



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TÍTULO DE LA TESIS

**“EL SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA (SIAF - SP) Y
EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL
HOSPITAL SANTA ROSA DE PUERTO MALDONADO – 2017”**

PRESENTADO POR: Bach. Hans Jetro Quispe Cerwall

TÍTULO A OPTAR : Contador Público

ASESOR : Mg. CPCC. Manuel Genis Vitery Casapino

PUERTO MALDONADO –PERÚ

2017



AGRADECIMIENTO

A Dios Todo poderoso por darme inteligencia y la habilidad de superarlo todo y poder así lograr finalizar mis estudios superiores, proveyéndome de lo necesario en todo momento, sin la cual no hubiera sido posible esta empresa.

A la Universidad Andina del Cusco – Filial Puerto Maldonado, mi sincero agradecimiento al haber consentido ser un profesional de la especialidad que me apasiona que es la contabilidad.



DEDICATORIA

A MIS PADRES

Millones de gracias por el respaldo incondicional que me dieron siempre, por sus sacrificios realizados en toda mi carrera, así como su comprensión y paciencia en momentos difíciles que pasamos.

A LA COORDINADORA Y A LOS MIEMBROS DEL PRO - TESIS

Quienes nos respaldaron y nos instruyeron para desarrollar mejor esta investigación.

A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL SANTA ROSA DE PUERTO MALDONADO

Quienes hicieron posible el desarrollo de esta tesis.



PÁGINA DEL JURADO

PRESIDENTE DEL JURADO
Dr. RODRÍGUEZ ASCUE, Noe

SECRETARIO DEL JURADO
CPCC. CHALLCO VERGARA, Melchor Gaspar

ASESOR
Mg. CPCC. Manuel Genis Vitery Casapino



ÍNDICE

AGRADECIMIENTO..... 2

DEDICATORIA..... 3

PÁGINA DEL JURADO 4

RESUMEN 11

ABSTRACT..... 12

CAPÍTULO I..... 13

1.INTRODUCCIÓN 13

1.1PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 14

1.2FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 14

1.2.1ProblemaGeneral 15

1.2.2Problemas Específicos 15

1.3JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 16

1.4OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 17

1.4.1ObjetivoGeneral 17

1.4.2Objetivos Específicos 17

1.6DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO 18

CAPÍTULO II..... 19

2.MARCO TEÓRICO..... 19

2.1ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN..... 19

2.2BASES TEÓRICAS 23

2.2.1El Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF - SP)..... 23

2.2.1.1Definición 23

2.2.1.2Objetivo 24

2.2.1.3Alcance 24

2.2.1.4Elementos del SIAF - SP 25

2.2.1.5Características del SIAF - SP 26

2.2.1.6Información que se registra en el SIAF - SP..... 25

2.2.1.7El SIAF - SP y la Transparencia Económica 26

2.2.1.8Módulos del sistema 27

2.2.1.9.1Objetivo del sistema de presupuesto 28

2.2.1.9.2Principios presupuestarios..... 29



2.2.1.9.3Formulación presupuestaria de recursos y gastos 30

2.2.1.9.4Modificaciones presupuestarias 31

2.2.1.9.5Programación de la ejecución presupuestaria 32

2.2.1.9.6Evaluación presupuestaria..... 32

2.2.1.9.6.1Etapas de la evaluación presupuestaria en el SIAF - SP..... 33

2.2.1.10Tesorería 34

2.2.1.10.1Libro banco 34

2.2.1.10.2Pagos 35

2.2.1.10.3Conciliación bancaria 35

2.2.1.10.4Letras por cobrar y pagar 36

2.2.1.10.5Caja chica 36

2.2.1.10.6Entrega a rendir y resumen de pago 37

2.2.1.11Contabilidad 37

2.2.1.11.1Manejo de información integral 38

2.2.1.11.2Ejecución de presupuesto 38

2.2.1.11.3Financiamiento externo..... 39

2.2.1.11.4Contabilización de operaciones financieras 40

2.2.1.11.5Registro de operaciones 40

2.2.2Desempeño Laboral..... 42

2.2.2.1Características del desempeño laboral..... 43

2.2.2.2Importancia del desempeño laboral..... 44

2.2.2.3Objetivos del desempeño laboral 44

2.2.2.4Beneficios de la evaluación del desempeño laboral 45

2.2.2.5Factores del desempeño laboral 45

2.2.2.5.1Productividad laboral..... 45

2.2.2.5.2Eficacia laboral..... 47

2.2.2.5.3Eficiencia laboral..... 48

2.3HIPÓTESIS 49

2.3.1Hipótesis General 49

2.3.2Hipótesis Especifica 49

2.4VARIABLES E INDICADORES..... 49

2.4.1.OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES E
INDICADORES.....50



2.5.Definición de Términos 51

CAPÍTULO III.....54

3.METODO.....54

3.1.ALCANCE DEL ESTUDIO 54

3.2.DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN 55

3.3.POBLACIÓN Y MUESTRA..... 55

3.3.1.La Población 55

3.3.2.La Muestra 55

3.4.TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS 56

3.5.VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS 57

3.6.PLAN DE ANALISIS DE DATOS 58

3.6.1.Técnicas de procesamiento de datos 58

CAPITULO IV 59

4.1 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN..... 59

4.2 Análisis estadístico descriptivo..... 60

4.2.1 Datos Generales..... 60

4.2.1.1 Resultados Descriptivos de la Variable Independiente por Dimensiones; sistema integrado de administración financiera 62

4.2.2.1 Resultados descriptivos de la variable dependiente por dimensiones; desempeño laboral..... 67

CAPITULO V 83

DISCUSIÓN 83

CONCLUSIONES..... 86

RECOMENDACIONES 87

ANEXO..... 90



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01: Personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado involucrado con el Sistema Integrado de Administración Financiera..... 56

Tabla 02: Estructura de la encuesta (Sistema Integrado de Administración Financiera)..... 57

Tabla 03: Estructura de la encuesta (Desempeño Laboral)..... 57

Tabla 04: Nivel de validez de las encuestas, según el juicio de expertos 58

Tabla 05: Valores de los niveles de validez 58

Tabla 06: Resumen de procesamiento de datos de la variable independiente, sistema integrado de administración financiera 59

Tabla 07: Estadísticas de fiabilidad de la variable independiente, sistema integrado de administración financiera 59

Tabla 08: Resumen de procesamiento de datos de la variable dependiente, desempeño laboral 59

Tabla 09: Estadísticas de fiabilidad de la variable dependiente, desempeño laboral..... 60

Tabla 10: Edad..... 60

Tabla 11: Sexo..... 61

Tabla 12: Módulo de Proceso Presupuestario 62

Tabla 13: Porcentaje General de la Dimensión, Módulo de Proceso Presupuestario 63

Tabla 14: Módulo de Tesorería 64

Tabla 15: Porcentaje General de la Dimensión, Módulo de Tesorería 64

Tabla 16: Módulo de Contabilidad..... 65

Tabla 17: Porcentaje General de la Dimensión; Modulo de Contabilidad..... 66

Tabla 18: Productividad Laboral 67

Tabla 19: Porcentaje General de la Dimensión; Productividad Laboral 67

Tabla 20: Eficacia Laboral 68

Tabla 21: Porcentaje General de la Dimensión; Eficacia Laboral 69

Tabla 22: Eficiencia Laboral 70

Tabla 23: Porcentaje General de la Dimensión; Eficiencia Laboral 70

Tabla 24: Correlación General de las Variables y Dimensiones..... 75



Tabla 25: Correlación positiva media entre Sistema Integrado de Administración Financiera y Desempeño Laboral.....	77
Tabla 26: Correlación negativa muy débil entre módulo de proceso presupuestario y productividad laboral.....	79
Tabla 27: Correlación positiva débil entre tesorería y eficacia laboral	80
Tabla 28: Correlación negativa muy débil entre contabilidad y eficiencia laboral.....	81



ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 1: Edad..... 61

GRÁFICO N° 2: Sexo..... 62

GRÁFICO N° 3: Porcentaje General de la Dimensión modulo de proceso
presupuestario..... 63

GRÁFICO N° 4: Porcentaje General de la Dimensión Modulo de Tesorería 65

GRÁFICO N° 5: Porcentaje General de la Dimensión Modulo de Contabilidad..... 66

GRÁFICO N° 6: Porcentaje General de la Dimensión, Productividad Laboral 68

GRÁFICO N° 7: Porcentaje General de la Dimensión, Eficacia Laboral 69

GRÁFICO N° 8: Porcentaje General de la Dimensión, Eficiencia Laboral 71

GRÁFICO N° 9: Correlaciones por variables y dimensiones..... 76

GRÁFICO N° 10: Correlación positiva media entre sistema integrado de
administración financiera y desempeño laboral 78

GRÁFICO N° 11: Correlación negativa muy débil entre presupuesto y
productividad laboral..... 80

GRÁFICO N° 12: Correlación positiva débil entre tesorería y eficacia laboral..... 81

GRÁFICO N° 13: Correlación negativa muy débil entre contabilidad y eficiencia
laboral..... 82



RESUMEN

Esta investigación establece la relación del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF - SP) y el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017, conteniendo: planteamiento del problema, marco teórico, metodología, resultados y conclusiones de la Investigación.

La orientación de la investigación es proponer al Gobierno una iniciativa de evaluar porque el personal administrativo del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado no está cumpliendo con sus obligaciones laborales.

La investigación es de tipo Mixta con énfasis Cuantitativo–Correlacional. Empleamos el cuestionario como instrumento, las cuales estuvieron aprobados por juicio de experto y el estadístico alfa de Pearson consiguiendo un índice de 0,849 para el instrumento Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF - SP) y 0,807 para el Desempeño Laboral, demostrándose una alta fiabilidad del instrumento.

La población y muestra, fue conformada por todo el personal de las áreas correspondientes al sistema financiero que hacen un total de 48 trabajadores del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado.

Se determinó la presencia una correspondencia reveladora de las variables estudiadas, alcanzando un coeficiente de correlación de Pearson de 0.523, lo que equivale una correlación positiva media. El desarrollo de este trabajo responde la hipótesis proyectada: si existe relación entre el Sistema Integrado de Administración Financiera y el Desempeño Laboral del personal administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017.

PALABRAS CLAVE: Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF - SP) y Desempeño Laboral.

**ABSTRACT**

This research establishes the relationship of the Integrated System of Financial Administration (SIAF - SP) and the Labor Performance in the administrative workers of the Hospital Santa Rosa of Puerto Maldonado - 2017, containing: statement of the problem, theoretical framework, methodology, results and conclusions of the Investigation.

The orientation of the investigation is to propose to the Government an initiative to evaluate why the administrative staff of Santa Rosa Hospital in Puerto Maldonado is not fulfilling its labor obligations.

The research is of Mixed type with Quantitative-Correlational emphasis. We used the questionnaire as an instrument, which were approved by expert judgment and the Pearson alpha statistic, obtaining an index of 0.849 for the Integrated Financial Management System (SIAF - SP) and 0.807 for Labor Performance, demonstrating a high reliability of the instrument.

The population and sample was formed by all the personnel of the areas corresponding to the financial system that make a total of 48 workers of the Santa Rosa Hospital in Puerto Maldonado.

The presence was determined by a revealing correspondence of the variables studied, reaching a Pearson correlation coefficient of 0.523, which is equivalent to a mean positive correlation. The development of this work responds to the projected hypothesis: if there is a relationship between the Integrated System of Financial Administration and the Labor Performance of the administrative personnel of Santa Rosa Hospital in Puerto Maldonado - 2017.

KEY WORDS: Integrated System of Financial Administration (SIAF - SP) and Labor Performance.

CAPÍTULO I

1. INTRODUCCIÓN

El Sistema Integrado de Gestión Financiera (IFMS) es una solución integrada que ofrece información consistente sobre los gastos e ingresos del gobierno, que se encuentra constituido por diferentes subsistemas que permite planear, procesar y reportar información sobre los gastos e ingresos del estado, incluyendo abastecimiento, contabilidad, presupuesto y tesorería. Aplicándose en todas las formas o grados de gobierno (local, regional y nacional). Permitiendo disgregar por territorios (además de otras razones) esa información. Por lo tanto, es transcendental que el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Santa Rosa cuente con una calidad de servicio que ofertan, de ahí la importancia de la investigación, ya que, permitirá establecer que el SIAF - SP debe acelerar las consecuencias de gestión en todas las instituciones del Estado, debiendo para esto ser operados por el personal especialista, con capacidad y experiencia probada.

Todo esto resalta la importancia de este estudio y por consiguiente nos obligó a sobrellevar esta investigación de manera adecuada, ejecutándose de acuerdo a lo dispuesto por la Universidad, estando constituida de la siguiente manera:

Capítulo I: Planteamiento del problema: Definición y formulación del problema, transcendencia y restricciones de la investigación.

Capítulo II: Marco Teórico: Fundamentación teórica, referencias del problema, referencia teóricas que fundamentan la investigación: SIAF - SP, módulo de procesos presupuestario, contabilidad, tesorería, productividad laboral, eficacia laboral, eficiencia laboral, hipótesis, variables e indicadores.

Capítulo III: Metodología: Tipo y diseño, población y muestra, técnicas de recopilación y proceso de los datos.

Capítulo IV: Resultados: Descriptivos y correlacionales consecuencia del empleo de los instrumentos, de las técnicas de recopilación y el procedimiento estadístico utilizado, estando señalado en tablas y gráficos a nivel descriptivo e inferencial.

Capítulo V: Discusión: Las conclusiones y recomendaciones, y las fuentes bibliográficas examinadas.

Al final están los anexos y los instrumentos empleados.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Es indiscutible que las instituciones públicas de diversos países quieren contar con un instrumento que ayude a la gestión financiera del Estado, teniendo procedimientos claros, utilizando la tecnología eficientemente, lo cual impulso a proponer e implementar el sistema de administración financiera (SIAF - SPI de Brasil, SIDIF - Argentina, SIIF - Colombia, SIGEF - Ecuador, SIGMA - Bolivia, SAFI - El Salvador, SIAF - SP del Perú, SIAF - SP-SAG de Guatemala), buscando optimizar la Administración Financiera del Estado, consintiendo la unificación de la información de la ejecución presupuestal, contable y financiera. Por lo que, el Estado no sólo debe conceder patrimonios significativos (equipamientos, autorizaciones, especialistas para mejora del software) así también debe evaluar el rendimiento laboral de cada trabajador.

La investigación realizada reconoce que el SIAF - SP es un sistema informático que permitirá gestionar, optimizar y fiscalizar los procedimientos de ingreso y gasto en instituciones Estatales, admitiendo la unificación del proceso presupuestario, contables y de tesorería de las instituciones, la cual tiene una correlación directa con el desempeño laboral, lo que permitirá alcanzar los objetivos institucionales.

Con esta investigación respondemos a la siguiente pregunta: ¿Existe correlación entre el SIAF - SP y el desempeño laboral del trabajador administrativo del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017?; esta pregunta de investigación planteada busca la relación de las siguientes dos variables: El Sistema Integrado de Administración Financiera SIAF - SP y el Desempeño Laboral.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, como entidad perteneciente al Ministerio de Salud, está inmerso en esta situación, a través de diversas áreas que se encuentran comprendidas: (área de contabilidad, tesorería, abastecimiento, presupuesto, entre otros) por el uso inadecuado del SIAF - SP, primordialmente debido a que el personal que trabaja en forma directa con él desconocen su manejo y funcionamiento del SIAF - SP.



Consiguientemente esto ocasiona retrasos e incumplimiento de las metas y objetivos que se han programado, así como la toma de decisiones inadecuadas, de las referidas áreas ejecutivas y de la entidad, así como el poco razonamiento en la administración de los trabajadores por cuanto se viene dando constantemente el cambio (rotación) del personal afectando el rendimiento y la productividad; por cuanto los trabajadores y los directivos encargados no están debidamente capacitados y no son de la especialidad, que ocasiona que no se logren las metas programadas, con una ejecución presupuestal malísima, revirtiéndose al tesoro público, ocasionando retraso en la ejecución de acciones, afectando la oportunidad en el pago de las obligaciones con terceros y las planillas del personal.

Por lo expuesto, este trabajo de investigación procura especificar la relación del sistema integrado de administración financiera SIAF - SP con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado-2017.

1.2.1 Problema General

¿Cuál es la relación entre el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF – SP) y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017?

Respondiendo la interrogación como resultado del estudio, daremos recomendaciones que los directivos y el personal las implementen o mejore en base a sus medios disponibles y poder conseguir en forma eficaz y eficiente gestión y ejecución del presupuesto.

1.2.2 Problemas Específicos

PE₁.- ¿Cuál es la relación entre el módulo de procesos presupuestario y la productividad laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017?

PE₂.- ¿Cuál es la relación entre el módulo de tesorería y la eficacia laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017?



PE₃- ¿Cuál es la relación entre el módulo de contabilidad y la eficiencia laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017?

1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Realizar esta tesis es significativa, ya que permitirá demostrar la relación del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF – SP) con el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, del presente año, así también es beneficiosa y factible realizarla porque no solo muestra la problemática que ocurre con el desempeño profesional del personal administrativo del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, sino que también explica lo que está ocurriendo actualmente, en base a esta información se puede construir una alternativa de cambio, que permita ayudar con áreas de meditación que sobrelleven a hallar posibles salidas a la variedad de dificultades que afrontan. El incorrecto manejo del SIAF - SP, representan un malestar ya que ocasiona retraso en el adecuado avance de acciones, en el registro del ingreso y los egresos, afectando la oportunidad del pago a proveedores y al personal al no tener las planillas procesadas.

Esta investigación permitirá evaluar el conocimiento y habilidades de los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado en la utilización del SIAF - SP, y su correspondencia con el desempeño laboral del trabajador.

Se ha observado desidia, falta de interés y conformismo de los trabajadores administrativos en conocer el SIAF – SP, habiendo constantemente la rotación o cambio de los responsables de su manejo, provocando retrasos de ejecución y cumplimiento de las metas proyectadas (Modulo Presupuestal, Modulo Administrativo y Modulo Contable).

Es importante esta investigación por cuanto revalorar el SIAF - SP como núcleo fundamental de la actividad financiera, otorgándole la calidad real se podrá organizar un mejor cambio, desarrollo, compromiso, entre otros; lo cual permitiría lograr metas y objetivos de la institución, con un personal especialista, capacitado que permitiría la productividad esperada.



El logro de la investigación permitiría crear conciencia en la real importancia que tiene el SIAF - SP en las diversas áreas del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, y cuando todos apuesten con unidad por un verdadero proyecto de la institución que nazca de la aprobación, conseguiremos orientar el cambio organizacional con un mejor potencial humano eficaz y eficiente.

Los resultados de la investigación ayudaran a los directivos y personal de la entidad puedan tener información importante de cada una de las áreas involucradas, que constituirán como parte de una institución fundamental dentro de una sociedad, reconociendo el valor de sus integrantes será posible su desarrollo. Las contribuciones para mejorar el desarrollo institucional del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado pueden ser aplicadas en las diferentes entidades, convirtiéndose como referente institucional para desarrollar las entidades de la región de Madre de Dios.

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Objetivo General

Establecer la relación del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF – SP) con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017.

1.4.2 Objetivos Específicos

OE1.- Identificar la relación del módulo presupuestario con la productividad laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017.

OE2.- Identificar la relación del módulo tesorería con la eficacia laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017.

OE3.- Identificar la relación del módulo de contabilidad con la eficiencia laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017.

1.5 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

- a) Teórico.- Este estudio dispone de bastante información de trabajos anteriores así como en internet, textos, entre otros.



- b) Humano.- Realizaremos el estudio en el personal administrativo del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017, constituyendo el personal 48 aproximadamente.
- c) Ético.- El estudio no perturbará ni producirá perjuicio alguno a alguna persona, sociedad, ni entorno, por el contrario posee el propósito de conocer el SIAF - SP y el Desempeño Laboral del personal de la parte administrativa del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017.
- d) Temporal.- Este estudio se ejecutará alrededor de cuatro meses en el año 2017, por cuanto los instrumentos son de ejecución inmediata.
- e) Financiero.- Se cuenta con el financiamiento que son necesarios para realizar la investigación, asumidos por el investigador.

