



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y

CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



Tesis:

**APLICACIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN
FINANCIERA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAYOPATA, 2021.**

Línea de investigación: Contabilidad Publica

Presentado por:

Bach. Juan De Dios Quispe Apaza

(CODIGO ORCID: 0009-0006-2322-7728)

Bach. Roxana Cárdenas Quispe

(CODIGO ORCID: 0009-0008-5832-7491)

Para optar al título profesional de Contador publico

Asesor:

Mg. CPCC. Nolberto Pro Meza

(CODIGO ORCID: 0000-0002-6383-3216)

**CUSCO – PERÚ
2023**



METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Bach. Juan de Dios Quispe Apaza
Número de documento de identidad	47213584
URL de Orcid	https://orcid.org/0009-0006-2322-7728
Datos del autor	
Nombres y apellidos	Bach. Roxana Cárdenas Quispe
Número de documento de identidad	46384649
URL de Orcid	https://orcid.org/0009-0008-5832-7491
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Mg. CPCC. Nolberto Pro Meza
Número de documento de identidad	25008969
URL de Orcid	https://orcid.org/0000-0002-6383-3216
Datos del jurado	
Presidente del jurado (jurado 1)	
Nombres y apellidos	Dra. María Antonieta Olivares Torre
Número de documento de identidad	23834098
Jurado 2	
Nombres y apellidos	Mg. Darcy Augusto Jurado Rivera
Número de documento de identidad	42201045
Jurado 3	
Nombres y apellidos	Mg. Edwin Isidro Flores Ortega
Número de documento de identidad	80025020
Jurado 4	
Nombres y apellidos	Mg. Jorge Luis Chávez Salas
Número de documento de identidad	40648058
Datos de la investigación	
Línea de investigación de la Escuela Profesional	Contabilidad Publica



REPORTE DE TURNITIN

APLICACIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAYOPATA, 2021

por ROXANA CARDENAS QUISPE

Fecha de entrega: 05-feb-2024 09:35a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2286949928

Nombre del archivo: TESIS_FINAL_JUAN_Y_ROXANA.pdf (1.54M)

Total de palabras: 29646

Total de caracteres: 170154

MAG CPC NOLBERTO PRO MEZA
ASESOR DE TESIS - DOCENTE CONTRATADO



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



Tesis:

**APLICACIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN
FINANCIERA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAYOPATA, 2021.**

Línea de investigación: Contabilidad Pública

Presentado por:

Bach. Juan De Dios Quispe Apaza
(CODIGO ORCID: 0009-0006-2322-7728)

Bach. Roxana Cárdenas Quispe
(CODIGO ORCID: 0009-0008-5832-7491)

Para optar al título profesional de Contador público

Asesor:

Mg. CPCC. Nolberto Pro Meza
(CODIGO ORCID: 0000-0002-6383-3216)

CUSCO – PERÚ

2023

MAG CPC NOLBERTO PRO MEZA
ASESOR DE TESIS - DOCENTE CONTRATADO



APLICACIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAYOPATA, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

3%

2

[Submitted to Universidad Andina del Cusco](#)

Trabajo del estudiante

3%

3

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

3%

4

repositorio.uandina.edu.pe

Fuente de Internet

2%

5

repositorio.usanpedro.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

[Submitted to Universidad Cesar Vallejo](#)

Trabajo del estudiante

1%

7

[Submitted to Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD, UNAD](#)

Trabajo del estudiante

1%

8

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

1%

MAG CPC NOLBERTO PRO MEZA
ASESOR DE TESIS - DOCENTE CONTRATADO



98

archive.org

Fuente de Internet

< 1 %

99

alicia.concytec.gob.pe

Fuente de Internet

< 1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Activo

MAG CPC NOLBERTO PRO MEZA
ASESOR DE TESIS - DOCENTE CONTRATADO



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: ROXANA CARDENAS QUISPE
 Título del ejercicio: Trabajos
 Título de la entrega: APLICACIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓ...
 Nombre del archivo: TESIS_FINAL_JUAN_Y_ROXANA.pdf
 Tamaño del archivo: 1.54M
 Total páginas: 131
 Total de palabras: 29,646
 Total de caracteres: 170,154
 Fecha de entrega: 05-feb.-2024 09:35a. m. (UTC-0500)
 Identificador de la entre... 2286949928



MAG CPC NOLBERTO PRO MEZA
 ASESOR DE TESIS - DOCENTE CONTRATADO



PRESENTACIÓN

Señor Decano de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Andina del Cusco.

Señores Miembros del jurado:

Con el propósito de cumplir con el Reglamento Específico de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, presento a vuestra consideración la investigación intitulada: **“Aplicación del Sistema Integrado de Administración Financiera y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Huayopata, 2021”**.

Este trabajo se realiza con la finalidad de optar al título profesional de Contador Público. Para su elaboración, hemos aplicado los conocimientos obtenidos durante nuestra formación profesional en las aulas, así como durante las prácticas preprofesionales en el sector privado y público.

Atentamente:

Bach. Quispe Apaza, Juan de Dios

Bach. Cárdenas Quispe, Roxana



AGRADECIMIENTOS

Mi sincero agradecimiento a la Municipalidad Distrital de Huayopata, gerentes y cada servidor, quienes hicieron factible la ejecución de esta investigación.

Agradezco a quienes me brindaron apoyo y comprensión desde el seno familiar, asimismo al Mg. CPC. Nolberto Pro Meza, asesor, que con su conocimiento y experiencia guía todo el proceso de la pesquisa investigativa.

Bach. Quispe Apaza, Juan de Dios

Agradezco de todo corazón a mi hermano Roxner por su apoyo económico y emocional me ha permitido conseguir mis anhelos y metas.

También, agradezco a mis padres por estar al pendiente de mí y a todos los docentes que me enseñaron con paciencia y empatía.

Especialmente mi gratitud al Mg. Nolberto Pro, asesor, quien ha estado presente desde el inicio, compartiendo su experiencia académica y motivándome para seguir adelante.

Bach. Cárdenas Quispe, Roxana



DEDICATORIA

Ofrezco esta investigación a mis patriarcas Agustín y Salome por su afecto, dedicación y apoyo, que siempre estuvieron presentes, incluso en los momentos más difíciles; a mi querida esposa Yesica y a mis hijos Joan y Liam, por motivarme a seguir superándome a pesar de las dificultades.

Bach. Quispe Apaza, Juan de Dios

Quiero dedicar mi tesis al pequeñín más hermoso, Salvatore, por ser mi motivación, quien es dueño de mi tiempo y dedicación y siempre está allí para mí y yo para él.

A mí, por no dejar mis anhelos atrás, por el esfuerzo y la motivación que me ayudaron a alcanzar una meta que ahora puedo disfrutar.

Bach. Cárdenas Quispe, Roxana



ÍNDICE

METADATOS.....	ii
REPORTE DE TURNITIN.....	iii
PRESENTACIÓN.....	viii
AGRADECIMIENTOS	ix
DEDICATORIA	x
ÍNDICE.....	xi
ÍNDICE DE TABLAS	xv
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xvii
RESUMEN	xviii
ABSTRACT.....	xix
CAPITULO I INTRODUCCIÓN	1
1.1. Planteamiento del Problema.....	1
1.2. Formulación de Problema.....	2
1.2.1. Problema General	2
1.2.2. Problemas Específicos	2
1.3. Justificación.....	3
1.3.1. Conveniencia.....	3
1.3.2. Relevancia Social	3
1.3.3. Implicancias Practicas	3
1.3.4. Valor Teórico	3
1.3.5. Utilidad Metodológica	4
1.4. Objetivos de Investigación	4



1.4.1. Objetivo General.....	4
1.4.2. Objetivos Específicos	4
1.5. Delimitación del Estudio	4
1.5.1. Delimitación Espacial.....	4
1.5.2. Delimitación Temporal	4
1.6. Línea de Investigación.....	5
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	6
2.1. Antecedentes del Estudio	6
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	6
2.1.2. Antecedentes Nacionales	9
2.1.3. Antecedentes Locales	12
2.2. Bases Legales	14
2.3. Bases Teóricas.....	14
2.3.1. Sistema Integrado de Administración Financiera	14
2.3.2. Desempeño Laboral	17
2.3.3. Municipalidad Distrital De Huayopata (MDH)	18
2.3.4. Módulo Administrativo	18
2.3.5. Módulo de Proceso Presupuestario	19
2.3.6. Módulo Contable	19
2.3.7. Características Individuales	19
2.3.8. Comportamiento Laboral	20
2.3.9. Productividad Laboral	20
2.4. Marco Conceptual	21
2.4.1. Calidad de Trabajo	21
2.4.2. Cantidad de Trabajo	21
2.4.3. Compromiso	22



2.4.4. Comunicación.....	22
2.4.5. Empatía.....	22
2.4.6. Facilidad para Aprender	23
2.4.7. Formulación Presupuestaria.....	23
2.4.8. Modificaciones Presupuestarias	23
2.4.9. Presentación Personal.....	24
2.4.10. Registro de Compromiso Anual y Mensual.....	24
2.4.11. Registro de Devengado	24
2.4.12. Registro de Girado y Pagado.....	24
2.4.13. Registro de Pagado	25
2.4.14. Relaciones Interpersonales	25
2.4.15. Satisfacción Laboral	25
2.4.16. Toma de Decisiones	26
2.5. Hipótesis.....	26
2.5.1. Hipótesis General	26
2.5.2. Hipótesis Específicas.....	26
2.6. Variable	26
2.6.1. Identificación de Variables	26
2.6.2. Operacionalización de Variables.....	26
CAPITULO III: DISEÑO METODOLÓGICO.....	29
3.1. Enfoque de Investigación	29
3.2. Alcance del Estudio	29
3.3. Diseño de Investigación.....	29
3.4. Población y Muestra	30
3.4.1. Población.....	30
3.4.2. Muestra	30



3.5.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	31
3.5.1.	Técnicas	31
3.5.2.	Instrumentos.....	31
3.6.	Validez y Confiabilidad de Instrumentos	32
3.7.	Procesamiento de Datos	32
CAPITULO IV: RESULTADOS		33
4.1.	Resultados Respecto a los Objetivos Específicos	41
4.1.1.	Resultados del Objetivo Específicos 1	41
4.1.2.	Resultados del Objetivo Específico 2.....	54
4.1.3.	Resultados de Objetivo Específico 3	59
4.2.	Resultado del Objetivo General	64
CAPITULO V: DISCUSIÓN		86
5.1.	Descripción de los Hallazgos más Relevantes y Significativos	86
5.2.	Limitaciones de Estudio.....	88
5.3.	Comparación Crítica con la Literatura Existente	88
5.4.	Implicancias del Estudio	91
5.5.	Aporte de la Investigación.....	91
CONCLUSIONES		92
RECOMENDACIONES.....		95
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		97
APÉNDICES.....		102



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de Rangos del Nivel de Aplicación del SIAF-SP.....	33
Tabla 2 Matriz de Rangos del Nivel de Desempeño Laboral	34
Tabla 3 Distribución de los ítems del Cuestionario	34
Tabla 4 Descripción de la Baremación y escala de interpretación de la variable Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público	36
Tabla 5 Descripción de la Baremación y escala de interpretación de la variable Desempeño Laboral	36
Tabla 6 Validación del cuestionario por expertos y el porcentaje de valoración.	37
Tabla 7 Estadísticas de fiabilidad con el alfa de Cronbach.....	38
Tabla 8 Prueba de la normalidad de las variables	39
Tabla 9 Grado de correlaciones “Rho de Spearman”.	40
Tabla 10 Resultados de la Dimensión Módulo Administrativo.....	41
Tabla 11 Resultados de la Dimensión Características Individuales	43
Tabla 12 Resultados de la Dimensión Comportamiento Laboral	44
Tabla 13 Resultados de la Dimensión Productividad Laboral.....	45
Tabla 14 Resultados de la Dimensión Módulo Administrativo-Encuesta Aplicada.....	47
Tabla 15 Resultados de la dimensión Características Individuales-Encuesta Aplicada	48
Tabla 16 Resultados de la Dimensión Comportamiento Laboral-Encuesta Aplicada	50
Tabla 17 Resultados de la Dimensión Productividad Laboral-Encuesta Aplicada.....	51
Tabla 18 Correlaciones entre Módulo Administrativo y Desempeño Laboral	53
Tabla 19 Resultados de la Dimensión Módulo de Proceso Presupuestario	55
Tabla 20 Resultados de la Dimensión Módulo de Proceso Presupuestario-Encuesta Aplicada..	56



Tabla 21 Correlaciones entre Módulo de Proceso Presupuestario y Desempeño Laboral	58
Tabla 22 Resultados de la Dimensión Módulo Contable.....	59
Tabla 23 Resultados de la Dimensión Módulo Contable-Encuesta Aplicada	61
Tabla 24 Correlaciones entre Módulo Contable y el Desempeño Laboral	62
Tabla 25 Resultado de las Dimensiones de la Primera Variable	64
Tabla 26 Resultados de las Dimensiones de la Variable Desempeño Laboral	64
Tabla 27 Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público.....	65
Tabla 28 Dimensiones de la variable Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público	67
Tabla 29 Comparación promedio de las dimensiones de la variable Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público	68
Tabla 30 Desempeño laboral.....	70
Tabla 31 Dimensiones de la variable desempeño laboral	71
Tabla 32 Comparación Promedio de las Dimensiones de la Variable Desempeño Laboral.....	73
Tabla 33 Correlación entre el Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público y el Desempeño Laboral	74
Tabla 34 Consulta de Ejecución del gasto periodo 2021	75
Tabla 35 Incidencias en el SIAF-SP, Municipalidad Distrital de Huayopata en el año 2021	77



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Resultados de la Dimensión Módulo Administrativo-Encuesta Aplicada	47
Figura 2 Resultados de la Dimensión Características Individuales-Encuesta Aplicada.....	49
Figura 3 Resultados de la Dimensión Comportamiento Laboral-Encuesta Aplicada	50
Figura 4 Resultados de la Dimensión Productividad Laboral-Encuesta Aplicada	52
Figura 5 Resultados de la Dimensión Módulo de Proceso Presupuestario-Encuesta Aplicada ..	57
Figura 6 Resultados de la Dimensión Módulo Contable-Encuesta Aplicada.....	61
Figura 7 Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público	66
Figura 8 Dimensiones de la variable Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público	67
Figura 9 Comparación Promedio de las Dimensiones de la Variable Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público	69
Figura 10 Desempeño laboral	70
Figura 11 Dimensiones de la Variable Desempeño Laboral	72



RESUMEN

El objetivo de la presente pesquisa investigativa es determinar la relación entre la Aplicación del Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público y el Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huayopata durante el año 2021. El estudio es básico con enfoque cuantitativo, alcance descriptivo correlacional, diseño no experimental, es decir sin manipulación de variables, y se basa en una muestra de 20 servidores municipales de la Municipalidad Distrital de Huayopata que están involucrados en el uso del SIAF. Utilizamos un cuestionario compuesto por 15 interrogantes por variable, correspondiente a 6 dimensiones y sus respectivos indicadores, asimismo, se utilizó la ficha de análisis documental.

Los hallazgos muestran que existe una correlación entre el Módulo Administrativo y el Desempeño laboral, con un grado de correlación moderadamente positiva de 0.550 según el coeficiente de correlación de RHO de Spearman. De manera similar, se identificó una asociación alta positiva de 0.616 entre el Módulo de Proceso Presupuestario y el Desempeño laboral. Además, se halló una correspondencia directa y moderada de 0.544 entre el Módulo Contable y el desempeño laboral.

Finalmente se determinó que existe una relación significativa entre el SiAF y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación alta de 0,622 (62.2%) según el cuadro de interpretación de "Rho de Spearman". esto significa que a medida que mejora la aplicación del Sistema Integrado de Administración Financiera, se observa un mejor desempeño de los trabajadores en el ámbito administrativo, lo cual tiene una optimización del funcionamiento generalizado del organismo gubernamental y mejora los resultados conseguidos.

Palabras Claves: Sistema Integrado de Administración Financiera, SIAF, desempeño laboral y productividad.



ABSTRACT

The objective of this investigative research is to determine the relationship between the Application of the Integrated Financial Administration System of the Public Sector and Work Performance in the District Municipality of Huayopata during the year 2021. The study is basic with a quantitative approach, correlational descriptive scope, non-experimental design, that is, without manipulation of variables, and is based on a sample of 20 municipal servants from the District Municipality of Huayopata who are involved in the use of the SIAF. We used a questionnaire composed of 15 questions per variable, corresponding to 6 dimensions and their respective indicators. Likewise, the documentary analysis form was used.

The findings show that there is a correlation between the Administrative Module and Job Performance, with a moderately positive degree of correlation of 0.550 according to Spearman's RHO correlation coefficient. Similarly, a high positive association of 0.616 was identified between the Budget Process Module and Job Performance. Furthermore, a direct and moderate correspondence of 0.544 was found between the Accounting Module and job performance.

Finally, it was determined that there is a significant relationship between SiAF and job performance, with a high correlation coefficient of 0.622 (62.2%) according to the "Spearman's Rho" interpretation table. This means that as the application of the Integrated Financial Administration System improves, better performance of workers in the administrative field is observed, which optimizes the general functioning of the government agency and improves the results achieved.

Keywords: Integrated Financial Management System, SIAF, work performance and productivity.



CAPITULO I INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

En 1970 Brasil y Ecuador inician la transformación en sus sistemas de administración financiera con la finalidad de convertir las políticas fiscales en responsables y mejorar la utilidad de la inversión estatal. Transformaciones que devinieron en el Sistema Integral de Administración Financiera (SIAF) que incorpora módulos de gestión y evaluación para promover un mayor desempeño en el sector estatal con perspectiva fortalecedora de la correspondencia entre los presupuestos y los productos logrados, es decir, el SIAF busca una óptima gestión operativa, transparencia, rendición de cuentas y solvencia fiscal, generando continuamente información confiable, a tiempo y relevante para favorecer una gestión eficaz y acertada. (Uña, 2012). En los últimos años se está viviendo un creciente avance tecnológico a nivel mundial, con repercusión en el sector público peruano que experimenta algunos avances tecnológicos para tener mayor cobertura en menor tiempo de la gestión presupuestal y a la vez también poder almacenar dicha información en un solo sistema, obteniendo así el Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público (SIAF-SP).

El empleo del SIAF-SP facilita el ingreso a la información presupuestal de los diferentes niveles de gestión y fiscalizar los gastos realizados según la información del sistema; pero esta información no refleja necesariamente la realidad de las actividades económicas, porque de un tiempo atrás a la actualidad en la Municipalidad Distrital de Huayopata, se observan ciertas características que van en contra de la eficiencia y el correcto manejo del SIAF-SP en muchos casos las personas que operativizan dicha información poseen conocimiento insuficiente de tecnologías digitales, producto de las rotaciones de personal



especializado en cada cambio gobierno local o carecen de asistencia técnica, dificultades que influye en su desempeño laboral.

Estos problemas perjudican a la gestión eficaz y acertada para el sector y son caldo de cultivo para la corrupción. Efecto por el cual el servicio del SIAF-SP es considerado como deficiente en cuanto a resultados satisfactorios para la población distrital.

En la presente investigación logramos obtener datos que permitieron conocer más de cerca la dinámica de trabajo, capacidades y comportamientos de las personas en los cargos administrativos relacionados al SIAF, información que será de mucha utilidad para que la entidad edil tome iniciativas para mejorar los puntos críticos donde hay mayores debilidades o errores en el área de SIAF-SP.

A su vez dicha información obtenida puede servir de referencia para que las demás autoridades de distritos aledaños o a nivel nacional puedan tomarlos en cuenta.

1.2. Formulación de Problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación de la Aplicación del Sistema Integrado de Administración Financiera del sector público y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huayopata, 2021?

1.2.2. Problemas Específicos

- 1) ¿Cuál es la relación del Módulo Administrativo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huayopata, 2021?
- 2) ¿Cuál es la relación del Módulo de Proceso Presupuestario y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huayopata, 2021?



3) ¿Cuál es la relación del Módulo Contable y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huayopata, 2021?

1.3. Justificación

1.3.1. Conveniencia

El conocimiento de la situación de los integrantes de la administración edil sobre la aplicación del SIAF servirá para mejorar las deficiencias en el empleo del sistema, que a su vez redundará en una mejor administración y un mejor servicio a la comunidad.

1.3.2. Relevancia Social

Este trabajo investigativo es trascendental para la comunidad porque la información obtenida permitirá buscar la implementación de metodologías que ayuden a seleccionar o capacitar al personal del área correspondiente para el uso óptimo del SIAF, acción que ayuda a cumplir con solvencia los proyectos del organismo gubernamental para el progreso de la colectividad.

1.3.3. Implicancias Prácticas

Los hallazgos y sugerencias de este trabajo ayudarán a reducir los tiempos de los trámites en la municipalidad y tener mejores resultados de los objetivos institucionales al concluir un período de gestión.

1.3.4. Valor Teórico

Las sugerencias surgidas de este trabajo investigativo podrán ser aplicadas en muchas instituciones públicas e incluso privadas, porque se podrá verificar que el desconocimiento de las funciones de un puesto de trabajo perjudica a muchos si no es toda una población.



1.3.5. Utilidad Metodológica

Los instrumentos generados durante la realización del estudio servirán para aplicar en investigaciones similares en la región o el país con presupuestos y geografías semejantes.

1.4. Objetivos de Investigación

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación de la Aplicación del Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huayopata, 2021.

1.4.2. Objetivos Específicos

- 1) Determinar la relación del Módulo Administrativo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huayopata, 2021.
- 2) Determinar la relación del Módulo de Proceso Presupuestario y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huayopata, 2021.
- 3) Determinar la relación del Módulo Contable y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huayopata, 2021.

1.5. Delimitación del Estudio

1.5.1. Delimitación Espacial

El estudio investigativo fue realizado en la Municipalidad Distrital de Huayopata, provincia de La Convención, departamento del Cusco.

1.5.2. Delimitación Temporal

El estudio investigativo fue realizado en el transcurso del año 2021, con información recopilada de la institución edil con los permisos correspondientes.



1.6. Línea de Investigación

La línea de investigación es la Contabilidad Pública, asimismo, se enmarca en la sub línea de investigación Contabilidad del Sector Público Nacional, de acuerdo a las líneas de investigación aprobados para la Escuela Profesional de Contabilidad.



CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del Estudio

2.1.1. *Antecedentes Internacionales*

Antecedente 1. López Chiquito, M. C. (2015) en el estudio de posgrado “Propuesta de un Plan Estratégico de Comunicación del Sistema de Gestión Financiera Pública (e-SIGEF) para la Dirección General de Aviación (DGAC) de la Ciudad de Guayaquil”, el fin fue analizar la relación entre el nivel de conocimiento de los usuarios del sistema e-SIGEF y la eficiencia de los procesos administrativos y financieros fue estudiada a través de una investigación proyectiva, inductivo-deductivo, con diseño de investigación de campo y bibliográfica y tipo proyectiva. Resultados obtenidos: Los encuestados y entrevistados tienen conocimientos financieros, ofimática y operan maquinaria tecnológica; Declararon que es necesario el reentrenamiento en el uso del Sistema e-SIGEF por que el cambio constante de las normativas sobre el aplicativo atrasa el registro de los datos que genera demoras en los procesos administrativos y financieros y las dependencias de asignaciones financieras presentan conflictos para cumplir los planes de trabajo. Las conclusiones son: Una mayoría de los encuestados desconocen las funciones del sistema en su totalidad y utilizan sólo una fracción, ocasionando retardo en el registro de datos que retrasa el proceso administrativo por lo cual se requiere reformulación de procesos internos; Existe relación entre conocimiento y resultados. Un plan estratégico para mejorar el conocimiento a fin de ingresar información a tiempo al sistema nacional e-SIGEF, mejoraría los procesos administrativos.

El e-SIGEF de Ecuador es el equivalente a SIAF-SP peruano, ambos sistemas están implementados por módulos semejantes y monitoreados, cuya función principal es brindar información para tomar decisiones oportunas.



Antecedente 2. Quezada Rodríguez et al. (2020) en el estudio investigativo “Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público”, en la Universidad de Católica de Cuenca, con el fin de evaluar cómo el trabajo en equipo y la comunicación afectan el desempeño laboral en el Municipio de Girón. Investigación descriptiva no experimental. Los resultados obtenidos son: El 93,6% piden mejorar los equipos de trabajo en el sector público. El 65,4% de los participantes considera que están comprometidos con la institución, mientras que el 51,3% afirma que el personal municipal logra cumplir los objetivos establecidos.

Arribaron a las conclusiones: La institución requiere una valoración de trabajo de 360° que ayudará a valorar las capacidades y un desempeño global; Los datos y puntuaciones de todos los niveles administrativos permitirán identificar fortalezas y debilidades de cada participante examinado dentro de sus actividades para reforzarlas y elevar su capacidad y productividad. La evaluación posibilitará la creación de programas de formación y planes de sucesión de corto plazo. El evaluado recibirá comentarios para aumentar su desempeño y actitud con miras a lograr los objetivos institucionales.

La falta de equipos de trabajo entrenados perjudica a los diferentes niveles jerárquicos con el consiguiente perjuicio del estado.

Antecedente 3. Navarrete Villota M.J (2018) en la investigación “La Capacitación del Personal y el Desempeño Laboral”, con el fin de analizar la repercusión de la profesionalización en el rendimiento laboral. El método empleado fue mixto, investigación de campo y revisión bibliográfica-documental, con nivel descriptivo. Verificó que la mayoría del personal integran personas de 31 a 40 años (42%) y por jóvenes de 18 a 30 años (33%). De los encuestados un 94% afirmó que la capacitación continua brinda estabilidad y seguridad



en el cumplimiento de sus funciones. El 73% de los que respondieron dijo que recibió una capacitación baja en la organización y un 68% se definió por una capacitación frecuente mientras que el 83% afirmó que una capacitación ayuda conquistar objetivos de la entidad y que ésta debe ser en modalidad presencial (65%). Asimismo, el 67% expresó que el desempeño laboral se sitúa de regular a bueno y sólo el 25% refirió que se encuentra entre muy bueno y excelente. Por lo tanto, es necesario implementar un completo plan de capacitación que aborde de manera integral la mejora del rendimiento laboral, centrándose en temas especializados. En consecuencia, podemos concluir que el rango de competitividad y rendimiento laboral está estrechamente relacionado con la continua capacitación en áreas específicas, así como el crecimiento personal y profesional de todos los integrantes de la institución.

Antecedente 4. Rojas Santos, Francisco Javier (2018) en la tesis “Capacitación y desempeño laboral”. Con el fin investigar la relación entre la capacitación y el rendimiento laboral utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo. Se encontró que el 95 de 100 de los participantes opinó que la formación afecta positivamente en el trabajo, mientras que el 92% afirmó que la formación es fundamental para alcanzar las proyecciones de la empresa. Las conclusiones a las que arriba son: La formación constante Influye en el cumplimiento del trabajo. No existe un plan de capacitación de crecimiento personal, profesional y técnico; La capacitación está definida por una emergencia o un producto defectuoso.

