4	104.2
80	51.17	53.54	57.15	60.39	64.38	96.58	101.9	106.6	112.3	116.3
90	59.20	61.75	65.65	69.13	73.29	107.6	113.1	118.1	124.1	128.3
100	67.33	70.06	74.22	77.93	82.36	118.5	124.3	129.6	135.8	140.2

Anexo 07. Panel fotográfico





Anexo 08. Evidencias Administrativas

Escuela de Postgrado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 601-2016/EPG-UCV-FT

Tarapoto, 04 de octubre de 2016

VISTO, los Informes Nros. 686 y 694-2016-EPG-UCV-TPTO que remite la Coordinadora de Investigación de la Escuela de Posgrado MBA. Sharon Mendoza Lozano y la solicitud presentada por los bachilleres del Programa de **Maestría en Gestión Pública** solicitando la **aprobación del Proyecto de Investigación**; y,

CONSIDERANDO:

Que, el Dr. Armando Figueroa Sánchez tuvo a su cargo el curso de Diseño del Proyecto de Investigación en el Programa de **Maestría en Gestión Pública**, Tarapoto promoción VII 2015-01;

Que, conforme al Reglamento de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, señala que los alumnos deberán presentar un proyecto de investigación para su aprobación y posteriormente la sustentación con la finalidad de su graduación;

Que, el mencionado docente en su informe emite una opinión favorable de los proyectos revisados y los declara aptos para su aprobación;

Estando a lo expuesto y a la potestad conferida a la Escuela de Posgrado Filial Tarapoto y de conformidad con las normas estatutarias y reglamentarias vigentes;

SE RESUELVE:

Art. 1º. - **APROBAR** los *Proyectos de Investigación*, cuyos títulos y autores son los siguientes:

TÍTULO DEL PROYECTO DE TESIS	BACHILLER (ES)
GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y SU INFLUENCIA EN EL CUMPLIMIENTO DE METAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RUMISAPA. LAMAS - 2016.	ESCALANTE TORRES JULIO ALBETO
ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS CONDICIONES BÁSICAS DE CALIDAD DE LA NUEVA LEY UNIVERSITARIA 30220 CON RESPECTO A LA ANTIGUA LEY 23733, DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - 2015 - 2016.	RIOS LOPEZ LUIS ALBERTO
IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN Y SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD DEL SERVICIO DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE ELECTRO ORIENTE S.A. 2016.	PEREZ VASQUEZ VERONICA
CONOCIMIENTO DEL USO DEL SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES INVOLUCRADOS DE LA UNIDAD EJECUTORA 0921 - SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN AÑO 2016.	PEZO BARTRA CYNDI KAREN

Art. 2º. - **PRECISAR** que los autores del proyecto tienen un plazo de 12 meses a partir de la fecha de emisión de la presente resolución para la ejecución y presentación del *informe de tesis*.

Regístrese, comuníquese y publíquese.



Dra. ORFELINA VALERA VEGA
DIRECTORA
CAMPUS TARAPOTO
Carretera Marginal
EDIFICIO SAN MARTÍN



Mg. MAGALY PANDURO BERNARDO
SECRETARIA ACADÉMICA
EPG/UCV-SAN MARTÍN
@ucv_peru #saliradelante
ucv.edu.pe

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

EL DIRECTOR REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN,

HACE CONSTAR:

Que, la Maestrante **CYNDI KAREN PEZO BARTRA**, alumna de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, en el mes de Octubre del 2016, ha aplicado los Instrumentos de Investigación consistente en un Cuestionario de Conocimiento del Uso del SIAF y una guía para medir el Desempeño Laboral, dirigido a los trabajadores involucrados en el manejo del Sistema Integrado de Administración Financiera del Gobierno Regional San Martín, referente a la Tesis: "Conocimiento del uso del sistema integrado de administración financiera y el desempeño laboral de los trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016"

Se le expide la presente a solicitud de la interesada para los fines que crea conveniente.