1.6 DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO

- a) Delimitación Espacial.- Se aplica en el ámbito regional de Madre de Dios, Provincia Tambopata, en los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado– 2017.
- b) Delimitación Temporal.- Es un tema de coyuntura, ya que el SIAF - SP y el Desempeño Laboral, es actual.
- c) Delimitación Cuantitativa.- El estudio tiene muestra probabilística, aplicándose la fórmula para sacar la muestra, en el personal administrativo del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado– 2017.
- d) Delimitación Conceptual.- El estudio comprende dos concepciones fundamentales como el Sistema Integrado de Administración Financiera y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017.



CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Estudiamos numerosas tesis realizadas, relacionadas a nuestro tema, siendo las más importantes las que especificamos a continuación:

David Abel Nieto Modesto (2014) “El Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF - SP) y la Gestión Financiera/Presupuestal en el Sector Público en el Perú y Latinoamérica, Período 2011-2013”, UNSMP, Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Financieras.

Esta investigación su objetivo general era establecer si el SIAF – SP, causa un impacto específico en la gestión financiera / presupuestal en el período 2011-2013.

Se estudió el cumplimiento y manejo del SIAF – SP, así como su influencia en la gestión financiera y presupuestal, se consultó la bibliografía respectiva al SIAF - SP a nivel local, nacional y regional (Latinoamérica, este estudio era de tipo descriptiva correlacional, aplicando la encuesta a 65 individuos, de acuerdo al muestreo obtenido.

Llegando a la conclusión que el SIAF – SP, ocasiona un impacto específico en la gestión financiera / presupuestal del sector público; lo cual podemos apreciar al manejar el sistema, y ver la ejecución del presupuesto llevados por las dependencias del estado.

Por otro lado la investigación realizada por, Barrionuevo Castillo, J., & Gonzales Renteria, Y. (2015). El SIAF - SP, Mejora la gestión del Municipio del Distrito de Ragash. Investigación mostrada para optar el título de Contador Público. Universidad Nacional de San Cristóbal, concluyendo que el SIAF - SP optimiza la programación administrativa, estratégica y financiera del Municipio del Distrito de Ragash en el periodo 2013, al proporcionar a los Órganos Rectores la información en forma adecuada y permanente, lo que permite la obtención de reportes sólidos de los Estados Presupuestales, Financieros y anexos para la preparación de la Cuenta General de la República. Permitiendo así el rastreo de la ejecución presupuestaria en las diversas fases, teniéndose una visión completa y real de la disponibilidad de los recursos financieros institucionales.



El SIAF - SP disminuye un 60% los períodos de cumplimiento de proceso de datos, permitiendo la maximización del tiempo de trabajo para los directivos del Municipio de Ragash, lo que permite una atención más clara y de excelente calidad a la colectividad que recibe información sobre los gastos e ingresos de sus Municipalidades.

Por otro lado la investigación realizada por. Ruth Nery Morales Fernández, (2015) “Incidencias del sistema integrado de administración financiera en el sector público y sus efectos en la gestión de la Dirección Regional Agraria – Ayacucho 2015”, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas, Escuela Profesional de Contabilidad.

En este estudio, el objetivo general fue determinar las incidencias sobre el SIAF - SP y sus efectos ayudan a optimizar la investigación contable en la gestión del Ministerio de Agricultura”. Sus objetivos definidos fueron: Establecer que el SIAF - SP incide en la gestión del Ministerio de Agricultura, Establecer que el SIAF – SP se aplique de forma eficiente en el Ministerio de Agricultura, Determinar si los Estados Financieros y presupuestales fueron realizadas conforme a la normativa contable y PCGA del Ministerio de Agricultura.

Revisaron la bibliográfica documental, recolectándose información de textos, tesis, internet. Se realizaron encuestas a una muestra representativa de 30 entre Director, Administrador, Jefes de Unidad Ejecutora, Jefes de Proyectos, Trabajadores, Practicantes de las distintas Áreas del Ministerio de Agricultura. La finalidad es superar las equivocaciones más frecuentes sobre la información financiera, normalizando sus registros.

Salas, E. (2012). El estudio intitulado Mejora en la percepción del impuesto predial a través de una implementación del SIAF – SP – rentas - gl en la gerencia de rentas del Municipio en la Provincia de Satipo - 2012. Investigación mostrada en la obtención del Título de Ingeniero de Sistemas. Universidad Nacional del Centro del Perú - Huancayo 2012, obteniendo los resultados:

Anteriormente a la instauración del SIAF – SP – Rentas - gl, el grado de retraso en relación con la exposición de los valores en el año fue 69.47 %, lo cual era mucho mayor a la percepción del 2010, que fue S/. 22,488.39, posterior a la aplicación del



Sistema, es apropiada el proceso de datos y su administración, lográndose eficientemente las notificaciones entregadas a domicilio, lográndose que los contribuyentes se presenten al Municipio a regularizar su situación de morosidad, alcanzando la percepción del Impuesto Predial del periodo 2011, a S/. 52, 392.76.

A través de la Implementación del SIAF – SP – Rentas – gl, hubo mejoramiento de servicios al contribuyente, por el mayor grado de seguridad, precisión y confiabilidad de la información, siendo mucho más comprensible, exacto y confidencial. Alcanzándose las metas del primer semestre, con un presupuesto agregado de S/. 2' 060, 460 que permitirían actualizar y la implementación de la Gerencia de Rentas, capacitando a los trabajadores, con equipos de tecnología de punta. Asimismo a través del ingreso de las declaraciones juradas y la liquidación automática de los tributos del municipio (serenazgo, recojo de residuos sólidos, limpieza de vías, jardines y parques), previamente realizando la actualización al sistema del Texto Único de Procedimientos Administrativos y el calendario inicial, la matriz de inafectaciones y la matriz de arbitrios, liquidándose el Impuesto Vehicular y los Impuesto de Alcabala.

Mendighetti, A. (2012), Estrategia de tecnología de la información en los gobiernos locales - 2012. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima Perú, cuyos resultados fueron:

Escasa capacitación por los entes responsables del desarrollo del SIAF – SP, hacia los funcionarios de los Municipios, así como a su personal.

Tiene que utilizarse la información procedente de las unidades ejecutoras para efectuar el proceso presupuestario, contables y de abastecimiento, así como otras informaciones, en la adecuada toma de decisiones.

Deben cambiarse la funcionalidad en el SIAF - SP, suponiendo ser un ERP (Enterprise Resource Planning), lo cual permitiría una labor superior y en menor tiempo.

El SIAF – SP, tiene que marchar de forma sistemática, con las documentaciones clasificadas en modo correcto. Optimizar la funcionalidad del SIAF – SP, introduciendo cuentas diversas para los directivos, autoridades (MEF) asimismo a



los auditores, armonizar la funcionalidad del sistema administrativo, que capte la información del SIAF – SP, de esa manera se lograría trabajar adecuadamente.

José Edmundo Guillermo Riva (2006), “Los Incentivos Laborales y el Desempeño del Personal de los Call Center de Grupos Financieros”, Universidad Rafael Landívar, de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, del Departamento de Administración de Empresas en Guatemala.

Fue la investigación de tipo descriptiva, siendo el tema a investigar, los estímulos en el trabajo y el desempeño de los trabajadores de los Call Centers de Grupos Financieros, cuyo objeto era establecer los estímulos en el trabajo que optimizan el desempeño de los trabajadores de Call Centers de Grupos Financieros de la Capital, que tenían características similares, que constituyeron un total de 60 sujetos; se realizó una evaluación del desempeño, aplicándose a los agentes telefónicos, emplearon esquemas de barras y de pie en el estudio respectivo, concluyéndose en los estímulos que optimizan el desempeño de los trabajadores, los cuales fueron: perfeccionamiento de carrera, periodos de descanso con pago de haberes, entrenamiento y adiestramientos, seguridad en el trabajo, placas de reconocimientos y beneficios de grupo.

Fuentes Navarro, Silvia María (2013) “Satisfacción Laboral y su Influencia en la Productividad”, trabajo efectuado en la Oficina de Recursos Humanos del Organismo Judicial, Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades, Campus de Quetzaltenango.

El objeto era comprobar la influencia de la satisfacción laboral en la productividad, teniendo como objetivos específicos, valorar el grado de bienestar, y determinando el valor a que los trabajadores rindan y se sientan satisfechos con la labor que realizan y los efectos que sobrelleva en el rendimiento. Teniendo como variables, la satisfacción laboral y la productividad, (factores tanto internos como externos y su relación entre eficiencia y eficacia). Concluyendo que no había influencia de satisfacción laboral con la productividad, manifestando poseer un grado de satisfacción en el trabajo alto (de 67 a 100 puntos) debido al reconocimiento que tienen, por su labor, teniendo excelentes relaciones humanas, condiciones laborales propicias, políticas institucionales son afines al personal.



La productividad, los instrumentos demostraron que el personal lograba 90 puntos a más, lo cual indica que los objetivos planteados en la Delegación de Recursos Humanos se consiguen gracias a la excelente labor que realizan a frecuente. Concluyendo que no existe influencia entre la satisfacción laboral y productividad. Recomendaron desarrollar cálculos de satisfacción laboral en forma periódica para poseer información real, con una comunicación asertiva que es la mejor estrategia para optimizar la satisfacción del personal, a través de enseñanzas.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 El Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF - SP)

El Hospital Santa Rosa, en una Entidad que pertenece al Sector Público, por consiguiente utiliza el SIAF –SP, la cual se refiere a la informatización procedimental de la gestión de las finanzas gubernamental, partiendo de la preparación y cumplimiento presupuestal hasta la contabilidad y la presentación de informes que permiten una mejor toma de decisiones.

El SIAF permite un acceso rápido y eficiente a datos financieros confiables y ayuda a fortalecer los controles financieros del gobierno, mejorar la provisión de servicios gubernamentales, elevar el proceso presupuestario a niveles más altos de transparencia y rendición de cuentas y agilizar las operaciones gubernamentales.

2.2.1.1 Definición

Es un sistema de información que rastrea los eventos financieros y resume la información financiera. Admite informes de gestión adecuados, decisiones de política, responsabilidades fiduciarias y la preparación de estados financieros auditables. En su forma básica, un SIAF es poco más que un sistema contable configurado para operar de acuerdo con las necesidades y especificaciones del entorno en el que está instalado (Rodin-Brown 2008: 2). En términos generales, se refiere a la automatización de operaciones financieras.

El SIAF - SP fue implantado mediante el MEF (Ministerio de Economía y Finanzas), considerando los procedimientos y las normas, determinados por esas entidades rectoras (Dirección Nacional del Tesoro Público, Dirección Nacional de Presupuesto Público, Dirección Nacional de Contabilidad Pública, así como la Dirección Nacional de Endeudamiento Público - DNEP), respondiendo a la necesidad encontrada, para una conducción eficiente de los fondos públicos, de acuerdo con las metas y objetivos proyectadas por las Unidades Ejecutoras, acorde al servicio proporcionado.

2.2.1.2 **Objetivos**

- ❖ Conocer la disponibilidad en tiempo real de la Posición Financiera del Estado - Comparación del Gasto contra Estimaciones presupuestarias y donaciones distribuidas con representación gráfica.
- ❖ Facilitar el seguimiento de los gastos con respecto a las estimaciones presupuestarias y las subvenciones distribuidas.
- ❖ Generar en forma automatizada las cuentas de estado y su situación real.
- ❖ Permitir el rendimiento más rápido de las transacciones de tesorería.
- ❖ Reducir el trabajo de papel y el mantenimiento manual de registro.
- ❖ Monitorear y controlar el efectivo y eficiente de los ingresos y gastos de las instituciones del estado

2.2.1.3 **Alcance**

El SIAF - SP – SP está sujeto al cumplimiento de la presente Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público - Ley N° 28112, de las respectivas leyes, normas y directivas de los sistemas



conformantes de la Administración Financiera del Sector Público, los organismos y entidades representativos de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, así como el Ministerio Público, el Sistema Nacional de Elecciones, el Consejo Nacional de la Magistratura, la Defensoría del Pueblo, Tribunal Constitucional, la Contraloría General de la República, las Universidades Públicas, así como las entidades Descentralizadas, los Gobiernos Regionales y los Gobiernos Locales, las personas jurídicas de derecho público con patrimonio propio que ejercen funciones reguladoras, supervisoras y las administradoras de fondos y de tributos donde el Estado posea la totalidad de sus capitales o los patrimonios que gestione con recursos estatales.

2.2.1.4 Elementos del SIAF - SP

Los elementos que componen el SIAF - SP son: la base de datos, procedimientos y procesos; y se detallan a continuación:

La base de datos: es una estructura organizada, amplia y continuamente actualizada de datos e información, a través de un ordenador que facilita el registro de operaciones de SIAF - SP. Ordena la información financiera y presupuestal, a través de un listado de forma integral, donde los datos se guardan en una variedad de tablas que se relacionan entre sí.

Procedimientos: son los métodos establecidos por el SIAF - SP para realizar los registros y las operaciones que generalmente son automatizados. Para ejecutar determinados registros se debe contar previamente con un marco normativo que regule su accionar; tal es el caso para realizar operaciones de tipo presupuestal, además, de contar con las herramientas automatizadas, se debe conocer las directivas (marco legal) que emite la Dirección Nacional de Presupuesto Público en su calidad de Ente Rector.



Procesos: es la secuencia sistemática de operaciones SIAF - SP en su conjunto de información a través de fases sucesivas, tales como registro, clasificación, agrupamiento, resumen, cálculo e información.

2.2.1.5 Características del SIAF - SP

- ❖ Universalidad de los registros: Se registran todas esas operaciones que sean incidentes económicamente y financieramente.
- ❖ Registro Único de las operaciones: Todas las operaciones son registradas una única vez al contarse con toda la documentación sustentatoria antes de la realización.
- ❖ Conceptualización del ingreso y del egreso: se consideran como ingresos a todas las operaciones que involucra el uso de la fuente de donde proviene los recursos y como gasto, las operaciones que involucre la atención utilización de los recursos.
- ❖ Uso del Plan Contable Gubernamental.
- ❖ Selección de etapas del ciclo de ejecución: El proceso de registro que producen las acciones de percepciones y egresos poseen etapas que se interrelacionan entre cuentas contables.

Como se dijo anteriormente el SIAF, es un sistema integrado de gestión financiera (IFMS), de presupuestación y contabilidad basada en TI que gestiona el gasto, el procesamiento de pagos, el presupuesto y la presentación de informes para los gobiernos y otras entidades.

Asimismo en alcance de objetivos y metas, debemos saber las acciones que van a realizarse, necesitan que se realicen las adquisiciones de servicios y bienes, necesitándose para esto presupuesto, consiguientemente constituye un instrumento que emplearan las Instituciones Gubernamentales en la consecución de sus fines.

2.2.1.6 El SIAF - SP y la Transparencia Económica



Hoy en día nadie sabe cómo recuperar la información que está en los quipus precolombinos que se conservan en 60 muchos museos y como no se puede recupera esa información no nos es útil. El SIAF - SP, este quipu contemporáneo de alta tecnología que se usa en el Perú de hoy, tiene una serie de procedimientos de búsqueda que permite recuperar toda la información que está almacenada en esa gran base de datos, tanto información actual, como la almacenada en estos 5 años de vida del sistema.

La información se puede recuperar con diverso grado de agregación que van desde el gasto individual, hasta la suma del total de los gastados del Estado por todo concepto. Esto quiere decir que podemos recuperar la información usando los diversos criterios que se aplican para “clasificar” los ingresos y los gastos.

Estos criterios pueden ser usados de manera individual o combinándolos entre sí, lo que permite recuperar la información según las necesidades de cualquier usuario del sistema sea éste una autoridad o funcionario o cualquier ciudadano o ciudadana.

2.2.1.7 Módulos del sistema

Componen el SIAF – SP, los siguientes:

- a) Módulo de Procesos Presupuestarios – MPP: Se registran el Presupuesto Institucional de Apertura y las notas de modificaciones presupuestales.
- b) Módulo de Ejecución Administrativo y Contable – SIAF - SP: Aquí realizan las etapas del egreso (compromiso, devengado, girado y pagado) con las etapas de ingresos (determinado y recaudado), también se contabiliza todas estas.
- c) Módulo de Pago de Planillas y Servicios No Personales: Registran la información adecuada de los trabajadores activos, cesantes y servicios no personales de la institución, debiendo actualizarse siempre.



En el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, como Unidad Ejecutora, a través del SIAF - SP, su ejecución se efectúa así:

2.2.1.8 Módulo de procesos presupuestario

Instrumento de gestión empleados por las instituciones del estado que les permite alcanzar objetivos y metas comprendidas en el Plan Operativo Institucional (POI).

A través de su dispositivo de presupuesto, el SIAF - SP resuelve la concesión del recurso y la ejecución de los gastos mediante los regímenes de la reforma presupuestaria y la sistematización de su ejecución.

En el módulo de presupuesto se realiza el de formulación, aprobación, ejecución y estimación, en la obtención de bienes y servicios gubernamentales, registrándose los recursos financieros que demandan obtener esa producción.

2.2.1.8.1 Objetivo del sistema de presupuesto

Conseguir un proceso descentralizado en la preparación y realización del presupuesto, lo que concederá a los municipios mayor intervención en las fases de enunciación de la prioridad en la concesión de recursos, en relación a las metas predichas para cada programa.

Consideramos necesario enfatizar quienes intervienen en la operacionalización del Subsistema Presupuestal, que es componente del SIAF:

Órgano Coordinador (Oficina de Economía): en jerarquía se halla arriba de los entes superiores de los subsistemas de administración financiera, disponiendo esa actividad como sistema integrador, estableciendo importantes lineamientos de la estrategia financiera del hospital Santa Rosa.



Órgano Rector (Oficina de Presupuesto) Rige el Subsistema de Presupuesto, regulando y fiscalizando el ejercicio de las Unidades ejecutoras en materia presupuestaria.

Órgano Ejecutor (Jurisdicciones o entidades): Tienen que desplegar las funciones presupuestarias conforme a los mandatos determinados por el órgano rector.

2.2.1.8.2 Principios presupuestarios

Requerimientos y supuestos que tienen que cumplir en una o demás fases del proceso presupuestario.

Publicidad.- El presupuesto debe ser conocido para ayudar al control de la acción del Estado por la opinión pública, y pueda el sector privado ajustar sus acciones en relación a la economía del S. P. M.

Claridad.- El contenido de las previsiones debe ser sumamente clara.

Exactitud.- Las previsiones, sea en ingresos o gastos deben ser exactas.

Integralidad o universalidad.- El presupuesto debe contener en forma separada, los gastos y los recursos con los importes completos, sin descuentos o indemnizaciones entre sí.

Unidad.- Los gastos y los recursos sean unidos en un único presupuesto, por cuanto la disgregación en dos o más partes imposibilita la prudente estimación de la dimensión completa del S. P. M.

Anticipación.- El presupuesto debe ser confirmado con anticipación a la iniciación del período al cual regirá.



Especificación.- pueden distinguirse tres aspectos: el cualitativo, el cuantitativo y el temporal.

El aspecto cualitativo propicia la especificación detallada de las diferentes partidas del gasto y la respectiva asignación de los recursos.

El aspecto cuantitativo exige que se contraigan o realicen gastos sólo hasta el importe de los recursos previstos para ellos en el presupuesto.

El aspecto temporal, el principio de especificación determina que los gastos deben ser contraídos, asignados y pagados dentro del período para el cual hayan sido efectivamente promulgados.

Anualidad.- exige la fijación para el presupuesto de un período anual que puede coincidir o no con el año calendario.

