UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECÓNOMICAS, ADMININISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

“EL DESEMPEÑO LABORAL Y EL SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA EN LA RED DE SALUD DE CORONEL PORTILLO, 2022”

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

PRESENTADO POR:

CHÁVEZ GUILLEN, LUCÍA FAUSTINA

ASESOR:

MG. PIZANGO ISUIZA, OLMEDO

PUCALLPA – PERÚ

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TITULOS

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE: CONTADOR PÚBLICO

Siendo las 9:00 A.M. del día lunes 22 de Agosto del 2022, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona (Presidente), Dr. Carlos Ruben Dominguez Cuellar (Miembro) y Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"EL DESEMPEÑO LABORAL Y EL SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA EN LA RED DE SALUD DE CORONEL PORTILLO, 2022"**, por el/la/los Bachilleres en Contabilidad: **Lucia Faustina Chavez Guillen, EN FORMA PRESENCIAL**:

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

APROBADO POR UNANIMIDAD

Siendo las 10:00 A.M. del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona
Presidente

Dr. Carlos Ruben Dominguez Cuellar
Miembro

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali PUCALLPA SECRETARIO

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Secretario Académico

APROBACIÓN Y FIRMA DE JURADO DE TESIS

La presente Tesis fue aprobada por el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, para obtener el Título Profesional de Contador Público.

Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona

Presidente

Dr. Carlos Ruben Dominguez Cuellar

Miembro

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga

Miembro

Mg. Olmedo Pizango Isuiza

Asesor

Bach. Lucia Faustina Chavez Guillen

Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

Nº V/0472-2022

La **Dirección de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el Informe final de tesis, **titulado:**

"EL DESEMPEÑO LABORAL Y EL SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA EN LA RED DE SALUD DE CORONEL PORTILLO, 2022".

Autor(es)	:	**CHÁVEZ GUILLEN, LUCÍA FAUSTINA**
Facultad	:	CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
Escuela Profesional	:	CONTABILIDAD
Asesor(a)	:	MG. PIZANGO ISUIZA, OLMEDO

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 9%.**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia.

FECHA 09/08/2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI Dirección General de Producción Intelectual

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACION DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, LUCÍA FAUSTINA CHAVEZ GUILLEN

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

EL DESEMPEÑO LABORAL Y EL SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA EN LA RED DE SALUD DE CORONEL PORTILLO 2022

Sustentada el año: 22/08/2022

Con la asesoría de: MG. OLMEDO PIZANGO ISUIZA

En la Facultad: CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela profesional: CONTABILIDAD

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 6 / 09 / 2022

Email: luciadravezguillen19@gmail.com Firma:
Teléfono: 939423699 DNI: 09737415

DEDICATORIA

A mi compañero de vida Jorge, mis hijas Lucía, Marllory y mi adorada mozita gracias por acompañarme en este largo camino, sin su apoyo, acompañamiento y amor incondicional se que habría sido muy difícil, esta investigación representa el esfuerzo de nuestro gran equipo, gracias por confiar siempre en mí y recordarme que lo imposible no existe.

AGRADECIMIENTO

Hago extensivo mi agradecimiento a: La Universidad Nacional de Ucayali. Por otorgarme la oportunidad de lograr mi objetivo profesional ser Contador Público.

ÍNDICE

Pág.