Moyobamba, 03 de Noviembre del 2016



CONSTANCIA DE CULMINACIÓN DE INVESTIGACIÓN

EL DIRECTOR REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN,

HACE CONSTAR:

Que, la Maestrante **CYNDI KAREN PEZO BARTRA**, alumna de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, en el mes de Diciembre del 2016, ha culminado la investigación aplicando los Instrumentos de Investigación consistente en un Cuestionario de Conocimiento del Uso del SIAF y una Guía para medir el Desempeño Laboral, dirigido a los trabajadores involucrados en el manejo del Sistema Integrado de Administración Financiera del Gobierno Regional San Martín, referente a la Tesis: "Conocimiento del uso del Sistema Integrado de Administración Financiera y el desempeño laboral de los trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016". Tesis que obtuvo resultados y a través de ella hace recomendaciones de las cuales la Administración Regional del Gobierno Regional San Martín, tomará en consideración de acuerdo a la oportunidad que se presente.

Se le expide la presente a solicitud de la interesada para los fines que crea conveniente.

Moyobamba, 03 de Diciembre del 2016



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
Oficina Regional de Administración



Director Regional

Anexo 09. Lista de usuarios con acceso al SIAF

Nº	Sistema	Área	Jerarquía	Permiso y Nivel de Usuario
1	SIAF	Contabilidad	Usuario	Lectura y Escritura
2	SIAF	Contabilidad	Usuario	Lectura y Escritura
3	SIAF	Contabilidad	Usuario	Lectura y Escritura
4	SIAF	Contabilidad	Usuario	Lectura y Escritura
5	SIAF	Contabilidad	Usuario	Lectura y Escritura
6	SIAF	Contabilidad	Usuario	Lectura y Escritura
7	SIAF	Contabilidad	Usuario	Lectura y Escritura
8	SIAF	Contabilidad	Usuario	Lectura y Escritura
9	SIAF	Contabilidad	Usuario	Lectura y Escritura
10	SIAF	Contabilidad	Usuario	Lectura y Escritura
11	SIAF	Contabilidad	Usuario	Lectura y Escritura
12	SIAF	Contabilidad	Usuario	Lectura y Escritura
13	SIAF	Contabilidad	Usuario	Lectura y Escritura
14	SIAF	Contabilidad	Usuario	Lectura y Escritura
15	SIAF	Contabilidad	Usuario	Lectura y Escritura
16	SIAF	Contabilidad	Usuario	Lectura y Escritura
17	SIAF	Contabilidad	Usuario	Lectura y Escritura
18	SIAF	Contabilidad	Usuario	Lectura y Escritura
19	SIAF	Contabilidad	Usuario	Lectura y Escritura
20	SIAF	Contabilidad	Usuario	Lectura y Escritura
21	SIAF	Logística	Usuario	Lectura y Escritura
22	SIAF	Logística	Usuario	Lectura y Escritura
23	SIAF	Personal	Usuario	Lectura y Escritura
24	SIAF	Personal	Usuario	Lectura y Escritura
25	SIAF	Contabilidad	Usuario	Lectura y Escritura
26	SIAF	Presupuesto	Usuario	Lectura y Escritura
27	SIAF	Presupuesto	Usuario	Lectura y Escritura
28	SIAF	Presupuesto	Usuario	Lectura y Escritura
29	SIAF	Presupuesto	Usuario	Lectura y Escritura
30	SIAF	Presupuesto	Usuario	Lectura y Escritura
31	SIAF	Presupuesto	Usuario	Lectura y Escritura
32	SIAF	Presupuesto	Usuario	Lectura y Escritura
33	SIAF	Presupuesto	Usuario	Lectura y Escritura
34	SIAF	Presupuesto	Usuario	Lectura y Escritura
35	SIAF	Presupuesto	Usuario	Lectura y Escritura
36	SIAF	Presupuesto	Usuario	Lectura y Escritura
37	SIAF	Logística	Usuario	Lectura y Escritura
38	SIAF	Logística	Usuario	Lectura y Escritura
39	SIAF	Contabilidad	Usuario	Lectura y Escritura
40	SIAF	Contabilidad	Usuario	Lectura y Escritura
41	SIAF	Contabilidad	Usuario	Lectura y Escritura