Equilibrio: en un aspecto formal o contable, los gastos efectuados han de contar con la financiación por algún recurso o bien, en última instancia, por alguna operación de endeudamiento.

Exclusividad.- no incluir en el presupuesto temas que no sean inherentes a dicha materia.

Uniformidad.- todas las reparticiones deberían hacer que sus presupuestos se elaboren, aprueben, ejecuten y evalúen en los términos de una política presupuestaria común.

2.2.1.8.3 **Formulación presupuestaria de recursos y gastos**

Es la fase del proceso presupuestario en el SIAF - SP que se articulan las propuestas de acción y producción de los Entes demandantes de recursos financieros (autogestión,



fiscales o de financiamiento) con los catálogos y clasificadores presupuestarios.

Representa la estructura formal del presupuesto, donde se recogen las estimaciones o proyecciones cuantificadas en términos monetarios de ingresos, gastos e inversiones de las acciones y propósitos determinados en la fase de programación.

La formulación presupuestaria, permite mostrar de manera fundada, de fácil manejo y comprensión el documento llamado pro forma presupuestaria, permitiendo generalizar y agrupar la información fiscal para efectos de integración y consolidación, gracias al ordenamiento lógico de códigos y catálogos de las asignaciones presupuestarias de ingresos y gastos, lo que permite construir estadísticas fiscales para la información y sobre todo la rendición de cuentas y control del gasto público.(Merino, 2013)

2.2.1.8.4 **Modificaciones presupuestarias**

Las modificaciones presupuestarias en el SIAF - SP – SP pueden ser modificadas durante el ejercicio presupuestario, a nivel de específica de gasto. Las notas de modificación presupuestaria pueden ser de dos tipos: (Ley N° 28411-Sist.Nac.Ppto.).

En el Nivel Institucional.- Que a su vez se divide en tres tipos: Código. 001: Transferencias de Partidas (entre Pliegos): Se traslada el marco de un Pliego a otro, acorde a norma legal. Código 002: Créditos Suplementarios: incremento del Marco, acorde a Ley. Código 007: Reducciones de Marco: acorde a norma legal.

En El Nivel Funcional Programático: Código 003: Créditos Presupuestales y Anulaciones (dentro de U.E.) acorde a lo



dispuesto con acto resolutivo del titular del Pliego. Código 004: Transferencias de Partidas (entre Unidades Ejecutoras del Pliego).

2.2.1.8.5 Programación de la ejecución presupuestaria

Corresponde realizarla por los Pliegos Presupuestarios, al ser los responsables de la utilización y donde se afectara los recursos que se les otorgaron o aceptados. La normatividad para la realización exige a reconocer inclusive el nivel de específica del gasto para realizar el compromiso.

Entendemos por ejecutado los créditos presupuestarios, reconociendo las obligaciones, situación que se dará al recibir la adquisición de bienes, servicios, proyectos y otras asistencias o egresos que se reconozcan en el detalle de los clasificadores presupuestarios.

Identificándose en esta etapa:

- a. La Asignación en la Programación de Compromisos Anualizados (PCA), certificado por la Dirección General de Presupuesto Público.
- b. La Certificación del Crédito Presupuestario (CCP), expuesto por Directivo de presupuesto o quien haga sus veces, en la Unidad Ejecutora, con anticipación al compromiso del gasto.
- c. El Compromiso del Gasto, que involucra reconocer los compromisos, mediante actos administrativos o contratos, cuyo plan de pago advertido debe encontrarse asegurado en el presupuesto certificado.

2.2.1.8.6 Evaluación presupuestaria

Combinación de procedimientos de exámenes para establecer en el tiempo, los progresos físicos y financieros



logrados en el período establecido, realizándose la verificación con el Presupuesto Institucional Modificado (PIM), y la ocurrencia del alcance del objetivo institucional.

Su finalidad es:

Establecer el nivel de "Eficacia" en el cumplimiento del presupuesto de ingresos y gastos, en observancia a su meta presupuestaria de acciones y proyectos en el momento en valoración.

Establecer el nivel de "Eficiencia" en observancia a la meta presupuestaria, en concordancia a la ejecución del presupuesto de egresos realizados en el período a evaluación.

Exponer los desvíos mostradas en el procedimiento de realización del ingreso y egreso cotejándolas con las estimaciones del recurso financiero y el presupuesto de gasto observado en el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) así como el Presupuesto Institucional Modificado (PIM), estableciendo la procedencia de éstas.

Realizar acciones correctoras, en procurando optimar la gestión del presupuesto de la organización para el II Semestre, cuya finalidad es conseguir las metas establecidas de los ejercicios siguientes.

2.2.1.8.6.1 Etapas de la valoración presupuestal en el SIAF - SP

La realización de la Evaluación Presupuestaria se efectúa conforme a la Directiva N° 016-2005-EF/76.01, en los Formatos del EV-1/GL al EV-13/GL.

Esta etapa contiene tres (03) fases, debiendo desplegarse en el orden que se indica, siendo éstas:



Primera Etapa: "Análisis de la Gestión Presupuestaria en términos de Eficacia y Eficiencia".

Segunda Etapa: "Identificación de los problemas presentados".

Tercera Etapa: "Determinación de las medidas correctoras internas y enunciación de propuestas al Sistema Administrativo". (Apaza, 2009).

2.2.1.9 Módulo de Tesorería

Aquí se registra los movimientos Financieros, de forma que logremos conseguir seguidamente los estados de cuenta. Debiendo registrar en el Libro Banco, como: Cancelación al Proveedor si se da con cheque, Aperturar Caja Chica y Entregas a Rendir. Pudiendo después realizar la conciliación de las operaciones realizadas con el estado de la Cuenta Corriente Bancaria.

En este proceso admite manejar el control de las Letras, sea por Recaudar o por Cancelar, conociendo como se encuentra esta Letra (Protestada, Descuento, en Cartera). Pudiéndose efectuar modificación de la Letra en caso que el proveedor requiera un refinanciamiento de su compromiso.

Los gastos cotidianos de la institución, se realiza mediante Caja Chica (movilidad, y ciertas compras pequeñas).

Las entregas a rendir son recursos otorgados al beneficiario que deberá rendir al finalizar la comisión con los documentos sustentatorios debiendo realizarse el seguimiento correspondiente.

2.2.1.9.1 Libro banco

Aquí se registra el nombre del Banco, el Número de Cuenta, el Movimiento realizado, el Concepto, Monto; en las operaciones del sistema registrando un N° en las



Transacciones para su respectivo control. Si la operación es un ingreso debemos asignarlo al Debe, en caso contrario al Haber.

En caso en que debamos transferir un importe de un Banco a otro, lo podemos realizar a través de Transferencia Bancaria, donde el sistema genera dos operaciones una de Salida del banco origen y otra de Ingreso del banco destino.

2.2.1.9.2 Pagos

En esta parte admite la cancelación o amortización del compromiso hacia terceros, debiendo seleccionar la documentación y posteriormente se indica la forma de pago.

En caso que la forma de pago es con Cheque el sistema le solicitará el Banco, N° de Cheque, Fecha del Cheque, Importe. Afectando a Libro Bancos y su Cuenta Corriente. Para el caso de forma de pago Caja Chica el sistema nos solicitará el N° de Caja Chica, afectando al movimiento de la Caja Chica seleccionada y su Cuenta Corriente. Si forma de pago es Entregas a Rendir el sistema le solicitará N° de Entrega a Rendir afectando al movimiento de la Entrega a Rendir y su Cuenta Corriente. Al efectuar el Pago el sistema registra un N° de Pago ó Voucher el cual se utiliza como control.

2.2.1.9.3 Conciliación bancaria

En esta parte se puede observar todas las operaciones bancarias que previamente fueron conciliados. El proceso de conciliación se realiza comparando los movimiento de Libro Banco versus el Estado de Cuenta del Banco, para ello se debe marcar en la Pantalla de Movimiento de Libro



Banco y si esa operación se registró, apareciendo en los Estados de Cuentas del Banco.

2.2.1.9.4 Letras por cobrar y pagar

Letras por cobrar.- Las letras concebidas en el módulo de Ventas son remitidas al área de Tesorería para el control concerniente. Primeramente toda Letra que es aceptada por el Cliente teniendo el estado de “Cartera”, pudiendo ser depositada al Banco y consigue cambiar su estado a Descuento ó Cobranza. Toda esta operación se realizaría a través de la opción de Movimiento de Letras.

Si el Cliente quiere renovar la Letra, se puede realizar mediante la opción de Renovación de Letras, en la que el sistema crea una nueva Letra afectando su Cuenta Corriente y la Letra anterior se da por concluida.

Letras por pagar.- Las letras generadas en el módulo de Compras son enviadas al área de Tesorería para su control respectivo. La Letra al ser aceptada su estado es en “Cartera”, que luego el Proveedor puede depositarla al Banco, para ello el Banco nos informa el estado de la Letra (en Descuento ó en Cobranza). Toda esta operación lo podemos realizar mediante la opción de Movimiento de Letras.

En caso que renovemos una Letra, lo podemos realizar a través de la opción de Renovación de Letras, para ello el programa crea la Letra nueva afectando la Cuenta Corriente Proveedor y la Letra anterior se da por ejecutada.

2.2.1.9.5 Caja chica

Al iniciar la Caja Chica se realiza con la elección de Apertura de Caja Chica, el sistema accede a aperturar varias cajas por Área, para que se pueda controlar esos egresos en



cada área. En el supuesto que se aperturara con Cheque el sistema requerirá el Nombre del Banco, N° de Cuenta, N° de Cheque, entre otros, generándose los movimientos Bancarios. Para aperturar una Caja Chica nueva, primeramente se cierra la anterior Caja Chica.

El movimiento de ésta se puede ejecutar mediante la opción Movimiento de Caja Chica.

2.2.1.9.6 Entrega a rendir y resumen de pago

Entrega a rendir cuenta.- Puede haber situaciones que la institución entrega montos de dinero para la realización de alguna comisión o encargo, para el control se realiza a través de la opción Entregas a Rendir. Si se realizara con cheque se debe anotarse el N° del Cheque, el Banco, la Fecha, es decir la realización del movimiento en el Libro Bancos.

Resumen de pago.- Aquí permite representar un sumario de todos los desembolsos realizados en un periodo cualquiera.

Flujo de caja ejecutado.- Aquí permite representar los movimientos Bancarios asociados por conceptos que el beneficiario precisa anticipadamente. Pudiendo tenerse el Flujo de Caja Ejecutado Mensualizado.

2.2.1.10 Módulo de Contabilidad

Sus procedimientos elementales es: conservar registros de autorizaciones de gastos, procesando las operaciones, monitoreando ingresos y gastos presentes a través del libro mayor, elaborando los estados financieros primordiales. Así se integrara los registros presupuestarios, económicos, financieros y patrimoniales. Es preparado para el procesamiento y registro de los compromisos (aun aquellas que no derivan de movimientos de efectivo) producidos, que



pueden afectar la situación económico-financiera de las instituciones del Estado. Debiendo previamente precisar visiblemente el registro de los ingresos (devengados o percibidos) también la utilización de estos recursos (concesión de fondo, compromiso, devengado y desembolso).

Mayormente, en la integración se emplearan matrices de conversión que permitiran un asiento registrable automáticamente, la cual se da en forma automática con una tabla de sucesos que constituye una equivalencia del rubro presupuestario y el plan de cuentas contables.

Dandose los procesos subsiguientes:

2.2.1.10.1 Manejo de información integral

Considerando los grandes requerimientos de seguridad y calidad en el ciclo productivo de las áreas del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, se debe efectuar un mejor manejo de la información que permita disminuir el riesgo de corrupción y acrecentar los beneficios.

El objetivo principal sería efectuar una administración integrada de información en cualquier área del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, debiendo asegurarse que la información creada por el área sea correcta, confidencial y se encuentre disponible en todo instante, lo que permitirá incrementar la eficiencia y eficacia, y la competitividad institucional.

2.2.1.10.2 Ejecución de presupuesto

Cuando a través del sistema se ejecutan los procedimientos del Módulo Administrativo con afectación presupuestal (Ingreso y Gasto), que permitirán crear los informes de su ejecución. Esto se lleva a cabo de la siguiente manera:



- a) Actualizar: El sistema actualizara fecha y hora de los procedimientos ejecutados.
- b) Marco Presupuestal: El sistema establece todos los procedimientos del Módulo de Procesos Presupuestarios, en la generación del reporte a nivel marco.
- c) Pre Cierre: El usuario no logrará crear ninguna operación con el año pasado en este módulo administrativo

2.2.1.10.3 **Financiamiento externo**

Son los recursos monetarios financieros necesarios para llevar a cabo una actividad económica, con la característica esencial que generalmente se trata de sumas tomadas a préstamo que complementan los recursos propios dados en el sector público.

Puede ser contratado dentro y fuera del país a través de créditos, empréstitos, de obligaciones derivadas de la suscripción o emisión de títulos de crédito o cualquier otro documento pagadero a plazo.

La clasificación del financiamiento externo en el módulo contable en función al tiempo se divide en dos:

Corto Plazo: Son aquellas obligaciones que se espera que venzan en menos de un año, el cual es vital para sostener la mayor parte de los activos circulantes de la empresa, tales como: caja, cuentas por cobrar, inventarios, valores negociables.

Largo Plazo: Son aquellas obligaciones que se espera venzan en un período de tiempo superior a un año, o no existe obligación de devolución (fondos propios). Algunos



casos son los incrementos del capital, autofinanciación, entre otros.

2.2.1.10.4 Contabilización de operaciones financieras

Consiste en clasificar, codificar y procesar los soportes contables que permitan la contabilización de las operaciones financieras, intervenidas acuerdo con las normas vigentes y las políticas organizacionales por ejemplo: caja, facturaciones, compras e inventarios, cuentas por cobrar, cuentas por pagar, tesorería.

2.2.1.10.5 Registro de operaciones

1. **Registro Administrativo – Operación de Gasto.-** Las unidades ejecutoras reconocen sus procedimientos (expedientes), en que realizaran esas etapas de Compromiso, Devengado Girado y Pagado.

a) El Registro del Compromiso.- Involucra la utilización del clasificador por cada egreso a nivel de específica, indicándose la fuente de financiamiento, así como la meta a la que se afecta. Verificando el sistema si la operación se encuentra conforme a la Programación Mensual de Gasto de acuerdo al Marco Presupuestal. Pudiéndose comprometer solo en el mes de la Programación Mensual de Pagos.

b) El Registro del Devengado.- Se verifica el cumplimiento del compromiso realizado, por el proveedor, el cual se refiere a la cesión de los bienes o las prestaciones de los servicios. En esta etapa demanda un compromiso previamente. El devengado se da en el mes o en el siguiente mes después de haber registrado el compromiso, esto en el mismo ejercicio presupuestal.



- c) El Registro del Girado.- Antes se realiza el devengado previamente, pudiendo realizarse en ese mes o en el siguiente mes posterior al registro del devengado, inclusive en el siguiente ejercicio.
- d) El Registro de la fase Pagado.- Una vez que ha sido girado el beneficiario o proveedor podrá cobrarlo, siendo el procesamiento automático al utilizarse los Recursos Ordinarios o Recursos Directamente Recaudados, registrándose los Cheques y Cartas Ordenes pagadas, enviadas por el Banco de la Nación.

2. Registro Administrativo – Operación de Ingresos.

- a) El Registro del Determinado.- Se constituye o registra con exactitud las entradas o percepciones, identificándose el importe, el concepto, y la fecha que se tiene que efectuar el desembolso o pago a favor de alguna Institución el cobro respectivo de acuerdo a los documentos que sustentan los ingresos expresados, procediéndose a registrar en el SIAF - SP.
- b) El Registro del Recaudado.- En esta fase se origina la percepción, captación u realización segura, de cualquier fuente de financiamiento, las cuales tienen que ser depositada en la cuenta bancaria respectiva, no debiendo ser mayor a 24 horas el plazo para hacerlo, bajo responsabilidad de sus titulares.

La documentación sustentatoria de ingresos que ha sido recaudado se procede a ser registrado en el SIAF – SP.

2.2.2 Desempeño Laboral

Definiciones:

Según (Chiavenato I. , 1985), define el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de las metas y objetivos empresariales. Estableciendo que el buen desempeño en el trabajo constituye la fortaleza más notable que pueda contar la empresa.

(Bittell, 2000), establece que el desempeño se ve afectado mayormente por las perspectivas laborales del personal, las condiciones u acciones a tomar para el logro con la pretensión de armonizar. Consiguientemente, el desempeño corresponde o relaciona con las destrezas e inteligencia que afirman las labores del personal, cuya finalidad será lograr la meta u objetivo institucional.

El desempeño laboral se ha definido como el valor esperado general de las conductas de los empleados llevadas a cabo en el transcurso de un período de tiempo determinado (Motowidlo, Borman y Schmidt, 1997). Esta definición, aunque bastante técnica, incluye ideas específicas que vale la pena analizar.

El desempeño es una propiedad del comportamiento, o lo que la gente hace en el trabajo. El comportamiento de un empleado tiene un valor esperado para la organización; es decir, los comportamientos de un empleado pueden distinguirse en la medida en que ayudan u obstaculizan a la organización, y los resultados de conductas únicas rara vez se miden, por lo que se espera su valor

El desempeño se puede dividir en dos tipos distintos:

Desempeño de habilidades. Estas son las acciones que transformaran directamente la materia prima en bienes y servicios: constituyen las cosas que normalmente incluyen en las definiciones del puesto. Los ejemplos incluyen vender ropa, perforar agujeros, enseñar clases en una escuela

Desempeño contextual. Estos son las conductas que ayudan a la eficiencia general a través del respaldo al ambiente social y psicológico donde se realiza el trabajo

Teniéndose: colaboración con los colaboradores de los equipos, difusión del conflicto, limpieza del salón de conferencias (Borman y Motowidlo, 1993).



2.2.2.1 Factores del desempeño laboral

Asuntos personales

Si un empleado tiene problemas en el hogar, es posible que no pueda lograr un rendimiento óptimo en el trabajo. Factores como problemas matrimoniales y otros problemas familiares y financieros pueden distraer a una persona. Las preocupaciones de salud, incluidas las afecciones médicas o las luchas contra el abuso de sustancias, también pueden monopolizar la mayoría del enfoque de una persona, de modo que no le quede mucho para dar en el trabajo.

Idoneidad del trabajo

Cuando una persona es adecuada para un trabajo, es más probable que se convierta en una persona de alto rendimiento que alguien que no está preparado para asumir el puesto. Una trabajadora con las habilidades y la experiencia necesarias para realizar los deberes esperados está deseosa de sobresalir en su trabajo, y su desempeño a menudo refleja este entusiasmo.

Motivación para triunfar

Una cultura empresarial que reconoce y celebra el éxito motiva a los empleados a trabajar duro. Cuando se reconocen los logros, ya sea con incentivos monetarios, promociones u otras recompensas, se anima a una persona a funcionar de acuerdo con sus más altos estándares. El elogio por un trabajo bien hecho hace que un trabajador se sienta apreciado y valorado, lo que generalmente se refleja en su desempeño.

Las condiciones de trabajo

El desempeño laboral se mejor o mayor gracias a las condiciones laborales bajo las cuales se espera que el empleado se desempeñe. Cuando un trabajador tiene suficiente tiempo, el equipo adecuado y el apoyo necesario para completar una tarea, está en mejores condiciones para realizar trabajos de alta calidad. Sin embargo, cuando se le dan condiciones inadecuadas para trabajar, los resultados pueden ser menos que estelares.



Formación profesional

Un empleado debe recibir la capacitación adecuada antes de comenzar a trabajar en un nuevo puesto y de forma continua a partir de entonces. Si no recibe capacitación inicial, no aprenderá adecuadamente los procesos que están en marcha para completar el trabajo de acuerdo con los estándares de la compañía. Del mismo modo, ofrecer programas de educación continua a un trabajador que ha ocupado el mismo cargo durante varios años le permite mantenerse al día con las nuevas prácticas en el campo, ayudándolo a mantener su trabajo en o por encima de los patrones de producción, así como las perspectivas de la compañía.