DEDICATORIA …… VI

AGRADECIMIENTO… VII

RESUMEN…..... IX

ABSTRACT XII

INTRODUCCION…..... XIII

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....12

1.1 Descripción del problema..... 12

1.2 Formulación del problema 18

1.2.1. Problema general…..... 18

1.2.2. Problemas específicos…..... 18

1.3 Objetivo general y objetivos específicos…..... 19

1.3.1. Objetivo general…..... 19

1.3.2. Objetivos específicos… 19

1.4 Hipótesis y/o sistemas de hipótesis… 20

1.4.1. Hipótesis general…..... 20

1.4.2.Hipótesis especificas…..... 20

1.5 Variables…..... 21

1.5.1. Variable 1 21

1.5.2. Variable 2 26

1.6 Operacionalización de las variables…..... 36

1.7 Justificación de la importancia 38

CAPITULO II: MARCO TEORICO…..... 39

2.1 Antecedentes…..... 39

2.1.1. A nivel Internacional.....39
2.1.2. Anivel internacional.....43
2.2 Definición de términos básicos… 47
CAPITULO III: METODOLOGIA 52
3.1 Método y diseño de investigación 52
3.1.1 Método de investigación 52
3.1.2 Diseño y esquema de investigación.....52
3.2 Población y muestra.....53
3.2.1 Población 53
3.2.2 Muestra 54
3.3 Procedimiento de recolección de datos… 55
3.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos… 55
3.5 Procesamiento de recolección de datos… 56
3.6 Tratamiento de los datos… 56
CAPITULO IV: RESULTADOS Y DIFUSION 57
4.1 Resultados… 57
4.1.1 Descripción y análisis de resultados para responder los objetivos 57
4.1.2 Discusión y análisis de resultados para responder las hipótesis ……..…. 65
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... 69
5.1 CONCLUSIONES 69
5.2 RECOMENDACIONES.....70
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....71
ANEXOS 73

ÍNDICE DE ANEXOS

Pág.

Anexo 1. Instrumento 1: Calidad De Servicios 73

Anexo 2. Instrumento 2: Satisfacción de usuarios.....74

Anexo 3. Matriz de Consistencia.....75

RESUMEN

El presente estudio se ejecutó para definir la relación entre el desempeño laboral y el sistema integrado de administración financiera en la Red de salud de Coronel Portillo 2022, investigación que busca la mejorara continua de las competencias laborales y alcanzar un adecuado nivel de funcionamiento del sistema integrado de administración financiera en la Red de salud de Coronel Portillo 2022. El cual se realizó con el método descriptivo correlacional, y con diseño transaccional correlacional, se utilizó las dos variables la desempeño laboral y la sistema integrado de administración financiera con una muestra de 136 usuarios, con dos rubricas de preguntas cerradas con 13 reactivos cada uno, 3 alterativas de respuesta, para el proceso de los datos se aplicó el software Excel, y el procesamiento de la información se ejecutó mediante la muestra de datos estadísticos de coeficiente de correlación de a la prueba de rho de spearman, en el software (spssv24). si hay una alta relación entre el desempeño laboral y el SIAF de la red de salud de coronel portillo, se determina que el desempeño laboral si se relaciona con el SIAF.

Palabras clave: desempeño laboral y SIAF.

ABSTRACT

This study was carried out to define the relationship between job performance and the integrated financial management system in the health network of Coronel Portillo 2022, research that seeks the continuous improvement of job skills and achieve an adequate level of operation of the integrated financial management system in the health network of Coronel Portillo 2022. This was carried out with the descriptive correlational method, and with a correlational transactional design, using the two variables of job performance and the integrated financial administration system with a sample of 136 users, with two closed question rubrics with 13 items each, 3 alternative answers, for the data processing the Excel software was applied, and the processing of the information was executed through the statistical data sample of correlation coefficient of the spearman's rho test, in the software (spssv24). If there is a high relationship between job performance and the SIAF of the coronel portillo health network, it is determined that job performance is related to the SIAF.

Keywords: Job performance and SIAF.

INTRODUCCION

El talento humano es clave para el desarrollo de una organización, dependerá del desempeño de este para el éxito de una organización, por ello el talento humano al igual que otras áreas de la organización son planificadas, organizadas, controladas y dirigidas para las dinámicas de la organización. Entre ellos, el desempeño laboral, según Chiavenato (2007) citado por (Chavez, De las Salas, & Bozo Acosta, Publicaciones URBE, 2014).

La Sistema Integrado de Administración Financiera, Según (Ministerio de Economía y Finanzas, 2010) el Sistema Integrado de Administración Financiera es un sistema de ejecución y de registro de las operaciones efectuadas en las unidades ejecutoras de ingresos y gastos del día a día con relación con la ejecución presupuestal y financiera, que tiene como finalidad primordial la generación de información por parte de las unidades ejecutoras, que será utilizada por los entes rectores(Dirección Nacional de Presupuesto Público (DNPP), Dirección General de Tesoro Público (DGTP); y Contaduría Pública de la Nación (CPN)), en este proceso se hace uso del registro único de la información en los registros del SIAF.SP, los cuales tiene como objetivo facilitar el alcance de las metas presupuestales de cada institución o entidad del estado.