Asumimos, que los lineamientos de misión y visión de la empresa de una empresa competitiva e innovadora están ausentes en la organización de esta investigación, dado el caso



que la capacitación, un elemento vital para cumplir los objetivos y metas institucionales está dejado al azar.

Antecedente 5. Guevara Piedra y Carrillo Brito (2020) en la tesis “*Modelo de Gestión Pública y Desempeño Laboral: Caso de un Municipio de Ecuador*”, buscando analizar la eficacia laboral en función al nivel motivacional de los individuos estudiados. Este estudio es de naturaleza no experimental transaccional, descriptivo, fortalecido mediante la observación de datos textuales, técnicas lexicométricas del método de Reinert o ALCESTE. Arribó a los resultados: Los encuestados en un 39% expresa que desconocen el significado de motivación para el desempeño laboral. El 77% afirma desconocer cómo se está motivando a los servidores. El 70% de los encuestados refieren tener conocimiento sobre el trabajo en equipo y la fortaleza dentro de la institución. Concluyendo que hay una correspondencia inmediata entre la motivación y el rendimiento en el trabajo. Un personal motivado está más ligado con el trabajo y se refleja en el compromiso y rendimiento. Un servidor motivado, realiza sus deberes con mayor eficacia. Los alcaldes luego de contratar al personal que trabajará para la comunidad, deben buscar motivar constantemente a todo el personal, dado el caso que constituye una gran oportunidad para conquistar ventajas para el logro de sus objetivos como gobierno local.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Antecedente 1. (Morales Chávez, 2019) En la investigación “*Conocimiento del Uso del Sistema Integrado de Administración Financiera y el Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, Huánuco, 2018*”, presentado en la Universidad de Huánuco para lograr el título profesional de contador público. Estudio con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental de tipo



transversal; con una población y muestra de 14 funcionarios del municipio de Santa María del Valle; arribando a los resultados: El SIAF muestra una relación positiva con el desempeño laboral, entonces el SIAF con una dirección apropiada servirá para una gestión altamente productiva en cada área vinculada, con el consiguiente mejoramiento en el trabajo laboral de los actores de la organización; Los trabajadores encargados del sistema, requieren capacitación continua en el manejo de presupuesto y afines encaminados a lograr las metas y objetivos institucionales. Las conclusiones a los que arriba son: Determinó la existencia de la relación del conocimiento de las funciones del Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público y desempeño laboral; Halló una relación del conocimiento de las funciones del módulo de proceso presupuestario y desempeño laboral; Encontró una relación significativa del conocimiento de las funciones del módulo administrativo y desempeño laboral.

Antecedente 2. Crosby Tueros, S. (2017) en la investigación de posgrado “Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios (UNAMAD), 2017”, cuyo objetivo de este estudio fue investigar la conexión entre el sistema integrado de administración financiera y el rendimiento laboral de los empleados administrativos en la institución. Con un enfoque descriptivo-correlacional, diseño sin alteración de variables y transversal. Los participantes fueron los 45 administrativos de la UNAMAD y la muestra fue censal. Los resultados hallados son: El 66.7% de los participantes anotaron que tienen un dominio mediano del SIAF. El 66.7% de los encuestados aseguró estar en un nivel regular de desempeño laboral. Entre sus conclusiones menciona los siguientes: reveló que se encontró un nivel moderado de correlación positiva del 62.5% entre el SIAF-



SP y el rendimiento laboral.; Las competencias personales de los intervinientes influyen en la gerencia institucional; El desempeño laboral óptimo es el producto de constante capacitación, ambiente laboral propicio, autoestima y otros.

Antecedente 3. Quispe Cerwall, H.J. (2017) en la tesis “El Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público (SIAF-SP) y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017”, el propósito de dicho estudio fue determinar la correspondencia entre el SIAF-SP y el rendimiento laboral de los empleados de la administración en el año 2017. Esta investigación se realizó utilizando un enfoque mixto y un diseño correlacional-descriptivo. La población y muestra consistieron en los 48 servidores. Los hallazgos fueron: Para la variable SIAF-SP, el 92% de los encuestados revelaron estar capacitados en el Módulo de Proceso Presupuestario. El 73% expresó tener solvencia en el Módulo de Tesorería. El 89% aseguró poseer dominio del Módulo de Contabilidad; Para la variable Desempeño Laboral, el 94% expresó tener buena Productividad Laboral. El 94% manifestó poseer Eficacia y Eficiencia Laboral. Las conclusiones fueron que, existe una correlación moderadamente positiva entre el SIAF-SP y el rendimiento laboral, donde el Módulo de Proceso Presupuestarios tiene una correlación muy débil y negativa con la productividad laboral de los trabajadores administrativos, mientras que el Módulo de Tesorería tiene una correlación débilmente positiva con la eficacia laboral de los empleados estatales del organismo gubernamental.

Antecedente 4. Villar Heredia, Nilton César (2021) en la investigación “Nivel de conocimiento en el manejo del SIAF en la oficina subregional Parinacochas, 2019”, cuyo fin es adquirir información sobre el grado de conocimiento del personal en el uso del SIAF y empleando el enfoque cuantitativo y nivel descriptivo. Algunos resultados fueron: El 50%



informó poseer una alta comprensión de la fase Compromiso; El 75% afirmó tener un grado alto de información sobre la fase Devengado; El 50% manifestó un dominio alto de la fase Girado; El 50% expresó que casi siempre reciben bienes con documentación de sustento; Confirmaron revisar al recibir bienes y servicios en el SIAF el 25% casi siempre y el 25% a veces.

Llegando a la conclusión que el 75% de los informantes manifestaron discernimiento elevado en el empleo del SIAF.

Resumiendo, del estudio podemos deducir que existen deficiencias en el dominio y empleo del SIAF por parte de los empleados que entorpecen la correcta y oportuna administración institucional, por tanto, amerita capacitación al personal operativo y jefe de área para lograr tanto los objetivos como las metas planificadas.

2.1.3. Antecedentes Locales

Antecedente 1. (Llaique Huachaca & Chelqquetuma Condori, 2020), en la tesis “Situación de la Aplicación del Sistema Integrado de Gestión Administrativa - SIGA en las Unidades Ejecutoras de la Provincia de Canchis - Sicuani, 2018”; con el propósito de examinar el estado de implementación del SIGA en las UEs, se realizó una investigación de naturaleza básica, cuantitativa, diseño sin alteración de variables y transversal, con carácter descriptivo. Los hallazgos fueron: las UEs aplican adecuadamente el SIGA, sin embargo, registran falta de capacitación, ausencia de soporte del sistema que les permita solucionar algunos problemas y la actualización del programa. Arribaron a la conclusión: Que el software estatal SIGA de las unidades ejecutoras (UEs) de Canchis es bueno, aplicándose en un 96% en la Unidad Ejecutiva 401, en un 93% en la Unidad Ejecutiva 409 y finalmente en



un 88% en la Unidad Ejecutiva 302 en cuanto se refiere a los módulos de logística, patrimonio y tesorería.

Antecedente 2. Tunque Yanqui, L. y Mejía Mendoza, F. J. (2019) “El Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF-SP) y su Impacto en la Gestión Presupuestal de la Municipalidad Distrital de Huayopata – La Convención, Región Cusco, 2017”, con el fin de evaluar si el SIAF-SP afecta a la gestión presupuestaria de ingresos y gastos de la Municipalidad Distrital de Huayopata, se realizó una investigación de tipo básico. El enfoque descriptivo fue utilizado para describir la situación actual y el diseño sin manipulación de variables. En los resultados, la totalidad de los encuestados afirmaron que la innovación del Estado podría mejorar la administración de la información a través del uso del SIAF-SP, siendo que éste dinamiza la gestión presupuestaria de operaciones, con la implementación del sistema es posible mejorar la gestión presupuestaria de la Municipalidad; Todos los servidores de la municipalidad están familiarizados con el SIAF-SP, ya que lo consideran un instrumento informático para la ejecución presupuestaria, financiera y contable, que facilita la toma de decisiones en los niveles gerenciales del gobierno local gracias a su rapidez, precisión e integridad en el registro de operaciones, el 69% de los encuestados mencionaron que el SIAF-SP presenta deficiencias debido a problemas de conectividad a Internet, bloqueo del sistema y errores en el registro de operaciones y es necesario implementar procedimientos para la optimización de la ejecución presupuestaria. Conclusiones: a) El impacto del SIAF-SP en la gestión presupuestaria de la Municipalidad es significativo. b) El registro de ingresos y gastos en el SIAF-SP optimiza la ejecución presupuestaria en la Municipalidad. c) El uso del SIAF-SP para la contabilidad financiera proporciona información confiable para la gestión presupuestaria de la Municipalidad. d) El registro adecuado de operaciones de ingresos y



gastos en el SIAF-SP contribuye a mejorar los resultados en la gestión presupuestaria de la Municipalidad.

2.2. Bases Legales

- DL 1436 (16.09.2018)– Decreto Legislativo Marco de la Administración Financiera del Sector Publico.
- DL 1438 (16.09.2018) – Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Contabilidad.
- Resolución Directoral N° 043-2009-EF/76.01 (31.12.2009) - Texto único ordenado del clasificador de ingresos.
- Comunicado N° 02-99-EF/93.01 (12.01.1999) - A Las entidades usuarias del sistema de contabilidad 31 gubernamental - oficialización de operaciones a través del SIAF-SP.
- Resolución Viceministerial N° 029-98-EF/11 (23.10.1998) - Establece como obligatoria la utilización del SIAF-SP para registro de datos sobre ejecución de ingresos y gastos en unidades ejecutoras del presupuesto del sector público.
- Resolución Viceministerial N° 005-97-EF/11 (11.01.1997) - Aprueban normas para la implementación progresiva del Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público.

2.3. Bases Teóricas

2.3.1. Sistema Integrado de Administración Financiera

Las Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector público (NICSP) Son normas aprobadas por el Consejo de Normas Internaciones de Contabilidad del Sector Publico conocido como IPSASB por sus siglas en inglés, el objetivo principal de IPSASB es servir al interés público tendiendo normas de contabilidad y otras publicaciones de alta calidad para ser utilizadas por entidades del sector público de todo el mundo, para registrar hechos



económicos y la preparación de informes financieros con propósito general. Asimismo, las NICSP convergen con las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) emitidas por el IASB mediante su acomodo al contexto del sector público, cuando resulte oportuno. El IPSASB considera que la adopción de las NICSP, junto con la revelación de la conformidad con las mismas, llevará a una mejora significativa en la calidad de los estados financieros con propósito general de las entidades del sector público. y de ese modo, a incrementar la transparencia y rendición de cuentas. (MEF, 2023)

Se considera como una teoría a las Normas Internacionales de Contabilidad para el sector público, porque este marco normativo es aplicable a las entidades que se encuentran bajo el ámbito del régimen de contabilidad pública y que según su función económica se clasifican como entidades de gobierno. La finalidad para adoptar este marco normativo en el sector público es contener la información de los Estados financieros de “acumulado o devengo” que son considerados útiles, tanto para propósitos de responsabilidad como para propósitos de toma de decisiones, las ventajas que se obtiene al aplicar las NICSP son: el suministro de información financiera es más real y de calidad, es decir, una información fiable, fidedigna y razonable; revelaciones más detalladas de los estados Financieros. Por lo que nos permite concluir que, las NICSP son instructivos Internacionales con el objetivo de que la elaboración de los estados financieros mantenga un esquema universal y que esta propicie la toma de decisiones oportunas, en ese propósito el SIAF es un software gubernamental que facilita la administración de los fondos públicos y sirve como un medio para alcanzar el objetivo principal que es la elaboración de los Estados financieros y que esta sirva para la elaboración de la Cuenta General de la Republica.



Las Reglas Básicas para la Administración Financiera del Sector Público son establecidas por el Decreto Legislativo N° 1436 para asegurar que el sector público sea administrado de manera efectiva, interestratégica y sostenible. Esta normatividad está inmersa en el SIAF, que constituye el sistema que todas las organizaciones del sector público están obligadas a utilizar, según lo determine el rector de cada entidad. (Decreto Legislativo N° 1436, 2018)

Farías y Pimenta (2015) observan que los SIAF ayudan a los gobiernos a gestionar sus finanzas de manera eficiente y transparente. Estos sistemas automatizan los procesos financieros, lo que permite registrar los ingresos públicos, ejecutar los pagos y almacenar registros contables. Además, los SIAF permiten generar reportes que ayudan a los gobiernos a rendir cuentas a sus ciudadanos.

Los avances en los módulos de compras, contrataciones y personal, no es seguido por los procedimientos en la gestión eficaz en función a la información gerencial proveniente de la integración de otros sistemas gubernamentales con el SIAF. Existen proyectos para mejorar la interoperabilidad, pero persisten los obstáculos estatales originados por los políticos y burócratas, más que el precio de las tecnologías digitales y de la puesta en marcha, reflejados en las intransigencias y problemas para una total integración. Las reformas profundas y una definición precisa de los protocolos informáticos unido a la disponibilidad de dinero, talento humano y tecnologías digitales constituyen las exigencias estratégicas por la innovación del SIAF. Una segunda fase consistiría en sensibilizar y capacitar en forma global a los políticos, directores y personal técnico burocrático y tener el respaldo político mientras dure el procedimiento de innovación, que garantice una transparencia y la trasmisión de la información durante la ejecución del proyecto. (Farías & Pimenta, 2015)



(Fridman Ferreira, 2012) sostiene que la transparencia fiscal es importantísima en democracia, porque es semejante a rendir cuentas al Pueblo por parte del gobierno, deviniendo en un mejor control de la sociedad que incluye al Poder Legislativo. Esta información gubernamental unida a los logros de su desempeño prevería los riesgos fiscales, como la corrupción, despilfarro y la conducta delictiva del contribuyente; así como el abuso jurídico, evasión fiscal, corrupción a funcionarios.

Para el Gobierno de Guatemala (2020) el Sistema Integrado de Administración Financiera y Control (SIAF-SAG) está orientado a organizar el gobierno, para usar y controlar en forma eficiente el tesoro público y hacer transparente la administración estatal, desconcentrando y descentralizando los cargos administrativos, operativos y financieros de las instituciones; conectando los diferentes sistemas gubernamentales, suministrando información pertinente y a tiempo orientado a la gestión eficaz.

2.3.2. *Desempeño Laboral*

Campbell, J. P. (1990) definió el desempeño como cualquier conducta cognitiva, psicomotora, motora o interpersonal, bajo el control del individuo, graduable en términos de habilidad y relevante para las metas organizacionales.

Aamodt, M. g. (2010) afirma que el desempeño laboral es un tema que se estudia desde hace muchos años, principalmente por la psicología organizacional y remata afirmando que éste “no declina con la edad” durante el tiempo laboral activo.

Choi, J. Y. et al. (2018) enfatiza que el principal motivo para que las empresas presten mucha vigilancia a los estudios del desempeño laboral es para percibir y exponer los diferentes elementos que afectan en el desarrollo y efectividad de las organizaciones que parte de los supervisores y dirigidos.



(Pedraza , Amaya, & Conde, 2010) , indica que, el desempeño laboral de los servidores siempre ha sido la piedra angular de la eficiencia y el éxito de la organización; en este sentido, el rendimiento son aquellas acciones o comportamientos observados en los servidores en relación con los objetivos organizacionales y puede medirse en términos de habilidades y contribuciones de cada individuo de la organización.

Las empresas actualmente giran alrededor de cambios cada vez más rápidos y constantes de una competencia que crece y crece sin parar, implicando que quienes logren quedarse en el mercado serán las organizaciones buscan una mejora constante y en ascenso. (Castro 2016).

2.3.3. Municipalidad Distrital De Huayopata (MDH)

La comuna de Huayopata registra como único documento normativo el Manual de Perfiles de Puestos (MPP) que data del 05 de noviembre del 2018, certificado el 08 de marzo de 2021, donde refiere que el encargado de registrar la fase de devengado en el SIAF en los procedimientos de compra de bienes y servicios es el jefe del área de logística, mientras que el especialista en administración es el encargado directo del SIAF y SEACE. La gestión de recursos es responsable de gestionar de manera eficiente y eficaz los recursos humanos, financieros y materiales de la organización, para que ésta pueda alcanzar sus objetivos. (Manual de Perfiles de Puestos, 08 de marzo de 2021, pág. 45)

2.3.4. Módulo Administrativo

El módulo contiene información sobre las sistematizaciones de ingresos y gastos, como el tipo de operación, el monto, la fecha, el proveedor o beneficiario y la cuenta contable. Esta información es necesaria para realizar el asiento contable que generan los estados financieros de la entidad. El módulo Administrativo también contiene información sobre los



giros efectuados, ya sea mediante cheques, cartas órdenes o transferencias electrónicas. Esta información es necesaria para controlar la Caja y bancos de la entidad. (Desarrollo Global, 2022)

2.3.5. Módulo de Proceso Presupuestario

Este módulo está especializado en efectuar procesos para que las Municipalidades (Unidades Ejecutoras), puedan efectuar permutar los “Créditos Suplementarios y Transferencias de Partidas, en el nivel Institucional y Funcional Programático en las habilitaciones y anulaciones, incorporando Metas Presupuestarias renovadas”. (Ministerio de Economía y Finanzas, 2018)

2.3.6. Módulo Contable

El módulo de registro de ingresos y egresos financieros es un instrumento fundamental en la administración financiera pública. Permite a las entidades públicas registrar todas sus transacciones financieras y es necesaria para cumplir con los objetivos aprobados, garantizar el adecuado empleo de los capitales públicos y elaborar los estados financieros y reportes requeridos. (DGCP). (Instituto de Ciencias Hegel, 2021)

2.3.7. Características Individuales

Cada individuo es único con atributos duraderos, diferenciados y básicos. Las diferencias individuales son las características que distinguen a una persona de otra. Estas diferencias se agrupan en físicas, psicológicas y emocionales. Los estilos de aprendizaje son las preferencias que tiene una persona para aprender algo nuevo. Las actitudes son las opiniones o creencias que tiene una persona sobre algo. Las emociones son los sentimientos que experimenta una persona. Estas diferencias nos permiten aportar algo único a la sociedad (Rubio, 2020); Mientras que Thurston y Thurston (1988), quienes hicieron una gran



contribución a la investigación sobre las habilidades mentales, logrando distinguir que la inteligencia consiste en términos de las diversas habilidades que son: Comprensión verbal (entiende ideas expresadas en palabras), comprensión espacial (visualiza objetos en varias dimensiones), raciocinio (facilidad para solucionar problemas), actitud numérica (maneja los números aplicados) y fluidez verbal (habla con facilidad en público, domina técnicas expositivas y relaciones públicas), memoria asociativa (retiene asociaciones de pares de elementos), y rapidez de percepción (identificación de estructuras y secuencias).

2.3.8. Comportamiento Laboral

Son las acciones de los empleados para llevar a cabo las obligaciones y objetivos de sus funciones. Algunos ejemplos son completar un inventario para presentar a final de mes reportes y trabajar con otros trabajadores del departamento para completar un proyecto. El comportamiento en el trabajo se basa en la acción; se refiere a la forma en que un empleado desempeña sus funciones y completa sus tareas (MANATAL, s.f.)

2.3.9. Productividad Laboral

Para Sladogna, M. G. (2017) la productividad es usar efectivamente los recursos (mano de obra, capital, herramientas, insumos, energía, información, tecnologías digitales) en la elaboración de múltiples bienes y servicios. Es una oportunidad para incrementar la producción aumentando uno de los factores de producción. Basado en esto aumentará la productividad en:

- 1) Mayor carga de trabajo o trabajo de mayor calificación.
- 2) Aumento de equipos y mantenimiento periódico.
- 3) Uso tecnológico eficiente o incremento de nueva tecnología.
- 4) Empleo eficiente de las tecnologías digitales.



5) Usar la energía de manera más eficiente.

La productividad es la relación entre los resultados y el tiempo requerido para lograr resultados. Asimismo, definida como "trabajo o productividad del trabajo", se enfatiza esencialmente a la relación entre el producto elaborado y el trabajo empleado en el proceso de producción, sin considerar directamente la cantidad de capital. Asimismo, la eficiencia obtenida como el logro de integrar tecnología constituye un salto cualitativo en el rendimiento del trabajo. La tecnología insinúa trabajos anteriores y cristaliza en ellos.

2.4. Marco Conceptual

2.4.1. Calidad de Trabajo

En todo trabajo de calidad una persona alcanza expectativas claras, deleita a los clientes mediante la presentación de un bien o servicio, y en el que se integra el aspecto ético. (Alzate, 2017).

(Castro, y otros, 2001). Argumenta que el empleo proporciona importantes beneficios, entre ellos proporcionar una fuente de ingresos, aumentar la inclusión social, satisfacer ambiciones personales, aumentar la autoestima, desarrollar capacidades y competencias, entre otros beneficios importantes.

2.4.2. Cantidad de Trabajo

(Smith, 1795) introdujo la teoría del valor – trabajo, que sostiene que el valor de un bien o servicio está relacionado con la cantidad de trabajo que se ha puesto en hacerlo.

Producción por encima de los límites o tareas determinados por la organización en cada unidad de tiempo.



2.4.3. Compromiso

El acto administrativo de un funcionario autorizado para celebrar contratos y comprometer presupuestos en nombre de la entidad, después de haber seguido los protocolos legalmente instituidos, para ejecutar gastos aprobados previamente, por una cantidad fija o por determinar, que afecten la totalidad o parte de la presupuestación. Los compromisos se contraen después de que surjan obligaciones prescritas por ley, contrato o convenio.

El registro de los compromisos es condición indispensable para iniciar los gastos, registrados anual y mensualmente en el SIAF. Por lo tanto, es necesario determinar la cuantía para su registro correspondiente, determinando la cuantía que figurará en los registros anuales. (Prieto, 2020)

2.4.4. Comunicación

Submódulo de la opción Transferencia de Datos que permite informar al MEF de la solicitud o la recepción en estado de registro Aprobado desde la sede central del MEF a las unidades operativas. (MEF, 2014)

2.4.5. Empatía

Es la capacidad que tiene un individuo de situarse en el lugar de otra persona o capaz de entender mejor las acciones, actitudes y pensamientos del prójimo.

La empatía es la capacidad de ponerse en el lugar de los demás, de comprenderlos, de intentar comprender qué pasa por su mente, cómo y por qué sienten lo que sienten, pero no desde nuestra perspectiva, sino intentar pensar. lo que están pensando, apegarse a sus puntos de vista sin prejuicios. (Fundacion Universitaria de Canarias, 2016)



2.4.6. *Facilidad para Aprender*

Como afirma (Gómez, 2016) , es la capacidad que tiene el ser humano de integrar nuevos conocimientos teóricos y prácticos para potenciar el desempeño profesional.

Empleando las palabras de (Dongo Montoya, 2008), el aprendizaje cumple el sentido adaptativo porque expresa la adaptación activa y el progreso del sujeto en busca de la novedad externa, lo que depende de la coordinación de los planes de inteligencia.

2.4.7. *Formulación Presupuestaria*

Forma la fase del proceso presupuestario donde nuestras entidades públicas disgregan, distribuyen y organizan la información del año 1 de la Programación Multianual Presupuestaria empleando el clasificador de ingresos, gastos, recursos de financiamiento y territorial, además de las proyecciones presupuestarias, que son herramientas para gestionar el presupuesto público y la organización de funciones programáticas. (MEF, 2021)

2.4.8. *Modificaciones Presupuestarias*

Las instituciones públicas pueden cambiar su presupuesto para adaptarse a las circunstancias cambiantes. Los presupuestos son herramientas que ayuda a las instituciones públicas a alcanzar sus metas. Existen dos tipos de modificaciones presupuestarias: 1) Modificación a nivel institucional: se realizan en el nivel del pliego presupuestario, es decir, en la estructura de organización de la institución pública. 2) Modificación a nivel funcional programático: se realizan en el nivel de las actividades y proyectos de la institución pública. Se pueden realizar legalizaciones, que son ampliaciones de créditos presupuestarios, y derogaciones, que son eliminaciones de créditos presupuestarios. (Gobierno Peruano, 2021)



2.4.9. Presentación Personal

Consiste en presentar el cuerpo en óptimas condiciones para causar un primer impacto positivo y mantenerlo en el tiempo, porque refleja mi personalidad, carácter, confianza e incluso mis aspiraciones profesionales. (Cáceres Ugarte, 2018).

Teniendo en cuenta a (Estebecorena, 2021) , nuestra apariencia personal nos representa y transmite nuestro mensaje a los demás. Vemos el concepto de imagen personal en términos holísticos e intangibles como una expresión del yo.

2.4.10. Registro de Compromiso Anual y Mensual

La inscripción en el SIAF para la Fase de Compromiso será tanto anual como mensual. El primero es una previsión de las actividades que se efectuarán en el año, y el segundo es la creación de acuerdos con otras entidades, tales como: Pedidos, Órdenes de Servicio y/o Contratos. Dado que la deuda anual representa la cantidad que se puede esperar que una empresa ascienda, se debe considerar. (Prieto, 2020)

2.4.11. Registro de Devengado

Esta es la segunda etapa del gasto público donde la obligación de pago se reconoce después de la recepción de la aprobación de bienes y servicios. El plazo se anota basándose en los datos del comprobante de pago expedido por la SUNAT (Safra Melendez & Quispe Mendiburo, 2015). Las acumulaciones se formalizan en el SIAF el último día de diciembre de cada Ejercicio Fiscal y son pagaderas hasta el último día del primer mes del año del Ejercicio Fiscal consecutivo. (Ministerio de Economía y Finanzas, 2018)

2.4.12. Registro de Girado y Pagado

En la tercera etapa del procedimiento de gasto público, la organización contratante emite comprobantes de pago por los bienes o servicios entregados al Estado. El dominio



responsable del registro de "Gastos Girados" en el SIAF es el Área de Tesorería. (Organismo Supervisor de Contrataciones del Estado, 2012)

2.4.13. Registro de Pagado

Representa la última etapa del cumplimiento del gasto público. Se efectúa cuando la entidad realiza el pago de todo o parte del monto de la obligación al contratista (Organismo Supervisor de Contrataciones del Estado, 2012). El pago del Devengado de todos los recursos económicos, formalizados y registrados “deberá efectuarse dentro de los 30 días naturales siguientes a su tramitación en el SIAF”. (Ministerio de Economía y Finanzas, 2018).

2.4.14. Relaciones Interpersonales

Modo de vinculación existente de dos o más personas, basado en sentimientos, emociones, actividades sociales, intereses, etc. (Etecé, 2021)

Empleando las palabras de (Castro, y otros, 2001), Los empleados pueden comunicarse libre y abiertamente con sus superiores, colegas y aquellos con vínculos con la organización (como clientes o usuarios), generando confianza y apoyo que crea un ambiente de trabajo más agradable.

Las relaciones interpersonales son las habilidades que una persona debe desarrollar y entenderse con otras personas de la sociedad, y el desarrollo de estas habilidades debe facilitar la convivencia con las personas que conforman el entorno familiar, social y laboral. (Chenche Garcia , Llaguno Bajaña, Contreras Cruz, & Rivera Silva, 2023).