Retroalimentación de desempeño

Una trabajadora depende de su supervisor para avisarle si su trabajo cumple con las expectativas. Es responsabilidad del gerente alabar a un empleado por un trabajo bien hecho o dejarle saber cuándo necesita mejorar su trabajo. Sin esta valiosa retroalimentación, es probable que se sienta confundida sobre si su desempeño está o no en un nivel aceptable.

2.2.2.2 **Importancia del desempeño laboral**

Nos permite implantar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño, ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo.

2.2.2.3 **Objetivos del desempeño laboral**

(Chiavenato, 2003 : 1), manifiesta así: “los objetivos fundamentales de la del Desempeño Laboral pueden presentarse de tres maneras:

- ❖ Permitir condiciones de medición del potencial humano en el sentido de determinar su plena aplicación.



- ❖ Permitir el tratamiento de los recursos humanos como un elemento básico de la empresa y cuya productividad puede desarrollarse indefinidamente, dependiendo de la forma de administración.
- ❖ Dar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la organización, teniendo en cuenta, de una parte, los objetivos empresariales y, de otra, los objetivos individuales”.

2.2.2.4 Beneficios de la evaluación del desempeño laboral

(Chiavenato I. , 1985), presume que: “Tiene beneficios para el jefe porque éste puede realizar una mejor evaluación del desempeño y el comportamiento de los subordinados con un sistema de medición que tiende a neutralizar el aspecto subjetivo, también puede proponer medidas que llevan a un mejoramiento del comportamiento de los subordinados, se favorece la comunicación con sus subordinados, puede mejorar su propio comportamiento y los métodos y estilos de liderazgo”.

Una evaluación de las habilidades y conocimientos que necesita desarrollar para lograr sus objetivos.

Una discusión de sus objetivos profesionales a largo plazo. Este es un buen momento para abogar por su crecimiento profesional a través de capacitación y oportunidades laborales.

Usted y su supervisor deben documentar sus objetivos y cualquier desarrollo profesional necesario. Asegúrese de obtener una copia de este documento para poder consultarlo en el próximo período de revisión.

Si no comprende alguno de sus objetivos o expectativas, asegúrese de aclararlos con su supervisor.

2.2.2.4.1 Productividad laboral

La productividad se puede medir de muchas maneras. Para lanzar la productividad en unidades que se puede comparar



en todos los trabajos, un estudio científico debe usar lo que se llama una escala de relación de medición, una escala para la cual es significativo calcular ratios para comparar actuación.

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Productos}}{\text{Insumos}} = \frac{\text{Reultados}}{\text{Recursos}}$$

“La productividad es el cociente de la producción (bienes y servicios) y los factores productivos (recursos como el trabajo y el capital)” (Heizer & Render, 2007).

“La productividad implica la mejora del proceso productivo. La mejora significa una comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos” (Paz & Gonzales, 2013).

(Gaither & Frazier, 2005) “la productividad es el cociente entre la producción (bienes y servicios) y uno o más factores productivos (como mano de obra, capital o gestión)”. La productividad se puede medir de muchas maneras. Para lanzar la productividad en unidades que se puede comparar en todos los trabajos, un estudio científico debe usar lo que se llama una escala de relación de medición, una escala para la cual es significativo calcular ratios para comparar actuación.

Hunter et al. (1990) revisó los estudios de las diferencias de productividad que fueron capaces de usar una escala de relación para el rendimiento.

Considera un trabajo dado. Si el rendimiento se mide utilizando una escala de razón, entonces es posible comparar el rendimiento de cada trabajador con el rendimiento del trabajador promedio Para cada trabajador, podemos calcular la proporción de ese trabajador productividad al nivel de productividad para el trabajador

promedio. El estándar, la desviación de esas relaciones mide el grado en que los trabajadores en ese trabajo difieren el uno del otro en productividad.

La principal ventaja de la relación de productividad es que su desviación estándar tiene el mismo significado de un trabajo a otro. Por lo tanto, los resultados se pueden compilar en estudios para crear una línea de base para la generalización científica.

Podemos expresar que la productividad es la consecuencia de la correspondencia entre los insumos invertidos y los productos logrados. “La productividad es la cantidad de productos y servicios realizados con los recursos utilizados” (Gaither & Frazier, 2000).

Productividad

$$= \frac{\text{Cantidad de productos o servicios realizados}}{\text{Cantidad de Recursos utilizados}}$$

Hurtado, 2007) “la productividad es la relación entre lo producido y lo consumido” (p. 51). Consecuentemente la productividad es la utilización óptima de los recursos con el mínimo desperdicio posible.

2.2.2.4.2 Eficacia laboral

Eficacia se define como "hacer las cosas correctas", es decir; las actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos” (Coulter R. y., 2008).

La eficacia "está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas.

La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado" (Da Silva O. Reinaldo, 2008). La eficacia “es la



actuación para cumplir los objetivos previstos. Es la manifestación administrativa de la eficiencia, por lo cual también se conoce como eficiencia directiva" (Andrade, 2008).

Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera.

(Española, 2008) La eficacia "es una medida del logro de resultados".

(Idalberto, 2008). La eficacia es "el cumplimiento de objetivos" (Koontz, 2008).

2.2.2.4.3 Eficiencia laboral

Eficiencia "significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación $E=P/R$ Donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados" (Chiavenato I., 2010).

"Es el logro de las metas con la menor cantidad de recursos" (weihrich, 2010). Radica en "obtener los mayores resultados con la mínima inversión" (Coulter R., 2010).

Eficiencia es lograr los resultados necesarios por poco dinero, la relación entre las entradas y salidas basadas en principio de hacer las cosas de la manera más adecuada.

Para optimizar la eficiencia de la delegación de tareas, es importante que los supervisores se ganen la confianza de sus empleados, lo cual consiente computar el nivel de observancia de objetivos proyectados. Considerándose la cuantía como única razón, cayéndose en formas efectivistas donde lo más transcendental son los resultados, sin importar el costo.



2.3 HIPÓTESIS

2.3.1 Hipótesis General

HG.- Existe una relación significativa entre el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF – SP) y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017.

H0.- No existe una relación significativa entre el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF – SP) y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017.

2.3.2 Hipótesis Especificas

HE1: Existe una relación significativa entre el módulo de procesos presupuestarios y la productividad laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017.

HE2: Existe una relación significativa entre el módulo de tesorería y la eficacia laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017.

HE3: Existe una relación significativa entre el módulo de contabilidad y la eficiencia laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017.

2.4 VARIABLES E INDICADORES

- a) VARIABLE1: Sistema Integrado de Administración Financiera
- b) VARIABLE 2: Desempeño Laboral

2.4.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE DE ESTUDIO 1 (VI) A. INDEPENDIENTE: SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA	D1. Módulo de Procesos presupuestario.	Formulación presupuestaria de recursos y gastos.
		Modificaciones presupuestarias.
		Programación de la ejecución presupuestaria.
		Evaluación presupuestaria.
	D2. Módulo de Tesorería.	Libro banco.
		Pagos.
		Conciliación bancaria.
		Letras por cobrar y pagar.
		Caja chica.
	D3. Módulo de Contabilidad	Entrega a rendir y resumen de pago
		Manejo de Información Integral.
		Ejecución presupuesto.
		Financiamiento externo.
		Contabilización de operaciones financieras.
	Registro de Operaciones.	

Fuente: Elaboración Propia

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE DE ESTUDIO 2 (VD) B. DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL	D1. Productividad Laboral.	Satisfacción laboral.
		Capacitación.
		Nivel de producción del personal.
		Innovación en el desarrollo del trabajo.
	D2. Eficacia Laboral.	Cumplimiento de las metas del trabajador.
		Percepción del nivel de calidad de trabajo.
		Metas logradas.
		Cumplimiento de las tareas asignadas.
	D3. Eficiencia Laboral.	Conocimientos dentro del puesto de trabajo.
		Responsabilidad del personal.
		Nivel de conocimiento técnico.
		Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo.
		Nivel de adaptabilidad del trabajador.

Fuente: Elaboración Propia

2.5. Definición de Términos

Equidad: Un esfuerzo para hacer las cosas correctamente, especialmente en relación a los alrededores, para evitar la discriminación y la deshonestidad.

Medio ambiente: Una actitud responsable hacia el trabajo y condiciones de vida.

Ética: Énfasis en la conducta legal y moral del gerencia y empleados. La ética desempeña el más trascendental papel en la gestión empresarial, incluida la administración pública. Buena ética clima proporciona entusiasmo de trabajo positivo, resolución de problemas y ambiente de trabajo pacífico. Códigos éticos básicamente tratar en varias áreas con una cuestión de decencia, fidelidad a ley, buenas relaciones entre empleadores, empresas, pero también con problemas de seguridad y salud, y resolución de conflictos.

Actitud: "Una organización relativamente duradera de creencias, sentimientos y tendencias comportamentales hacia objetos, grupos, eventos o símbolos socialmente significativos" (Hogg, & Vaughan 2005, p.150). "... una tendencia psicológica que se expresa al evaluar una entidad particular con algún grado de favor o desaprobación" (Eagly, & Chaiken, 1993, p.1)

Evaluación del Desempeño: Las evaluaciones de los empleados son evaluaciones que ayudan a los empleadores y gerentes a determinar qué tan bien un empleado ha desempeñado sus funciones durante un período específico. No hay solo una forma de evaluar a un empleado. Se pueden usar varios métodos según el tipo de trabajo y el tipo de compañía.

Economía: representa minimizar los costos de los recursos utilizados en actividades específicas dentro de la calidad apropiada. En principio, este término significa "hacer cosas a bajo costo", se refiere principalmente a los costos de actividades específicas y es el criterio de evaluación para la entrada.

Evaluación: una evaluación estudia el resultado de un proyecto (cambios en los ingresos, calidad de la vivienda, distribución de beneficios, costo-efectividad, etc.) con el objetivo de informar el diseño de proyectos futuros. Un ejemplo de Monitoreo y Evaluación de Programas de Desarrollo Urbano, Un Manual para Gerentes de Programas e Investigadores describe una evaluación de un programa cooperativo en



El Salvador que determinó que las cooperativas mejoraron las vidas de las pocas familias involucradas pero no tuvieron un impacto importante en el empleo general .

Bamberger describe la evaluación como "utilizada principalmente para ayudar en la selección y diseño de proyectos futuros. Los estudios de evaluación pueden evaluar en qué medida el proyecto produjo los impactos previstos (aumentos de ingresos, mejor calidad de la vivienda, etc.) y la distribución de los beneficios entre diferentes grupos, y pueden evaluar la rentabilidad del proyecto en comparación con otras opciones.

Supervisión: Esta es la recopilación sistemática y el análisis sistemático de información para rastrear el progreso de la implementación del programa frente a objetivos y metas preestablecidos. Su objetivo es responder a la pregunta "¿Entregamos?"

Supervisión; Aclara los objetivos del programa, vincula las actividades y sus recursos con los objetivos, traduce los objetivos a indicadores de rendimiento y establece objetivos. Recopila regularmente datos sobre estos indicadores, compara los resultados reales con los objetivos.

Responsabilidad: obligación de demostrar que el trabajo se ha llevado a cabo de conformidad con reglas y estándares acordados o para informar imparcialmente y con precisión en los resultados de rendimiento, roles y / o planes obligatorios. Esto puede requerir una cuidadosa, incluso legalmente defendible, demostración de que el trabajo es consistente con los términos del contrato.

Actividad: acciones tomadas o trabajo realizado a través del cual los insumos, tales como fondos, técnicos asistencia y otros tipos de recursos son movilizados para producir productos específicos. Término relacionado: intervención de desarrollo.

Evaluación de grupos: una evaluación de un conjunto de actividades relacionadas, proyectos y / o programas.

Eficacia: Describe la medida en que los objetivos tienen logrado, es decir, la relación entre el objetivo y el impacto real de la actividad supervisada, es decir, la verificación de los efectos reales de la actividad en comparación con la intención. En principio, este término significa "hacer las cosas correctas o hacer solo esas cosas que realmente deberían hacerse".



Eficiencia: una medida de cómo económicamente los recursos / insumos (fondos, experiencia, tiempo, etc.) se convierten a resultados.

Evaluabilidad: medida en que una actividad o programa puede ser evaluado de manera confiable y moda creíble.

Monitoreo: Acción que permite la compilación metódica de datos de indicadores específicos para suministrar a la gestión y las principales áreas solicitantes de un desarrollo en curso intervención con indicaciones de la extensión de progreso y logro de objetivos y progreso en el uso de los fondos asignados.

Resultado: el probable o logrado a corto plazo y los efectos a medio plazo de una intervención salidas.

Productos: productos, bienes de capital y servicios ese resultado de una mediación de progreso; también pudiendo contener variaciones a consecuencia de la interposición que son relevantes para alcanzar resultados.

Rendimiento: el grado en que un desarrollo intervención o un socio de desarrollo opera según criterios / estándares / directrices específicos o logra resultados de acuerdo con metas o planes establecidos.

Indicador de rendimiento: una variable que permite la verificación de los cambios en el desarrollo intervención o muestra resultados relativos a lo que fue planeado

Medición del rendimiento: un sistema para evaluar el desempeño de las intervenciones de desarrollo contra objetivos declarados.

Monitoreo de rendimiento: un continuo proceso de recopilación y análisis de datos para comparar qué tan bien un proyecto, programa o la política se está implementando en contra de lo esperado resultados.

Evaluación del proceso: una evaluación de la interna dinámica de las organizaciones implementadoras, sus instrumentos de política, su prestación de servicios mecanismos, sus prácticas de gestión y los enlaces entre estos.

Evaluación del programa: evaluación de un conjunto de intervenciones, ordenadas para lograr desarrollo global, regional, nacional o sectorial objetivos. Nota: un programa de desarrollo es un momento intervención vinculada que implica múltiples actividades eso puede cortar a través de sectores, temas y / o áreas geográficas.



Objetivo del proyecto o programa: el objetivo físico, financiero, institucional, social, ambiental, u otros resultados de desarrollo a que se espera que un proyecto o programa contribuir.

Propósito: los objetivos declarados públicamente de la programa de desarrollo o proyecto.

Sistema de Tesorería: El proceso de administración a los activos financieros y participaciones de una empresa. El objetivo de la mayoría de los departamentos de administración de tesorería es optimizar la liquidez de su empresa, realizar inversiones financieras sólidas para el futuro con cualquier exceso de efectivo, y reducir o establecer coberturas contra sus riesgos financieros.

Sistema de Contabilidad: Conjunto organizado de métodos de contabilidad manuales y computarizados, procedimientos y controles establecidos para recopilar, registrar, clasificar, analizar, resumir, interpretar y presentar datos financieros precisos y oportunos para las decisiones de gestión.

Transparencia: En finanzas y economía, un término utilizado para describir las condiciones en virtud de las cuales los hechos se revelan completa y exactamente de manera oportuna.

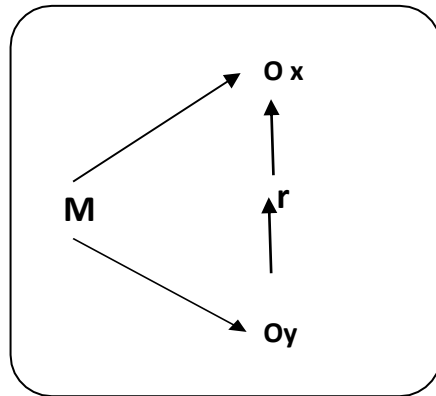
CAPÍTULO III: METODO

3.1. ALCANCE DEL ESTUDIO

La investigación que se aplicará será: Mixta con énfasis Cuantitativo –Correlacional. Porque se busca medir las variables de estudio, para poder describirlas en los términos deseados, basados en la recopilación y análisis de datos numéricos que se obtiene de la construcción de instrumentos de medición para la prueba de hipótesis (Hernández Sampieri, Roberto - Metodología de la Investigación, 4ta Edición), y correlacional debido a que se desea conocer la relación que existe entre las dos variables en una misma muestra y determinar el grado de correlación existente, la recolección de datos se realizará en un solo momento.

3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación está destinada a proporcionar detalles donde existe una pequeña cantidad de información. Se utilizarán una variedad de métodos tales como estudios de antecedentes, entrevistas, aplicación de instrumentos:



DENOTACIÓN:

M = Muestra de Investigación

Ox = (Sistema Integrado de
Administración Financiera)

Oy = (Desempeño Laboral)

R = Relación entre variables

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. La Población

Todos los elementos, individuos o unidades que cumplen con los criterios de selección para un grupo a ser estudiado, y del cual se toma una muestra representativa para un examen detallado. El total de todas las poblaciones se llama universo, en este caso son los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa

3.3.2. La Muestra

Una muestra seleccionada al azar de una muestra o población más grande, dando a todos los individuos en la muestra la misma oportunidad de ser elegidos. En una muestra aleatoria simple, los individuos se eligen al azar y no más de una vez para evitar un sesgo que afecte negativamente la validez del resultado del experimento.

Método estadístico para obtener datos representativos u observaciones de un grupo.

La muestra está constituida por son 48 sujetos o trabajadores administrativos y directivos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado.

Tabla 01: Personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado involucrado con el SIAF - SP

Nº	ÁREAS DEL HOSPITAL SANTA ROSA DE PUERTO MALDONADO	TOTAL
1	Direcciones	8
2	Presupuesto	8
3	Contabilidad	8
4	Tesorería	7
5	Abastecimiento	6
6	Remuneraciones	5
7	Informática	6
TOTAL		48

Fuente: Elaboración: Propia

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DEDATOS

Estas fueron empleadas para recolectar información, desarrollándose conforme a las particularidades o necesidades de las variables, en la primera variable independiente se realizara la encuesta solamente a 19 personas involucradas con el SIAF - SP y en la segunda variable dependiente se utilizó el total de población de 48 personas implicadas con el Desempeño Laboral.

FICHA TÉCNICA

ENCUESTA PARA EL PERSONAL DIRECTIVO Y ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL SANTA ROSA DE PUERTO MALDONADO, INVOLUCRADO CON EL SIAF - SP

En el estudio de las variables (Sistema Integrado de Administración Financiera), se construyó una encuesta conducente al personal Directivo y Administrativo del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, estando compuesta de 27 ítems.

El instrumento muestra el grado valorativo del uno al dos. De acuerdo a la escala Sabino (2002).

SI (1) NO (2)

Tabla 02: Disposición de la encuesta (Sistema Integrado de Administración Financiera)

DIMENSIONES	DISTRIBUCIÓN DE LA ENCUESTA		PORCENTAJE
	ITEMS	TOTAL	
Presupuesto	1,2,3,4,5, 6,7,8	8	0.30
Tesorería	9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19	11	0.40
Contabilidad	20,21,22,23,24,25,26,27	8	0.30
TOTALITEMS		27	100%

Fuente: Elaboración Propia

FICHA TÉCNICA

ENCUESTA PARA EL PERSONAL DIRECTIVO Y ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL SANTA ROSA DE PUERTO MALDONADO, IMPLICADOS CON EL DESEMPEÑO LABORAL

En el estudio de las variables (Desempeño Laboral), se construyó una encuesta conducente al personal Directivo y Administrativo del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, estando compuesta de 24 ítems. El instrumento muestra el grado valorativo del uno al dos. De acuerdo a la escala Sabino (2002).