La investigación presente se realizó con el método descriptivo correlacional, y con diseño transaccional correlacional, se usó las dos variables desempeño laboral y Sistema integrado de administración

financiera con una muestra de 136 trabajadores, con dos cuestionarios de preguntas cerradas con 13 reactivos, 3 alternativas de veredicto, para el procesamiento de los datos se usó el software Excel, y el procesamiento de la información se utilizó mediante la muestra de datos estadísticos de coeficiente de correlación de a la prueba de Rho de Spearman, en el software (SPSSv24).

Para cumplir con los lineamientos y metas departamentales, la red Coronel Portillo cuenta con 742 cargos en el Plan Operativo de Agencia 2020, de los cuales 503 corresponden a personal designado y 239 corresponden a personal en Modalidad CAS (RO), sin embargo, de acuerdo al 2020 El Ley de Presupuesto del Sector Público de 2009, que prevé designar hasta el 20% de los profesionales y técnicos de la salud en cada ejercicio presupuestario para designar profesionales y técnicos médicos que cumplan con las normas 29682, 28498 y 28560.

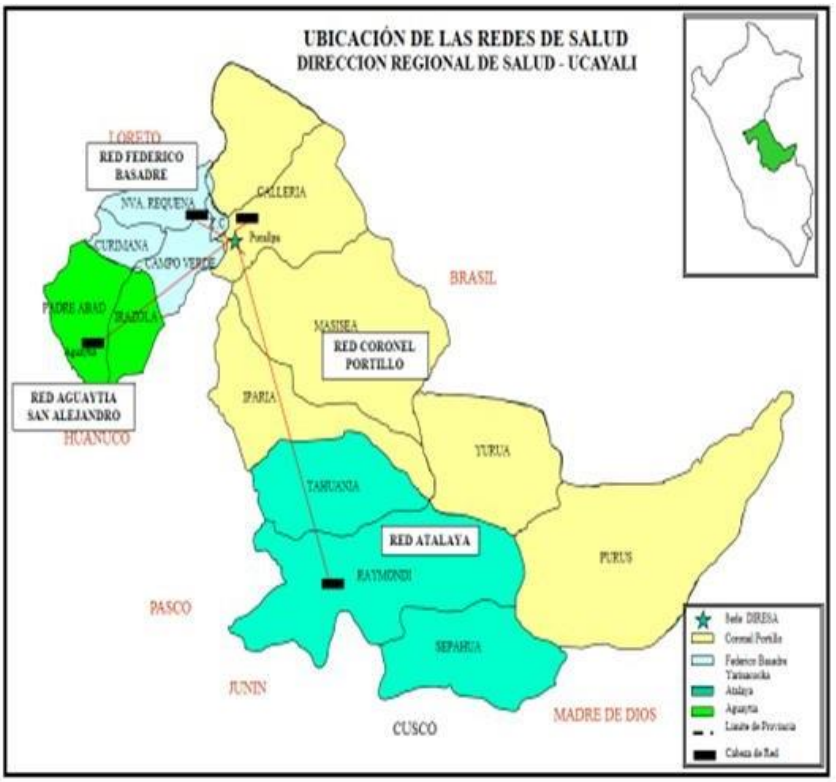
Por lo anteriormente señalado nos planteamos la investigación titulada: **"**EL DESEMPEÑO LABORAL Y EL SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA EN LA RED DE SALUD DE CORONEL PORTILLO, 2022**"**.