2.4.15. Satisfacción Laboral

Estado de bienestar y armonía con el espacio laboral, equipo de trabajo, tareas asignadas, crecimiento profesional y la retribución por el servicio prestado a la organización. (COFIDE México, 2019)



2.4.16. Toma de Decisiones

Escoger una determinada opción entre las existentes, para lo cual es menester contar con información sobre cada una de las opciones. (Zanatt, 2021).

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis General

Existe relación entre la Aplicación del Sistema Integrado de Administración Financiera del sector público y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huayopata, 2021.

2.5.2. Hipótesis Específicas

- 1) Existe relación entre el Módulo Administrativo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huayopata, 2021.
- 2) Existe relación entre el Módulo de Proceso Presupuestario y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huayopata, 2021.
- 3) Existe relación entre el Módulo Contable y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huayopata, 2021.

2.6. Variable

2.6.1. Identificación de Variables

Variable 1:

Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público.

Variable 2:

Desempeño laboral.

2.6.2. Operacionalización de Variables



VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 1: Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público	El SIAF está diseñado como un instrumento estrechamente relacionado con la Gestión Financiera del Tesoro Público en su relación con las denominadas Unidades Ejecutoras (UE). El registro, al nivel de las UEs, está organizado en dos partes: el Registro Administrativo (Fases Compromiso, Devengado, Girado) y el Registro Contable (contabilización de las Fases, así como Notas Contables). (MEF, 2010)	El SIAF es una herramienta usada por las entidades públicas, las empresas públicas y las unidades ejecutoras (municipalidades, hospitales) para controlar en qué se gasta, cuánto dinero ingresa a la caja, para poder modificar el presupuesto.	D1: Modulo administrativo	Registro de compromiso anual y mensual	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
				Registro de Devengado	
				Registro de Girado y Pagado	
			D2: Módulo de proceso presupuestario	Cronograma de pago de las obligaciones y conceptos	
				Conciliación Bancaria	
				Formulación presupuestaria de recursos y gastos	
				Modificaciones presupuestarias	
			D3: Módulo contable	Programación de la ejecución presupuestaria	
				Evaluación presupuestaria	
				Comunicación óptima	
	Manejo de información integral				
	Ejecución de presupuesto				
	Financiamiento externo				
	Contabilización de operaciones financieras				
	Registro de operaciones financieras				



VARIABLE 2: Desempeño Laboral	El desempeño laboral es un conjunto de rasgos personales que definen al trabajador, los cuales se pueden clasificar en: capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, principalmente; que se relacionan con la acción laboral y la empresa, produciendo comportamientos que influyen en los resultados. (Milkovich & Boudreau, 1994).	Trabajo que realizan el personal en un determinado campo laboral y su conducta que influye en la productividad.	D1: Características individuales	Conocimientos del cargo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
			D2: Comportamiento laboral	Toma de decisiones Empatía Presentación personal Facilidad para aprender Desempeño de las funciones asignadas Trabajo en equipo Liderazgo Comunicación Relaciones interpersonales Cantidad de trabajo Calidad de trabajo					
			D3: Productividad laboral	Solución de problemas Cumplimiento de plazos y metas Satisfacción laboral					



CAPITULO III: DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Enfoque de Investigación

Se utiliza el método cuantitativo que consiste en recopilar datos numéricos, establecer una hipótesis y realizar un análisis estadístico para proponer modelos de variación y teoría de pruebas. (Hernández-Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

3.2. Alcance del Estudio

La presente investigación es de alcance descriptivo correlacional, puesto que:

El propósito de las investigaciones descriptivas consiste en detallar las características más resaltantes de los fenómenos que se examine, describiendo la inclinación de una muestra o población. (Hernández-Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, Metodología de la investigación, 2014)

Los estudios correlacionales asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población. Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto particular. (Hernández-Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014, pág. 93)

3.3. Diseño de Investigación

Diseño de investigación no experimental o investigación realizada sin manipulación deliberada de variables, donde los fenómenos se observan y se analizan únicamente en su entorno natural. Los investigadores solamente observarán los sucesos en su medio real, luego serán analizados y explicados. (Hernández-Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014, pág. 152)



El diseño es, no experimental, porque se realiza sin manipulación de variables, es decir, estará basado en contextos, variables, conceptos, hechos sin que los investigadores alteren la unidad de investigación. Los investigadores solamente observarán los sucesos en su medio real, luego serán analizados y explicados

3.4. Población y Muestra

3.4.1. Población

Toda población es un conjunto infinita o finita de individuos con características análogas o normales. (Arias-González & Covinos-Gallardo, 2021). Nuestra población fue compuesta por todos los ediles vinculados al SIAF-SP en la Municipalidad Distrital de Huayopata, según se detallan a continuación.

Oficinas	Núm. de servidores
Sub gerencia de Presupuesto	3
Unidad de logística	5
Oficina de almacén central	2
Unidad de patrimonio	2
Unidad de contabilidad	3
Unidad de tesorería	3
Unidad de personal	2
Total	20

3.4.2. Muestra

Teniendo en cuenta a (Mendez, 2011, pág. 282). Utilizando técnicas de encuesta, encuestas y pruebas, se debe determinar el número de personas de las cuales se espera recoger



información. En este punto, el investigador debe indicar si el censo que está realizando incluye a toda la población o define una muestra. Una muestra implica una encuesta de un subconjunto de elementos de la población, mientras que un censo implica una encuesta de todos los elementos de la población. En teoría, a los investigadores les puede resultar práctico estudiar poblaciones enteras. Vale la pena señalar que, a pesar de sus ventajas, el uso de muestras aleatorias no siempre es apropiado; Se recomienda utilizar un censo cuando la población de interés es tan pequeña que el costo y el tiempo adicionales para la investigación demográfica están plenamente justificados.

En nuestra investigación elegimos la muestra de manera arbitraria y de acuerdo con la conveniencia de nuestra investigación; consideramos el total de la población que son los individuos que tienen relación con el uso del SIAF – SP, haciendo un número de 20 servidores municipales de la MDH.

3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.5.1. Técnicas

Para la obtención de datos, se manejaron las técnicas de encuesta y análisis documental. Estas técnicas son las herramientas que permiten obtener información sobre la variable de estudio para verificar el problema planteado. (Useche, Artigas, Queipo, & Perozo, 2019)

3.5.2. Instrumentos

Los instrumentos de la medición son las herramientas utilizadas para recolectar los datos del hecho estudiado. (Useche, Artigas, Queipo, & Perozo, 2019). Para nuestro caso el instrumento fue el cuestionario compuesto de 30 ítems y la ficha de análisis documental.



3.6. Validez y Confiabilidad de Instrumentos

Un instrumento es válido en cuanto mida con exactitud lo que se desea medir. Por su parte, la confiabilidad está dado por la estabilidad de la medición efectuada toda vez que se repita el proceso. (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018)

El instrumento (Cuestionario) fue revisado por tres expertos para garantizar su validez de contenido.

3.7. Procesamiento de Datos

Los datos fueron procesados empleando estadística descriptiva con la ayuda de Excel para registrar y procesar los datos recolectados. Se digito la información contenida en el cuestionario por año tributario. La prueba de Rho Spearman sirvió para valorar las hipótesis y observar la validez interna de los supuestos. A continuación, se elaboró las tablas de frecuencia absoluta y porcentual utilizando las herramientas virtuales de Excel y SPSS version 29.0 para su posterior análisis e interpretación.



CAPITULO IV: RESULTADOS

En este apartado, para lograr los resultados de la presente pesquisa investigativa se aplicó las técnicas de Análisis Documental y Encuesta, así mismo los instrumentos como ficha de Análisis Documental y el cuestionario respectivamente, conforme a las condiciones siguientes:

Presentación y Fiabilidad del Instrumento Presentado:

Presentación del Instrumento:

a) Análisis Documental:

Conforme a la ficha de análisis documental se procedió al análisis y verificación de la documentación que se encuentra en la municipalidad, tomando en cuenta las seis dimensiones de la presente pesquisa investigativa, para lo cual se tomó los rangos establecidos en la tesis de (Garcia Veloz, 2012, pág. 177) del cual se extrae lo siguiente:

Tabla 1

Matriz de Rangos del Nivel de Aplicación del SIAF-SP

CALIFICACIÓN	Nivel de Aplicación del SIAF-SP
15% - 50%	Muy Deficiente
51% - 59%	Deficiente
60% - 66%	Regular
67% - 75%	Bueno
76% - 100%	Muy Bueno

Fuente: (Garcia Veloz, 2012, pág. 177)



Tabla 2

Matriz de Rangos del Nivel de Desempeño Laboral

CALIFICACIÓN	Nivel de Desempeño Laboral
15% - 50%	Muy Deficiente
51% - 59%	Deficiente
60% - 66%	Regular
67% - 75%	Bueno
76% - 100%	Muy Bueno

Fuente: (García Veloz, 2012, pág. 177)

b) Encuesta Aplicada

En 2021, se aplicó un instrumento de obtención de datos administrativos de la MDH. El instrumento constaba de 30 ítems, 15 para la primera variable y 15 para la segunda variable.

Tabla 3

Distribución de los ítems del Cuestionario

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	
Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público	Módulo administrativo	-Registro de compromiso anual y mensual	1,2,3,	
		-Registro de Devengado		
		-Registro de Girado y Pagado		
	Módulo de proceso presupuestario	-Cronograma de pago de las obligaciones y conceptos	4,5	
		-Conciliación Bancaria		
		-Formulación presupuestaria de recursos y gastos		
		-Modificaciones presupuestarias		
			-Programación de la ejecución presupuestaria	6,7,8,
			-Evaluación presupuestaria	



Desempeño Laboral	Módulo contable	-Comunicación óptima		
		-Manejo de información integral		
		-Ejecución de presupuesto	11,12,13	
		-Financiamiento externo	14,15,	
		-Contabilización de operaciones financieras		
		-Registro de operaciones financieras		
		-Conocimientos del cargo		
		-Toma de decisiones	16,17,	
		-Empatía	18,19 y 20	
		-Presentación personal		
		-Facilidad para aprender		
		-Desempeño de las funciones asignadas		
		Características individuales	-Trabajo en equipo	21,22, 23,
			-Liderazgo	24, 25
			-Comunicación	
Comportamiento laboral	-Relaciones interpersonales			
	-Cantidad de trabajo			
	-Calidad de trabajo	26,27,28,		
	-Solución de problemas	29,30		
	-Cumplimiento de plazos y metas			
Productividad laboral	-Satisfacción laboral			

Fuente: Encuesta realizada

Luego de aplicar la encuesta, la interpretación de las tablas y figuras estadísticas se realizó utilizando la siguiente escala:



Tabla 4

Descripción de la Baremación y escala de interpretación de la variable Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público

	Promedio	Interpretación de variables
		Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público
Nunca	1.00 – 1.8	Muy deficiente
Casi nunca	1.81 – 2.6	Deficiente
A veces	2.61 – 3.4	Regular
Casi siempre	3.41 – 4.5	Bueno
Siempre	4.51 - 5.0	Muy bueno

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5

Descripción de la Baremación y escala de interpretación de la variable Desempeño Laboral

	Promedio	Interpretación de variables
		Desempeño laboral
Nunca	1.00 – 1.8	Muy deficiente
Casi nunca	1.81 – 2.6	Deficiente
A veces	2.61 – 3.4	Regular
Casi siempre	3.41 – 4.5	Bueno
Siempre	4.51 - 5.0	Muy bueno

Fuente: Elaboración Propia



Confiabilidad del Instrumento:

Tabla 6

Validación del cuestionario por expertos y el porcentaje de valoración.

Experto / a	Forma		Contenido		Estructura		Total
	Puntos/15	%	Puntos/15	%	Puntos/20	%	%
Dra. Sheyla L. Cotrado Lupo	14	93%	12	80%	17	85%	86%
Mg. Vicente Morales Monroy	13	87%	12	80%	15	75%	81%
Mg. Marcelino Quispe Yuca	14	93%	13	87%	16	80%	87%
Porcentaje de validación total							84%

Fuente: Ficha de validación de expertos

De la Tabla 6 se desprende que un 84% de porcentaje de valoración del instrumento confirma que en forma, contenido y estructura responde a las exigencias de un instrumento que presenta reactivos adecuadamente redactados y son fáciles de entender, son breves y directos y además son fáciles de contestar.

En cuanto se refiere a fiabilidad, el instrumento se ha diseñado de acuerdo con los principios de la medición, además, los reactivos están apropiadamente contruidos y miden adecuadamente los indicadores que se quieren evaluar.

El cuestionario que mide la relación entre la aplicación del SIAF-SP y el desempeño laboral en la MDH, 2021, fue sometido a un proceso de evaluación de su fiabilidad, utilizando el índice de consistencia interna Alpha de Cronbach.



Un cuestionario con un coeficiente de Alpha de Cronbach mayor o igual a 0,8 es fiable. Por el contrario, un cuestionario con un coeficiente de Alpha de Cronbach menor a 0,8 no es fiable, es decir, que sus mediciones pueden variar.

Tabla 7

Estadísticas de fiabilidad con el alfa de Cronbach

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público	0.954	15
Desempeño laboral	0.842	15

Fuente: Encuesta realizada

Análisis e Interpretación:

En cuanto al coeficiente Alpha de Cronbach, se obtuvo un valor de 0.954 para los ítems que miden la aplicación del SIAF-SP, y un valor de 0.842 para los ítems que miden el desempeño laboral. El valor de las variables es superior a 0.8, entonces aceptamos la fiabilidad del instrumento para procesar los datos.

Métodos de Procesamiento de Datos

Prueba de Normalidad de las Variables

H0: Los datos de la muestra tienen distribución normal.

H1: Los datos de la muestra no tienen distribución normal.



Tabla 8

Prueba de la normalidad de las variables

Prueba de Shapiro Wilk		
	Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público	Desempeño laboral
N	20	20
Estadístico de prueba	0,892	0,847
P_valor	0,029	0,005

Fuente: Encuesta realizada

Análisis e Interpretación:

De la Tabla 8, se desprende que el SIAF y el Desempeño laboral tienen un p-valor de 0,029 y 0,005, respectivamente, están por debajo de nivel de significación 0.05 (5%) por lo que se rechaza la hipótesis nula; Además, el tamaño de la muestra es de 20; En consecuencia, utilizamos la prueba no paramétrica Rho de Spearman para analizar la correspondencia entre estas dos variables. Los hallazgos de la prueba indican que hay una correlación alta inmediata entre la aplicación del SIAF y el Desempeño laboral.



Tabla 9

Grado de correlaciones “Rho de Spearman”.

De 0.00 a 0.19	Muy baja correlación
De 0.20 a 0.39	Baja correlación
De 0.40 a 0.59	Moderada correlación
De 0.60 a 0.89	Alta correlación
De 0.90 a 1.00	Muy alta correlación

Fuente: Datos adaptados de Cohen (1988)

Prueba de Hipótesis:

Para evaluar la relación entre el SIAF-SP y el desempeño laboral en la MDH, 2021, empleamos la prueba Rho de Spearman.

Esta prueba mide la categoría de relación de dos variables ordinales, en este caso, el SIAF-SP y el desempeño laboral.

Para tomar decisiones, se consideraron los siguientes criterios:

- La prueba Rho de Spearman se utiliza para determinar si existe una relación significativa entre dos variables. Si el valor de **p** de la prueba es mayor que 0,05 (5%), se acepta la hipótesis nula, lo que significa que no existe una relación significativa entre las dos variables.
- Por el contrario, si el valor de **p** de la prueba es menor o igual a 0,05 (5%), se rechaza la hipótesis nula, lo que significa que existe una relación significativa entre las dos variables.

Resumiendo, para toma de decisiones se considera:

- Si Valor de $P > 0.05$ (5%) se acepta la hipótesis nula.
- Si Valor de $P \leq 0.05$ (5%) se rechaza la hipótesis nula



Además, para establecer la categoría de correspondencia entre el SIAF y el desempeño laboral, se utilizó el Rho Spearman, que puede variar de -1 a 1.

4.1. Resultados Respecto a los Objetivos Específicos

Para establecer si hay o no correspondencia entre las dimensiones de las variables, se utilizó la prueba de hipótesis. Los resultados de la prueba se detallan seguidamente:

4.1.1. Resultados del Objetivo Específicos 1

Determinar la relación del Módulo Administrativo y el desempeño laboral de los trabajadores de la MDH durante 2021.

Resultados del Análisis Documental

Tabla 10

Resultados de la Dimensión Módulo Administrativo

N°	Verificación	Conclusión			Ponderación	Calificación	Observaciones
		SI	Proceso	NO			
1	Realiza la ejecución de los registros de compromiso anual y mensual con eficiencia.	x			20%	20%	El personal que trabaja en las oficinas administrativas específicamente en la Unidad de Logística y la Sub gerencia de Presupuesto de la municipalidad si cumple con realizar la ejecución de los registros de compromiso anual y mensual con eficiencia.
2	Realiza el registro de Devengado optimizando y reduciendo los tiempos de ejecución.	x			20%	20%	Los servidores municipales que tienen vínculo con el uso del SIAF-SP si realizan el registro de Devengado optimizando y reduciendo los tiempos de ejecución, se puede evidenciar con los cuadernos de cargo del trámite documentario.
3	Procede el registro del girado y pagado en sus diferentes fases con eficiencia.	x			20%	20%	los servidores municipales que tienen vínculo con el uso del SIAF-SP si cumple con proceder el registro del girado y pagado en sus diferentes fases con eficiencia.
4	Se cumple con el cronograma de pago de las obligaciones y conceptos.		x		20%	10%	Los servidores municipales que tienen vínculo con el uso del SIAF-SP si cumplen con el cronograma de pago de las obligaciones y conceptos, sin embargo, se verifico el pago de las AFPs fuera de los plazos porque se pagó con mora en diferentes meses del año 2021.



5	Realiza la conciliación bancaria de acuerdo a las normas establecidas.	x	20%	15%	De acuerdo al MOF y MPP el responsable de realizar la conciliación bancaria de acuerdo a las normas establecidas, es el responsable de la Unidad de Tesorería, si cumple con realizar, sin embargo, el libro auxiliar de bancos se encuentra desactualizado en Algunas Cuentas Corrientes.
TOTAL, MODULO ADMINISTRATIVO			100%	85%	Nivel de Aplicación del Módulo Administrativo Muy Bueno

Fuente: Verificación documental dimensión 1-variable SIAF-SP

Análisis e Interpretación:

Luego de procesar los datos del análisis documental en la tabla 10 se puede visualizar que la dimensión modulo administrativo tiene un nivel de aplicación de Muy bueno en un 85%, este resultado significa que, los servidores municipales que tienen vínculo con la aplicación del Módulo Administrativo del SIAF-SP laboran con la visión de lograr las metas de la organización gubernamental, es así que registran las etapas de ejecución como el compromiso anual; compromiso mensual, devengado, girado y pagado, como también el pago de las obligaciones y la elaboración del Libro Auxiliar de Bancos con su respectiva Conciliación Bancaria empleando la eficacia y la eficiencia, por lo que se concluye que el nivel aplicación del módulo administrativo es muy bueno en la municipalidad distrital de Huayopata.

Resultados de las Dimensiones de la Segunda Variable:



Tabla 11

Resultados de la Dimensión Características Individuales

N°	Verificación	Conclusión			Ponderación	Calificación	Observaciones
		SI	Proceso	NO			
1	Revisa con frecuencia el MOF y ROF institucional.		x		20%	12%	Los servidores municipales que tienen vínculo con la aplicación del SIAF-SP si revisan con frecuencia el MOF; ROF y MPP institucional, pero existen servidores que desconocen algunas de las funciones que deben cumplir en el puesto asignado.
2	Es optimista, entusiasta, rápido en dar respuestas y presiona para acelerar la toma de decisiones.	x			20%	20%	Los servidores municipales que tienen vínculo con la aplicación del SIAF-SP si son optimistas, entusiastas, rápidos en dar respuestas y presionan para acelerar la toma de decisiones, la misma que se puede evidenciar con los cuadernos de cargos y la celeridad que le ponen en los tramites de la documentación.
3	Intenta entender la posición de las personas de su entorno y comprender sus motivos.	x			20%	20%	Los servidores municipales que tienen vínculo con la aplicación del SIAF-SP si intentan entender la posición de las personas de su entorno y comprender sus motivos, este ítem se trabajó con la oficina de Recursos Humanos-RR.HH por el mismo hecho que conoce mejor a cada servidor.
4	Vestir bien y de manera apropiada según las circunstancias, considera que es importante para su imagen personal.		x		20%	12%	Los servidores municipales que tienen vínculo con la aplicación del SIAF-SP si Visten bien y de manera apropiada según las circunstancias, sin embargo, se pudo verificar que solo los días lunes y miércoles se asiste con el uniforme institucional y los demás días asisten con diferentes prendas multicolores.
5	Posee habilidades necesarias para adquirir conocimientos y realizar tareas cognitivas como velocidad de percepción, memoria de trabajo, razonamiento inductivo.	x			20%	20%	Los servidores municipales que tienen vínculo con la aplicación del SIAF-SP si poseen habilidades necesarias para adquirir conocimientos y realizar tareas cognitivas como velocidad de percepción, memoria de trabajo, razonamiento inductivo, este ítem se trabajó con la oficina de Recursos Humanos-RR.HH por el mismo hecho que conoce mejor a cada servidor.
TOTAL, CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES					100%	84%	Nivel de Características Individuales Muy Bueno

Fuente: Verificación documental dimensión 1, variable Desempeño Laboral.

Análisis e Interpretación:

Luego de realizar la verificación de la documentación en la tabla 11 se puede visualizar que la presente dimensión, tiene un nivel de desempeño laboral Muy Bueno en un 84 % en lo que respecta a la dimensión de características individuales, este resultado significa que, cada servidor



municipal del municipio de Huayopata que tienen vínculo con la aplicación del SIAF-SP posee características que coadyuban a alcanzar las metas trazadas por el organismo gubernamental.

Tabla 12

Resultados de la Dimensión Comportamiento Laboral

N°	Verificación	Conclusión			Ponderación	Calificación	Observaciones
		SI	Proceso	NO			
1	Posee desenvolvimiento en el cargo y su potencial de desarrollo es óptimo.	x			20%	20%	Los servidores municipales que tienen vínculo con el uso del SIAF-SP si poseen desenvolvimiento en el cargo y su potencial de desarrollo es óptimo, este ítem se trabajó con la oficina de Recursos Humanos-RR.HH por el mismo hecho que conoce mejor a cada servidor.
2	Es una persona amable y respetuosa con los compañeros, sabe aceptar críticas, dar su opinión y participar en todas aquellas tareas en las que requieran su participación.		x		20%	10%	Los servidores municipales que tienen vínculo con el uso del SIAF-SP son personas amables y respetuosas con los compañeros, saben aceptar críticas, dar su opinión y participar en todas aquellas tareas en las que requieran su participación, sin embargo, existen servidores que les cuesta aceptar las críticas, sobre todo cuando cometen algún error en la operación del SIAF-SP.
3	Dirige a los demás para lograr un determinado propósito.	x			20%	20%	Los servidores municipales que tienen vínculo con el uso del SIAF-SP si dirigen a los demás para lograr un determinado propósito, este ítem se trabajó con la oficina de Recursos Humanos-RR.HH por el mismo hecho que conoce mejor a cada servidor
4	Cuando transmite un mensaje se asegura de que el otro lo ha comprendido	x			20%	20%	Los servidores municipales que tienen vínculo con el uso del SIAF-SP cuando transmiten un mensaje se asegura de que el otro lo ha comprendido, este ítem se trabajó con la oficina de Recursos Humanos-RR.HH por el mismo hecho que conoce mejor a cada servidor
5	Tiene interés en cómo se sienten las personas a su alrededor y tiene un gusto natural por compartir con otros.	x			20%	20%	Los servidores municipales que tienen vínculo con el uso del SIAF-SP tienen interés en cómo se sienten las personas a su alrededor y tienen un gusto natural por compartir con otros, este ítem se trabajó con la oficina de Recursos Humanos-RR.HH por el mismo hecho que conoce mejor a cada servidor
TOTAL, COMPORTAMIENTO LABORAL					100%	90%	Nivel de Comportamiento Laboral Muy Bueno

Fuente: Verificación documental dimensión 2, variable Desempeño Laboral



Análisis e Interpretación:

Luego de realizar la verificación de la documentación en la tabla 12 se puede visualizar que la presente dimensión, tiene un nivel de desempeño laboral Muy Bueno en un 90 % en lo que respecta a la dimensión de comportamiento laboral, este resultado significa que, cada servidor de municipal del municipio de Huayopata que tienen vínculo con la aplicación del SIAF-SP tiene con un comportamiento adecuado dentro del horario de trabajo, la misma que se pudo constatar en la oficina de Recursos Humanos-RR:HH, donde ningún trabajador que opera el SIAF-SP cuenta con una amonestación verbal ni escrita sobre su comportamiento, es decir que no hay ningún memorándum de llamada de atención durante el ejercicio económico 2021.

Tabla 13

Resultados de la Dimensión Productividad Laboral

N°	Verificación	Conclusión			Ponderación	Calificación	Observaciones
		SI	Proceso	NO			
1	Trabaja de prisa y logra bastante. Está preparado internamente para la alta producción.	x			20%	20%	Los servidores municipales que tienen vínculo con el manejo del SIAF-SP si trabajan de prisa y logran bastante. Están preparados internamente para la alta producción, es así que la MDH logro gastar su presupuesto en un 93.6 % quedando en primer lugar a nivel de la provincia de La convención durante el año 2021.
2	Fija estándares altos para sí mismo y para los demás. Le gusta el trabajo con retos y tiene deseos de ser el mejor.	x			20%	20%	Los servidores municipales que tienen vínculo con el manejo del SIAF-SP si Fijan estándares altos para sí mismos y para los demás. Les gusta el trabajo con retos y tienen deseos de ser el mejor, es así que la MDH logro gastar su presupuesto en un 93.6 % quedando en primer lugar a nivel de la provincia de La convención durante el año 2021.
3	Ante un problema, está dispuesto de invertir tiempo y esfuerzo en su solución.	x			20%	20%	Los servidores municipales que tienen vínculo con el manejo del SIAF-SP Ante un problema, si están dispuestos de invertir tiempo y esfuerzo en su solución, se verifico con la tabla de incidencias del SIAF-SP adjunto al presente estudio.