SI (1) NO (2)

Tabla 03: Disposición de la encuesta (Desempeño Laboral)

DIMENSIONES	DISTRIBUCIÓN DE LA ENCUESTA		PORCENTAJE
	ITEMS	TOTAL	
Productividad Laboral	28,29,30,31,32,33,34,35,36	9	0.176
Eficiencia Laboral	37,38,39,40,41,42,43,44	8	0.157
Eficacia Laboral	45,46,47,48,49,50,51	7	0.137
TOTALITEMS		24	100%

Fuente: Elaboración: Propia

3.5. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Sabino (1986: Pág. 17) considera sobre la Validez: “Si queremos considerar una escala como competente para proporcionar información justa, tiene que contar con los siguientes requisitos básicos: Validez y confiabilidad”. De lo expuesto en el párrafo anterior se define la validación de los instrumentos como la determinación de la capacidad de los cuestionarios para medir las cualidades para lo cual fueron contruidos. Por lo cual, este procedimiento se realizó a través de la evaluación de juicio de expertos los cuales determinaron la adecuación muestral de los ítem de los instrumentos. A ellos se les suministró la matriz de consistencia, los instrumentos y

la ficha de validación donde se determinaron: La correspondencia de los criterios, objetivos e ítems, calidad técnica de representatividad y la calidad del lenguaje. Sobre la base del procedimiento de validación descrita, los expertos consideraron la existencia de una estrecha relación entre los criterios y objetivos del estudio y los ítems constitutivos de los dos instrumentos de recopilación de la información. Asimismo, emitieron los resultados que se muestran en los instrumentos de opinión de expertos.

3.6. PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS

3.6.1. Procesamiento de datos

Se realizara con el estadístico SPSSV-22, y en el análisis utilizaremos la prueba coeficiente de correlación de Pearson, y en la explicación de resultados se empleó la formula Chi o Ji cuadrado en un grado de significancia del 5% de error y una confianza del 95%.

Tabla 04: Nivel de validez de las encuestas, según el juicio de expertos

EXPERTOS	Sistema Integrado de Administración Financiera		Desempeño Laboral	
	Puntaje	%	Puntaje	%
Dr. Wilian Quispe Layme	95 -100	95 %	95 -100	95 %
Dr. Alexis León Ramírez	82 -100	82%	82 -100	82%
Dra. Yajhayda Bellido Acorzo	80 -100	80%	80 -100	80%
PROMEDIO DE VALORACIÓN	Muy Buena	88%	Muy Buena	88%

Fuente: Elaboración Propia

La valorización efectuada posteriormente a la tabulación la evaluación expuesta por los expertos, con el SIAF - SP y el Desempeño Laboral, y establecer el grado de validez, es de la siguiente manera:

Tabla 05: Valores de los niveles de validez

VALORES	NIVELES DE VALIDEZ
0 – 60	Deficiente
61 – 70	Regular
71 – 80	Buena
81 – 90	Muy Buena
91 – 100	Excelente

Fuente: Elaboración Propia

CAPITULO IV

4.1 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

❖ Análisis de fiabilidad

- Del instrumento SIAF – SP (Sistema Integrado de Administración Financiera)

Tabla 06: Resumen de procesamiento de datos de la variable independiente, sistema integrado de administración financiera

Resumen de procesamiento de casos

		N°	%
Casos	Válido	19	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	19	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaboración Propia - Software SPSS Statistics 22 -

Fueron encuestados solamente personal involucrados con el SIAF - SP (19 trabajadores) y 27 interrogantes de la variable independiente.

Tabla 07: Estadísticas de fiabilidad de la variable independiente, sistema integrado de administración financiera

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,849	27

Fuente: Elaboración Propia - Software SPSS Statistics 22 -

El coeficiente Alfa alcanzado es 0.849, por consiguiente el instrumento de 27 interrogantes posee una alta confiabilidad.

Tabla 08: Resumen de procesamiento de datos de la variable dependiente, desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	48	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	48	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaboración Propia - Software SPSS Statistics 22 -

Fueron encuestados el total de la población (48 personas) involucrados con el desempeño laboral con 24 interrogantes de la variable dependiente.

Tabla 09: Estadísticas de fiabilidad de la variable dependiente, desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,807	24

Fuente: Elaboración Propia - Software SPSS Statistics 22 -

El coeficiente Alfa alcanzado es 0.807, por consiguiente el instrumento de 24 interrogantes posee un una alta confiabilidad.

4.2 Análisis estadístico descriptivo

a) Variable Independiente: Sistema Integrado de Administración Financiera

4.2.1 Datos Generales

Tabla 10: Edad

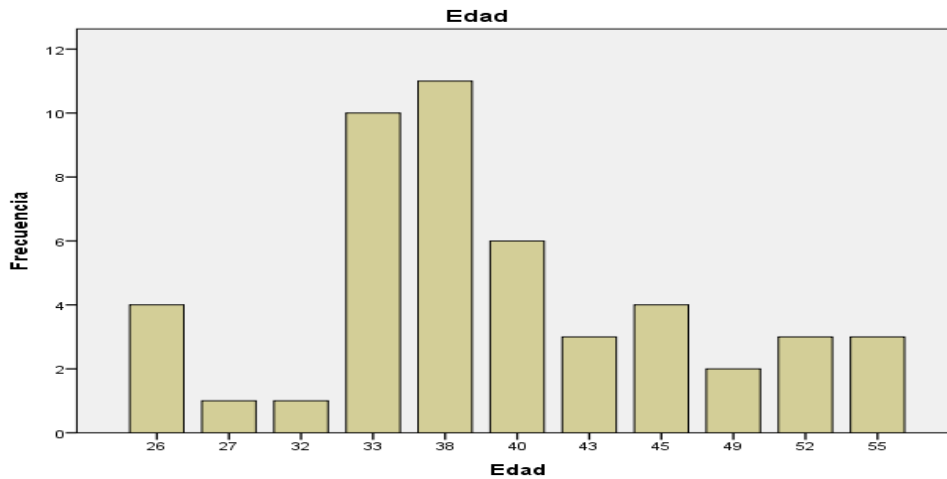
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 26	4	8,3	8,3	8,3
27	1	2,1	2,1	10,4
32	1	2,1	2,1	12,5
33	10	20,8	20,8	33,3
38	11	22,9	22,9	56,3
40	6	12,5	12,5	68,8
43	3	6,3	6,3	75,0
45	4	8,3	8,3	83,3
49	2	4,2	4,2	87,5
52	3	6,3	6,3	93,8
55	3	6,3	6,3	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia - Software SPSS Statistics 22 -

En la Tabla N° 10 comenzamos a describir los fundamentos habituales de los instrumentos, la edad de los trabajadores del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado que fluctúan entre los 33 y los 38 años, como se puede observar en el

Gráfico N° 1, mostrando que existe divergencias discrecionales, esta particularidad delicada muestra la difusión de edades, que pudiera considerarse como potencial en los trabajos en equipos o una buena toma de decisiones combinados con la experiencia del personal con mayor edad.

GRÁFICO N° 1:



Fuente: Elaboración Propia - Software SPSS Statistics 22 -

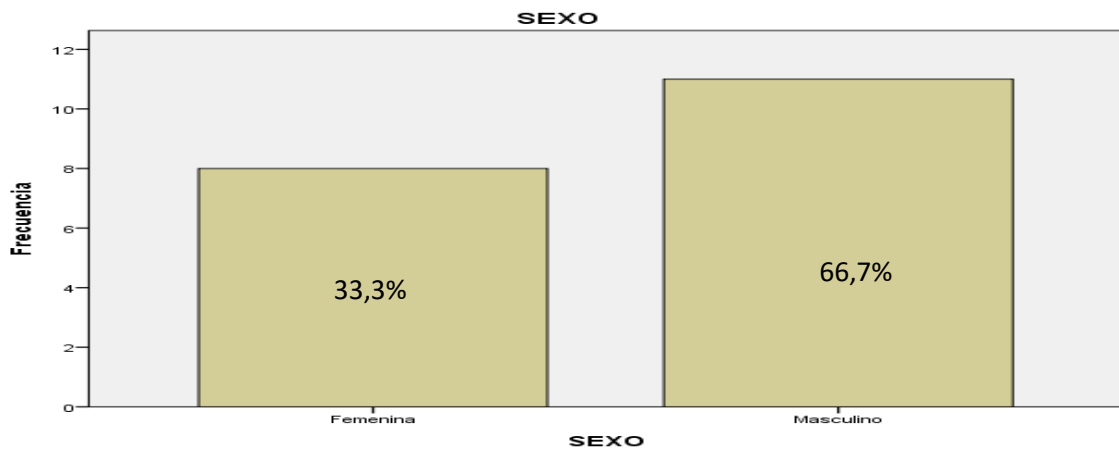
Tabla 11: Sexo

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	32	66,7	66,7	66,7
Femenina	16	33,3	33,3	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia - Software SPSS Statistics 22 -

La Tabla N° 11 se refiere el sexo de cada trabajador del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, conformado por 32 varones y 16 son mujeres, habiendo más hombres que féminas, en el Gráfico N° 2 se detalla los porcentajes al 100%, el 66,7%, son varones y el 33,3%, mujeres, habiendo diversidad de género.

GRÁFICO N° 2:



Fuente: Elaboración Propia - Software SPSS Statistics 22 -

4.2.1.1 Resultados Descriptivos de la Variable Independiente por Dimensiones, personal involucrado en el sistema integrado de administración financiera

Tabla 12: Módulo de Proceso Presupuestario

N°	ÍTEMS	CATEGORÍA				TOTAL	
		SI		N		POBLACIÓN	%
		F	%	F	%		
1	Cumple con realizar el cuadro de necesidades de las unidades orgánicas (en de los pazos determinados por ley) en la tiempo señalado	18	0.12	1	0.01	19	100%
2	Esta informado de la cadena programática del SIAF – SP	19	0.13	0	-	19	100%
3	Esta enterado usted del vencimiento para la conformidad del PIA-PIM	16	0.11	3	0.02	19	100%
4	Esta enterado de las etapas del proceso presupuestario que se combinan con el SIAF – SP	15	0.10	4	0.03	19	100%
5	Esta informado de la importancia del clasificador (Gasto/Ingreso) del SIAF – SP	19	0.13	0	-	19	100%
6	Esta informado de Ley General de Presupuesto Público	18	0.12	1	0.01	19	100%
7	Esta informado de las operaciones de Ingreso del SIAF – SP	19	0.13	0	-	19	100%
8	Es obligatorio la implementación de procesos que optimicen la ejecución presupuestal del SIAF – SP	16	0.11	3	0.02	19	100%
TOTAL		140	0.92	12	0.08	100%	100%

Fuente: Elaboración Propia - Software SPSS Statistics 22 -

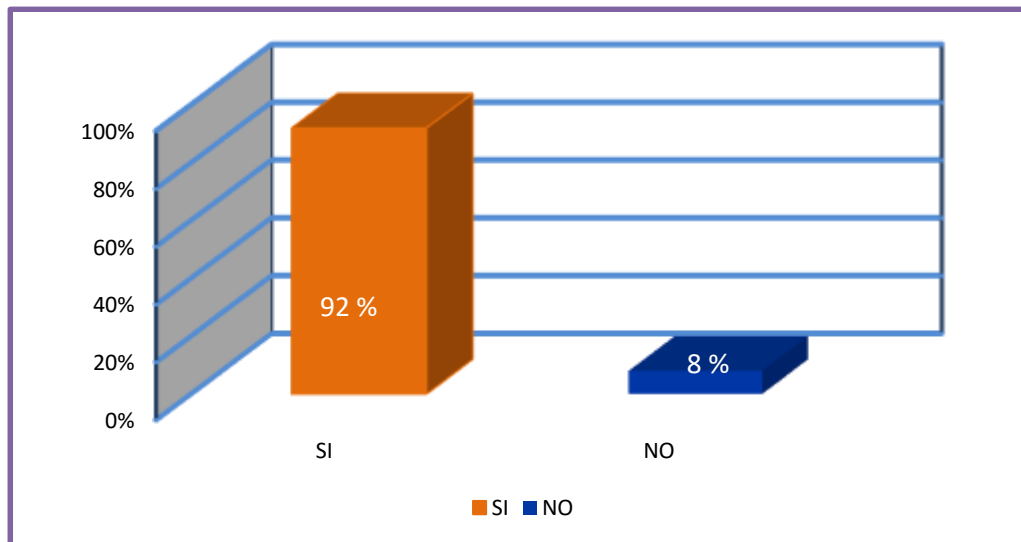
Tabla 13: Porcentaje General de la Dimensión, Módulo de Proceso Presupuestario

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	140	92%	92%	92%
N	12	8%	8%	100%
Total	152	100%	100%	

Fuente: Elaboración Propia - Software SPSS Statistics 22 -

La Tabla N° 12, representa los resultados de la dimensión módulo de proceso presupuestario de la variable independiente. Siendo 8 Ítem en la encuesta aplicadas a 19 individuos al 100%, en la Tabla N° 13, representa los resultados, que indica la existencia de una dispersión con propensión positiva (140 respuestas Si y 12 respuesta No) considerado en un nivel muy bueno, dependiendo del presupuesto influyentes en la SIAF - SP. En el Gráfico N° 3, señala porcentualmente al 100%, el 92 % manifiesta Si y el 8% manifiesta No. teniendo tendencia positiva que corresponde a lo estudiado.

GRÁFICO N° 3
Porcentaje General de la Dimensión, Módulo de Proceso Presupuestario



Fuente: Elaboración Propia - Software SPSS Statistics 22 -

Tabla 14: Módulo de Tesorería

N°	ÍTEMS	CATEGORÍA				TOTAL	
		SI		N		POB	%
		F	%	F	%		
9	Es obligatorio el pago a proveedores mediante abono a cuentas bancarias	16	0.08	3	0.01	19	100%
10	Esta informado de la directivas de tesorería	13	0.06	6	0.03	19	100%
11	Se ha divulgado debidamente los recursos gubernamentales con que cuenta el SIAF - SP	16	0.08	3	0.01	19	100%
12	La utilización generalizada del SIAF - SP incidirá en el óptimo empelo de los recursos estatales en las diferentes actividades de las dependencias del Estatales.	16	0.08	3	0.01	19	100%
13	Es eficaz la presente concesión de recursos financieros en la ejecución integral del SIAF - SP	13	0.06	6	0.03	19	100%
14	Esta informado de la calendarización de pagos	13	0.06	6	0.03	19	100%
15	Está enterado sobre las operaciones: Aperturar, Verificar y Mantenimiento de las Cuentas Bancarias.	16	0.08	3	0.01	19	100%
16	Entiende cuán importante es registrar en las Cuentas Bancaria	13	0.06	6	0.03	19	100%
17	Conoce donde se visualiza los saldos de las asignaciones financieras de recursos determinados	16	0.08	3	0.01	19	100%
18	Supone significativa realizar las aprobaciones de los requerimientos de Certificaciones.	13	0.06	6	0.03	19	100%
19	Esta enterado de los procesos a ejecutar en la Preparación y registro de planillas de Viáticos en el SIAF - SP	7	0.03	12	0.06	19	100%
TOTAL		152	0.73	57	0.27	209	100%

Fuente: Elaboración Propia - Software SPSS Statistics 22 –

Tabla 15: Porcentaje General de la Dimensión, Módulo de Tesorería

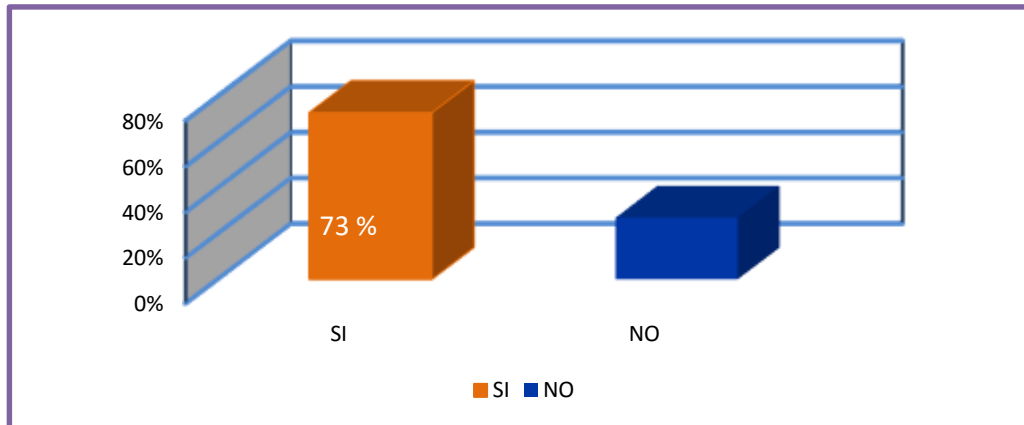
Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	152	73%	73%	73%
NO	57	27%	27%	100%
Total	209	100%	100%	

Fuente: Elaboración Propia - Software SPSS Statistics 22 –

La Tabla N°14, detalla los resultados de la dimensión módulo de tesorería de la variable independiente. Fueron 11 Ítem realizadas en las encuestas realizadas a 19 individuos al 100%, en la Tabla N° 15, detalla los resultados

que indica una dispersión positiva (152 responde Si y 57 responde No) y en el Gráfico N° 4, indica que el 73% manifiesta Si y el 27% manifiesta No.

GRÁFICO N° 4
Porcentaje General de la Dimensión Módulo de Tesorería



Fuente: Elaboración Propia - Software SPSS Statistics 22 -

Tabla 16: Módulo de Contabilidad

N°	ÍTEMES	CATEGORÍA				TOTAL	
		SI		NO		POB	%
		F	%	F	%		
20	La ejecución del SIAF – SP en las diversas areas gubernamentales aligera la contabilización de operaciones financieras	14	0.09	5	0.03	19	100%
21	El proceso de la información contable y financiera en instituciones estatales se consigue optimar con la ejecución del SIAF - SP	19	0.13	0	-	19	100%
22	Se han efectuado los procesos para la contabilización de las operaciones financieras con la conveniente administración del SIAF - SP	18	0.12	1	0.01	19	100%
23	Ha realizado usted el Registro Contabilización Automática	14	0.09	5	0.03	19	100%
24	Entiende las operaciones: asientos Financieros, Presupuestales y de Cuentas de Estados Financieros	19	0.13	0	-	19	100%
25	La ejecución del SIAF - SP optima y comprime tiempos y uso de personal en el registro de la fase de girado, devengado, compromiso, pagado	18	0.12	1	0.01	19	100%
26	Esta informado cuando efectuar los registros Administrativos	14	0.09	5	0.03	19	100%
27	Comprende los procedimientos de la afectación presupuestal	19	0.13	0	-	19	100%
TOTAL		135	0.89	17	0.11	100%	100%

Fuente: Elaboración Propia - Software SPSS Statistics 22 -

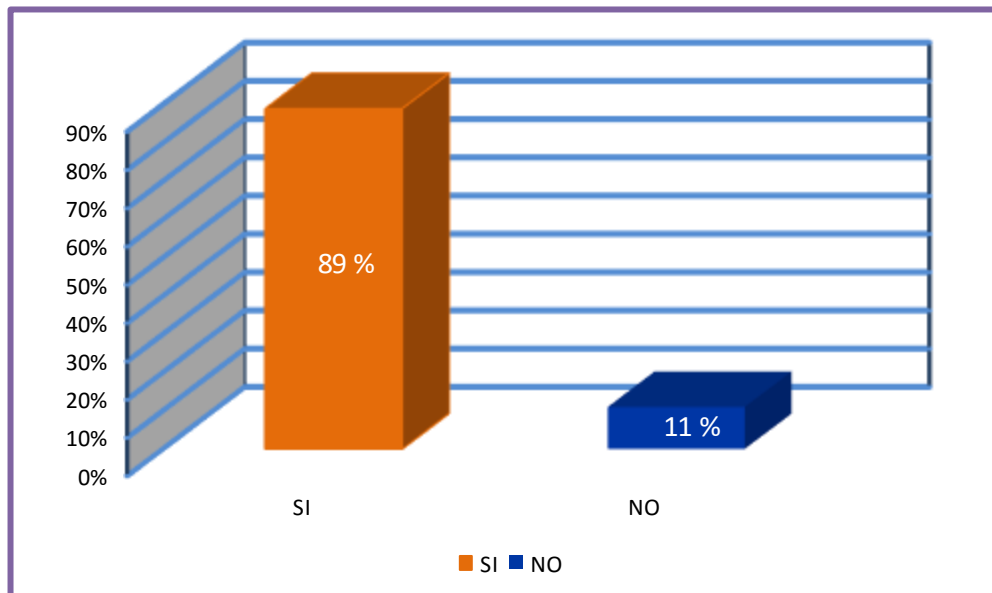
Tabla 17: Porcentaje General de la Dimensión; Modulo de Contabilidad

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentajev álido	Porcentaje acumulado
SI	135	89%	89%	89%
NO	17	11%	11%	100%
Total	152	100%	100%	

Fuente: Elaboración Propia - Software SPSS Statistics 22 -

La Tabla N° 16 detalla los resultados de la dimensión módulo de contabilidad de la variable independiente. Fueron 8 Ítem aplicadas en las encuestas realizadas a 19 individuos al 100%, en la Tabla N° 17, detalla los resultados que hay tendencia positiva (135 responde Si y 17 responde No) y en el Gráfico N° 6, detalla que, el 89% manifiesta Si y el 11% manifiesta No. Podemos observar la existencia de una respuesta afirmativa en relación a la contabilidad con el SIAF - SP.

GRÁFICO N° 5
Porcentaje General de la Dimensión Modulo de Contabilidad



Fuente: Elaboración Propia - Software SPSS Statistics 22 -

b) Variable Dependiente : Desempeño Laboral

4.2.1.2 Resultados descriptivos de la variable dependiente por dimensiones, personal implicado con el Desempeño Laboral

Tabla 18: Productividad Laboral

N°	ÍTEMS	CATEGORÍA				TOTAL	
		SI		NO		POB.	%
		F	%	F	%		
28	Recibe algún tipo de incentivo cuando su desempeño laboral es	46	0.11	2	0.005	48	100%
29	La motivación que brinda el Hospital Santa Rosa favorece su desempeño laboral	45	0.10	3	0.007	48	100%
30	Considera que la capacitación que le brinda el Hospital Santa Rosa es la adecuada para desempeñarse de mejor manera	47	0.11	1	0.002	48	100%
31	El Hospital Santa Rosa emplea el instrumento apropiado para conocer mi desempeño.	46	0.11	2	0.005	48	100%
32	El grado de producción es conforme a lo determinado por las políticas de la institución.	43	0.10	5	0.012	48	100%
33	Logra eficientemente las tareas asignadas	45	0.10	3	0.007	48	100%
34	El Hospital Santa Rosa motiva la búsqueda de opciones para arreglar y optimizar las técnicas productivas y procesos para el desarrollo institucional.	44	0.10	4	0.009	48	100%
35	Desempeña con eficacia su trabajo dentro de la institución.	44	0.10	4	0.009	48	100%
36	Alcanza al logro de las metas determinadas en la institución.	45	0.10	3	0.007	48	100%
TOTAL		405	0.94	27	0.06	100%	100%

Fuente: Elaboración Propia - Software SPSS Statistics 22 -

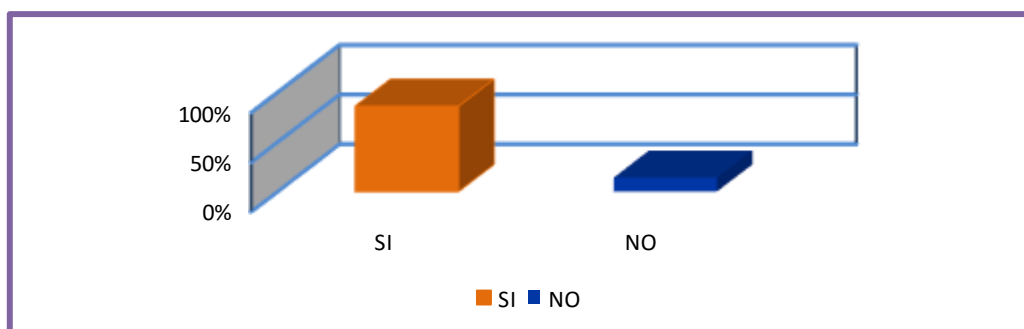
Tabla 19: Porcentaje General de la Dimensión; Productividad Laboral

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	405	94%	94%	94%
NO	27	06%	06%	100%
Total	432	100%	100%	

Fuente: Elaboración Propia - Software SPSS Statistics 22 -

La Tabla N° 18 detalla los resultados de la dimensión productividad laboral de la variable dependiente. Fueron 9 Ítem aplicadas en las encuestas a 48 individuos al 100%, en la Tabla N° 19, detalla los resultados exponiendo una dispersión de esta disposición (405 responde Si y 27 responde No) y en el Gráfico N° 6 señala que el 94% manifiesta Si y el 06% manifiesta No.

GRÁFICO N° 6
Porcentaje General de la Dimensión, Productividad Laboral



Fuente: Elaboración Propia - Software SPSS Statistics 22 -

Tabla 20: Eficacia Laboral

N°	ÍTEMS	CATEGORÍA				TOTAL	
		SI		NO		POB.	%
		F	%	F	%		
37	El ambiente de trabajo donde labora es el adecuado para trabajar	47	0.12	1	0.003	48	100%
38	Al finalizar el año fiscal se llega a conseguir los objetivos institucionales	45	0.12	3	0.008	48	100%
39	La evaluación del desempeño laboral ayuda a mejorar sus debilidades laborales	47	0.12	1	0.003	48	100%
40	Usted cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos	46	0.12	2	0.005	48	100%
41	Sabe con precisión las razones para la evaluación de desempeño y conocer el resultado de su labor.	44	0.11	4	0.010	48	100%
42	Usted cumple con las tareas asignadas	45	0.12	3	0.008	48	100%
43	Se encuentran bien definidas sus funciones laborales	44	0.11	4	0.010	48	100%
44	Usted conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo	44	0.11	4	0.010	48	100%
TOTAL		362	0.94	22	0.06	100%	100%

Fuente: Elaboración Propia - Software SPSS Statistics 22 -

Tabla 21: Porcentaje General de la Dimensión; Eficacia Laboral

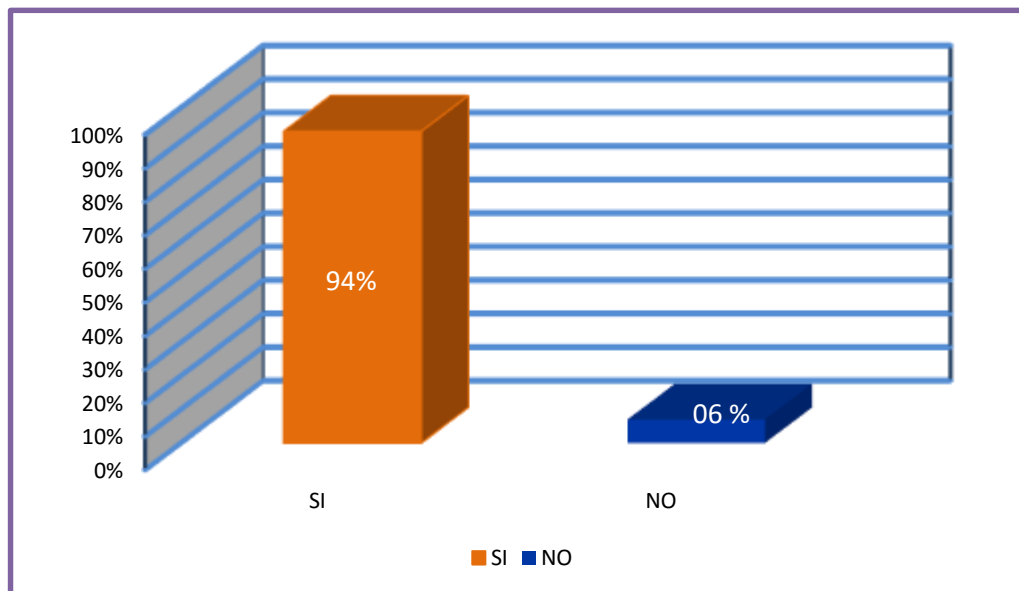
Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	362	94%	94%	94%
NO	22	06%	06%	100%
Total	384	100%	100%	

Fuente: Elaboración Propia - Software SPSS Statistics 22 -

La Tabla N° 20 nos detalla los resultados de la dimensión eficacia Laboral de la variable dependiente. Fueron 8 Ítem aplicadas en las encuestas realizadas a 19 individuos al 100%, en la Tabla N° 21 detalla los resultados que hay tendencia positiva (362 responde Si y 22 responde No) y en el Gráfico N° 8 detalla que el 94 % manifiesta Si y el 06% manifiesta No.

GRÁFICO N° 7

Porcentaje General de la Dimensión, Eficacia Laboral



Fuente: Elaboración Propia - Software SPSS Statistics 22 -

Tabla 22: Eficiencia Laboral

N°	ÍTEMS	CATEGORÍA				TOTAL	
		SI		NO		POB.	%
		F	%	F	%		
45	Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional	47	0.14	1	0.003	48	100%
46	El personal cumplen con su Planificación Diaria asignada	45	0.13	3	0.009	48	100%
47	El personal emplea estrategias para un mejor aprendizaje	47	0.14	1	0.003	48	100%
48	El grado de comprensión técnica que tiene mejora su desempeño en el puesto que ocupa.	44	0.13	4	0.012	48	100%
49	Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo	45	0.13	3	0.009	48	100%
50	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno	44	0.13	4	0.012	48	100%
51	Usted entiende que el tiempo de ejecución de las acciones hace que sea óptimo	44	0.13	4	0.012	48	100%
TOTAL		316	0.94	20	0.06	100%	100%

Fuente: Elaboración Propia - Software SPSS Statistics 22 –

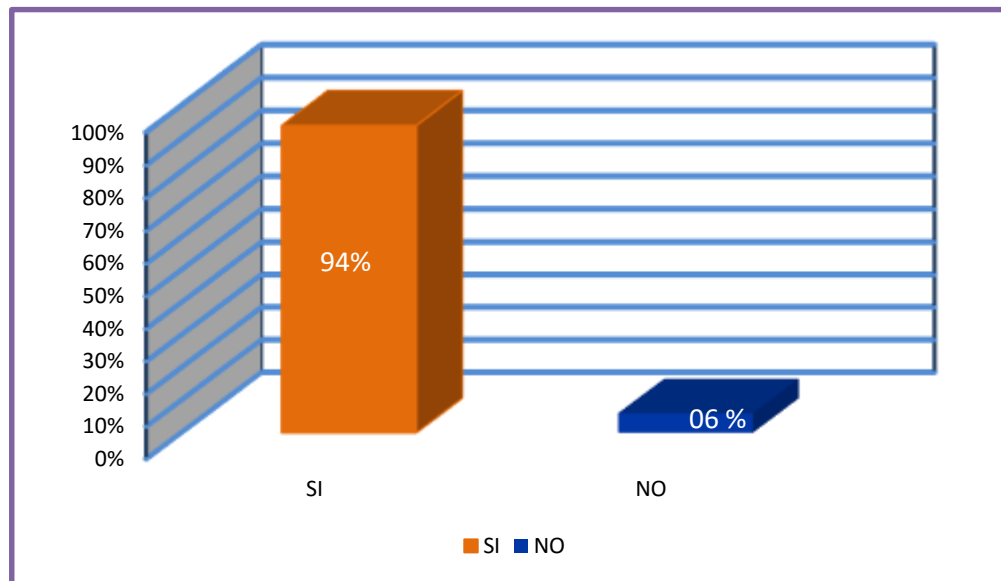
Tabla 23: Porcentaje General de la Dimensión; Eficiencia Laboral

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
SI	316	94%	94%	94%
NO	20	06%	06%	100%
Total	336	100%	100%	

Fuente: Elaboración Propia - Software SPSS Statistics 22 -

La Tabla N° 22 nos detalla los resultados de la dimensión eficiencia laboral de la variable dependiente. Fueron 7 Ítem aplicadas en las encuestas realizadas a 29 personas al 100%, en la Tabla N° 23 señala los resultados que hay tendencia positiva (316 responde Si y 20 responde No) y en el Gráfico N° 8 detalla que el 94 % manifiesta Si y el 06 % manifiesta No.

GRÁFICO N° 8
Porcentaje General de la Dimensión, Eficiencia Laboral



Fuente: Elaboración Propia - Software SPSS Statistics 22 -

RESULTADOS DE CORRELACIÓN DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Se ha empleado el coeficiente de correlación de Pearson, la cual será la herramienta estadística para obtener las correlaciones y conseguir la interpretación de datos conseguidos mediante el coeficiente r de Pearson la cual puede variar de -1.00 a $+1.00$, donde:

-1.00 = correlación negativa perfecta. (A mayor X , menor Y , de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante.) Esto también se aplica "a menor X , mayor Y ".

-0.90 = Correlación negativa muy fuerte.

-0.75 = Correlación negativa considerable.

-0.50 = Correlación negativa media.

-0.25 = Correlación negativa débil.

-0.10 = Correlación negativa muy débil.

0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.

$+0.10$ = Correlación positiva muy débil.

$+0.25$ = Correlación positiva débil.



- +0.50 = Correlación positiva media.
- +0.75 = Correlación positiva considerable.
- +0.90 = Correlación positiva muy fuerte
- +1.00 = Correlación positiva perfecta. "A mayor X, mayor Y" o "a menor X, menor Y", de manera proporcional. (Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante.).

El signo muestra la dirección de la correlación (positiva o negativa); y el valor numérico, la dimensión de la correlación, si el coeficiente es o no significativo lo podemos ver de la siguiente manera:

$s = 0.001$ significancia. 0.7831 valor del coeficiente.

Si es menor del valor 0.05, se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error). Si es menor a 0.01, el coeficiente es significativo al nivel de 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error). Con ayuda del programa SPSS lo presentan en una tabla, se señala con asterisco el nivel de significancia: donde un asterisco (*) implica una significancia menor a 0.05 (quiere decir que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05, la probabilidad de error es menor de 5%) y dos asteriscos (**) una significancia menor a 0.01 (la probabilidad de error es menor de 1%)

TABLAS DE MEDIDAS PARA LA CORRELACIÓN ENTRE EL
SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA SIAF -
SP Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES
ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL SANTA ROSA DE PUERTO
MALDONADO

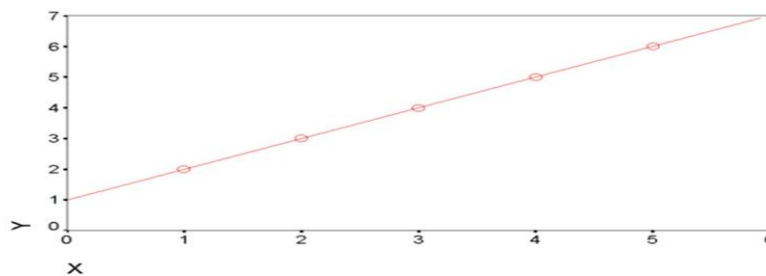
La correlación entre dos variables refleja el grado en que las puntuaciones están asociadas. La formulación clásica, conocida como correlación producto momento de Pearson, se simboliza por la letra griega rho cuando ha sido calculada en la población. Si se obtiene sobre una muestra, se designa por la letra "r x y". Este tipo de estadístico puede utilizarse para medir el grado de relación de dos variables si ambas utilizan una escala de medida a nivel de

intervalo/razón (variables cuantitativas).

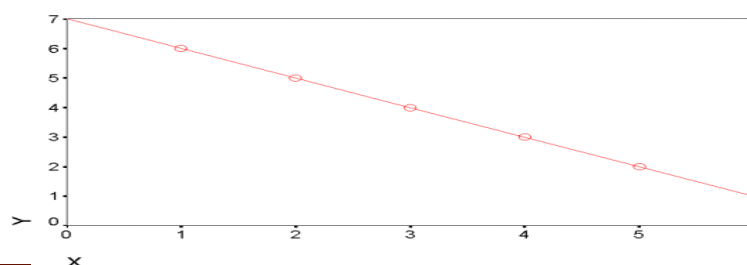
La fórmula suele aparecer expresada como:

$$r_{xy} = \frac{\hat{S}_{xy}}{\hat{S}_x \hat{S}_y} = \frac{\sum_{i=1}^n z_{x_i} z_{y_i}}{n-1}$$

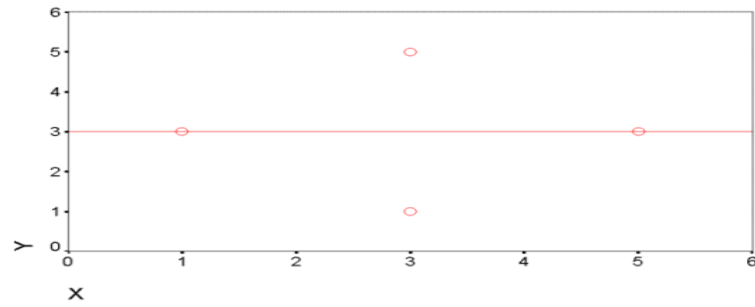
- ❖ La primera expresión se resuelve utilizando la covarianza y las desviaciones típicas de las dos variables (en su forma insesgada).
 - ❖ La segunda forma se utiliza cuando partimos de las puntuaciones típicas empíricas. Este estadístico, refleja el grado de relación lineal que existe entre dos variables. El resultado numérico fluctúa entre los rangos de +1 a -1.
1. Una correlación de +1 significa que existe una relación lineal directa perfecta (positiva) entre las dos variables. Es decir, las puntuaciones bajas de la primera variable (X) se asocian con las puntuaciones bajas de la segunda variable (Y), mientras las puntuaciones altas de X se asocian con los valores altos de la variable Y.



2. Una correlación de -1 significa que existe una relación lineal inversa perfecta (negativa) entre las dos variables. Lo que significa que las puntuaciones bajas en X se asocian con los valores altos en Y, mientras las puntuaciones altas en X se asocian con los valores bajos en Y.