4	Posee voluntad de entregar el producto en el tiempo establecido y capacidad de identificar lo necesario para enfocarse en el trabajo y no en los obstáculos.	x	20%	10%	Los servidores municipales que tienen vínculo con el manejo del SIAF-SP si Poseen voluntad de entregar el producto en el tiempo establecido y capacidad de identificar lo necesario para enfocarse en el trabajo y no en los obstáculos, sin embargo, algunos productos se entregaron a destiempo, se verifico con la Tabla de incidencias del SIAF-SP adjunto al presente estudio.
5	Manifiesta un mejor estado de ánimo general y actitudes más positivas, tanto en el ámbito laboral como en el personal.	x	20%	20%	Los servidores municipales que tienen vínculo con el manejo del SIAF-SP si manifiesta un mejor estado de ánimo general y actitudes más positivas, tanto en el ámbito laboral como en el personal, el hecho de lograr los objetivos planteados mejora el estado de ánimo.
TOTAL, PRODUCTIVIDAD LABORAL			100%	90%	Nivel de Productividad Laboral Muy Bueno

Fuente: Verificación documental dimensión 3, variable Desempeño Laboral

Análisis e Interpretación:

Luego de realizar la verificación de la documentación en la tabla 13 se puede visualizar que la presente dimensión, tiene un nivel de desempeño laboral Muy Bueno en un 90 % en lo que respecta a la dimensión de productividad laboral, este resultado significa que cada servidor de la municipalidad que tienen vínculo con la aplicación del SIAF-SP, labora fijándose estándares altos para todo el equipo, por lo que trabajan de prisa hasta lograr las metas planteadas y cuando se presenta alguna incidencia en el cumplimiento de las funciones están dispuestos de invertir tiempo y dedicación hasta la solución, al alcanzar las metas planteadas por el organismo gubernamental coadyuba en mejorar el estado de ánimo en lo ámbito laboral como en lo personal, es así que durante el ejercicio fiscal 2021 la municipalidad distrital de Huayopata logró gastar su presupuesto en un 93.6 % quedando en primer lugar a nivel de la provincia de La convención conforme a la página de consulta amigable del MEF.

Resultados de la Encuesta Aplicada:



Tabla 14

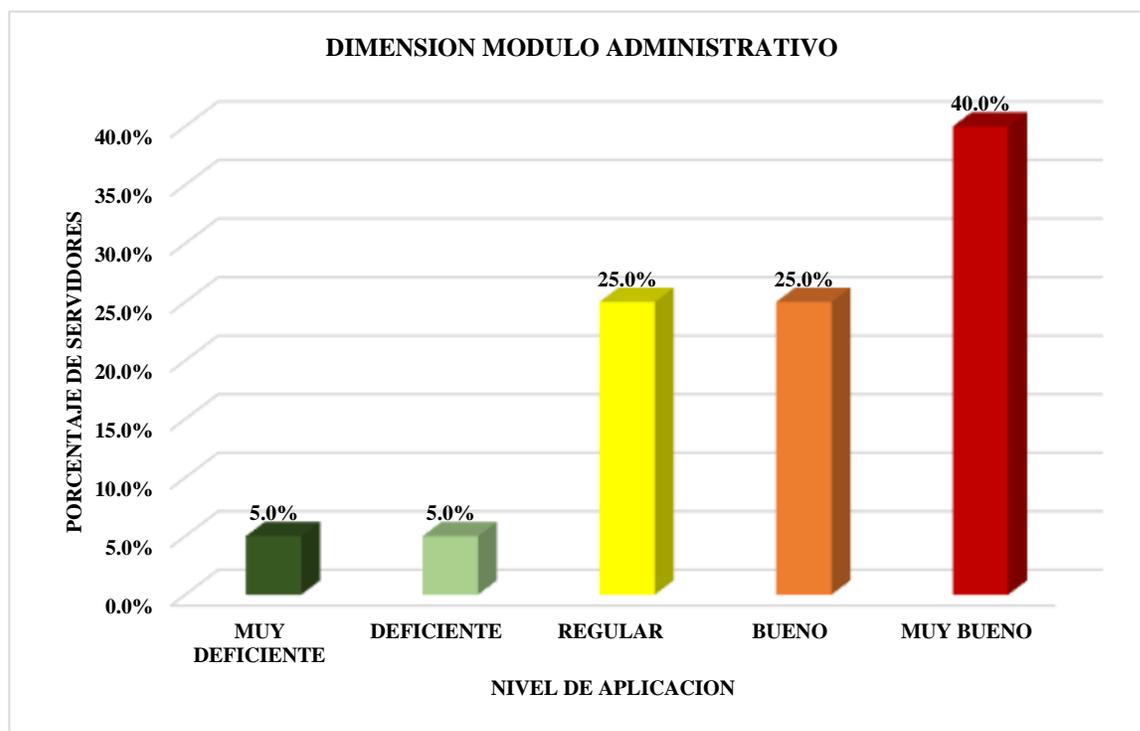
Resultados de la Dimensión Módulo Administrativo-Encuesta Aplicada

DIMENSION MODULO ADMINISTRATIVO		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY DEFICIENTE	1	5.0%
DEFICIENTE	1	5.0%
REGULAR	5	25.0%
BUENO	5	25.0%
MUY BUENO	8	40.0%
TOTAL	20	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada-Modulo Administrativo

Figura 1

Resultados de la Dimensión Módulo Administrativo-Encuesta Aplicada





Análisis e interpretación:

En la tabla 14 y figura 1 se observa los resultados conseguidos luego de aplicar la encuesta a los servidores de las oficinas administrativas que tienen vínculo con el uso del SIAF-SP concerniente a la primera dimensión de la variable SIAF-SP en la MDH, 2021, de donde se desprende que el 5.0 % es muy deficiente; el otro 5% es deficiente; el 25.0 % es regular; el otro 25.0% es bueno; mientras que el 40.0 % es muy bueno en la aplicación del módulo Administrativo, por lo que se concluye que el 90.0 % de los servidores aplica entre regular, bueno y muy bueno el módulo administrativo en el municipio de Huayopata durante el ejercicio fiscal 2021. En ese mismo contexto aplicando la baremación y escala para interpretar la primera variable, la presente dimensión obtuvo un promedio de 3.81 por lo que significa que la aplicación del Módulo Administrativo es bueno.

Resultados de la Segunda Variable:

Tabla 15

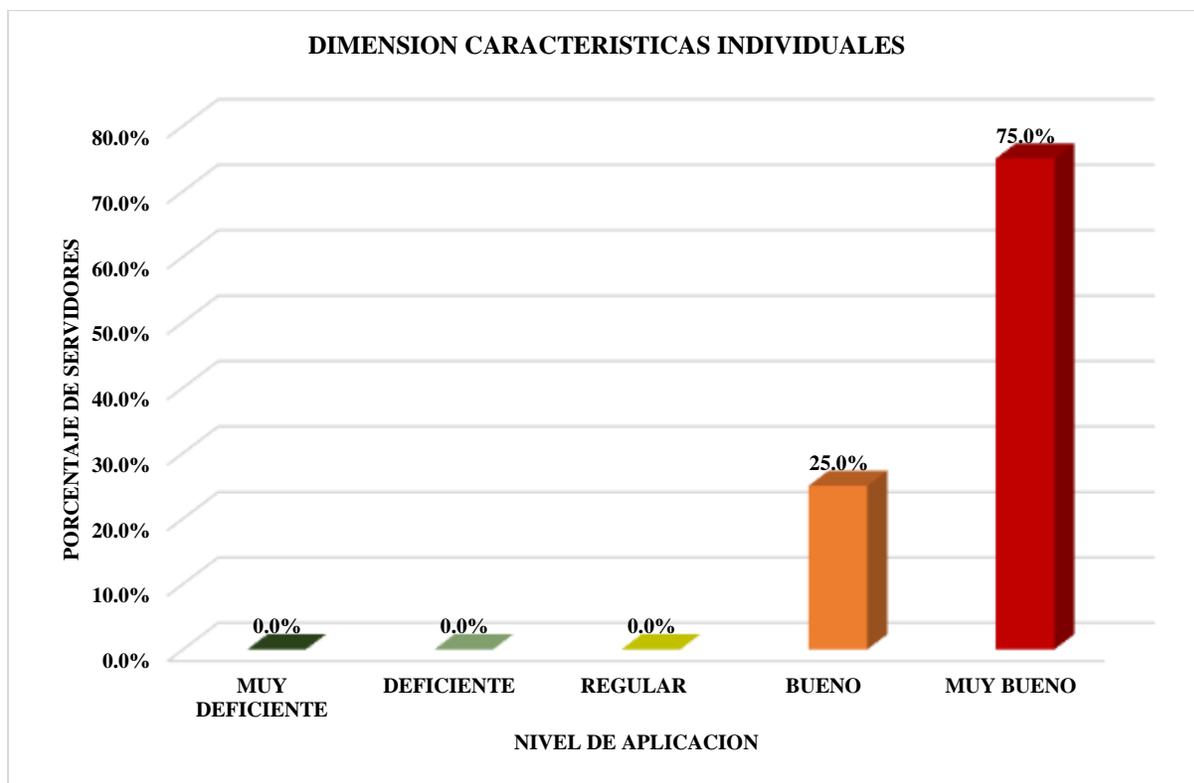
Resultados de la dimensión Características Individuales-Encuesta Aplicada

DIMENSION CARACTERISTICAS INDIVIDUALES		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY DEFICIENTE	0	0.0%
DEFICIENTE	0	0.0%
REGULAR	0	0.0%
BUENO	5	25.0%
MUY BUENO	15	75.0%
TOTAL	20	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada-Características Individuales

Figura 2

Resultados de la Dimensión Características Individuales-Encuesta Aplicada



Análisis e Interpretación:

En la tabla 15 y figura 2 se observa los resultados conseguidos luego de aplicar la encuesta a los servidores de las oficinas administrativas que tienen vínculo con el uso del SIAF-SP referente a la primera dimensión de la variable desempeño laboral en la MDH, 2021, de donde se desprende que el 25 % es bueno; mientras que el 75.0 % es muy bueno en el rendimiento laboral en lo que concierne a la dimensión de características individuales, se concluye que los servidores municipales tienen características que coadyuban con el cumplimiento de los objetivos planteados por la organización gubernamental. En ese mismo contexto aplicando la baremación y escala para



interpretar la segunda variable, la presente dimensión obtuvo un promedio de 4.41 por lo que significa que el nivel de rendimiento laboral es bueno.

Tabla 16

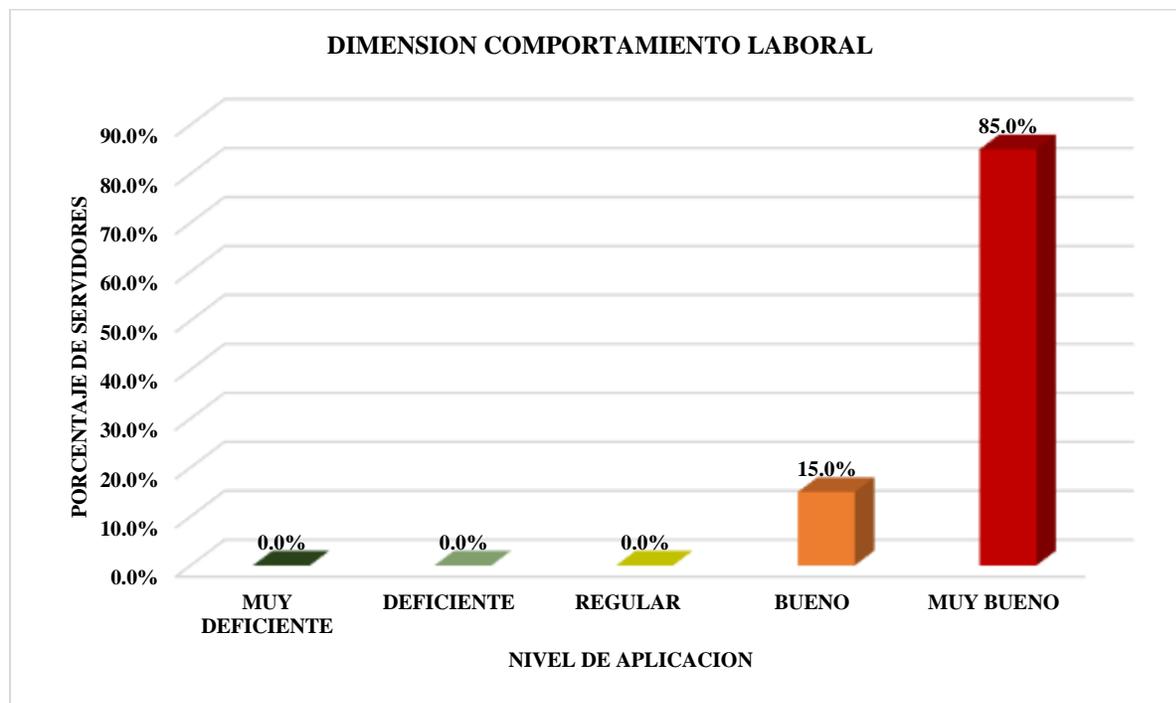
Resultados de la Dimensión Comportamiento Laboral-Encuesta Aplicada

DIMENSION COMPORTAMIENTO LABORAL		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY DEFICIENTE	0	0.0%
DEFICIENTE	0	0.0%
REGULAR	0	0.0%
BUENO	3	15.0%
MUY BUENO	17	85.0%
TOTAL	20	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada-Comportamiento Laboral

Figura 3

Resultados de la Dimensión Comportamiento Laboral-Encuesta Aplicada





Análisis e Interpretación:

En la tabla 16 y figura 3 se observa los resultados conseguidos luego de aplicar la encuesta a los servidores de las oficinas administrativas que tienen vínculo con el uso del SIAF-SP referente a la segunda dimensión de la variable desempeño laboral en la MDH, 2021, de donde se desprende que el 15 % es bueno; mientras que el 85.0 % es muy bueno en el rendimiento laboral en lo que concierne a la dimensión de comportamiento laboral, se entiende que los servidores de la municipalidad guardan un comportamiento adecuado en el horario de cumplimiento de las funciones. En ese mismo contexto aplicando la baremación y escala para interpretar la segunda variable, la presente dimensión obtuvo un promedio de 4.62 por lo que significa que el nivel de rendimiento laboral es muy bueno.

Tabla 17

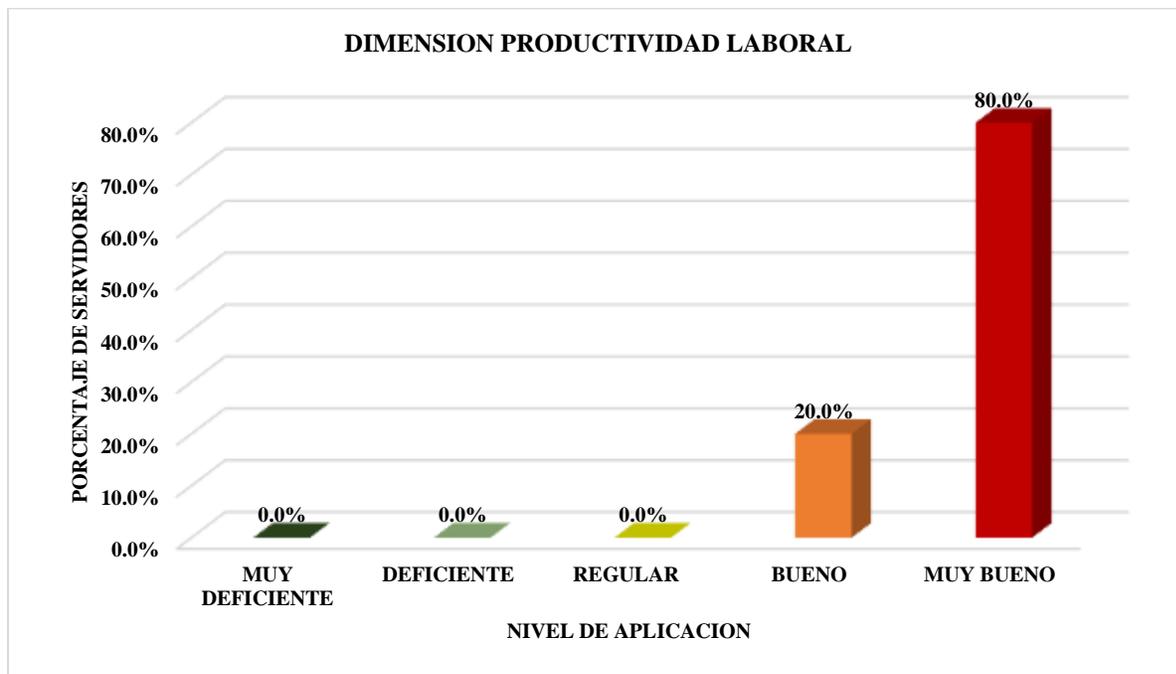
Resultados de la Dimensión Productividad Laboral-Encuesta Aplicada

DIMENSION PRODUCTIVIDAD LABORAL		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY DEFICIENTE	0	0.0%
DEFICIENTE	0	0.0%
REGULAR	0	0.0%
BUENO	4	20.0%
MUY BUENO	16	80.0%
TOTAL	20	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada-Productividad Laboral

Figura 4

Resultados de la Dimensión Productividad Laboral-Encuesta Aplicada



Análisis e Interpretación:

En la tabla 17 y figura 4 se observa los resultados conseguidos luego de aplicar la encuesta a los servidores de las oficinas administrativas que tienen vínculo con el uso del SIAF-SP referente a la tercera dimensión de la variable desempeño laboral en la MDH, 2021, de donde se desprende que el 20 % es bueno; mientras que el 80.0 % es muy bueno en el rendimiento laboral en lo que concierne a la dimensión de productividad laboral, se entiende que los servidores municipales realizan las funciones asignadas con el propósito de alcanzar las metas trazadas por el organismo gubernamental para el periodo fiscal 2021. En ese mismo contexto aplicando la baremación y escala para interpretar la segunda variable, la presente dimensión obtuvo un promedio de 4.64 por lo que significa que el nivel de rendimiento laboral es muy bueno.



Tabla 18

Correlaciones entre Módulo Administrativo y Desempeño Laboral

			Módulo Administrativo	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Módulo administrativo	Coefficiente de correlación	1,000	0,550*
		P_valor	.	0,012
		N	20	20
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0,550*	1,000
		P_valor	0,012	.
		N	20	20

*Nota: *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).*

Pasos para la toma de decisión

Formulación de hipótesis

H₀: El Módulo Administrativo no tuvo un impacto significativo en el desempeño laboral de los empleados de la MDH durante 2021.

H_a: El Módulo Administrativo tuvo impacto significativo en el desempeño laboral de los empleados de la MDH durante 2021.

Nivel de significación $\alpha = 5\%$

Valor p calculado $P_{valor} = 1.2\%$

Análisis e Interpretación:

En la tabla 18 se visualiza el Módulo Administrativo y desempeño laboral; Dado que el p-valor asociado es de 0,012 (1.2%), que es menor que el nivel de significancia 0.05 (5%), rechazamos la hipótesis nula (H₀). Esto indica que el Módulo Administrativo tuvo un impacto significativo en el desempeño laboral de los trabajadores de la MDH durante 2021. El grado de relación es de 0,550 (55.0%) indica una relación moderada en la misma dirección, es decir, cuando



un valor aumenta, el otro también tiende a hacerlo. Lo que significa que a manera que se mejore en la aplicación del Módulo Administrativo se asociará con un progreso moderado en el desempeño laboral.

Considerando los resultados conseguidos con el análisis documental, se puede visualizar que la dimensión modulo administrativo tiene un nivel de aplicación de muy bueno y las dimensiones de desempeño laboral de igual manera, por lo que se corrobora los resultados arrojados al aplicar el Rho de Spearman teniendo una correlación moderada directa y positiva.

4.1.2. Resultados del Objetivo Específico 2

Determinar la relación del Módulo de Proceso Presupuestario y el desempeño laboral en la MDH durante 2021.

Resultados del Análisis Documental:



Tabla 19

Resultados de la Dimensión Módulo de Proceso Presupuestario

N°	Verificación	Conclusión		Ponderación	Calificación	Observaciones
		SI	NO			
1	Utiliza la escala de prioridades para la formulación presupuestaria de recursos y gastos		X	20%	14%	Los servidores municipales que tienen vínculo con la aplicación del SIAF-SP si utilizan la escala de prioridades para la formulación presupuestaria de recursos y gastos, sin embargo, en algunas ocasiones es obviado la escala de prioridades por presión de las autoridades políticas de turno.
2	Consulta las normas para realizar las modificaciones al presupuesto	X		20%	20%	los servidores municipales que tienen vínculo la aplicación del SIAF-SP sí consultan las normas para realizar las modificaciones al presupuesto, como a la Ley de presupuesto para el ejercicio 2021; Directivas y demás lineamientos emitidos por la DGPP.
3	Revisa con frecuencia el propósito de la programación de la ejecución presupuestaria	X		20%	20%	Los servidores municipales que tienen vínculo la aplicación del SIAF-SP sí revisan con frecuencia el propósito de la programación de la ejecución presupuestaria, lo realizan a través de generación de reportes y elaboración de gráficos estadísticos.
4	Participa con frecuencia en la evaluación presupuestaria.		X	20%	10%	los servidores municipales que tienen vínculo con la aplicación del SIAF-SP si participan con frecuencia en la evaluación presupuestaria, sin embargo, de las 5 reuniones que organizo el MEF a través de su sede CONECTAMEF CUSCO solo se participó en 3 reuniones.
5	Gestiona las comunicaciones en los plazos estipulados.	X		20%	20%	los servidores municipales que tienen vínculo con la aplicación del SIAF-SP si gestionan las comunicaciones en los plazos estipulados, ya que cada vez que se registra la información en el SIAF-SP se dirigen al Submódulo de la opción Transferencia de Datos y envían la información al MEF.
TOTAL, MODULO DE PROCESO PRESUPUESTARIO				100%	84%	Nivel de Aplicación del Módulo de Proceso Presupuestario Muy Bueno

Fuente: Verificación Documental de la Dimensión 2, variable SIAF-SP.

Análisis e Interpretación:

Luego de procesar los datos del análisis documental, en la tabla 19, se puede visualizar que la dimensión módulo de proceso presupuestario tiene un nivel de aplicación de muy bueno en un 84%, este resultado significa que, los servidores de la municipalidad que tienen vínculo con la aplicación del módulo de proceso presupuestario están cumpliendo sus funciones empleando los



lineamientos, las directivas nacionales y directivas internas que cuenta la organización gubernamental concordante con la parte presupuestal del año 2021, por lo que se concluye que el nivel de aplicación del Módulo de Proceso Presupuestario es muy bueno en la municipalidad distrital de Huayopata.

Resultados de la Encuesta Aplicada:

Tabla 20

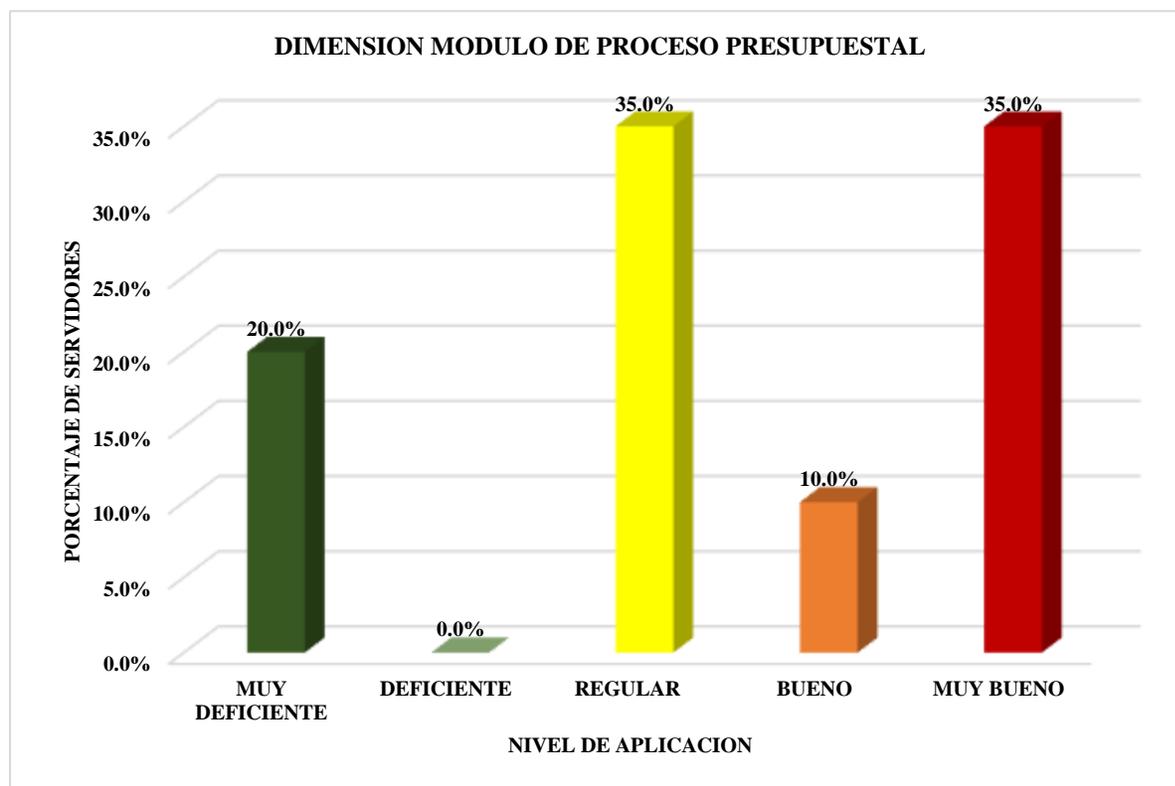
Resultados de la Dimensión Módulo de Proceso Presupuestario-Encuesta Aplicada

DIMENSION MODULO DE PROCESO PRESUPUESTARIO		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY DEFICIENTE	4	20.0%
DEFICIENTE	0	0.0%
REGULAR	7	35.0%
BUENO	2	10.0%
MUY BUENO	7	35.0%
TOTAL	20	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada-Módulo de Proceso Presupuestario

Figura 5

Resultados de la Dimensión Módulo de Proceso Presupuestario-Encuesta Aplicada



Análisis e Interpretación:

En la tabla 20 y figura 5 se observa los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta a los servidores de las oficinas administrativas que tienen vínculo con el uso del SIAF-SP concerniente a la segunda dimensión de la variable SIAF-SP en la MDH, 2021, de donde se desprende que el 20.0 % es muy deficiente; el 35.0 % es regular; el 10.0% es bueno; mientras que el 35.0 % es muy bueno en la aplicación del módulo de proceso presupuestario, por lo que se concluye que el 80.0% de los servidores aplica entre regular, bueno y muy bueno el módulo de proceso presupuestario en el municipio de Huayopata durante el ejercicio fiscal 2021. En ese mismo contexto aplicando la baremación y escala para interpretar la primera variable, la presente



dimensión obtuvo un promedio de 3.37 por lo que significa que la aplicación del Módulo Proceso Presupuestario es regular.

Tabla 21

Correlaciones entre Módulo de Proceso Presupuestario y Desempeño Laboral

			Módulo de Proceso Presupuestario	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Módulo de proceso presupuestario	Coefficiente de correlación	1,000	0,616**
		P_valor	.	0,004
		N	20	20
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0,616**	1,000
		P_valor	0,004	.
		N	20	20

*Nota: **, La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

Pasos para la Toma de Decisión

Formulación de Hipótesis:

Ho: El Módulo de Proceso Presupuestario no tuvo un impacto significativo en el desempeño laboral de los empleados de la MDH durante 2021.

Ha: El Módulo de Proceso Presupuestario tuvo una marca significativa en el desempeño laboral de los empleados de la MDH durante 2021.

Nivel de significación $\alpha = 5\%$

Valor p calculado $P_{valor} = 0.4\%$

Análisis e Interpretación:

En la tabla 21 se observa un p-valor de 0,004, que es inferior al nivel de significancia (0,05), por lo que se rechaza la hipótesis nula. Esto indica que el Módulo de Proceso Presupuestario tuvo



un impacto significativo en el desempeño laboral de los empleados de la MDH durante 2021. Esta correlación de 0,616 refleja una relación alta, lo que significa que una mejora en la aplicación del Módulo de Proceso Presupuestario se asocia con un progreso muy alto en el desempeño laboral.

Considerando los resultados conseguidos con el análisis documental, se puede visualizar que la dimensión módulo de proceso presupuestario tiene un nivel de aplicación de muy bueno y las dimensiones de desempeño laboral de igual manera, por lo que se corrobora los resultados arrojados al aplicar el Rho de Spearman teniendo una correlación alta, directa y positiva.

4.1.3. Resultados de Objetivo Específico 3

Determinar la relación del Módulo Contable y el desempeño laboral en la MDH durante 2021.

Resultados del Análisis Documental:

Tabla 22

Resultados de la Dimensión Módulo Contable

N°	Verificación	Conclusión		Ponderación	Calificación	Observaciones
		SI	NO			
1	Aplica procedimientos para el manejo de información integral de manera apropiada y productiva.	X		20%	20%	Los servidores vinculados con la aplicación del SIAF-SP si aplican procedimientos para el manejo de información integral de manera apropiada y productiva, porque se labora coordinadamente con todas las áreas involucradas con el gasto ípresupuestal.
2	Programa implementar procedimientos para optimizar la ejecución presupuestaria y financiera en el SIAF – SP.		X	20%	16%	Los servidores vinculados con la aplicación del SIAF-SP si programan implementar procedimientos para optimizar la ejecución presupuestaria y financiera en el SIAF – SP sin embargo se debería actualizar los flujogramas del trámite documentario.
3	Apoya en procedimientos para lograr los objetivos del financiamiento externo.		X	20%	10%	Los servidores vinculados con la aplicación del SIAF-SP si apoyan en procedimientos para lograr los objetivos del financiamiento externo, sin embargo, se realiza a destiempo los informes y elaboración del flujo de caja.



4	Considera que el SIAF – SP agiliza la contabilización de operaciones financieras	x	20%	20%	Los servidores vinculados con la aplicación del SIAF-SP si consideran que el SIAF – SP agiliza la contabilización de operaciones financieras, porque en el SIAF-SP viene incluido la opción de ayuda con tan solo presionar la tecla F1 de cualquier computadora.
5	Pone en práctica las etapas de ejecución de gasto para el registro de operaciones.	x	20%	20%	Los servidores vinculados con la aplicación del SIAF-SP si ponen en práctica las etapas de ejecución de gasto para el registro de operaciones, ya que el SIAF-SP está programado de esa manera, Ejemplo: Nunca se podrá realizar un Girado de Gasto sin antes de haber pasado por las etapas previas.
TOTAL, MODULO CONTABLE			100%	86%	Nivel de Aplicación del Módulo Contable Muy Bueno

Fuente: Verificación Documental de la Dimensión 3, variable SIAF-SP.

Análisis e Interpretación:

Luego de procesar los datos del análisis documental , en la tabla 22, se puede visualizar que la dimensión Módulo Contable tiene un nivel de aplicación de muy bueno en un 86 % , este resultado significa que los servidores municipales que tienen vínculo con la aplicación del SIAF-SP están empleando los procedimientos necesarios para la administración de la información integral, implementando procedimientos para una óptima ejecución presupuestal así mismo poniendo en práctica las fases del gasto para registrar cada tipo de operación permitida por el Sistema Integrado de Administración Financiera, por lo que se concluye que el nivel de aplicación del Módulo Contable es muy bueno en la municipalidad distrital de Huayopata.



Resultados de la Encuesta Aplicada:

Tabla 23

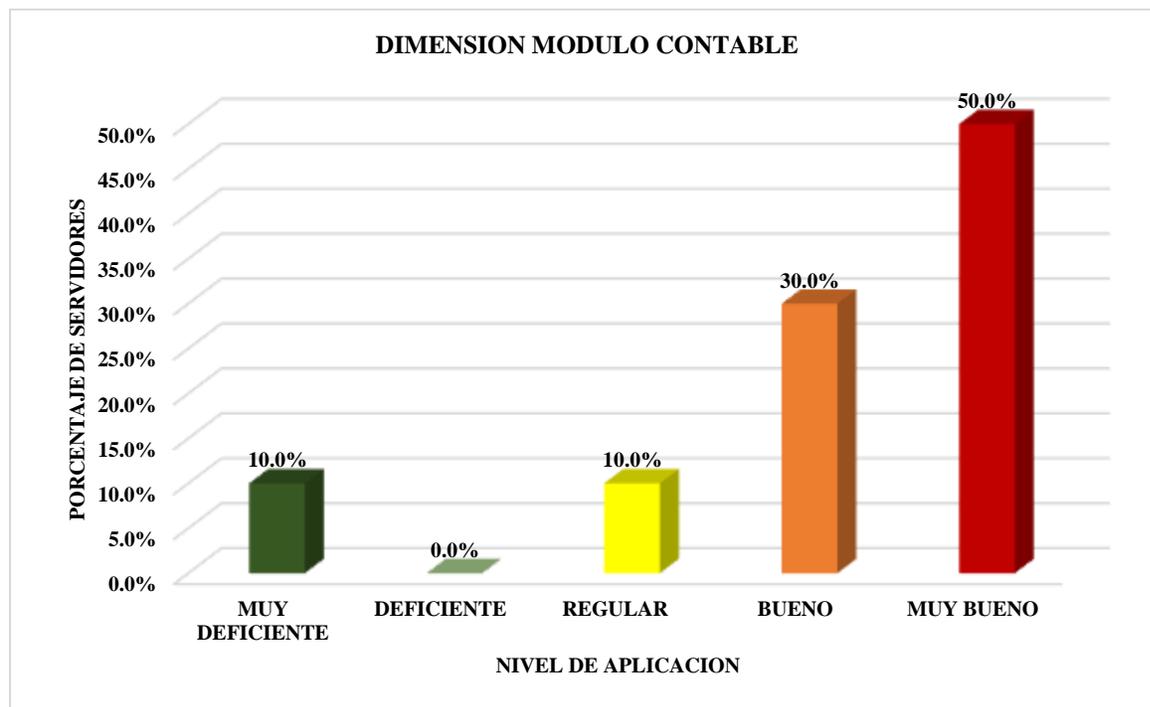
Resultados de la Dimensión Módulo Contable-Encuesta Aplicada

DIMENSION MODULO CONTABLE		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY DEFICIENTE	2	10.0%
DEFICIENTE	0	0.0%
REGULAR	2	10.0%
BUENO	6	30.0%
MUY BUENO	10	50.0%
TOTAL	20	100.0%

Fuente: encuesta aplicada-Modulo contable

Figura 6

Resultados de la Dimensión Módulo Contable-Encuesta Aplicada





Análisis e Interpretación:

En la tabla 23 y figura 6 respectivamente, se visualiza los resultados conseguidos luego de aplicar la encuesta a los servidores de las oficinas administrativas que tienen vínculo con el uso del SIAF-SP concerniente a la tercera dimensión de la variable SIAF-SP en la MDH, 2021, de donde se desprende que el 10.0 % es muy deficiente; el otro 10% es regular; el 30.0 % es bueno; mientras que el 50.0 % es muy bueno en la aplicación del módulo contable, por lo que se concluye que el 90.0 % de los servidores aplica entre regular, bueno y muy bueno el módulo contable en el municipio de Huayopata durante el ejercicio fiscal 2021. En ese mismo contexto aplicando la baremación y escala para interpretar la primera variable, la presente dimensión obtuvo un promedio de 4.01 por lo que significa que la aplicación del Módulo Contable es bueno.

Tabla 24

Correlaciones entre Módulo Contable y el Desempeño Laboral

			Módulo Contable	Desempeño Laboral
Rho de	Módulo Contable	Coeficiente de correlación	1,000	0,544*
		P_valor	.	0,013
	N	20	20	
Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0,544*	1,000
		P_valor	0,013	.
	N	20	20	

*Nota: *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral). Fuente: Encuesta realizada*



Pasos para la Toma de Decisión

Formulación de Hipótesis:

Ho: El Módulo Contable no tuvo un impacto significativo en el desempeño laboral de los empleados de la MDH durante 2021.

Ha: El Módulo Contable tuvo un impacto significativo en el desempeño laboral de los empleados de la MDH durante 2021.

Nivel de significación $\alpha = 5\%$

Valor p calculado $P_{valor} = 1.3\%$

Análisis e Interpretación:

La prueba Rho de Spearman se utilizó para determinar si existía una correspondencia entre el módulo contable y el desempeño laboral en la MDH, 2021. El p valor es de 0.013 que está por debajo del nivel de significancia (0,05), por lo que se rechazó la hipótesis nula. Esto significa que existe una correspondencia significativa entre las dos variables. El nivel de correspondencia es directo, pero moderado, ya que el coeficiente de asociación es 0,544. Esto significa que existe una correlación positiva entre las dos variables, pero no es muy fuerte.

Por lo tanto, se puede concluir que el módulo contable tiene un impacto positivo en el desempeño laboral de los trabajadores de la MDH. A medida que se mejore la aplicación del módulo contable, se logrará un mejor desempeño laboral, lo que repercutirá en la normal marcha de la institución y en la mejora de los resultados conseguidos.

Considerando los resultados conseguidos con el análisis documental, se puede visualizar que la dimensión modulo contable tiene un nivel de aplicación de muy bueno y las dimensiones de desempeño laboral de igual manera, por lo que se corrobora los resultados arrojados al aplicar el Rho de Spearman teniendo una correlación directa y positiva.



4.2. Resultado del Objetivo General

Determinar la relación de la aplicación del SIAF-SP y el desempeño laboral en la MDH, 2021.

Resultados del Análisis Documental:

Tabla 25

Resultado de las Dimensiones de la Primera Variable

Dimensión	Calificación	Resultado
Módulo Administrativo	85%	Nivel de Aplicación del Módulo Administrativo Muy Bueno
Módulo de Proceso Presupuestario	84%	Nivel de Aplicación del Módulo de Proceso Presupuestario Muy Bueno
Módulo Contable	86%	Nivel de Aplicación del Módulo Contable Muy Bueno
TOTAL, VARIABLE	85%	Nivel de Aplicación del SIAF-SP Muy Bueno

Fuente: Verificación Documental de las tres dimensiones de la primera variable.

Análisis e Interpretación:

Luego de procesar los datos del análisis documental, en la tabla 25, se puede visualizar que la variable SIAF-SP tiene un nivel de aplicación de muy bueno en un 85 % , este resultado significa que las dimensiones planteadas como el Módulo Administrativo; Módulo de Proceso Presupuestario y Módulo Contable, están siendo aplicadas de manera adecuada por la mayoría de los servidores municipales, sin embargo, aún existen algunas falencias que se encuentran en proceso de mejoría, la misma que se puede observar en la tabla 35 de incidencias del SIAF-SP.

Tabla 26

Resultados de las Dimensiones de la Variable Desempeño Laboral

Dimensión	Calificación	Resultado
Características Individuales	84%	Nivel de Características Individuales Muy Bueno
Comportamiento Laboral	90%	Nivel de Comportamiento Laboral Muy Bueno
Productividad Laboral	90%	Nivel de Productividad Laboral Muy Bueno
TOTAL, VARIABLE	88%	Nivel de Desempeño Laboral Muy Bueno

Fuente: Verificación Documental de las tres dimensiones de la segunda variable.



Análisis e Interpretación:

Luego de realizar la verificación de la documentación, en la tabla 26, se puede visualizar que la variable de desempeño laboral, tiene un nivel de desempeño laboral Muy Bueno en un 88%, este resultado significa que las dimensiones planteadas como características individuales; comportamiento laboral y productividad laboral, obtuvieron un promedio considerable en la verificación documental, puesto que los servidores de la municipalidad de Huayopata poseen características que coadyuban a alcanzar las metas trazadas por el organismo gubernamental; un comportamiento adecuado al margen de cada situación que se presenta así mismo cuentan con la actitud proactiva para cumplir las metas planteadas.

Resultados de la Encuesta Aplicada:

Variable Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público

Tabla 27

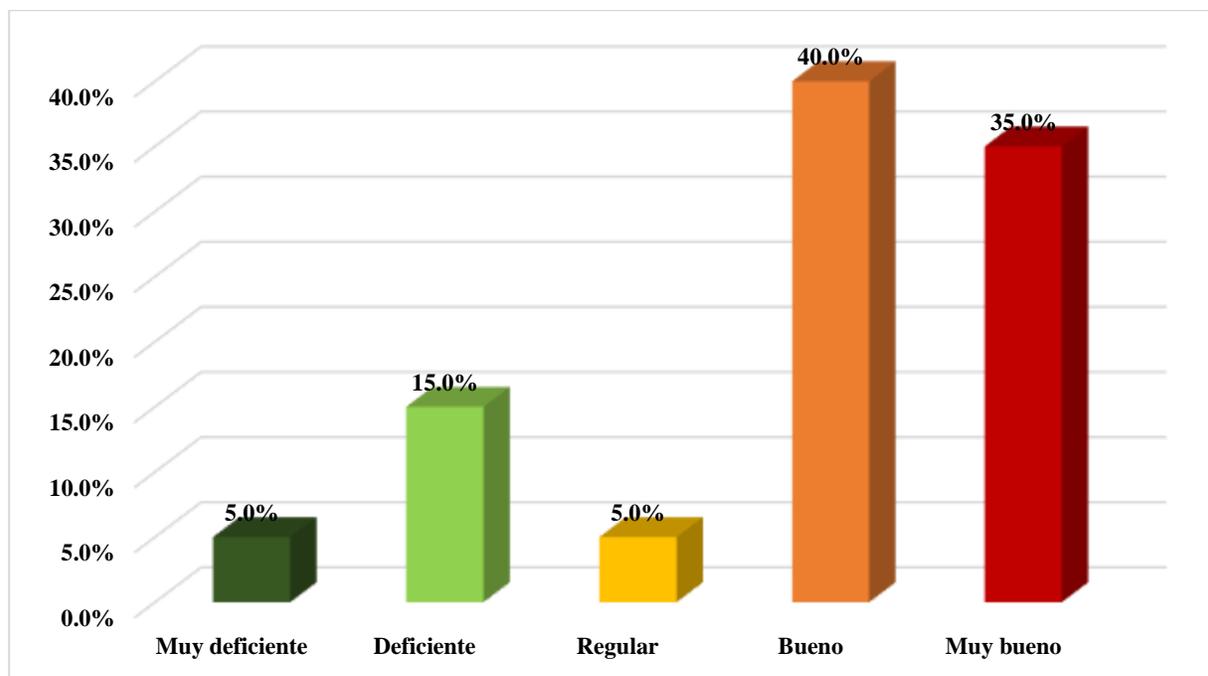
Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público

	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	1	5,0%
Deficiente	3	15,0%
Regular	1	5,0%
Bueno	8	40,0%
Muy bueno	7	35,0%
Total	20	100,0%

Fuente: Encuesta realizada

Figura 7

Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público



Análisis e Interpretación:

En la tabla 27 y figura 7 respectivamente, se visualiza los resultados conseguidos luego de aplicar la encuesta a los servidores de las oficinas administrativas de la MDH, 2021, sobre el Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público. De donde se desprende que, del 100% de los participantes, un 5% es muy deficiente; un 15% es deficiente; un 5% es regular; un 40% es bueno y un 35% es muy bueno en la aplicación del SIAF-SP, como el 75% de los encuestados son buenos o muy buenos en Aplicar el Sistema. Esta es una proporción mayor a los que aún tienen dificultades en la Aplicación del software, esto indica que una fracción significativa de los participantes están aplicando el SIAF-SP de manera adecuada.

Resultados de las Dimensiones de la Variable Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público



Al describir el SIAF-SP de los servidores administrativos en la MDH, 2021, se tomó en cuenta las dimensiones de:

Tabla 28

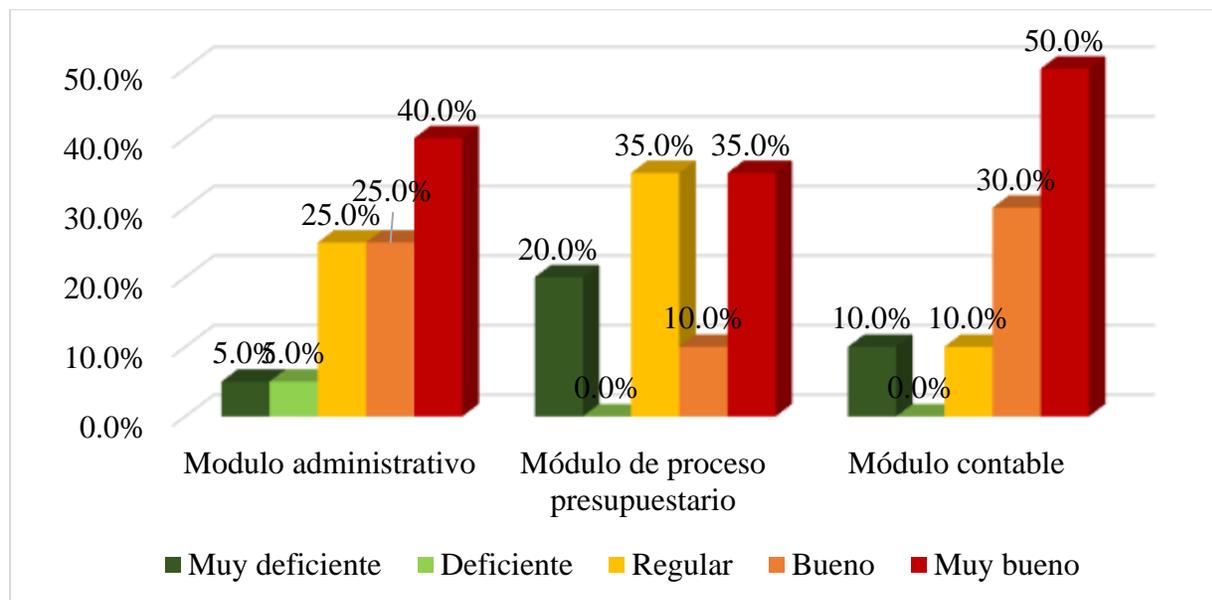
Dimensiones de la variable Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público

	Módulo Administrativo		Módulo de Proceso Presupuestario		Módulo Contable	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	1	5,0	4	20,0	2	10,0
Deficiente	1	5,0	0	0,0	0	0,0
Regular	5	25,0	7	35,0	2	10,0
Bueno	5	25,0	2	10,0	6	30,0
Muy bueno	8	40,0	7	35,0	10	50,0
Total	20	100,0	20	100,0	20	100,0

Fuente: Encuesta realizada

Figura 8

Dimensiones de la variable Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público





Análisis e Interpretación:

En la Tabla 28 y figura 8 respectivamente, se visualiza las dimensiones de la variable SIAF-SP en la MDH, 2021, según la calificación de los servidores de las oficinas administrativas. Luego de encuestar al 100 % de los participantes de la presente pesquisa investigativa se arribó a la conclusión; referente a la primera dimensión, un 5% es muy deficiente; el otro 5% es deficiente; un 25% es regular; el otro 25% es bueno; mientras que un 40% es muy bueno en la Aplicación del Módulo Administrativo. En la segunda dimensión, un 20% es deficiente; un 35% es regular; un 10% es bueno; mientras que un 35% es muy bueno en la aplicación del Módulo de Proceso Presupuestario. En la tercera dimensión, un 10% es muy deficiente; el otro 10% es regular; un 30% es bueno; mientras que un 50% es muy bueno en la aplicación del módulo contable.

Comparación promedio de las dimensiones de la variable Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público.

Tabla 29

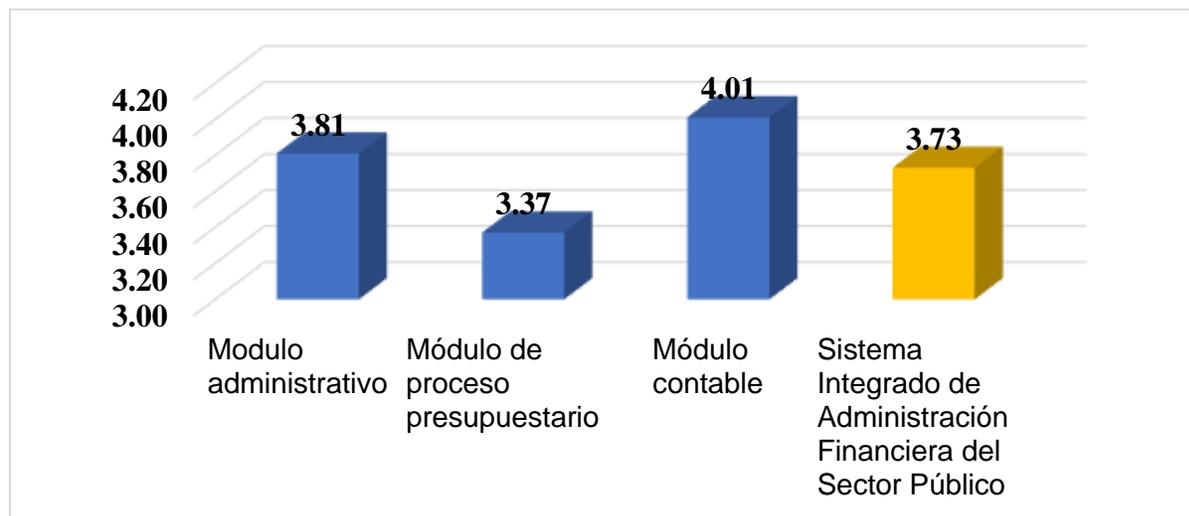
Comparación promedio de las dimensiones de la variable Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público

	Promedio	Interpretación de variables
Modulo administrativo	3.81	Bueno
Módulo de proceso presupuestario	3.37	Regular
Módulo contable	4.01	Bueno
Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público	3.73	Bueno

Fuente: Encuesta realizada.

Figura 9

Comparación Promedio de las Dimensiones de la Variable Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público



Fuente: Encuesta realizada

Análisis e interpretación:

Los hallazgos de la evaluación del SIAF-SP en la MDH, 2021, muestran que los trabajadores en la parte administrativa tienen un desempeño satisfactorio. El Módulo Administrativo obtuvo un puntaje promedio de 3.81, que se considera bueno. El Módulo de Proceso Presupuestario tiene una media de 3.37, considerado regular. El módulo Contable obtuvo un puntaje promedio de 4.01, que también se considera bueno. En general, la variable SIAF-SP obtuvo un puntaje promedio de 3.73, que se considera bueno. Esto significa que los trabajadores en la parte administrativa están desempeñando sus funciones de manera eficiente y eficaz.



Variable Desempeño Laboral

Tabla 30

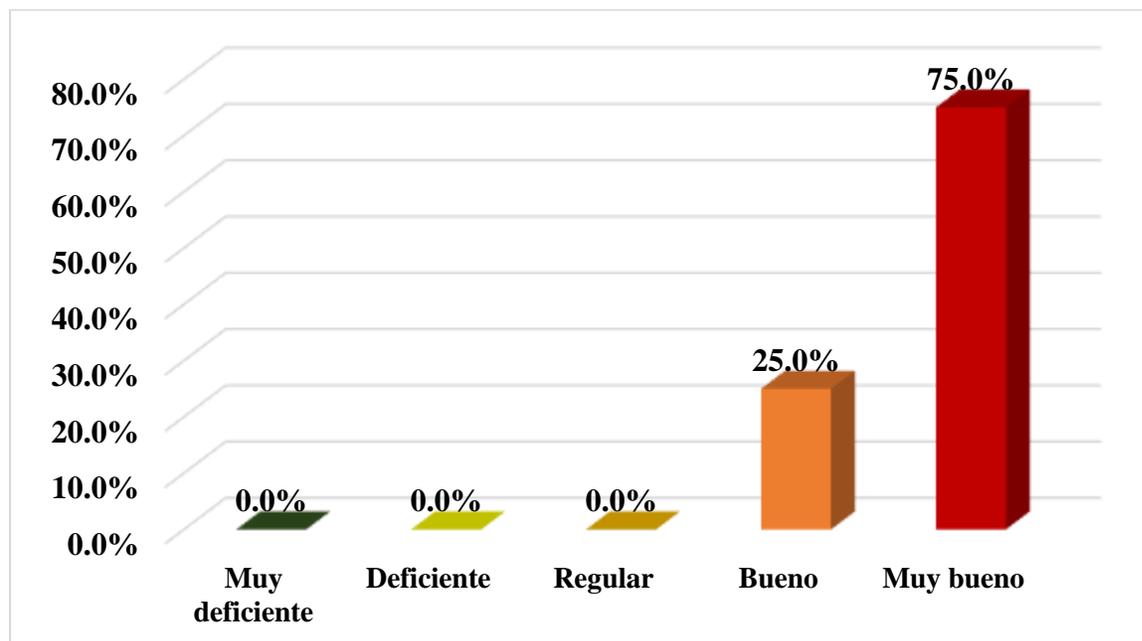
Desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	0	0,0%
Deficiente	0	0,0%
Regular	0	0,0%
Bueno	5	25,0%
Muy bueno	15	75,0%
Total	20	100,0%

Fuente: Encuesta realizada

Figura 10

Desempeño laboral



Fuente: Encuesta realizada



Análisis e Interpretación:

En la tabla 30 y figura 10 respectivamente, se visualizan los resultados luego de haber aplicado el cuestionario al total de los participantes sobre la segunda variable, donde del 100% de los encuestados, un 25% se considera bueno y un 75% se considera muy bueno en su desempeño laboral. Por lo tanto, podemos estar seguros de que más de la mitad de los participantes se consideran óptimos y eficaces en el cumplimiento de sus funciones.