3. Una correlación de 0 se interpreta como la no existencia de una relación lineal entre las dos variables estudiadas.





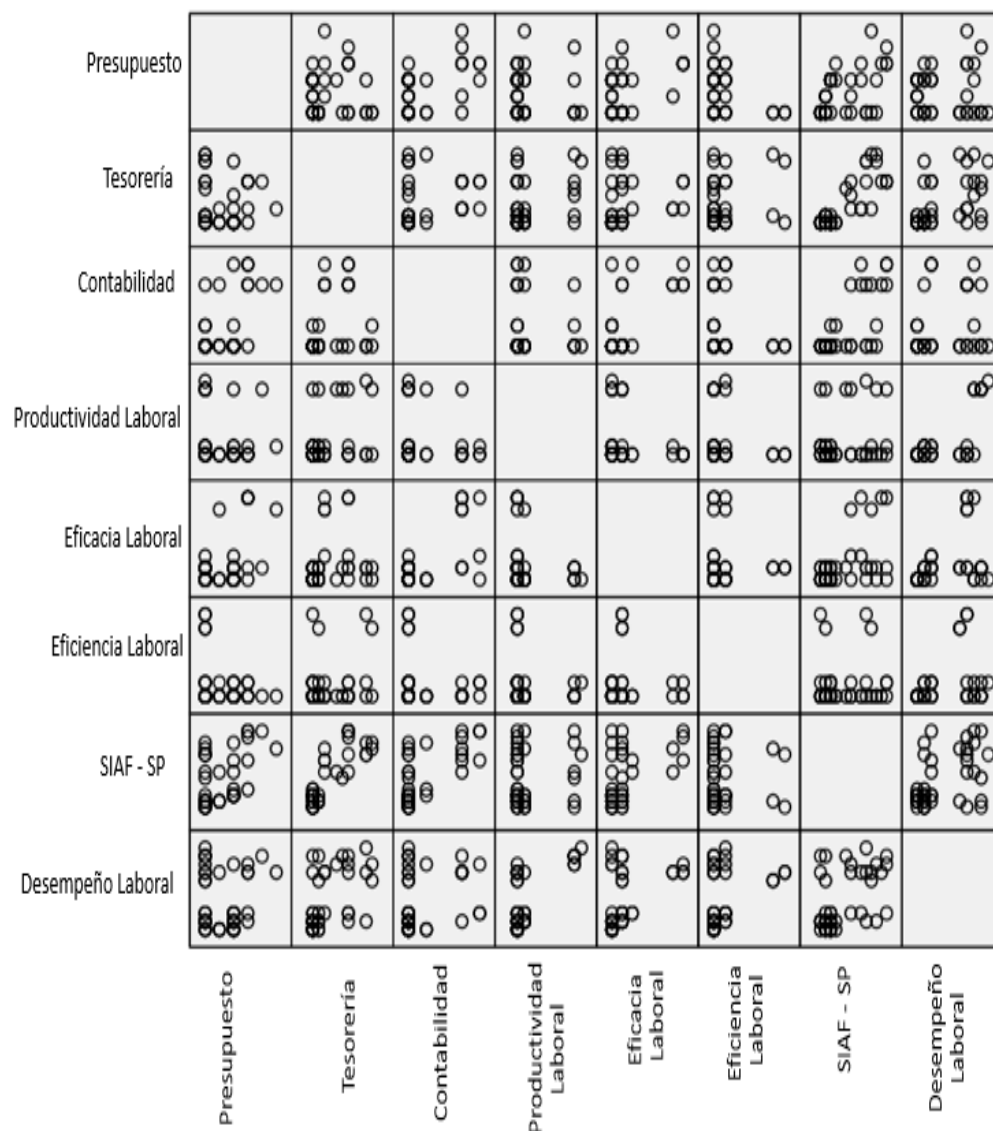
Resultados de Correlación General por Variable y Dimensiones		MÓDULO DE PROCESO PRESUPUESTARIO	MODULO DE TESORERÍA	MODULO DE CONTABILIDAD	PRODUCTIVIDAD LABORAL	EFICACIA LABORAL	EFICIENCIA LABORAL	SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA	DESEMPEÑO LABORAL
MÓDULO DE PROCESO PRESUPUESTARIO	Correlación de Pearson	1	-,040	,505**	-,129	,438**	-,275	,434**	,023
	Sig. (bilateral)		,789	,000	,381	,002	,059	,002	,879
	N	48	48	48	48	48	48	48	48
MODULO DE TESORERÍA	Correlación de Pearson	-,040	1	,328*	,352*	,234	,276	,849**	,551**
	Sig. (bilateral)	,789		,023	,014	,110	,058	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48
MODULO DE CONTABILIDAD	Correlación de Pearson	,505**	,328*	1	-,036	,682**	-,108	,716**	,316*
	Sig. (bilateral)	,000	,023		,809	,000	,465	,000	,029
	N	48	48	48	48	48	48	48	48
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Correlación de Pearson	-,129	,352*	-,036	1	-,152	-,119	,216	,689**
	Sig. (bilateral)	,381	,014	,809		,303	,419	,140	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48
EFICACIA LABORAL	Correlación de Pearson	,438**	,234	,682**	-,152	1	,024	,524**	,462**
	Sig. (bilateral)	,002	,110	,000	,303		,872	,000	,001
	N	48	48	48	48	48	48	48	48
EFICIENCIA LABORAL	Correlación de Pearson	-,275	,276	-,108	-,119	,024	1	,091	,361*
	Sig. (bilateral)	,059	,058	,465	,419	,872		,538	,012
	N	48	48	48	48	48	48	48	48
SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA	Correlación de Pearson	,434**	,849**	,716**	,216	,524**	,091	1	,523**
	Sig. (bilateral)	,002	,000	,000	,140	,000	,538		,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,023	,551**	,316*	,689**	,462**	,361*	,523**	1
	Sig. (bilateral)	,879	,000	,029	,000	,001	,012	,000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Elaboración Propia -Software SPSS Statistics 22

En la Tabla N° 24 se describe los resultados de correlación general por variables y dimensiones en donde nos muestra de manera integral los niveles de correlación, como se podrá observar existe correlación positiva y negativa en las diferentes filas, y en el Grafico N° 9 nos muestra las coincidencias expresado mediante círculos entre las variables y dimensiones dado una fuerte dispersión, los círculos que coinciden o se emparejan uno con otro nos demuestra que hay una correlación aproximada.

GRÁFICO N° 9: Correlaciones por variables y dimensiones



Fuente: Elaboración Propia - Software SPSS Statistics 22 -

❖ Hipótesis general

Tabla 25: Correlación positiva media entre Sistema Integrado de Administración Financiera y Desempeño Laboral

CORRELACIÓN POSITIVA MEDIA ENTRE SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA Y DESEMPEÑO LABORAL		SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA	DESEMPEÑO LABORAL
SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA	Correlación de Pearson	1	,523**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	48	48
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,523**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	48

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

Fuente: Elaboración Propia - Software SPSS Statistics 22 -

• Planteamiento de hipótesis general

HG.- Existe una relación significativa entre el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF – SP) y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017.

H0.- No existe una relación significativa entre el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF – SP) y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017.

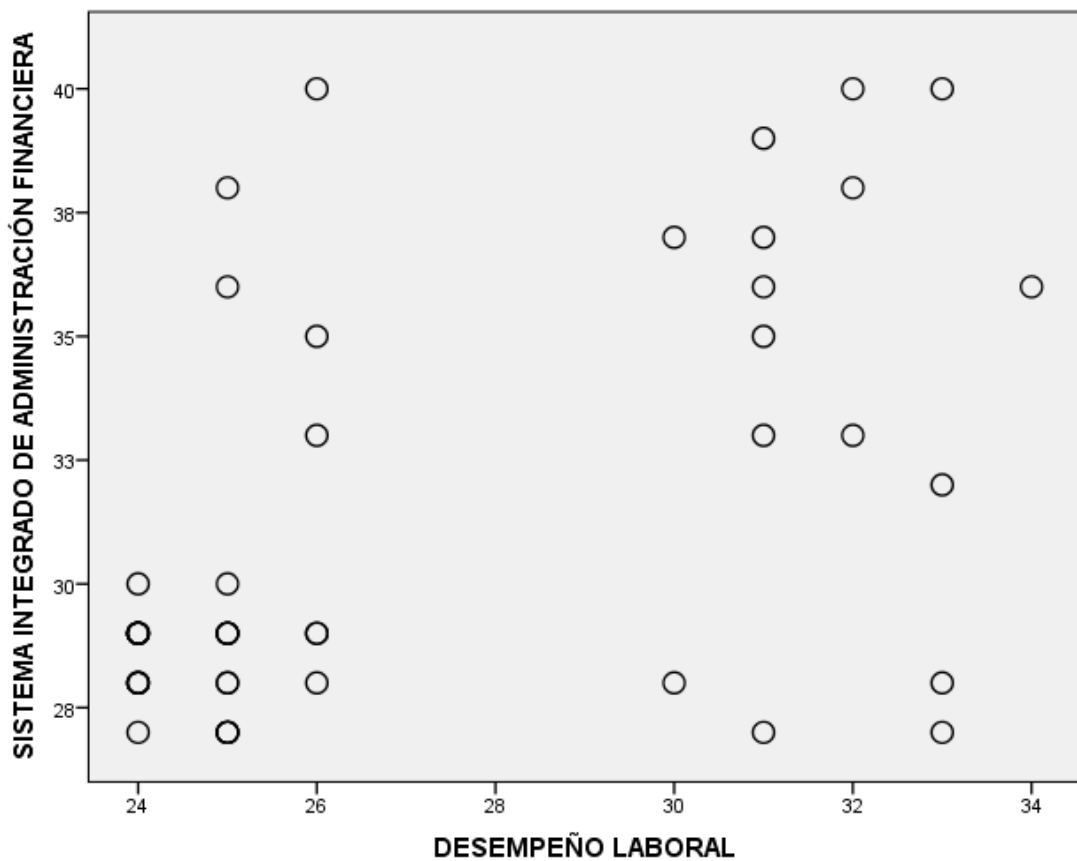
- Nivel de significancia
Alfa = 5% = 0,05
- Estadístico de prueba
Correlación de Pearson
- Estimación del p-valor
P-valor = 0,000 = 0,00%

- Toma de decisiones

Como el p-valor = 0,000 es inferior al nivel de significancia (0.05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna H1: lo que indica que existe correlación entre el sistema integrado de administración financiera y el desempeño laboral, siendo su coeficiente de correlación de Pearson de 0.523 demostrando una correlación positiva media, el cual se muestra mediante el Grafico N° 10 la coincidencia entre los puntos demostrando una correlación positiva media.

GRÁFICO N° 10

Correlación positiva media entre sistema integrado de administración financiera y desempeño laboral



Fuente: Elaboración Propia - Software SPSS Statistics 22 -

❖ Hipótesis específica

Tabla 26: Correlación negativa muy débil entre módulo de proceso presupuestario y productividad laboral

CORRELACIONES		MÓDULO DE PROCESOS PRESUPUESTARIO	PRODUCTIVIDAD LABORAL
MÓDULO DE PROCESOS PRESUPUESTARIO	Correlación de Pearson	1	-,129
	Sig. (bilateral)		,381
	N	48	48
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Correlación de Pearson	-,129	1
	Sig. (bilateral)	,381	
	N	48	48

Fuente: Elaboración Propia - Software SPSS Statistics 22 -

• Planteamiento de hipótesis específica

HE1: Existe una relación significativa entre el módulo de procesos presupuestario y la productividad laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017.

• Nivel de significancia

Alfa = 5% = 0,05

• Estadístico de prueba

Correlación de Pearson

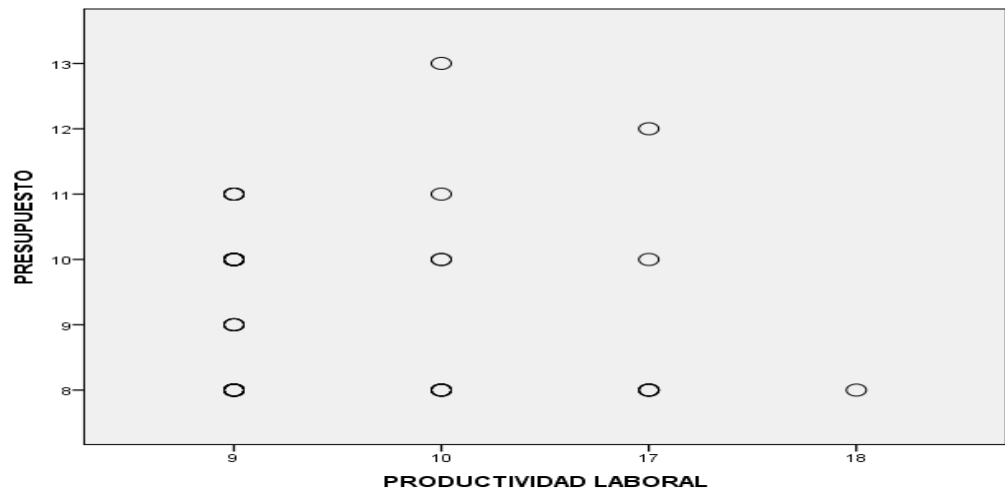
• Estimación del p-valor

P-valor = 0,381 = 0,381%

• Toma de decisiones

Como el p-valor = 0,381 es inferior al nivel de significancia (0.05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna H1: lo que indica que existe correlación entre el módulo presupuestario y la productividad laboral, siendo su coeficiente de correlación de Pearson de -,129 demostrando una correlación negativa muy débil, el cual se muestra mediante el Grafico N° 11.

GRÁFICO N° 11
Correlación negativa muy débil entre módulo de proceso presupuestario y productividad laboral



Fuente: Elaboración Propia - Software SPSS Statistics 22 -

Tabla 27: Correlación positiva débil entre tesorería y eficacia laboral

Correlaciones			
CORRELACIÓN POSITIVA DÉBIL ENTRE TESORERÍA Y EFICACIA LABORAL		MODULO DE TESORERÍA	EFICACIA LABORAL
MODULO DE TESORERÍA	Correlación de Pearson	1	,234
	Sig. (bilateral)		,110
	N	48	48
EFICACIALABORAL	Correlación de Pearson	,234	1
	Sig. (bilateral)	,110	
	N	48	48

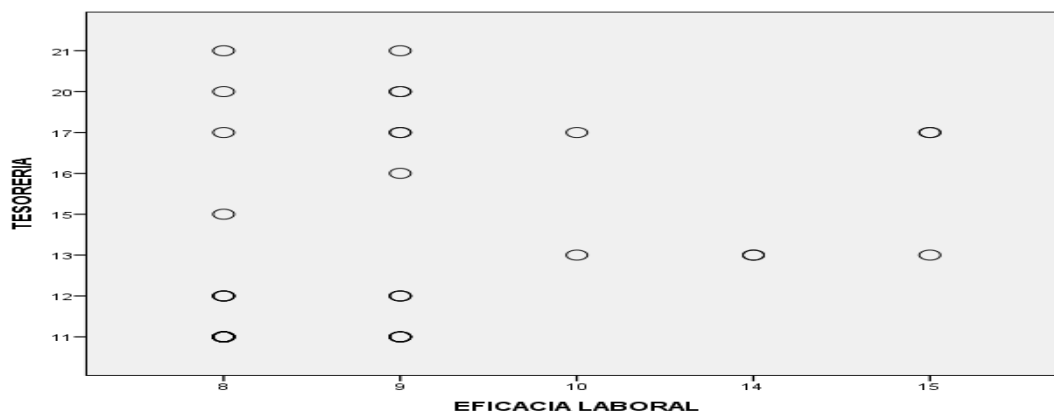
Fuente: Elaboración Propia - Software SPSS Statistics 22 -

- Planteamiento de hipótesis específica
HE2: Existe una relación significativa entre el módulo de tesorería y la eficacia laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017.
- Nivel de significancia
Alfa = 5% = 0,05
- Estadístico de prueba
Correlación de Pearson

- Estimación del p-valor
P-valor = 0,110 = 0,110%
- Toma de decisiones

Como el p-valor = 0,110 es inferior al nivel de significancia (0.05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna H1: lo que indica que existe correlación entre el módulo de tesorería y la eficacia laboral, siendo su coeficiente de correlación de Pearson de ,234 demostrando una correlación positiva débil, el cual se muestra mediante el Grafico N° 14 la coincidencia entre los puntos demostrando una correlación positiva media.

GRÁFICO N° 12
Correlación positiva débil entre módulo de tesorería y eficacia laboral



Fuente: Elaboración Propia - Software SPSS Statistics 22 -

Tabla 28: Correlación negativa muy débil entre contabilidad y eficiencia laboral

Correlaciones			
CORRELACIÓN NEGATIVA MUY DÉBIL ENTRE CONTABILIDAD Y EFICIENCIA LABORAL		MODULO DE CONTABILIDAD	EFICIENCIA LABORAL
MODULO DE CONTABILIDAD	Correlación de Pearson	1	-,108
	Sig. (bilateral)		,465
	N	48	48
EFICIENCIA LABORAL	Correlación de Pearson	-,108	1
	Sig. (bilateral)	,465	
	N	48	48

Fuente: Elaboración Propia - Software SPSS Statistics 22 -

- Planteamiento de hipótesis específica

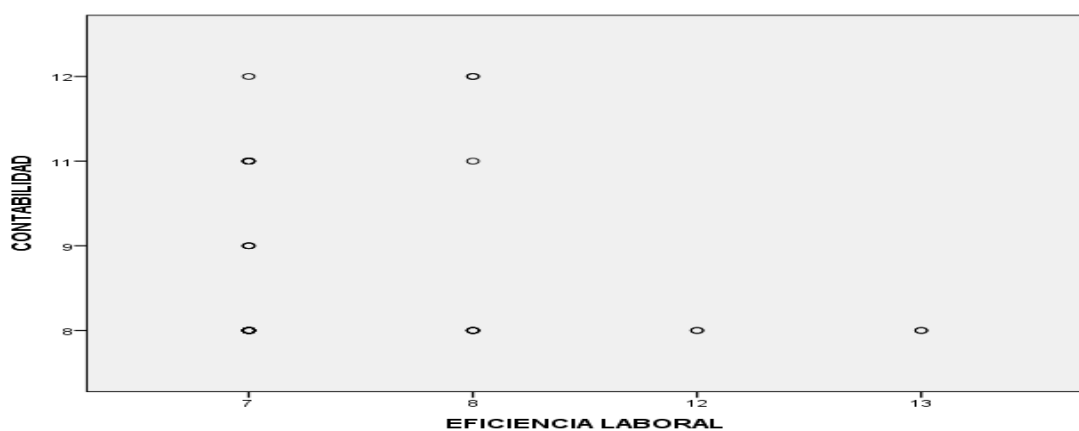
HE3: Existe una relación significativa entre el módulo de tesorería y la eficiencia laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017.

- Nivel de significancia
Alfa = 5% = 0,05
- Estadístico de prueba
Correlación de Pearson
- Estimación del p-valor
P-valor = 0,465 = 0,465%
- Toma de decisiones

Como el p-valor = 0,465 es inferior al nivel de significancia (0.05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna H1: lo que indica que existe correlación entre el módulo de contabilidad y la eficiencia laboral, siendo su coeficiente de correlación de Pearson de $-0,108$ demostrando una correlación negativa muy débil, el cual se muestra mediante el Grafico N° 15 la coincidencia entre los puntos demostrando una correlación positiva media.

GRÁFICO N° 13

Correlación negativa muy débil entre módulo de contabilidad eficiencia laboral



Fuente: Elaboración Propia - Software SPSS Statistics 22 –



CAPITULO V DISCUSIÓN

El objetivo fundamental de este estudio fue establecer la relación del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF – SP) con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017.

Un primer hallazgo demuestra la relación entre la variable Sistema Integrado de Administración Financiera SIAF – SP y la variable desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017, como se demuestra el estadístico calculado con el $P - v = 0,000 < 0,005$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe correlación positiva media de 0.000 entre las variables Sistema Integrado de Administración Financiera SIAF - SP y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017, resultado que concuerda con David Abel Nieto Modesto (2014), estudio realizado en Perú y Latinoamérica (2011 - 2012), siendo la unidad de análisis, “ El Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF - SP) y la Gestión Financiera/Presupuestal en el Sector Público en el Perú y Latinoamérica, Período 2011-2013”. En la ciudad de Perú y Latinoamérica, la cultura tributaria Se investigaron temas relacionados con la implementación y manejo del (SIAF - SP) y la forma como esto influye en los resultados de gestión financiera y presupuestal en el sector público y los problemas que vienen ocurriendo y la inminente necesidad de actualizar este sistema y de que sea usado eficientemente por los empleados del sector público en las diferentes dependencias a nivel nacional.

Se demuestra la relación entre la dimensión presupuesto y la productividad laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017, como se demuestra el estadístico calculado con el $P - v = 0,381 < 0,005\%$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe correlación negativa muy débil de 0.381, entre la productividad laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017; Resultados que son corroborados con Barrionuevo Castillo, J., & Gonzales Rentería, Y. (2015), El Sistema Integrado de Administración Financiera SIAF - SP, Optimiza la gestión en la Municipalidad distrital de Ragash cuya que el SIAF - SP mejora el ordenamiento administrativo, operacional y financiero de la municipalidad distrital de Ragash en el periodo 2013 por cuanto



proporciona a los Órganos Rectores información oportuna y consistente Permitiendo obtener reportes consistentes de Estados Presupuestales, Financieros y anexos para la elaboración de la Cuenta General de la República. Por otro lado Permite un seguimiento de la ejecución presupuestaria en sus diferentes fases así mismo proporciona una visión global y permanente de la disponibilidad de los recursos financieros de la entidad.