Resultados de las Dimensiones de la Variable Desempeño Laboral

Describiendo el desempeño laboral de los servidores administrativos en la MDH, 2021, se consideró las dimensiones de:

Tabla 31

Dimensiones de la variable desempeño laboral

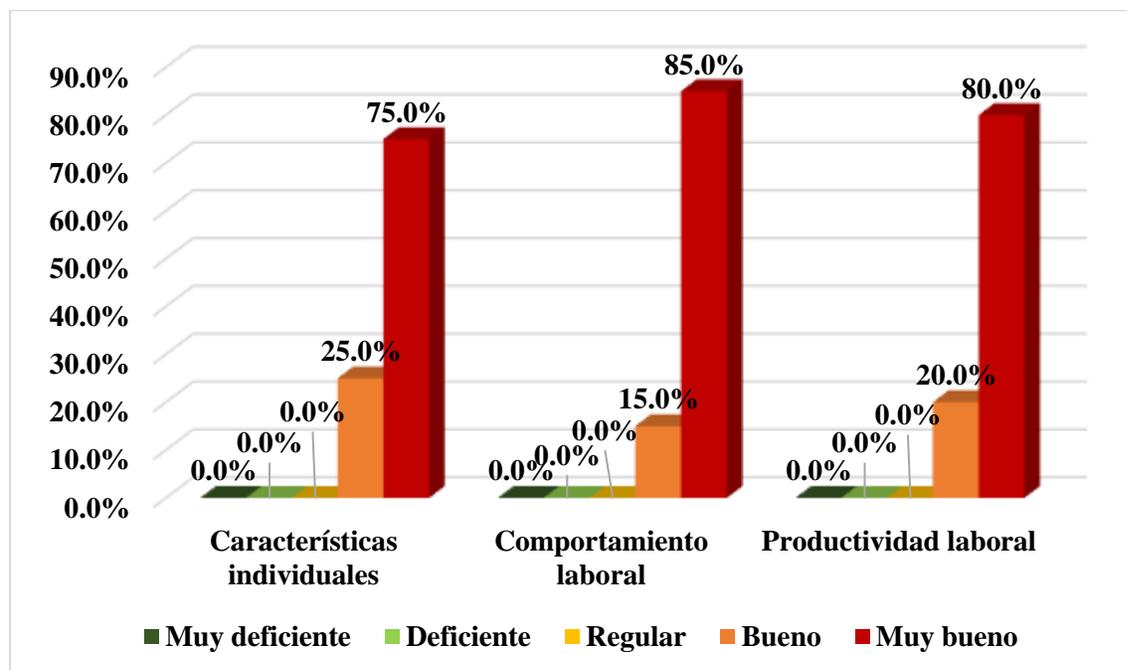
	Características Individuales		Comportamiento Laboral		Productividad Laboral	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Regular	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Bueno	5	25,0%	3	15,0%	4	20,0%
Muy bueno	15	75,0%	17	85,0%	16	80,0%
Total	20	100,0%	20	100,0%	20	100,0%

Fuente: Encuesta realizada



Figura 11

Dimensiones de la Variable Desempeño Laboral



Análisis e interpretación:

En la tabla 31 y figura 11 respectivamente, se visualiza los resultados conseguidos luego de aplicar la encuesta a los servidores municipales que tienen vínculo con el uso del SIAF-SP, sobre las dimensiones de la segunda variable del estudio, donde del 100% de los encuestados, un 25% se considera bueno y un 75% muy bueno respecto a la dimensión características individuales; para la segunda dimensión, un 15% se considera bueno y un 85% muy bueno respecto a la dimensión comportamiento laboral; para la tercera dimensión, un 20 % se considera bueno y un 80% muy bueno respecto a la dimensión productividad laboral. Es decir que los servidores municipales cuentan con nivel de bueno y muy bueno de desempeño laboral.



Comparación Promedio de las Dimensiones de la Variable Desempeño Laboral

Tabla 32

Comparación Promedio de las Dimensiones de la Variable Desempeño Laboral

	Promedio	Interpretación de variables
Características individuales	4.41	Bueno
Comportamiento laboral	4.62	Muy Bueno
Productividad laboral	4.64	Muy Bueno
Desempeño laboral	4.56	Muy Bueno

Fuente: Encuesta realizada

Análisis e interpretación:

La Tabla 32 presenta los hallazgos de la evaluación de la segunda variable, mostrando que los trabajadores tienen un desempeño muy bueno en todas las dimensiones evaluadas. La dimensión Características individuales arroja una media de 4.41, considerado bueno. La dimensión Comportamiento laboral arroja una media de 4.62, considerado muy bueno. La dimensión Productividad laboral arroja una media de 4.64, que se considera muy bueno. En general, la variable Desempeño Laboral arroja una media de 4.56, que se considera muy bueno. Esto significa que los trabajadores en la parte administrativa están desempeñando sus funciones de manera excelente.



Tabla 33

Correlación entre el Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público y el Desempeño Laboral

			SIAF-SP	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público	Coefficiente de correlación	1,000	0,622**
		P_valor	.	0,003
		N	20	20
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0,622**	1,000
		P_valor	0,003	.
		N	20	20

*Nota: **, La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

Pasos para la toma de decisión

Formulación de hipótesis:

Ho: El uso del SIAF-SP no tuvo un impacto significativo en el desempeño laboral de los empleados de la MDH durante 2021.

Ha: El uso del SIAF-SP tuvo un impacto significativo en el desempeño laboral de los empleados de la MDH durante 2021.

Nivel de significación $\alpha = 5\%$

Valor p calculado $P_{valor} = 0.3\%$

Análisis e Interpretación:

En la Tabla 33 se observa un P valor de 0.003 (0.3%) que es menor al nivel de significancia (5%), por lo que se rechaza la hipótesis nula (Ho), entonces el análisis estadístico indica que el empleo del SIAF-SP tuvo un impacto significativo en el desempeño laboral de los empleados de



la MDH durante 2021. Además, la correlación es alta de 0,622 (62.2%), lo que significa que una mejora en la aplicación del SIAF-SP se asociará con un progreso positivo en el trabajo.

Considerando los resultados conseguidos con el análisis documental, se puede visualizar que las dimensiones de la variable SIAF-SP tiene un nivel de aplicación de muy bueno y las dimensiones de la variable desempeño laboral de igual manera, por lo que se corrobora los resultados arrojados al aplicar el Rho de Spearman teniendo una correlación alta, directa y positiva.

Tabla 34

Consulta de Ejecución del gasto periodo 2021

Municipalidad Distrital de:	PIA	PIM	Certificación	Compromiso Anual	Ejecución			Avance %
					Compromiso Mensual	Devengado	Girado	
Huayopata	8,630,981	19,697,921	18,554,650	18,552,400	18,435,326	18,434,842	18,434,449	93.6
Quellouno	39,637,813	74,254,243	71,213,906	67,359,587	67,334,989	67,200,449	67,163,401	90.5
Santa Teresa	14,189,800	28,155,792	25,844,993	25,368,728	25,360,941	24,093,032	24,057,519	85.6
Vilcabamba	42,557,088	64,954,763	63,274,635	55,259,254	55,259,254	55,182,819	55,176,929	85.0
Echarati	93,515,483	159,965,105	134,349,865	128,965,712	128,926,319	128,797,232	128,711,619	80.5
Megantoni	120,058,955	201,183,685	176,723,630	155,552,493	151,054,826	150,759,813	150,757,093	74.9
Pichari	103,076,136	148,544,445	140,869,195	130,180,603	111,625,696	110,771,530	110,769,044	74.6
Quimbiri	60,787,544	124,201,524	96,359,004	89,488,173	87,737,991	86,554,009	86,553,484	69.7
Santa Ana (Prov.)	64,292,126	154,617,380	117,651,555	110,096,003	109,097,448	103,056,136	102,854,128	66.7
Maranura	7,291,195	17,588,492	11,686,910	10,610,298	10,529,539	10,268,249	10,267,352	58.4
Ocobamba	11,212,254	25,756,083	16,138,488	16,062,776	15,389,503	15,033,421	15,033,189	58.4
Villa Virgen	8,068,518	18,768,338	15,879,683	10,503,572	10,503,572	10,503,572	10,502,672	56.0
Inkawasi	26,093,551	38,575,100	22,148,462	21,679,683	21,575,801	21,206,587	21,204,083	55.0
Villa Kintiarina	9,692,893	28,385,621	18,558,775	15,597,587	14,779,884	13,718,126	13,716,681	48.3
Kumpirushiato	0	34,245,117	17,129,177	16,310,492	16,203,310	15,667,003	15,591,526	45.8
Cielo Punco	0	9,654,400	5,085,870	3,052,441	2,843,758	2,296,181	2,296,181	23.8
Manitea	0	15,667,492	7,987,656	2,920,894	2,920,894	2,920,894	2,919,858	18.6
Union Ashaninka	0	24,899,608	9,328,594	1,676,800	1,676,800	1,673,715	1,673,715	6.7



Análisis e interpretación

En la tabla 34, se visualiza el nivel de ejecución de gasto por cada uno de las municipalidades distritales de la Provincia de La convención durante el ejercicio económico 2021, descargado del sitio web de consulta amigable del Ministerio de Economía y Finanzas, una página web que sirve para revisar la capacidad de gasto de las unidades ejecutaras a nivel nacional, de donde se desprende que, la Municipalidad distrital de Huayopata tuvo una capacidad de gasto en un 93.6% obteniendo el primer lugar a nivel de la provincia, con la cual se corrobora el buen nivel de rendimiento laboral de los servidores municipales.



Ficha de Identificación Incidencias

Tabla 35

Incidencias en el SIAF-SP, Municipalidad Distrital de Huayopata en el año 2021

Mes	Código de Doc.	Denominación de Doc.	Módulo	Asunto-incidencia	Solución	Recomendación
Ene	230	Planilla anualizada de gastos en personal 2101_0003_02	Administrativo	Error en consignar el Tipo de Recurso en la fase de Compromiso Mensual del expediente SIAF N° 0045	Se determino corregir utilizando la opción de modificación de Tipo de Recurso del SIAF en fecha 29 de enero.	Al realizar el compromiso mensual de las planillas se deberá trabajar coordinadamente con la unidad de Tesorería para tener los saldos financieros reales.
.	.	Certificación N° 035	Proceso Presupuestario	Se consigno erróneamente la meta presupuestal al momento de certificar.	Se dispuso que se trabaje dos horas adicionales luego de las 8 horas del día 27 de enero, en donde se realizó la Reasignación entre metas en todas las fases de Gasto.	Revisar minuciosamente el documento fuente como es el cuadro comparativo de precios antes de registrar la certificación.
		Mes del módulo administrativo y mes de modulo contable	Contable	Error en el módulo contable con distinto mes, entre los meses de enero y abril, respecto a las fechas de administrativo (febrero) y contable (abril), los cuales dificulto realizar el cierre contable al I Trimestre del 2021	Se dispuso solucionar mediante un ticket de soporte MEF y se recibió asistencia del Residente SIAF, el cual modifiko dicha fecha, empatándolo la fecha del contable a la fecha del módulo administrativo y ello permitió el cierre al I Trimestre del 2021, la única solución es entrando por tablas del SIAF VFP.	Antes del cierre verificar en el módulo contable las fechas por mes, ya que si estos son distintos en los modulo administrativo y contable, estos validarán como error y no permitirán cerrar los Estados Financieros.



Mes	Código de Doc.	Denominación de Doc.	Módulo	Asunto-incidencia	Solución	Recomendación
Feb	234	Resolución administrativa. 0045-2021-GM	Administrativo	Error en consignar el medio de pago, se puso 15: ejercicio vigente; debiendo ser 11: mes vigente en la fase de compromiso mensual en el expediente SIAF 0041.	Se dispuso trabajar más dos horas adicionales a las 8 horas del día 11 de febrero, con la finalidad de elaborar un oficio dirigido al MEF.	Revisar muy bien el documento fuente antes de registrar el compromiso mensual de caja chica.
	Nota Mod.	Nota de modificación N° 104	Proceso presupuestario	Error en asignar el tipo de Modificación al realizar una Nota Modificatoria.	Se determino trabajar el día sábado 20 de febrero, donde se preparó un oficio para el MEF.	Designar a personal especializado con cronograma y monitoreo constante del avance.
		Planillas de pago (contabilización)	Contable	Error al contabilizar las leyes sociales, Ej: SNP 2102.030201 se contabilizo como AFP 2101.090101	Se realizo un análisis de cuentas por cada cuenta contable, ya que es la manera de identificar el error de contabilización de registros de planillas comprometidas en el módulo administrativo, una vez identificados se vuelve a contabilizar correctamente.	Mayorizar mes a mes los Estados Financieros en el Módulo Contable y analizar mensualmente las cuentas contables.
Mar	032	Orden de servicio 0025	administrativo	Error en consignar la fecha de Recibo por honorarios en la fase de devengado del expediente SIAF 0290	Se dispuso corregir utilizando la opción de modificaciones al Registro SIAF en fecha 10 de marzo.	Previo al registro de la fase del devengado revisar muy bien el número de comprobante de pago y fecha de emisión.
		Programación multianual presupuestaria 2022-2024.	Proceso Presupuestario	Retraso en la estimación de ingresos.	Se dispuso trabajar el sábado 14 de marzo, para culminar con la estimación de ingresos y cerrar en el SIAF.	Realizar un cronograma de tareas para Cumplir en los plazos establecidos y evitar inconvenientes.



Mes	Código de Doc.	Denominación de Doc.	Módulo	Asunto-incidencia	Solución	Recomendación
		Registro de Incorporación de transferencias presupuestarias.	Contable	Las transferencias presupuestarias deben de incorporarse tanto presupuestalmente, administrativamente como contablemente, hecho que no ocurrió durante el ejercicio 2021, pues solamente se registró presupuestalmente mas no contablemente, al cerrar los estados financieros valida como error por la diferencia, ello podría ocasionar ser omisos.	Se coordinó con las oficinas de Presupuesto y tesorería el registro de las asignaciones financieras con la unidad de contabilidad. Porque las asignaciones son registradas presupuestalmente con acto resolutivo y estos deben de informarse al contador general para que registre contablemente dichas asignaciones en el SIAF modulo contable.	Todo acto o incidencia financiera presupuestal debe de informarse oportunamente a las áreas correspondientes y más a la parte contable, ya que el contador registra todo en los Estados Financiero en el SIAF.
Abr		Libro Auxiliar de Bancos Conciliación Bancaria	Administrativo	Libro Auxiliar de Bancos Conciliación Bancaria, desactualizado.	Se dispuso trabajar más 2 horas adicionales a las 8 horas, entre los días 12 al 16 de abril, a fin de entregar todas las cuentas conciliadas para el cierre trimestral.	Realizar la elaboración del libro Auxiliar de Bancos con la respectiva Conciliación Bancaria de forma mensualizada.
		Acta y anexos del Presupuesto Participativo	Proceso Presupuestario	Retraso en subir la información del presupuesto participativo.	Se dispuso trabajar más dos horas adicionales durante una semana del 12 al 16 de abril.	Cumplir con la programación de labores de esa manera evitar estar en la lista de omisos.
		Acta de Conciliación financiera-contable	Contable	Error en la contabilización de los expedientes administrativos como ingresos y egresos, puesto que arrojó diferencias por demostrar en la conciliación entre las	La solución es identificar los expedientes y volver a contabilizar cargando a la cuenta contable de caja y bancos, también Conciliar mes a mes las cuentas contables	Que los expedientes girados dentro de un mes, sean aprobados en el mes de giro y estos serán conciliados



Mes	Código de Doc.	Denominación de Doc.	Módulo	Asunto-incidencia	Solución	Recomendación
				unidades orgánicas de contabilidad y tesorería.	para la conciliación financiera, así mismo hacerle el seguimiento por parte del responsable de tesorería y que los girados sean aprobados en el mes.	contablemente y financieramente.
May	031	Orden de Compra N° 0290	Administrativo	Error en consignar el numero de la Orden de Compra en la fase de compromiso mensual del expediente SIAF 0974	Se dispuso solucionar utilizando la opción de modificaciones al registro SIAF en fecha 31 de mayo.	Revisar el documento fuente y registrar los datos exactos del documento en físico.
		Registro de Creación de finalidades	Proceso Presupuestario	Error en asignar la categoría presupuestaria al crear una finalidad para un proyecto de inversión.	Se dispuso trabajar más dos adicionales del día 25 de mayo, donde se preparó un oficio dirigido al MEF.	Tener mucho cuidado al momento de seleccionar los códigos de categorías presupuestarias.
		Asignación de clasificador de bienes por servicios	Contable	Por error se asigna presupuestalmente un clasificador de bienes y este corresponde a un servicio	Se dispuso que el área usuaria presente un informe a la unidad de contabilidad para la RECLASIFICACION	Tener más cuidado respecto al uso de clasificadores de gastos, Capacitarse y conocer el catálogo de clasificadores de gastos 2021.
Jun	009	Comprobante de pago N° 18-1440	Administrativo	Error al consignar el número de comprobante de pago en la fase de Girado del expediente SIAF N° 1027	Se dispuso corregir utilizando la opción de modificaciones del Registro SIAF en fecha 10 de junio.	llevar un auxiliar de comprobantes de pago en Excel con ello se evitará duplicar la numeración de comprobantes.
		Programación multianual 2022-2024.	Proceso Presupuestario	Retraso en la programación de ingresos y Gastos y sustentación de dicha información.	Se dispuso trabajar los días sábado 26 y domingo 27 de junio y se concluyó a las 11	Designar a personal especializado con cronograma y monitoreo constante del avance.



Mes	Código de Doc.	Denominación de Doc.	Módulo	Asunto-incidencia	Solución	Recomendación
					horas del domingo 27, para sustentar el día 28.	
		Registro de la Utilización de tablas VFP -Lobitos en el SIAF	Contable	Cuando se solicita mediante Ticket el soporte de especialistas de Lima sin embargo un usuario del SIAF utiliza el VFP SIAF-TABLAS sin comunicar a los demás usuarios.	Se dispone que Debe de comunicar a todos los usuarios del SIAF para que puedan salir, debido que si se manipula las tablas del SIAF cuando todos los usuarios están trabajando, este genera reportes de error al realizar las contabilizaciones.	Cualquier asistencia de soporte MEF o residente SIAF, debe de ser comunicado a todos los usuarios del SIAF y de preferencia salir del SIAF.
Jul	230	Planilla anualizada de gastos en Personal 2107_0018_01	Administrativo	Error en consignar la numeración de Planilla en la Fase de Compromiso Mensual del expediente SIAF 1230	Se dispuso solucionar utilizando la opción de Modificaciones del Registro SIAF, en fecha 13 de julio.	Contar con un auxiliar de numeración de planillas de manera física o virtual.
		Registro de Creación de meta presupuestal N° 0012	Proceso presupuestario	Error en la asignación de clasificadores a una secuencia funcional de un proyecto de inversión.	Se dispuso trabajar el sábado 10 de julio, se elaboró un oficio dirigido al MEF para la corrección de clasificadores.	Capacitarse en el uso de los clasificadores presupuestarios 2021, que publica el MEF.
		Registro de Contabilización de registros administrativos: gastos e ingresos	Contable	Error si no se contabilizan todos los registros administrativos (ingresos-gastos) para el cierre de los EEFF	Contabilizar todos los ingresos y gastos (t6, devoluciones, rebajas, etc.) para que estos saldos migren al módulo contable y sean contabilizados.	Estos registros de ingresos y gastos (t6, devoluciones, rebajas, etc.) estén en estado A-APROBADO, caso contrario no permitirá migrar al módulo contable



Mes	Código de Doc.	Denominación de Doc.	Módulo	Asunto-incidencia	Solución	Recomendación
Ago	009	Comprobante de pago 18-1823	Administrativo	Error en consignar la cuenta corriente de gasto en la fase de girado del Expediente SIAF N° 1301.	Se dispuso solucionar utilizando la opción de modificaciones al registro SIAF, en fecha 06 de agosto.	Tener bastante cuidado al registrar la cuenta corriente en la fase de girado, y evitar distorsionar los saldos financieros y contables.
		Registro Creación de meta presupuestaria N° 0055	Proceso presupuestario	Error en asignar el número de finalidad al crear una meta presupuestal	Se dispuso trabajar 03 horas adicionales a las 8 horas del día martes 10 de agosto, donde se solicitó mediante un ticket al soporte SIAF.	Capacitación en la creación de finalidades y creación de meta presupuestal para los proyectos de inversión.
		Registro de movimiento del módulo web de demandas y sentencias judiciales	Contable	Retraso en el registro y cierre de la página web de demandas y sentencias judiciales, puesto que dicho web debería de cerrarse antes de la presentación de los EEFF al I semestre.	Se dispuso que el contador realice el cierre de dicho modulo a la vez realizar notas contables por la provisión de dichos saldos	Que el contador debe de pedir documentariamente al procurador municipal de dichos movimientos y este exigir antes de la presentación de los EEFF.
Set	043	Planilla de viáticos N° 0105-2021	Administrativo	Error en consignar el número de memorándum de autorización en la fase de rendición del expediente SIAF 1272	Se dispuso solucionar utilizando la opción de modificaciones al registro SIAF en fecha 23 de setiembre.	Revisar muy bien el documento fuente antes de registrar la fase de rendición.
		Certificación N° 1312	Proceso Presupuestario	Error en afectar Meta y clasificador al momento de certificar la orden de compra N° 0617-2021	Se dispuso trabajar más dos horas adicionales a las 8 horas del día 22 de setiembre, donde se solucionó mediante una reasignación.	Revisar bien la documentación antes de registrar la certificación.



Mes	Código de Doc.	Denominación de Doc.	Módulo	Asunto-incidencia	Solución	Recomendación
		Registro de expedientes SIAF contabilizados.	Contable	Error al Contabilizar la adquisición de activos fijos que no superan el ¼ de la UIT en a la cuenta contable 1503	Se dispuso que los activos fijos que no superen el ¼ de la UIT deberán de contabilizarse en la cuenta contable 5506. y estos serán conciliados entre contabilidad y patrimonio.	Toda adquisición de bienes patrimoniales debe de utilizarse el clasificador que corresponde y este debe de ser visado por patrimonio como señal de asignación de clasificador de gastos.
Oct	009	Comprobante de Pago 18-3255 18-3256	Administrativo	Expediente SIAF N° 1818 pegado en fase Girado por problemas de transmisión.	Se dispuso solucionar solicitando colaboración a soporte SIAF del MEF, mediante ticket de fecha 07 de octubre.	Garantizar buena velocidad de internet; para evitar que los expedientes se queden en estado de "T"
	CERT.	Certificación N° 1605	Proceso presupuestario	Utilización de un clasificador de gasto errado al momento de certificar.	Se dispuso trabajar dos horas adicionales a las 8 horas del día 29 de octubre, donde se realizó la reasignación entre los clasificadores de gasto.	Realizar el control concurrente antes de registrar la certificación.
		Registro de la tabla de operaciones con los calificadores correctos.	Contable	No permite registrar contablemente con el tipo de operación RC-fondo de caja chica rendición y reembolso con la partida 26.23.27	se concretó una reunión con el encargado de la administración de caja chica para que modifique el cuadro de resumen en Excel previa coordinación con el responsable de Presupuesto.	Verificar el uso de la tabla de operaciones del SIAF, para asignar el clasificador de gastos antes de su uso en los expedientes de gasto.
Nov		Compromiso anual en la Cert. N° 1439	Administrativo	Error en consignar la fecha de compromiso anual.	Se dispuso la corrección utilizando la opción de modificación del certificado/compromiso anual, en fecha 26 de noviembre.	Tener bastante cuidado al registrar la fecha del compromiso anual, para dar celeridad al trámite administrativo.



Mes	Código de Doc.	Denominación de Doc.	Módulo	Asunto-incidencia	Solución	Recomendación
	CERT.	Certificación N° 1613	Proceso presupuestario	Error en consignar el tipo de certificación al momento de certificar.	Se dispuso la corrección utilizando la opción de modificación del certificado en fecha 10 de noviembre.	Realizar la certificación de acuerdo al documento fuente proporcionado por la unidad de logística.
		Registro de expedientes SIAF contabilizados	Contable	Error en contabilización de Renta de 5ta categoría se contabilizo a la Cuenta 2101.010301	Se dispuso solucionar mediante una la Nota contable N° 0098 reclasificando el expediente SIAF 2217-2021.	Al momento de contabilizar las planillas revisar muy bien el documento fuente referente a las leyes sociales.
Dic	037	Planilla única de haberes 2111-0039-03	Administrativo	Pago de leyes sociales (AFP) fuera de plazo, de la planilla 2112-009-03 con expediente SIAF 2365	Se dispuso girar con Orden de Pago Electrónico OPE para pagar en efectivo el AFP en fecha 17 de diciembre.	Realizar un flujograma para el trámite de las planillas y de esa manera cumplir con pagar las leyes sociales dentro del plazo.
		PIA 2022	Proceso presupuestario	Se realizo a destiempo la formulación, aprobación y presentación del Presupuesto Institucional de Apertura-PIA 2022.	Se dispuso trabajar más 3 horas adicionales a las 8 horas, entre los días 27 al 31 de diciembre, donde se cumplió con presentar el PIA el 31 de diciembre.	Elaborar un cronograma para el cumplimiento de las labores en las fechas previstas.
		Registro de expedientes SIAF contabilizados	Contable	Contabilización de expediente de gasto a la cuenta 1501.080303 por la adquisición de una computadora, cuando se debió contabilizar con la 1501.020101	Se dispuso solucionar mediante la nota contable N° 0107 reclasificando el expediente SIAF N° 2183-2021	Capacitación en el manejo del Plan Contable Gubernamental, para un empleo correcto de las cuentas contables.

Fuente: Archivo documentario de la MDH.



Análisis e Interpretación:

En esta tabla 35 se resumen de forma organizada las incidencias perjudiciales que motivaron la realización de este estudio. Presentar esta información de manera sistematizada ayuda a obtener una mejor comprensión de los diversos problemas existentes en la MDH. El detalle de las incidencias negativas permite dimensionar con claridad las múltiples dificultades en la gestión edil que requieren solución. Tener una visión consolidada de estos problemas facilitará que las autoridades puedan priorizarlos y abordarlos de manera estratégica. La solución efectiva de las deficiencias identificadas redundará en grandes beneficios para toda la población del distrito, mejorando la calidad de vida mediante una administración municipal más eficiente y enfocada en las necesidades locales.



CAPITULO V: DISCUSIÓN

5.1. Descripción de los Hallazgos más Relevantes y Significativos

Cada capítulo de este estudio registra las variables con sus dimensiones e indicadores que nos permitieron observar cuidadosamente la realidad del problema planteado y las relaciones que respaldan el objetivo general, las relaciones de los objetivos específicas, sus dimensiones e indicadores, los hallazgos y las conclusiones producidas.

Los hallazgos más significativos referente al objetivo general. según la tabla 33, se tiene la prueba estadística Rho de Spearman con un coeficiente de correlación alta de 0.622 (62.2%) entre las dos variables, por lo que el análisis estadístico indica que el empleo del SIAF-SP tuvo un impacto significativo en el desempeño laboral de los empleados de la MDH durante 2021, lo que quiere decir que una mejora en la aplicación del SIAF-SP se asocia con un progreso positivo en el trabajo.

Tomando en cuenta el análisis documental, en la tabla 25, la variable SIAF-SP tiene un nivel de aplicación de Muy Bueno en un 85%, por otra parte, en la tabla 26, la variable de desempeño laboral, tiene un nivel de desempeño laboral de Muy Bueno en un 88%, en consecuencia, tanto la primera y segunda variable están en el mismo nivel de valoración y tienen una relación alta, positiva y significativa.

Los hallazgos más significativos referente al objetivo específico 1. Según la tabla 18, se tiene la prueba estadística Rho de Spearman un coeficiente de correlación moderada en la misma dirección de 0.550 (55%), lo que refleja una relación entre el Módulo administrativo y el Desempeño Laboral, es decir, cuando un valor aumenta, el otro también tiende a hacerlo. Por



consiguiente, a manera que se mejore en la aplicación del Módulo Administrativo se asociará con un progreso moderado en el desempeño laboral.

Tomando en cuenta el análisis documental, de acuerdo a la tabla 10, el módulo Administrativo tiene un nivel de aplicación de Muy Bueno en un 85%, Por otro lado, la segunda variable tiene un nivel de desempeño laboral de Muy bueno en un 88%, este resultado significa que, las dimensiones planteadas como características individuales; comportamiento laboral y productividad laboral, obtuvieron un promedio considerable en la verificación documental, se concluye que una mejora en la aplicación del Módulo administrativo se asocia con un progreso moderado en el desempeño laboral.

Los hallazgos más significativos referente al objetivo específico 2. Según tabla 21, se tiene la prueba estadística Rho de Spearman con un coeficiente de correlación alta de 0,616 (61.6%), lo que quiere decir que hay una relación alta entre el Módulo de Proceso Presupuestario y el desempeño laboral, lo que significa que una mejora en la aplicación del Módulo de Proceso Presupuestario se asocia con un progreso muy alto en el desempeño laboral.

Tomando en cuenta el análisis documental, de acuerdo a la tabla 19, el módulo de proceso presupuestario tiene un nivel de aplicación de Muy Bueno en un 84%, Por otro lado, la segunda variable tiene un nivel de desempeño laboral de Muy bueno en un 88%, este resultado significa que, las dimensiones planteadas como características individuales; comportamiento laboral y productividad laboral, obtuvieron un promedio considerable en la verificación documental, se concluye que una mejora en la aplicación del Módulo de proceso presupuestario se asocia con un progreso muy alto en el desempeño laboral.



Los hallazgos más significativos referente al objetivo específico 3. Según se muestra en la tabla 24, se tiene la prueba estadística Rho de Spearman con un coeficiente de correlación moderada de 0,544 (54.4%), lo que refleja una relación moderada entre el Módulo contable y el desempeño laboral, lo que significa que una mejora en la aplicación del Módulo contable se asocia con un progreso moderado en el desempeño laboral.

Tomando en cuenta el análisis documental, de acuerdo a la tabla 22, el módulo contable tiene un nivel de aplicación de Muy Bueno en un 86%, Por otro lado, la segunda variable tiene un nivel de desempeño laboral de Muy bueno en un 88%, este resultado significa que, las dimensiones planteadas como características individuales; comportamiento laboral y productividad laboral, obtuvieron un promedio considerable en la verificación documental, se concluye que una mejora en la aplicación del Módulo contable se asocia con un progreso moderado en el desempeño laboral.

La Tabla 35 “incidencias del SIAF-SP” integra información esencial para reconocer los aspectos críticos en la Municipalidad de Huayopata, cuyo tratamiento debe ser una prioridad para generar el mayor impacto positivo posible en los habitantes del distrito de Huayopata.

5.2. Limitaciones de Estudio

Respecto a las limitaciones observadas durante la realización de la pesquisa investigativa, consideramos que no hubo ninguno significativo, debido a que el curso de la investigación no tuvo inconvenientes de ningún tipo.

5.3. Comparación Crítica con la Literatura Existente

(Morales Chávez, 2019), encontró que hay una asociación efectiva entre el uso del SIAF-SP (SIAF-SP) y el desempeño laboral de los empleados del sector público. Este resultado coincide con el nuestro, donde se tiene la prueba estadística Rho de Spearman con una alta correlación de 0.622 (62.2%) entre las dos variables, por lo que el análisis estadístico indica que el empleo del



SIAF-SP tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los empleados de la MDH durante 2021, lo que quiere decir que una mejora en la aplicación del SIAF-SP se asocia con un progreso positivo en el trabajo. Asimismo, de la verificación documental se desprende que, la variable SIAF-SP tiene un nivel de aplicación de Muy Bueno en un 85%, por otra parte, la segunda variable, tiene un nivel de desempeño laboral de Muy Bueno en un 88%, en consecuencia, tanto la primera y segunda variable están en el mismo nivel de valoración y tienen una relación positiva y significativa

(Quispe Cerwall, 2017), afirma que el 92% de los encuestados revelaron estar capacitados en el Módulo de Proceso Presupuestario. El 73% expresó tener solvencia en el Módulo de Tesorería. El 89% aseguró poseer dominio del Módulo Contabilidad.

Para la variable desempeño laboral, el 94% expresó tener buena Productividad Laboral, bastante cercano a los resultados encontrados en nuestro trabajo, considerando el análisis documental donde el módulo Administrativo tiene un nivel de aplicación de Muy Bueno en un 85%, el módulo de proceso presupuestario tiene un nivel de aplicación de Muy bueno en un 84% y el módulo contable tiene un nivel de aplicación de muy bueno en un 86%; Por otro lado, la segunda variable tienen un nivel de desempeño laboral de Muy bueno en un 88%.

(Crosby Tueros, 2017), encontró que el 66,7% de los trabajadores administrativos de la UNAMAD, tenían un dominio regular del SIAF, bastante cercano a los resultados encontrados en nuestro trabajo, en la tabla 20 y figura 5, donde del 100% de la muestra, el 35% es regular en la aplicación de módulo de proceso presupuestario en la municipalidad distrital de Huayopata durante del ejercicio económico 2021.

(Llaique Huachaca & Chelquetuma Condori, 2020) , afirma que el software estatal SIGA de las unidades ejecutoras (UEs) de Canchis es bueno, aplicándose en un 96% en la Unidad



Ejecutiva 401, en un 93% en la Unidad Ejecutiva 409 y finalmente en un 88% en la Unidad Ejecutiva 302 en cuanto se refiere a los módulos de logística, patrimonio y tesorería. Similar al obtenido en nuestro trabajo, de acuerdo al análisis documental donde el módulo Administrativo tiene un nivel de aplicación de Muy Bueno en un 85%, el módulo de proceso presupuestario tiene un nivel de aplicación de Muy bueno en un 84% y el módulo contable tiene un nivel de aplicación de muy bueno en un 86% en la municipalidad distrital de Huayopata durante del ejercicio económico 2021.

(Villar Heredia, 2021), afirma que el 50% informó poseer un alto conocimiento de la fase Compromiso. El 75% afirmó tener grado alto de dominio de la etapa Devengado. El 50% manifestó un dominio alto de la fase Giro. Similar al obtenido en nuestro trabajo en la tabla 26, se puede visualizar que la variable de desempeño laboral, tiene un nivel de desempeño laboral Muy Bueno en un 88%, este resultado significa que las dimensiones planteadas como características individuales; comportamiento laboral y productividad laboral, obtuvieron un promedio considerable en la verificación documental, puesto que los servidores de la municipalidad de Huayopata poseen características que coadyuban al logro de los objetivos institucionales; un comportamiento adecuado al margen de cada situación que se presenta así mismo cuentan con la actitud proactiva para cumplir las metas planteadas.

En conclusión, encontramos que hay una asociación demostrativa entre el uso del SIAF-SP y el desempeño laboral de los ediles de la administración de la institución. El grado de correlación es alta, representando que a medida que se mejore el uso del SIAF-SP, se conseguirá mayor nivel de desempeño laboral, lo que redundará en la eficaz marcha institucional y en el perfeccionamiento de los resultados obtenidos.



5.4. Implicancias del Estudio

Este estudio es útil porque te permite tener una base de datos de la teoría y los cómputos necesarios para mejorar la aplicación del SIAF y el desempeño laboral. Socialmente, tratamos el problema de las dificultades de los servidores públicos dedicados directa o indirectamente al SIAF, lo que brinda una oportunidad para que las instituciones públicas analicen costo beneficio de un buen nivel de aplicación del SIAF. Los resultados de este estudio brindan información útil, porque muestra la utilidad de una buena aplicación del software gubernamental, un sistema que cuente con servicio y actualización permanente, asegurando de esta manera un objetivo importante en la entidad, como es el de asegurar resultados óptimos.

5.5. Aporte de la Investigación

El trabajo proporcionó información sobre el uso del SIAF-SP y el desempeño laboral de los empleados de la MDH; información que podría ser de utilidad referencial para futuros estudios relaciones al tema, dentro o fuera de la provincia de La Convención. También la investigación podría servir como un estímulo para mejorar el comportamiento entre los trabajadores municipales y mejorar las habilidades relacionados al SIAF-SP como los conocimientos del poder hacer, para aprovecharlos en la resolución de problemas de modo eficaz y eficiente permite que las municipalidades alcancen niveles de excelencia en la gestión municipal.



CONCLUSIONES

Los análisis realizados en este trabajo muestran que coexiste una correlación entre las dos variables tomadas en cuenta, esta asociación es directa y positiva, en consecuencia, se arribó a las siguientes conclusiones:

- a. Existe relación entre el Sistema Integrado de Administración Financiera del sector Público (SIAF-SP) y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación alta de 0,622 (62.2%), que refleja una relación alta, positiva y en la misma dirección, es decir, que a manera que se mejore en la aplicación del SIAF-SP se lograra un mejor nivel de desempeño laboral de los servidores municipales de la Municipalidad distrital de Huayopata. Asimismo, los hallazgos derivados de la verificación documental reflejan que, la variable SIAF-SP tiene un nivel de aplicación de Muy Bueno en un 85%, por otra parte, la segunda variable, tiene un nivel de desempeño laboral de Muy Bueno en un 88%, en consecuencia, tanto la primera y segunda variable están en el mismo nivel de valoración, por lo que tienen una relación positiva y significativa.
- b. Existe relación entre el Módulo Administrativo y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación moderada de 0,550 (55%) que refleja una relación moderada, positiva y en la misma dirección, es decir, que a manera que se mejore en la aplicación del Módulo Administrativo se lograra un mejor nivel de desempeño laboral de los servidores municipales de la Municipalidad distrital de Huayopata. Asimismo, los hallazgos derivados de la verificación documental reflejan que, el módulo Administrativo tiene un nivel de aplicación de Muy Bueno en un 85%, Por otro lado, la segunda variable tiene un nivel de desempeño laboral de Muy bueno



en un 88%, por consiguiente, a manera que se mejore en la aplicación del Módulo Administrativo se asociará con un progreso moderado en el desempeño laboral.

- c. Existe relación entre el Módulo de Proceso Presupuestario y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación alta de 0,616 (61.6%) que refleja una relación alta, positiva y en la misma dirección, es decir, que a manera que se mejore en la aplicación del Módulo de Proceso Presupuestario se lograra un mejor nivel de desempeño laboral de los servidores municipales de la Municipalidad distrital de Huayopata. Asimismo, los hallazgos derivados de la verificación documental reflejan que, el módulo de proceso presupuestario tiene un nivel de aplicación de Muy Bueno en un 84%, Por otro lado, la segunda variable tiene un nivel de desempeño laboral de Muy bueno en un 88%, lo que significa que una mejora en la aplicación del Módulo de Proceso Presupuestario se asocia con un progreso muy alto en el desempeño laboral.
- d. Existe relación entre el módulo contable y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación moderada de 0,544 (54.4%) que refleja una relación moderada, positiva y en la misma dirección, es decir que a medida que se mejore en la aplicación del módulo contable se logrará un mejor nivel de desempeño laboral de los servidores municipales de la municipalidad distrital de Huayopata. Asimismo, los hallazgos derivados de la verificación documental reflejan que, el módulo contable tiene un nivel de aplicación de Muy Bueno en un 86%, Por otro lado, la segunda variable tiene un nivel de desempeño laboral de Muy bueno en un 88%, es decir, que una mejora en la aplicación del Módulo contable se asocia con un progreso moderado en el desempeño laboral.



- e. Un tratamiento prioritario de las incidencias negativas durante el ingreso de datos en los archivos del SIAF-SP ayudará a optimizar la gestión municipal y a forjar un mayor impacto auténtico en los habitantes del distrito de Huayopata.



RECOMENDACIONES

Los resultados conseguidos en esta investigación nos permiten recomendar a la Municipalidad Distrital de Huayopata, lo siguiente:

1. Al titular del pliego y Gerente Municipal, viabilizar una investigación de mayor envergadura sobre el tema, porque las evidencias confirman una asociación positiva, entre las variables, que influye en la marcha normal de la municipalidad para la mejora de resultados finales.
2. Al titular del pliego, propiciar programas de capacitación en las funciones y aplicaciones de los módulos del SIAF-SP de mayor empleo, acción que repercutirá en un mayor rendimiento de los servidores ediles.
3. Al jefe de Informática que labora en la Municipalidad, solicitar constantemente la atención del servicio técnico y actualización con los parches para el software estudiado, acción que repercutirá en un mayor rendimiento de los servidores ediles.
4. Al jefe de Recursos Humanos que labora en la Municipalidad, asumir estrategias y/o realizar charlas motivacionales para los servidores municipales, sobre temas que puedan robustecer comportamientos ideales para afianzar el compromiso e identificación con la institución, asimismo, recomendar que en lo posible no realicen constante rotación del personal capacitado, ya que, esta es una de las razones por lo que aún existe algunas falencias.
5. A la Autoridad Municipal y al jefe de Recursos Humanos, Implementar estrategias y metodologías para mejorar el registro de datos en el SIAF.



6. Para futuras investigaciones complementar los resultados cuantitativos con enfoques cualitativos, como entrevistas o grupos focales, para obtener percepciones más detalladas sobre la experiencia de los servidores municipales en relación con el SIAF-SP y su impacto en el desempeño laboral.

Estas recomendaciones buscan enriquecer futuras investigaciones y aplicaciones prácticas, contribuyendo a una comprensión más completa y contextualizada de la relación entre el Sistema Integrado de Administración Financiera del sector público y el desempeño laboral en entornos gubernamentales.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aamodt, M. G. (2010). *Psicología industrial/organizacional. Un enfoque aplicado* (Sexta ed.). CENGAGE Learning. Obtenido de <file:///C:/Users/Padre/Desktop/Juan%20&%20Roxana/2010%20-%20Psicologia%20industrial.Organizacional.%20Aamodt.pdf>
- Alvarez, C. E. (2011). *Metodología Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación con Énfasis en Ciencias Empresariales* (4ta ed.). Mexico, Mexico: Limusa.
- Alzate, P. A. (23 de Junio de 2017). *empleo*. Obtenido de <https://www.empleo.com/co/noticias/consejos-profesionales/haz-en-tu-empleo-un-trabajo-de-calidad-5309>
- Arias-González, J. L., & Covinos-Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (15 de Setiembre de 2021). *cdn.www.gob.pe*. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2202744/Conciliar%20Cuentas%20de%20Enlace%20y%20An%C3%A1lisis%20Financiero.pdf>
- Betancourt, G. (22 de Agosto de 2017). *Forbes*. Obtenido de <https://www.forbes.com.mx/una-definicion-de-liderazgo/>
- Cáceres Ugarte, J. (Enero de 2018). Curso de oratoria.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. En J. J. McHenry, & L. L. Wise, *Personnel Psychology* (págs. 313-). Blackwell Publishing Limited.
- Carmen, G. V. (2012). *"Auditoría de Gestión a la Empresa Dismaconcobre Cía. Ltda."*. Quito: Universidad Central del Ecuador (Tesis de pregrado).
- Castro, P., Cruz, E., Hernandez, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L., & Tepal, I. (2001). Una Perspectiva de Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 11. Obtenido de <http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Chenche Garcia , F. M., Llaguno Bajaña, B. G., Contreras Cruz, J. H., & Rivera Silva, L. (2023). Relaciones Interpersonales en la Convivencia Personal. *RECIMUNDO, REVISTA CIENTÍFICA MUNDO DE LA INVESTIGACIÓN Y EL CONOCIMIENTO*, 7(1), 9. Obtenido de [https://doi.org/10.26820/recimundo/7.\(1\).enero.2023](https://doi.org/10.26820/recimundo/7.(1).enero.2023)
- Choi, J. Y., Miao, C., Oh, I.-S., Berry, C. M., & Kim, K. (2018). Relative importance of major job performance dimensions in determining supervisors' overall job performance ratings. *Canadian Journal of Administrative Sciences. Revue Canadienne des Sciences de l'administration*, 36(3), 377-389. doi: <https://doi.org/10.1002/cjas.1495>
- COFIDE México. (24 de Abril de 2019). *COFIDE. Capacitación empresarial*. Obtenido de <https://www.cofide.mx/blog/satisfaccion-laboral-guia-para-mejorarla>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (Segunda ed.). New York: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers. Obtenido de <https://www.utstat.toronto.edu/~brunner/oldclass/378f16/readings/CohenPower.pdf>
- Contreras Monsalves, F. (2018). *La gestión por procesos como una alternativa a la modernización de la gestión pública municipal*. Universidad de Concepción. Obtenido de <https://administracionpublica.udec.cl/tesis-felipe-contreras-monsalves/probidad/>
- Crosby Tueros, S. (2017). *Sistema integrado de administración financiera y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2017*. Puerto Maldonado: UNAMAD Tesis de Pregrado. Obtenido de



- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20045/crosbby_ts.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Decreto Legislativo N° 1436. (2018). *Decreto Legislativo Marco de la Administración Financiera del Sector Público*. El Peruano. Obtenido de <https://www.mef.gob.pe/es/normatividad-sp-2134/por-instrumentos/decreto-legislativo/18194-decreto-legislativo-n-1436-4/file>
- Delgado Rey, N. (2015). *El sistema integrado de administración financiera como política de estado para Uruguay. Contribución a la gestión pública. Indicadores y reportes de gestión pública*. Universidad de Montevideo. Obtenido de <https://www.cgn.gub.uy/innovaportal/file/76894/1/premio-cgn---ndr.pdf>
- Desarrollo Global. (16 de Noviembre de 2022). *Centro de Capacitación y Desarrollo Global*. Obtenido de <https://blog.desarrollogloball.pe/que-es-el-siaf-y-como-funciona/>
- Dongo Montoya, A. (2008). La Teoría del Aprendizaje de Piaget y sus Consecuencias para la Praxis Educativa. *Revista de Investigación en Psicología*, 11(1), 15. Obtenido de https://sisbib.unmsm.edu.pe/bVrevistas/Investigacion_Psicologia/v11_n1/pdf/a11.pdf
- Dubrin, A. J. (2003). *Empowerment y su relación con el Compromiso Organizacional*. McGraw Hill. Barcelona España.
- Estebecorena, M. P. (2021). Imagen Personal y Resiliencia en Adultos. *Centro de Estudios en Diseño y Comunicación*, 14. Obtenido de <http://www.scielo.org.ar/pdf/ccedce/n97/1853-3523-ccedce-97-65.pdf>
- Etecé. (16 de Julio de 2021). *Etecé Argentina*. Obtenido de <https://concepto.de/relaciones-interpersonales/>
- Farías, P., & Pimenta, C. (06 de Setiembre de 2015). *Sistemas integrados de administración financiera para la gestión pública moderna*. Inter-American Development Bank. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/08B8FDE2C856ADB705257ABD005EE899/\\$FILE/104_pdfsam_.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/08B8FDE2C856ADB705257ABD005EE899/$FILE/104_pdfsam_.pdf)
- Fridman Ferreira, M. J. (2012). *El uso del sistema integrado de administración financiera como instrumento de transparencia y control por la sociedad*. Banco Interamericano de Desarrollo. Obtenido de <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/El-uso-del-Sistema-Integrado-de-Administraci%C3%B3n-Financiera-como-instrumento-de-transparencia-y-control-por-la-sociedad.pdf>
- Fundacion Universitaria de Canarias. (20 de Enero de 2016). *Fabrica de Inconformistas*. Obtenido de [Fabrica de Inconformistas: https://fabricadeinconformistas.es/cursos/empatia/manuales/manual.pdf](https://fabricadeinconformistas.es/cursos/empatia/manuales/manual.pdf)
- Galvis García, L. L., & Cárdenas Triana, N. A. (2016). *Gestión del talento humano en el sector público en Colombia*. Universidad Francisco de Paula Santander. Obtenido de <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/apadmin/article/view/989/936>
- Garcia Veloz, C. L. (2012). *"Auditoria de Gestión a la Empresa Dismaconcobre CÍA. LTDA. QUITO: TESIS UNIVERSITARIA.*
- Gobierno de Guatemala. (01 de Octubre de 2020). *Portafolio Gubernamental 01: Identificación del Sistema Integrado de Administración financiera y control - SIAF-SAG*. Obtenido de <https://sites.google.com/site/portafoliogubernamental01/eduardo-rich-gaspar>
- Gobierno Peruano. (1 de Febrero de 2021). *Plataforma digital única del Estado Peruano*. Obtenido de <https://www.gob.pe/12306-realizar-modificaciones-presupuestales>
- Gómez, J. (27 de Setiembre de 2016). *cerem International Business School*. Obtenido de https://www.google.com/search?q=que+es+facilidad+de+aprender+-+youtube&tbs=cdr%3A1%2Ccd_min%3A2016%2Ccd_max%3A2021&ei=ZpunYZmdJlyo1sQP_oCy6Ak&ved=0ahUKEwiZ6OjX-8L0AhUMIJUCHX6ADJ0Q4dUDCA4&uact=5&oq=que+es+facilidad+de+aprender+-+youtube&gs_lcp=Cgdnd3Mtd2l6EA



- Guevara Piedra, W. J., & Carrillo Brito, J. (2020). *Modelo de Gestión Pública y Desempeño Laboral: Caso de un Municipio de Ecuador*. Universidad Estatal de Milagro. Obtenido de <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5155>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Delegación Álvaro Obregón, México: McGraw Hill Interamericana.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. Álvaro Obregón, México: McGraw Hill Interamericana.
- Instituto de Ciencias Hegel. (20 de Agosto de 2021). *Módulo contable SIAF-Guía de uso actualizada al 2021*. Obtenido de <https://hegel.edu.pe/blog/modulo-contable-siaf-guia-de-uso-actualizada-al-2021/>
- Llaique Huachaca, S. K., & Chelqquetuma Condori, Y. Y. (2020). *Situación de la Aplicación del Sistema Integrado de Gestión Administrativa - SIGA en las Unidades Ejecutoras de la Provincia de Canchis - Sicuani, 2018*. UAC. Obtenido de <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/4235>
- Llanes-Font, M., Salvador-Hernández, Y., Suárez-Benitez, M. Á., & Solórzano-Benitez, M. (2020). Cuarta revolución industrial y administración pública de América Latina y el Caribe. *Ciencias Holguín*, XXVI(3), 78-92. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181563834007>
- López Chiquito, M. C. (2015). *Propuesta de un Plan Estratégico de Comunicación del Sistema de Gestión Financiera Pública (e-SIGEF) para la Dirección General de Aviación (DGAC) de la Ciudad de Guayaquil. Tesis Maestría*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Sistema de Posgrado. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/3998/1/T-UCSG-POS-MAE-86.pdf>
- MANATAL. (s.f.). Obtenido de MANATAL: <https://www.manatal.com/es/glossary/work-behavior>
- Manual de Perfiles de Puestos. (08 de marzo de 2021). Municipalidad Distrital de Huayopata.
- MEF. (09 de Agosto de 2010). *mef.gob.pe*. Obtenido de https://www.mef.gob.pe/contenidos/siaf/documentos/concepto_siaf.pdf
- MEF. (14 de Agosto de 2014). *mef.gob.pe*. Obtenido de https://www.mef.gob.pe/contenidos/siaf/manuales/MU_conciliacion_operaciones_siaf.pdf
- MEF. (Mayo de 2018). *Perú. Módulo administrativo*. Obtenido de https://www.mef.gob.pe/contenidos/ogie/capacitacion/4_intro_modulo_adm_05062018.pdf
- MEF. (06 de Febrero de 2021). *Normas Legales. El Peruano*. Obtenido de <https://elperuano.pe/NormasElperuano/2021/02/06/1925854-1/1925854-1.htm>
- MEF. (18 de Diciembre de 2023). *NICSP*. Obtenido de https://mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=101378&lang=es-ES&view=article&id=3352
- Mendez, A. C. (2011). *Metodología, Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación con Énfasis en Ciencias Empresariales* (4ta ed.). Mexico, Mexico: Limusa.
- Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. (1994). *Dirección y administración de recursos humanos: un enfoque de estrategia*. McGraw-Hill.
- Ministerio de Economía. (21 de Diciembre de 2021). *Argentina.gob.ar*. Obtenido de <https://www.argentina.gob.ar/economia/sechacienda/dgsiaf/esidif>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (22 de Diciembre de 2015). *Ministerio de Economía y Finanzas*. Obtenido de https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/4260_8_sistema_integrado_de_administracion_financiera_para_el_sector_publico_siaf_sp.pdf
- Ministerio de Economía y Finanzas. (28 de JUNIO de 2018). *Guía de Usuario Modulo de Procesos Presupuestarios en Web. Sistema Integrado de Administración Financiera* -



- SIAF. Obtenido de https://www.mef.gob.pe/contenidos/siaf/cartillas/Guia_de_usuario_MPP_WEB_GN_GR.pdf
- Ministerio de Economía y Finanzas. (16 de Febrero de 2018). *mef.gob.pe*. Obtenido de https://www.mef.gob.pe/contenidos/ogie/capacitacion/2_operatividad_certificacion_1602_2018.pdf
- Ministerio de Finanzas Públicas. (22 de Agosto de 2013). *sipal on line. Buenas prácticas de gestión pública*. Obtenido de https://www.flacsochile.org/old_sites/sipalonline/practicas/resum/SIAF.html
- Morales Chávez, G. A. (10 de Enero de 2019). "*Conocimiento del Uso del Sistema Integrado de Administración Financiera y el Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, Huánuco, 2018*". Huanuco: Universidad de Huanuco - Tesis de Pregrado. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2077/MORALES%20CHAVEZ%20Gerson%20Arnold.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Narvaez, M. (12 de julio de 2022). *Investigación básica: Qué es, ventajas y ejemplos*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-basica/>
- Navarrete Villota, M. J. (2018). *La capacitación del personal y el desempeño laboral*. Universidad Técnica de Ambato. Tesis maestría. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28329/1/49%20GTH.pdf>
- Organismo Supervisor de Contrataciones del Estado. (2012). *cdn.www.gog.pe*. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/898351/Estudio_Duraci%C3%B3n_del_Pago_2012_-_Exploratorio20200630-20479-2bf3hm.pdf
- Palomino Pérez, E. R. (25 de Junio de 2021). *Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental*. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1978047/Procedimiento%20PE0111%20-%20Evaluacion%20del%20Presupuesto%20Institucional.pdf.pdf>
- Pedraza , E., Amaya, G., & Conde, M. (Septiembre - Diciembre de 2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad de Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, XVI(3), 14. Recuperado el 2022, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>
- Peiró, R. (07 de Mayo de 2020). *Economipedia. Haciendo fácil la economía*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/trabajo-en-equipo.html>
- Prieto, M. (11 de Noviembre de 2020). *INEDI. Posgrados*. Obtenido de <https://inedi.edu.pe/que-es-el-registro-del-compromiso-anual-y-mensual-en-el-gasto-publico-como-determinar-el-calculo-anual-del-compromiso/>
- Quezada-Rodríguez, M. R., Quevedo-Barros, M. R., & Torres-Palacios, M. M. (2020). Sistema de pago oportuno a proveedores del Estado, programa de Chilepaga: Plazo de pago a proveedores. 5(3), 748-778. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7608887>
- Quispe Cerwall, H. J. (2017). *El sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF – SP) y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017*. UAC. Obtenido de https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/1392/Hans_Tesis_bachelor_hiller_2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Resolución Directoral Nº 0034-2020-EF/50.01. (30 de Diciembre de 2020). Diario Oficial del Bicentenario. El Peruano. MEF. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-la-directiva-no-0007-2020-ef5001-directiva-para-resolucion-directoral-no-0034-2020-ef5001-1916350-1/>
- Rodríguez, D. (17 de setiembre de 2020). *Investigación básica: características, definición, ejemplos*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/investigacion-basica/>