Como el estadístico con el $P -v = 0,110 < 0,005$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe correlación positiva media de 0,110. Concluyendo que existe correlación positiva débil entre el módulo de tesorería y la eficacia laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017, resultados que son corroborados, Ruth Nery Morales Fernández, (2015) “Incidencias del sistema integrado de administración financiera en el sector público y sus efectos en la gestión de la Dirección Regional Agraria – Ayacucho 2015”, La presente investigación, tuvo como objetivo general determinar las incidencias sobre el sistema integrado de administración financiera del Sector Público y sus efectos contribuyen a mejorar la investigación contable en la gestión del Ministerio de Agricultura”. Los objetivos específicos de la investigación fueron: Determinar que el sistema integrado de administración financiera incide en la gestión del Ministerio de Agricultura, Determinar que el sistema integrado de administración financiera se aplique de una manera eficiente en el Ministerio de Agricultura, Determinar si los Estados Financieros y presupuestales han sido elaboradas de acuerdo con la normativa contable y los principios de contabilidad generalmente aceptados-PCGA del Ministerio de Agricultura.

Como se demuestra el estadístico calculado con el $P -v = 0,465 < 0,005$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe correlación positiva media de 0,465, concluyendo que existe relación positiva media entre Correlación negativa muy débil entre el módulo de contabilidad y la eficiencia laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017, resultados que son corroborados con Salas, E. (2012). En su investigación titulada Mejoramiento de la recaudación del impuesto predial mediante la implantación del SIAF - SP-rentas-gl en la gerencia de rentas de la municipalidad provincial de Satipo - 2012. Concluye que Antes de la implantación del SIAF - SP-Rentas-GL, el nivel de morosidad con respecto a la emisión de valores anualmente era de 69.47%, siendo muy superior a la recaudación que el año 2010 fue de S/. 22,488.39, después de la implantación del Sistema, se tiene una adecuada



administración y procesamiento de datos, haciendo más eficiente las notificaciones que se entregan a domicilio, haciendo que los contribuyentes se apersonen a la municipalidad ya sea para actualizar sus declaraciones juradas, o en muchos de los casos para hacer efectivo el pago del autoevaluó, llegando la recaudación del Impuesto Predial el año 2011 a un monto de S/. 52,392.76. La Metodología Métrica versión 3, es una aplicación muy completa para la implementación y construcción de sistemas de información, es de gran utilidad en el desarrollo de proyectos de Ingeniería de software, para el presente estudio nos ayudó para mostrar adecuadamente las actividades para la implantación, aceptación y mantenimiento del Sistema de Recaudación Tributaria Municipal. Con la Implantación del SIAF - SP-Rentas-GL se ha incrementado la calidad y el nivel de servicio a los contribuyentes debido al nivel de confiabilidad, exactitud y seguridad de la información, haciéndolo más accesible, completo y confiable.

En consecuencia podemos afirmar que existe correlación positiva media entre las variables analizadas.



CONCLUSIONES

En la presente investigación llegamos a las siguientes conclusiones:

- 1) Se determinó la existencia de un grado de; Correlación positiva media entre el sistema integrado de administración financiera y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017, siendo su coeficiente de correlación de Pearson de 0.523”.
- 2) Se determinó la existencia de un grado de; Correlación negativa muy débil entre el módulo de procesos presupuestario y la productividad laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017, siendo su coeficiente de correlación de Pearson de 0.-129.
- 3) Se determinó la existencia de un grado de; Correlación positiva débil entre el módulo de tesorería y la eficacia laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017, siendo su coeficiente de correlación de Pearson de 0.234
- 4) Se determinó la existencia de un grado de; Correlación positiva media entre el módulo de contabilidad y la eficiencia laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017, siendo su coeficiente de correlación de Pearson de 0.-108.



RECOMENDACIONES

De acuerdo con los resultados de esta investigación, se recomienda hacer lo siguiente:

Primero.- Se sugiere, por las evidencias encontradas, que habiendo una relación positiva media entre la variable sistema integrado de administración financiera y la variable desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017, la concretización de un estudio concienzudo y minucioso que permita una información más profunda respecto al tema debido a que el desempeño laboral y el manejo del sistema integrado de administración financiera conlleva a un desempeño laboral eficiente de los trabajadores. Para ello es importante potenciar el liderazgo en las Instituciones de Hospitales.

Segundo.- Se recomienda a la alta dirección, propiciar cursos, talleres, seminarios, charlas, evaluaciones laborales y capacitación en el manejo del sistema integrado de administración financiera –presupuesto, efecto que se verá reflejado en la productividad laboral de los trabajadores así mismo buscar el compromiso con el trabajo institucional.

Tercero.- Se recomienda a la alta dirección, desarrollar un programa de bienestar e incentivos y cursos talleres de capacitación en el manejo del sistema integrado de administración financiera – tesorería efecto que se verá reflejado en la eficacia laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017.

Cuarto.- Se recomienda a la alta dirección, se sugiere dotar de herramientas necesarias para el en el manejo del sistema integrado de administración financiera – contabilidad efecto que se verá reflejado en la eficiencia laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017. así mismo evitar la rotación de personal capacitado en estas áreas fundamentales.

**BIBLIOGRAFIA**

- Apaza, L. A. (2009). Evaluación Presupuestaria SIAF - SP. AREQUIPA: gsltare.
- Bain, C. J. (2003). Administracion de Personal. Colombia: Ecoe Ediciones.
- Bittell, H. (2000). el proyecto de investigacion. caracas: quiron.
- Chiavenato. (1996:2). Administracion de Recursos Humanos . Mexico: Mcggraw Hill.
- Chiavenato, I. (1985). Introducion ala teoria de la administracion. mexico: trillas.
- D'Alessio, C. (2012). Desempeño y el Clima Organizacional de la Procuradaria General del Estado de Trujillo. Trujillo.
- Dankhe, L. G. (1989). La Comunicación Humana, ciencias sociales. México: McGraw-Hill.
- Fainboim, P. y. (2010). LA Cut. EEUU.
- Hurtado, V. (2007). El Proyecto de Investigacion. Caracas: Quiron.
- HERNANDEZ SAMPIERE, Roberto y otros. (2010). Metodología de la Investigación. Mexico: Mc Graw-Hill.
- Hernández Sampieri, R. (2010). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill/Interamericana Editores S.A. DE C.V.
- Lapeyre, J. (2008). Manual del Sistema Integrado de Administración Financiera - Sector Público. Lima, Perú: gestión pública y desarrollo.
- Merino, J. P. (2013). Definición de presupuesto público. Lima: peruana sa.



PERALES VELARDE, R. (2009). Formalización de Pequeñas y Micro Empresas. Lima: PROMPYME.

ROBBINS, S. P. (2010). ADMINISTRACION. MEXICO: PEARSON.

RUBIO DOMINGUEZ, P. (2006). Introducción a la gestión Empresarial. Madrid - España: INSTITUTO EUROPEO DE GESTION EMPRESARIAL.



ANEXOS




UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO - FILIAL PUERTO MALDONADO

ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVO / CUANTITATIVO	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					95%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95%
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					95%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					95%
5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					95%
6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					95%
7. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.					95%
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					95%
9. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					95%
10. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema					95%
11. PLAUSIBILIDAD	Genera nuevas pautas para construir una teoría					95%
PROMEDIO DE VALORACION CUANTITATIVA						95%

- a) Valoración Cuantitativa: 95%
- b) Valoración Cualitativa: _____
- c) Opinión de Aplicación: PROCEDE SU APLICACION
- Lugar y fecha: _____

Deficiencia: menor o igual 60%
 Regular: 60% a 70%
 Buena: 70% a 80%
 Muy buena: 80% a 90%
 Excelente: 90% a 100%

Firma: 

Nombre: WILIAN QUISPE LAYME

DNI N°: 43378537



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO - FILIAL PUERTO MALDONADO

ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVO / CUANTITATIVO	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				82	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				81	
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				82	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				83	
5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				82	
6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				82	
7. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.				83	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				82	
9. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				81	
10. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema				83	
11. PLAUSIBILIDAD	Genera nuevas pautas para construir una teoría				81	
PROMEDIO DE VALORACION CUANTITATIVA						

- a) Valoración Cuantitativa: 82
- b) Valoración Cualitativa: Muy Buena
- c) Opinión de Aplicación: Proceda Aplicar el Instrumento

Lugar y fecha: _____

<p>Deficiencia: menor o igual 60%</p> <p>Regular: 60% a 70%</p> <p>Buena: 70% a 80%</p> <p>Muy buena: 80% a 90%</p> <p>Excelente: 90% a 100%</p>

Firma:

Nombre: Alexis León Ramírez

DNI N°: 23953493



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO - FILIAL PUERTO MALDONADO

ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVO / CUANTITATIVO	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.			80		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			79		
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			80		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.			80		
5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.			79		
6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.			80		
7. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.			80		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables			79		
9. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.			80		
10. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema			79		
11. PLAUSIBILIDAD	Genera nuevas pautas para construir una teoría			79		
PROMEDIO DE VALORACION CUANTITATIVA						

a) Valoración Cuantitativa: 80

b) Valoración Cualitativa: Buena

c) Opinión de Aplicación: Procede a la aprobación del Instrumento

Lugar y fecha: _____

Deficiencia: menor o igual 60%
Regular: 60% a 70%
Buena: 70% a 80%
Muy buena: 80% a 90%
Excelente: 90% a 100%

Firma: [Firma]
Nombre: Tatyarde Bellido Ascarza
DNI N°: 4000 1616



MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “EL SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA SIAF - SP Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL SANTA ROSA DE PUERTO MALDONADO – 2017” RESPONSABLE: Bach. Hans Jetro Quispe Cerwall				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES / DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF – SP) y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>PE1.- ¿Cuál es la relación entre el módulo de procesos presupuestario y la productividad laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017?</p> <p>PE2.- ¿Cuál es la relación entre el módulo de tesorería y la eficacia laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017?</p> <p>PE3.- ¿Cuál es la relación entre el módulo de contabilidad y la eficiencia laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Establecer la relación del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF – SP) con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>OE1.- Identificar la relación del módulo presupuestario con la productividad laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017.</p> <p>OE2.- Identificar la relación del módulo tesorería con la eficacia laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017.</p> <p>OE3.- Identificar la relación del módulo de contabilidad con la eficiencia laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>HG.- Existe una relación significativa entre el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF – SP) y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017.</p> <p>H0.- No existe una relación significativa entre el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF – SP) y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>HE1: Existe una relación significativa entre el módulo de procesos presupuestario y la productividad laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017.</p> <p>HE2: Existe una relación significativa entre el módulo de tesorería y la eficacia laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017.</p> <p>HE3: Existe una relación significativa entre el módulo de contabilidad y la eficiencia laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017.</p>	<p>VARIABLE DE ESTUDIO 1 (VI)</p> <p>A. INDEPENDIENTE:</p> <p>Sistema Integrado de Administración Financiera</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Módulo de procesos presupuestario ❖ Módulo de Tesorería ❖ Módulo de Contabilidad <p>VARIABLE DE ESTUDIO 2 (VD)</p> <p>B. DEPENDIENTE:</p> <p>Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Productividad Laboral ❖ Eficacia Laboral ❖ Eficiencia Laboral 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Mixta con énfasis Cuantitativo – Correlacional.- porque busca establecer su relación existe entre el SIAF - SP y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Descriptivo - correlacional</p> <p>M = Muestra de estudio X,Y = Variable de estudio r = relación entre variables</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA: La población de estudio y la muestra estará conformada por 48 trabajadores tanto directivos y administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado.</p> <p>TÉCNICASE INSTRUMENTOS DE RECOJODE DATOS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Encuestas 2.- Entrevistas <p>TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Cuestionarios 2.- Lista de preguntas



MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES Y DIMENSIONES

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	N° de Ítems
VARIABLE DE ESTUDIO 1 (VI) A. INDEPENDIENTE: SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA	D1. Módulo de procesos presupuestario	1.1 Formulación presupuestaria de recursos y gastos.	1,2
		1.2 Modificaciones presupuestarias.	2,4
		1.3 Programación de la ejecución presupuestaria.	5,6
		1.4 Evaluación presupuestaria.	7,8
	D2. Módulo de Tesorería:	1.5 Manejo de cuentas únicas de tesoro.	9,10
		1.6 Recursos.	11,12,13
		1.7 Pagos.	14
		1.8 Conciliación bancaria.	15,16
		1.9 Programación financiera de caja.	17
		1.10 Otras operaciones particulares de tesorería.	18,19
	D3. Módulo de Contabilidad:	1.11 Ejecución de presupuesto.	20,21
		1.12 3.2 Fondos rotatorios y caja chica.	22
		1.13 Financiamiento externo.	23
		1.14 Cierre y apertura de ejercicio y conciliación contable.	24,25
		1.15 Consolidación contable.	26,27
VARIABLE DE ESTUDIO 2 (VD) B. DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL	D1. Productividad Laboral:	1.16 Satisfacción laboral.	28,29
		1.17 Capacitación.	30,31
		1.18 Nivel de producción del personal.	32,33
		1.19 Innovación en el desarrollo del trabajo.	34,35
		1.20 Cumplimiento de las metas del trabajador.	35,36
	D2. Eficacia Laboral:	1.21 Percepción del nivel de calidad de trabajo.	37,38
		1.22 Metas logradas.	39,40
		1.23 Cumplimiento de las tareas asignadas.	41,42
		1.24 Conocimientos dentro del puesto de trabajo.	43,44
	D3. Eficiencia Laboral:	1.25 Responsabilidad del personal.	45,46,47
		1.26 Nivel de conocimiento técnico.	48,49
		1.27 Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo.	50
		1.28 Nivel de adaptabilidad del trabajador.	51



**ENCUESTA PARA PERSONAL DEL HOSPITAL SANTA ROSA DE PUERTO
MALDONADO INVOLUCRADO CON EL SISTEMA INTEGRADO DE
ADMINISTRACIÓN FINANCIERA.**

SOBRE: SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA SIAF - SP.

Estimado (a) trabajador del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado:

La presente encuesta es anónima, el cual es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca del Sistema Integrado de Administración Financiera SIAF - SP; Por favor responda con sinceridad.

II. DATOS GENERALES

1) Edad:años

2) Sexo:

M (.....)

F (.....)

3) Grado de Instrucción

a) Primaria

b) Secundaria

c) Técnico

d) Universitario

INSTRUCCIONES:

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de características sobre el Sistema Integrado de Administración Financiera SIAF - SP, cada una de ellas va seguida de dos posibles alternativas de respuesta que debe calificar, marcando una (x) a la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

1) SI

2) NO

**SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA SIAF - SP**

D1. MÓDULO DE PROCESOS PRESUPUESTARIO		SI	NO
1	Cumple con realizar el cuadro de necesidades de su unidad orgánica (dentro de los pazos establecidos por ley) en la fecha establecida	1	2
2	Esta informado de la cadena programática del SIAF - SP	1	2
3	Esta informado usted del plazo para la aprobación del PIA-PIM	1	2
4	Esta informado de las fases del proceso presupuestario que se integran con el SIAF - SP	1	2
5	Esta informado de la importancia del clasificador (Gasto/Ingreso) del SIAF - SP	1	2
6	Esta informado de Ley General de Presupuesto Público	1	2
7	Esta informado de las operaciones de Ingreso del SIAF - SP	1	2
8	Es necesario que se implementen procedimientos para optimizar la ejecución presupuestaria del SIAF - SP	1	2

D2. MODULO DE TESORERÍA		SI	NO
9	Es obligatorio el pago a proveedores mediante al abono a cuentas bancarias	1	2
10	Esta informado de la directivas de tesorería	1	2
11	Se han difundido apropiadamente todos los recursos públicos con los que cuenta el SIAF - SP	1	2
12	El uso masificado del SIAF - SP incide en la optimización de los recursos públicos de las diversas operaciones de las entidades del Estado	1	2
13	Es eficiente la actual asignación de recursos financieros para la implementación integral del SIAF - SP	1	2
14	Esta informado de la calendarización de pagos	1	2
15	Está informado sobre los procedimientos: Apertura, Verificación y Mantenimiento de Cuentas Bancarias	1	2
16	Comprende la importancia de un registro de Cuentas Bancaria	1	2
17	Conoce donde se visualiza los saldos de las asignaciones financieras de recursos determinados	1	2
18	Considera importante efectuar la aprobación de Solicitudes de Certificación	1	2
19	Esta informado sobre los procedimientos a realizar en la Elaboración y registro de planillas de Viáticos en el SIAF - SP	1	2

D3. MODULO DE CONTABILIDAD		SI	NO
20	La implementación del SIAF - SP en las diferentes dependencias del Estado agiliza la contabilización de operaciones financieras	1	2
21	El procesamiento de la información contable y financiera en las entidades públicas del Perú se puede optimizar con la implementación del SIAF - SP	1	2
22	Se ha implementado los procedimientos para la contabilización de las operaciones financieras para el adecuado manejo del SIAF - SP	1	2
23	Ha realizado usted el Registro Contabilización Automática	1	2
24	Comprende los procedimientos: asientos Financieros, Presupuestales y de Cuentas de Estados Financieros	1	2
25	La implementación del SIAF - SP optimiza y reduce tiempos y uso de personal en el registro de la etapa de girado, devengado, compromiso, pagado	1	2
26	Esta informado cuando efectuar los registros Administrativos	1	2
27	Comprende los procedimientos de la afectación presupuestal	1	2

Fuente: Elaboración Propia



**UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO FILIALPUERTOMALDONADO
ENCUESTA PARA PERSONAL DEL HOSPITAL SANTA ROSA DE PUERTO
MALDONADO IMPLICADOS CON EL DESEMPEÑO LABORAL**

SOBRE: Desempeño Laboral

Estimado (a) trabajador del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado:

La presente encuesta es anónima, el cual es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca del Desempeño Laboral; Por favor responda con sinceridad.

II. DATOS GENERALES

4) Edad:años

5) Sexo:

M (.....)

F(.....)

6) Grado de Instrucción

a) Primaria

b) Secundaria

c) Técnico

d) Universitario

INSTRUCCIONES:

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de características sobre el Sistema Integrado de Administración Financiera SIAF - SP, cada una de ellas va seguida de dos posibles alternativas de respuesta que debe calificar, marcando una (x) a la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

1) SI

2) NO



DESEMPEÑO LABORAL

D1. PRODUCTIVIDAD LABORAL		SI	NO
28	Recibe algún tipo de incentivo cuando su desempeño laboral es bueno	1	2
29	La motivación que brinda el Hospital Santa Rosa favorece su desempeño laboral	1	2
30	Considera que la capacitación que le brinda el Hospital Santa Rosa es la adecuada para desempeñarse de mejor manera	1	2
31	El Hospital Santa Rosa utiliza la herramienta apropiada para poder saber el desempeño de mis actividades	1	2
32	Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad	1	2
33	Logra eficientemente las tareas asignadas	1	2
34	El Hospital Santa Rosa promueve la búsqueda de alternativas para adecuar y mejorar los procesos productivos y técnicos para el desarrollo institucional	1	2
35	Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización	1	2
36	Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización	1	2

D2. EFICACIA LABORAL		SI	NO
37	El ambiente de trabajo donde labora es el adecuado para trabajar	1	2
38	Cuando finalizan el año fiscal llegan a alcanzar los objetivos de la entidad	1	2
39	La evaluación del desempeño laboral ayuda a mejorar sus debilidades laborales	1	2
40	Usted cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos	1	2
41	Sabe con exactitud qué criterios califica la evaluación de desempeño para poder conocer el resultado de su trabajo.	1	2
42	Usted cumple con las tareas asignadas	1	2
43	Se encuentran bien definidas sus funciones laborales	1	2
44	Usted conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo	1	2

D3. EFICIENCIA LABORAL		SI	NO
45	Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional	1	2
46	El personal cumplen con su Planificación Diaria asignada	1	2
47	El personal emplea estrategias para un mejor aprendizaje	1	2
48	El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo	1	2
49	Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo	1	2
50	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno	1	2
51	Usted cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo	1	2

Elaboración: Propia

MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!!!