- Rojas Santos, F. J. (2018). *Capacitación y desempeño laboral*. Universidad Rafael Landívar. Tesis pregrado. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Rojas-Francisco.pdf>
- Rubio, N. M. (4 de Noviembre de 2020). *Psicología y mente*. *Psicología y mente*. doi:<https://psicologiaymente.com/psicologia/psicologia-diferencias-individuales>
- Safra Melendez, J., & Quispe Mendiburo, A. (Octubre de 2015). *Principales normas y procedimientos para la administración de la tesorería gubernamental*. Obtenido de http://sinpad.indeci.gob.pe/IntranetOracle/Documentos/OA_UE_002_05_Ej_Fin_Gastos_EC_Dev_Giro_Doc_Gen_UA.pdf
- Significados. (2020). *Significados.com*. Obtenido de <https://www.significados.com/solucion-de-conflictos/>
- Sladogna, M. G. (2017). *Productividad-Definiciones y Perspectivas*. Obtenido de <http://www.relats.org/documentos/orgsladogna2.pdf>
- Smith, A. (1795). *Investigación de la Naturaleza y Causas de la La Riqueza de las Naciones (Transcrito a español)*. Valladolid: Oficina de la Viuda e hijos de Santander.
- Thurstone, L. L., & Thurstone, T. G. (1988). *Habilidades mentales primarias. Manual moderno aprende más*. Obtenido de <https://tinyurl.com/2jzz9qzm>
- Tunque Yanqui, L. M., & Mejía Mendoza, F. J. (2019). *El Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF-SP) y su Impacto en la Gestión Presupuestal de la Municipalidad Distrital de Huayopata – La Convención, Región Cusco, 2017 [tesis de pregrado, Univesidad Tecnológica de los Andes]*. Repositorio Institucional UTEA. <https://repositorio.utea.edu.pe/bitstream/utea/237/1/EI%20sistema%20integrando%20de%20administraci%c3%b3n%20finnaciara%28SIAF-SP%29.pdf>.
- Uña, G. (2012). *Estrategias de desarrollo9 e implantación de Sistemas Integrados de Administración Financiera. Experiencias y lecciones para América Latina*. Banco Interamericano de Desarrollo. Obtenido de <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Estrategias-de-desarrollo-e-implantaci%C3%B3n-de-Sistemas-Integrados-de-Administraci%C3%B3n-Financiera-Experiencias-y-lecciones-para-Am%C3%A9rica-Latina.pdf>
- Useche, M. C., Artigas, W., Queipo, B., & Perozo, É. (2019). *Técnicas e Instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos*. Universidad de Guajira.
- Villar Heredia, N. C. (2021). *Nivel de conocimiento en el manejo del SIAF en la oficina subregional Parinacochas, 2019*. Universidad Peruana de Ciencias e Informática. Tesis Pregrado. Obtenido de <http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/426/VILLAR%20HEREDIA%20NILT%20ON.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zanatt, M. (20 de Octubre de 2021). *emburse captio*. Obtenido de <https://www.captio.net/blog/las-ocho-etapas-en-el-proceso-de-toma-de-decisiones-de-la-empresa>



APÉNDICES

Anexo 01: Matriz de Consistencia

Trabajo de Investigación: “Aplicación del Sistema Integrado de Administración Financiera y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Huayopata, 2021”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación de la Aplicación del Sistema Integrado de Administración Financiera del sector público y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huayopata, 2021?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ¿Cuál es la relación del Módulo Administrativo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huayopata, 2021? 2) ¿Cuál es la relación del Módulo de Proceso Presupuestario y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huayopata, 2021? 3) ¿Cuál es la relación del Módulo contable y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huayopata, 2021? 	<p>Objetivo General: Determinar la relación de la Aplicación del Sistema Integrado de Administración Financiera del sector público y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huayopata, 2021.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Determinar la relación del Módulo Administrativo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huayopata, 2021. 2) Determinar la relación del Módulo de Proceso Presupuestario y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huayopata, 2021. 3) Determinar la relación del Módulo contable y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huayopata, 2021. 	<p>Hipótesis General: Existe relación entre la Aplicación del Sistema Integrado de Administración Financiera del sector público y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huayopata, 2021.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Existe relación entre el Módulo Administrativo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huayopata, 2021. 2) Existe relación entre el Módulo de Proceso Presupuestario y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huayopata, 2021. 3) Existe relación entre el Módulo contable y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huayopata, 2021. 	<p>Variable 1: Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público</p> <p>Dimensiones V1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Módulo Administrativo • Módulo de proceso presupuestario • Módulo contable <p>Variable 2: Desempeño laboral.</p> <p>Dimensiones V2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Características individuales • Comportamiento laboral • Productividad laboral 	<p>Enfoque: Cuantitativo Alcance: Descriptivo-Correlacional Población: son 20 servidores de las oficinas administrativas de la Municipalidad Distrital de Huayopata. Muestra: Son 20 servidores de las oficinas administrativas que trabajan con el Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos: Encuesta-Cuestionario Análisis Documental-Ficha de Análisis Documental Análisis de datos: Procesamiento estadístico en EXEL y SPSS a partir de estadísticos descriptivos, así como elaboración de tablas, gráficos estadísticos y el análisis e interpretación de resultados.</p>



Anexo 02: Matriz de Instrumentos

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems/reactivo	Peso	N.º de ítems	Alternativas				
SIAF-SP El SIAF-SP, es una herramienta usada por las entidades públicas, las empresas públicas y las unidades ejecutoras (municipalidades, hospitales) para controlar en qué se gasta, cuánto dinero ingresa a la caja y para poder modificar el presupuesto	D1: MÓDULO ADMINISTRATIVO	Registro de compromiso anual y mensual	Realiza la ejecución de los registros de compromiso anual y mensual con eficiencia.	16.66%	5	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
		Registro de Devengado	Realiza el registro de Devengado optimizando y reduciendo los tiempos de ejecución.							
		Registro de Girado y Pagado	Procede el registro del girado y pagado en sus diferentes fases con eficiencia.							
		Cronograma de pago de las obligaciones y conceptos	Se cumple con el cronograma de pago de las obligaciones y conceptos.							
		Conciliación Bancaria	Realiza la conciliación bancaria de acuerdo a las normas establecidas.							
	D2: MÓDULO DE PROCESO PRESUPUESTARIO	Formulación presupuestaria de recursos y gastos	Utiliza la escala de prioridades para la formulación presupuestaria de recursos y gastos	16.66%	5					
		Modificaciones presupuestarias	Consulta las normas para realizar las modificaciones al presupuesto							
		Programación de la ejecución presupuestaria	Revisa con frecuencia el propósito de la programación de la ejecución presupuestaria							
		Evaluación presupuestaria	Participa con frecuencia en la evaluación presupuestaria.							
		Comunicación óptima	Gestiona las comunicaciones en los plazos estipulados.							
	D3: MÓDULO CONTABLE	Manejo de información integral	Aplica procedimientos para el manejo de información integral de manera apropiada y productiva.	16.66%	5					
		Ejecución de presupuesto	Programa implementar procedimientos para optimizar la ejecución presupuestaria y financiera en el SIAF – SP.							
		Financiamiento externo	Apoya en procedimientos para lograr los objetivos del financiamiento externo.							
		Contabilización de operaciones financieras	Considera que el SIAF – SP agiliza la contabilización de operaciones financieras							
		Registro de operaciones	Pone en práctica las etapas de ejecución de gasto para el registro de operaciones.							



<p>Desempeño laboral El desempeño laboral es un conjunto de rasgos personales que definen al trabajador, los cuales se pueden clasificar en: capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, principalmente; que se relacionan con la acción laboral y la empresa, produciendo comportamientos que influyen en los resultados. (Milkovich & Boudreau, 1994).</p>	<p>D1: CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES</p>	<p>Conocimientos del cargo</p>	<p>Revisa con frecuencia el MOF y ROF institucional.</p>	<p>16.66%</p>	<p>5</p>	<p>Nunca</p>	<p>Casi Nunca</p>	<p>A veces</p>	<p>Casi Siempre</p>	<p>Siempre</p>
		<p>Toma de decisiones</p>	<p>Es optimista, entusiasta, rápido en dar respuestas y presiona para acelerar la toma de decisiones.</p>							
		<p>Empatía</p>	<p>Intenta entender la posición de las personas de su entorno y comprender sus motivos.</p>							
		<p>Presentación personal</p>	<p>Vestir bien y de manera apropiada según las circunstancias, considera que es importante para su imagen personal.</p>							
		<p>Facilidad para aprender</p>	<p>Posee habilidades necesarias para adquirir conocimientos y realizar tareas cognitivas como velocidad de percepción, memoria de trabajo, razonamiento inductivo.</p>							
	<p>D2: COMPORTAMIENTO LABORAL</p>	<p>Desempeño de las funciones asignadas</p>	<p>Posee desenvolvimiento en el cargo y su potencial de desarrollo es óptimo.</p>	<p>16.66%</p>	<p>5</p>					
		<p>Trabajo en equipo</p>	<p>Es una persona amable y respetuosa con los compañeros, sabe aceptar críticas, dar su opinión y participar en todas aquellas tareas en las que requieran su participación.</p>							
		<p>Liderazgo</p>	<p>Dirige a los demás para lograr un determinado propósito.</p>							
		<p>Comunicación</p>	<p>Cuando transmite un mensaje se asegura de que el otro lo ha comprendido</p>							
		<p>Relaciones interpersonales</p>	<p>Tiene interés en cómo se sienten las personas a su alrededor y tiene un gusto natural por compartir con otros.</p>							
	<p>D3: PRODUCTIVIDAD LABORAL</p>	<p>Cantidad de trabajo</p>	<p>Trabaja de prisa y logra bastante. Está preparado internamente para la alta producción.</p>	<p>16.66%</p>	<p>5</p>					
		<p>Calidad de trabajo</p>	<p>Fija estándares altos para sí mismo y para los demás. Le gusta el trabajo con retos y tiene deseos de ser el mejor.</p>							
		<p>Solución de problemas</p>	<p>Ante un problema, está dispuesto de invertir tiempo y esfuerzo en su solución.</p>							
		<p>Cumplimiento de plazos y metas</p>	<p>Posee voluntad de entregar el producto en el tiempo establecido y capacidad de identificar lo necesario para enfocarse en el trabajo y no en los obstáculos.</p>							
		<p>Satisfacción laboral</p>	<p>Manifiesta un mejor estado de ánimo general y actitudes más positivas, tanto en el ámbito laboral como en el personal.</p>							
		<p>Total</p>	<p>100%</p>	<p>30</p>						



Anexo 03: Instrumentos de Recolección de Datos

ENCUESTA

EL SIAF-SP Y EL DESEMPEÑO LABORAL

ESTIMADO(A) TRABAJADOR(A) DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAYOPATA:

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta un conjunto de afirmaciones sobre la APLICACIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA DEL SECTOR PÚBLICO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAYOPATA, a las que responderá con la mayor sinceridad y veracidad posible. No existen respuestas correctas o incorrectas. La encuesta es anónima e individual. **Marque con una (X)** en el recuadro correspondiente de acuerdo con su respuesta y de acuerdo con la escala siguiente:

1 = Nunca	2= Casi nunca	3 = A veces	4 = Casi siempre	5 = siempre
-----------	---------------	-------------	------------------	-------------

V1. SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA DEL SECTOR PÚBLICO.

Nº	Ítems/reactivos	Criterio de evaluación				
D1. MODULO ADMINISTRATIVO						
1.	Realiza la ejecución de los registros de compromiso anual y mensual con eficiencia.	1	2	3	4	5
2.	Realiza el registro de Devengado optimizando y reduciendo los tiempos de ejecución.	1	2	3	4	5
3.	Procede el registro del girado y pagado en sus diferentes fases con eficiencia.	1	2	3	4	5
4.	Se cumple con el cronograma de pago de las obligaciones y conceptos.	1	2	3	4	5
5.	Realiza la conciliación bancaria de acuerdo con las normas establecidas.	1	2	3	4	5

D2. MODULO DE PROCESO PRESUPUESTARIO		Criterio de evaluación				
6.	Utiliza la escala de prioridades para la formulación presupuestaria de recursos y gastos	1	2	3	4	5
7.	Consulta las normas para realizar las modificaciones al presupuesto	1	2	3	4	5
8.	Revisa con frecuencia el propósito de la programación de la ejecución presupuestaria	1	2	3	4	5
9.	Participa con frecuencia en la evaluación presupuestaria.	1	2	3	4	5
10.	Gestiona las comunicaciones en los plazos estipulados.	1	2	3	4	5

D2. MODULO CONTABLE		Criterio de evaluación				
11.	Aplica procedimientos para el manejo de información integral de manera apropiada y productiva.	1	2	3	4	5
12.	Programa implementar procedimientos para optimizar la ejecución presupuestaria y financiera en el SIAF – SP.	1	2	3	4	5



13.	Apoya en procedimientos para lograr los objetivos del financiamiento externo.	1	2	3	4	5
14.	Considera que el SIAF – SP agiliza la contabilización de operaciones financieras.	1	2	3	4	5
15.	Pone en práctica las etapas de ejecución de gasto para el registro de operaciones.	1	2	3	4	5

V2. DESEMPEÑO LABORAL

D1. CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES		Criterio de evaluación				
16.	Revisa con frecuencia el MOF y ROF institucional.	1	2	3	4	5
17.	Es optimista, entusiasta, rápido en dar respuestas y acelerar la toma de decisiones.	1	2	3	4	5
18.	Intenta entender la posición de las personas de su entorno y comprender sus motivos.	1	2	3	4	5
19.	Vestir bien y de manera apropiada según las circunstancias lo considera importante para su imagen personal.	1	2	3	4	5
20.	Posee habilidades para adquirir conocimientos y realizar tareas cognitivas como percepción rápida, memoria de trabajo, razonamiento inductivo.	1	2	3	4	5

D2. COMPORTAMIENTO LABORAL		Criterio de evaluación				
21.	Posee desenvolvimiento en el cargo y su potencial de desarrollo es óptimo.	1	2	3	4	5
22.	Es una persona amable y respetuosa que sabe aceptar críticas, dar su opinión y participar en todas aquellas tareas en las que requieran su participación.	1	2	3	4	5
23.	Dirige a los demás para lograr un determinado propósito.	1	2	3	4	5
24.	Cuando transmite un mensaje se asegura de que el otro lo haya comprendido.	1	2	3	4	5
25.	Tiene interés en cómo se sienten las personas a su alrededor y gusta de compartir con otros.	1	2	3	4	5

D3. PRODUCTIVIDAD LABORAL						
26.	Trabaja de prisa y logra bastante. Está preparado internamente para la alta producción.	1	2	3	4	5
27.	Fija estándares altos para sí mismo y para los demás. Le gusta el trabajo con retos y tiene deseos de ser el mejor.	1	2	3	4	5
28.	Ante un problema, está dispuesto a invertir tiempo y esfuerzo en su solución.	1	2	3	4	5
29.	Posee voluntad de entregar el producto en el tiempo establecido y capacidad de identificar lo necesario para enfocarse en el trabajo y no en los obstáculos	1	2	3	4	5
30.	Manifiesta buen ánimo general y actitudes positivas, tanto en el ámbito laboral como en el personal.	1	2	3	4	5

Gracias por colaborar



Base de Datos.

La base de datos se obtuvo luego de aplicar la encuesta, lo que se utilizó para realizar las Tablas y Figuras, finalmente, el análisis e interpretación.

Id	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
2	5	4	2	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4
3	2	2	5	5	5	2	2	2	4	4	4	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4
4	5	1	3	5	5	3	3	3	3	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5
5	4	4	2	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	5	4	2	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	2	1	3	1	1	1	1	3	3	4	3	3	5	4	2	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	3	5	3	3
7	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4
11	5	5	5	5	3	4	4	3	2	3	5	3	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	3	3	4	5	3	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
13	3	2	1	4	5	4	3	3	3	4	3	2	2	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
14	5	5	5	5	4	5	5	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5
15	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
16	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	5	3	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4
17	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
18	4	4	4	3	2	2	1	1	1	2	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4
19	3	2	2	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5
20	3	2	3	5	5	5	3	2	3	1	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5



Fichas de Análisis Documental

Ficha de Análisis Documental de la Variable Sistema Integrado de Administración

Financiera del Sector Publico (SIAF-SP)

Dimensión, Modulo Administrativo.

N°	Verificación	Conclusión		Ponderación	Calificación	Observaciones
		SI	NO			
1	Realiza la ejecución de los registros de compromiso anual y mensual con eficiencia.			20%		
2	Realiza el registro de Devengado optimizando y reduciendo los tiempos de ejecución.			20%		
3	Procede el registro del girado y pagado en sus diferentes fases con eficiencia.			20%		
4	Se cumple con el cronograma de pago de las obligaciones y conceptos.			20%		
5	Realiza la conciliación bancaria de acuerdo a las normas establecidas.			20%		
TOTAL, MODULO ADMINISTRATIVO				100%		Nivel de Aplicación del Módulo Administrativo



Ficha de Análisis Documental, Dimensión, Modulo de Proceso Presupuestario.

N°	Verificación	Conclusión		Ponderación	Calificación	Observaciones
		SI	NO			
1	Utiliza la escala de prioridades para la formulación presupuestaria de recursos y gastos			20%		
2	Consulta las normas para realizar las modificaciones al presupuesto			20%		
3	Revisa con frecuencia el propósito de la programación de la ejecución presupuestaria			20%		
4	Participa con frecuencia en la evaluación presupuestaria.			20%		
5	Gestiona las comunicaciones en los plazos estipulados.			20%		
TOTAL, MODULO DE PROCESO PRESUPUESTARIO				100%	Nivel de Aplicación del Módulo de Proceso Presupuestario	



Ficha de Análisis Documental, Dimensión, Modulo Contable.

N°	Verificación	Conclusión		Ponderación	Calificación	Observaciones
		SI	NO			
1	Aplica procedimientos para el manejo de información integral de manera apropiada y productiva.			20%		
2	Programa implementar procedimientos para optimizar la ejecución presupuestaria y financiera en el SIAF – SP.			20%		
3	Apoya en procedimientos para lograr los objetivos del financiamiento externo.			20%		
4	Considera que el SIAF – SP agiliza la contabilización de operaciones financieras			20%		
5	Pone en práctica las etapas de ejecución de gasto para el registro de operaciones.			20%		
TOTAL, MODULO CONTABLE				100%		Nivel de Aplicación del Módulo Contable



Ficha de Análisis Documental de la Variable Desempeño Laboral

Dimensión, Características Individuales.

N°	Verificación	Conclusión		Ponderación	Calificación	Observaciones
		SI	NO			
1	Revisa con frecuencia el MOF y ROF institucional.			20%		
2	Es optimista, entusiasta, rápido en dar respuestas y presiona para acelerar la toma de decisiones.			20%		
3	Intenta entender la posición de las personas de su entorno y comprender sus motivos.			20%		
4	Vestir bien y de manera apropiada según las circunstancias, considera que es importante para su imagen personal.			20%		
5	Posee habilidades necesarias para adquirir conocimientos y realizar tareas cognitivas como velocidad de percepción, memoria de trabajo, razonamiento inductivo.			20%		
TOTAL, CARACTERISTICAS INDIVIDUALES				100%		Nivel de Características Individuales



Ficha de Análisis Documental, Dimensión, Comportamiento Laboral

N°	Verificación	Conclusión		Ponderación	Calificación	Observaciones
		SI	NO			
1	Posee desenvolvimiento en el cargo y su potencial de desarrollo es óptimo.			20%		
2	Es una persona amable y respetuosa con los compañeros, sabe aceptar críticas, dar su opinión y participar en todas aquellas tareas en las que requieran su participación.			20%		
3	Dirige a los demás para lograr un determinado propósito.			20%		
4	Cuando transmite un mensaje se asegura de que el otro lo ha comprendido			20%		
5	Tiene interés en cómo se sienten las personas a su alrededor y tiene un gusto natural por compartir con otros.			20%		
TOTAL, COMPORTAMIENTO LABORAL				100%	Nivel de Comportamiento Laboral	



Ficha de Análisis Documental, Dimensión, Productividad Laboral

N°	Verificación	Conclusión		Ponderación	Calificación	Observaciones
		SI	NO			
1	Trabaja de prisa y logra bastante. Está preparado internamente para la alta producción.			20%		
2	Fija estándares altos para sí mismo y para los demás. Le gusta el trabajo con retos y tiene deseos de ser el mejor.			20%		
3	Ante un problema, está dispuesto de invertir tiempo y esfuerzo en su solución.			20%		
4	Posee voluntad de entregar el producto en el tiempo establecido y capacidad de identificar lo necesario para enfocarse en el trabajo y no en los obstáculos.			20%		
5	Manifiesta un mejor estado de ánimo general y actitudes más positivas, tanto en el ámbito laboral como en el personal.			20%		
TOTAL, PRODUCTIVIDAD LABORAL				100%	Nivel de Productividad Laboral	



Incidencias en el SIAF-SP, Municipalidad de Huayopata en el año 2021.

Mes	Código Documento	Denominación de Documento	Modulo del SIAF	Asunto-Incidencia	Solución	Recomendación
Ene						
Feb						
Mar						
Abr						
May						
Jun						
Jul						
Ago						
Set						
Oct						
Nov						
Dic						



Anexo 04: Validación de Instrumento

UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. DATOS GENERALES

1.1. Título del trabajo de investigación

APLICACIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAYOPATA, 2021

1.2. Responsable

Bachilleres: Juan de Dios Quispe Apaza
Roxana Cárdenas Quispe

2. DATOS DEL EXPERTO.

2.1. Nombres y Apellidos: Sheylla Lia Cotrado Lupo

2.2. Profesión: Contador Publico Colegiado

2.3. Lugar y Fecha: Quillabamba, 22 de abril del 2022

2.4. Cargo e Institución donde labora: Coordinadora de investigación, UAC

Componente	Indicadores	Criterios	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5	Total
FORMA	1.- REDACCIÓN	Los indicadores consideran los datos necesarios					✓	5
	2.- CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado				✓		4
	3.- OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable					✓	5
CONTENIDO	4.- ACTUALIDAD	Es adecuado de acuerdo a la ciencia				✓		4
	5.- SUFICIENCIA	Los ítems son adecuado en cantidad y claridad				✓		4
	6.- INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente la variable de investigación				✓		4
ESTRUCTURA	7.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					✓	5
	8.- CONSISTENCIA	Se basa en aspectos técnicos de la investigación				✓		4
	9.- COHERENCIA	Existe coherencia entre los indicadores, dimensiones y variables				✓		4
	10.- METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				✓		4
TOTAL								43

3. PORCENTAJE DE VALORACION: $\frac{43}{50} \times 100 = 86\%$

4. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Que aplique el instrumento.

5. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación (x) Debe corregirse ()

Firma

Dra. Sheylla Lia Cotrado Lupo

DNI 42102649



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. DATOS GENERALES

1.1. Título del trabajo de investigación

APLICACIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAYOPATA, 2021

1.2. Responsable

Bachilleres: Juan de Dios Quispe Apaza
Roxana Cárdenas Quispe

2. DATOS DEL EXPERTO.

2.1. Nombres y Apellidos: Vicente Morales Monroy

2.2. Profesión: Contador Publico Colegiado

2.3. Lugar y Fecha: Quillabamba, 25 de abril del 2022

2.4. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE U.A.C.

Componente	Indicadores	Criterios	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy buena 4	Excelesita 5	Total
FORMA	1.- REDACCIÓN	Los indicadores consideran los datos necesarios					✓	5
	2.- CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado				✓		4
	3.- OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable				✓		4
CONTENIDO	4.- ACTUALIDAD	Es adecuado de acuerdo a la ciencia				✓		4
	5.- SUFFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad				✓		4
	6.- INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente la variable de investigación				✓		4
ESTRUCTURA	7.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				✓		4
	8.- CONSISTENCIA	Se basa en aspectos técnicos de la investigación			✓			3
	9.- COHERENCIA	Existe coherencia entre los indicadores, dimensiones y variables				✓		4
	10.- METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				✓		4
TOTAL								40

3. PORCENTAJE DE VALORACION: $\frac{\text{Puntaje obtenido}}{50} \times 100 = \frac{40}{50} \times 100 = 80\%$

4. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: procede su aplicación,

5. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación (x) Debe corregirse ()

VICENTE MORALES MONROY
CONTADOR PÚBLICO DISEÑO CERTIFICADO
COLEGIATURA 03-384
COLEGIO: EDITADORES PÚBLICOS DEL CUSCO

Firma

Mg. Vicente Morales Monroy
DNI... 24767004...



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. DATOS GENERALES

1.1. Título del trabajo de investigación

APLICACIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAYOPATA, 2021

1.2. Responsable

Bachilleres: Juan de Dios Quispe Apaza
Roxana Cárdenas Quispe

2. DATOS DEL EXPERTO.

2.1. Nombres y Apellidos: Jardino Quispe Yara

2.2. Profesión: Contador público

2.3. Lugar y Fecha: 12 de Mayo de 2022

2.4. Cargo e Institución donde labora: Docente VAC

Componente	Indicadores	Criterios	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy buena 4	Excelente 5	Total
FORMA	1.- REDACCIÓN	Los indicadores consideran los datos necesarios				✓		4
	2.- CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado					✓	5
	3.- OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable					✓	5
CONTENIDO	4.- ACTUALIDAD	Es adecuado de acuerdo a la demanda			✓			3
	5.- SUFICIENCIA	Los ítems son adecuado en cantidad y claridad					✓	5
	6.- INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente la variable de investigación					✓	5
ESTRUCTURA	7.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					✓	5
	8.- CONSISTENCIA	Se basa en aspectos técnicos de la investigación			✓			3
	9.- COHERENCIA	Existe coherencia entre los indicadores, dimensiones y variables					✓	5
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico			✓			3
TOTAL								43

3. PORCENTAJE DE VALORACION: $\frac{43}{50} \times 100 = 86\%$

4. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Procede su aplicación

5. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación (✓) Debe corregirse ()

Jardino Quispe Yara
Firma
Mg. Dr. Jardino Quispe Yara
DNI: 41253760