CAPITULO I:
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCION DEL PROBLEMA

La red de salud No. 01 Coronel Portillo, con aproximadamente 12.421 habitantes, distribuidos en zonas geográficas: semiurbana, urbano marginal y rural, tiene un proceso de crecimiento y desarrollo económico muy importante. En cuanto al crecimiento poblacional, históricamente Ucayali alcanzó 1.39 en 1995-2007, y su indicador bajó a 1.0% en 2013-2014.:

Gráfico 1: Ubicación de las Redes de Salud



La población adscrita a la UE 405 Coronel Portillo es de 212.421 habitantes, se estima que solo el 65% de la población acude a los

establecimientos de salud, el 22,5% a los establecimientos de salud II-2 y el 12,5% a EsSALUD.

Esta particularidad se debe al mal funcionamiento de la red de referencia y contrarreferencia, el limitado número de recursos humanos calificados y la poca difusión de la cartera de servicios que se brindan a través de los establecimientos de salud del sector Ucayali.

La demanda durante la ejecución de los servicios de salud de la unidad depende de la cantidad de atención en salud que requiere la población del área y es el resultado de la interrelación entre las características de la población necesitada y la mezcla de servicios que brinda el establecimiento. La salud se refleja en la satisfacción del usuario en el proceso de atención integral en términos de calidad, calidez y oportunidad.

Las estadísticas de nuestro establecimiento de salud muestran que la atención en las diferentes áreas de atención como la hospitalización ambulatoria y la atención de urgencias va en aumento cada año, lo que justifica la mayor incidencia del binomio madre-hijo.

Asimismo, al evaluar las principales causas de morbilidad, se puede concluir que los establecimientos de salud dedican una parte importante de sus recursos al tratamiento de afecciones menos complejas (atención primaria y secundaria).

Las Microrredes que forman parte de la UE Coronel Portillo Son las siguientes:

a) MICRO RED SAN FERNANDO 84,931, hbts.
Dens.pob. 12.1 hbts/Km

b) MICRO RED 09 DE OCTUBRE 89,128 hbts.
Dens.pob. 20.0 hbts/Km

c) MICRORED MASISEA 15,332 hbts.
Dens.pob. 12.1 hbts/Km

d) MICRORED IPARIA 14,387 hbts.
Dens.pob. 1.2 hbts/Km

e) MICRORED PURUS 5,441 hbts.
Dens.pob. 0.3 hbts/Km

f) MICRORED YURUA 3,202 hbts
Dens.pob. 0.2 hbts/km

Gráfico 2: Microrred San Fernando:

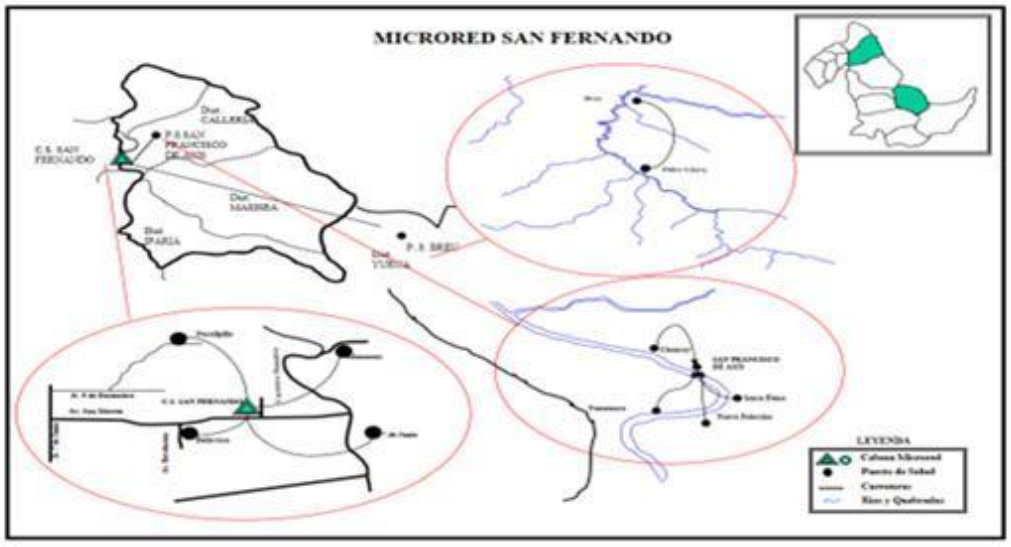


Gráfico 3: Microrred 9 de octubre

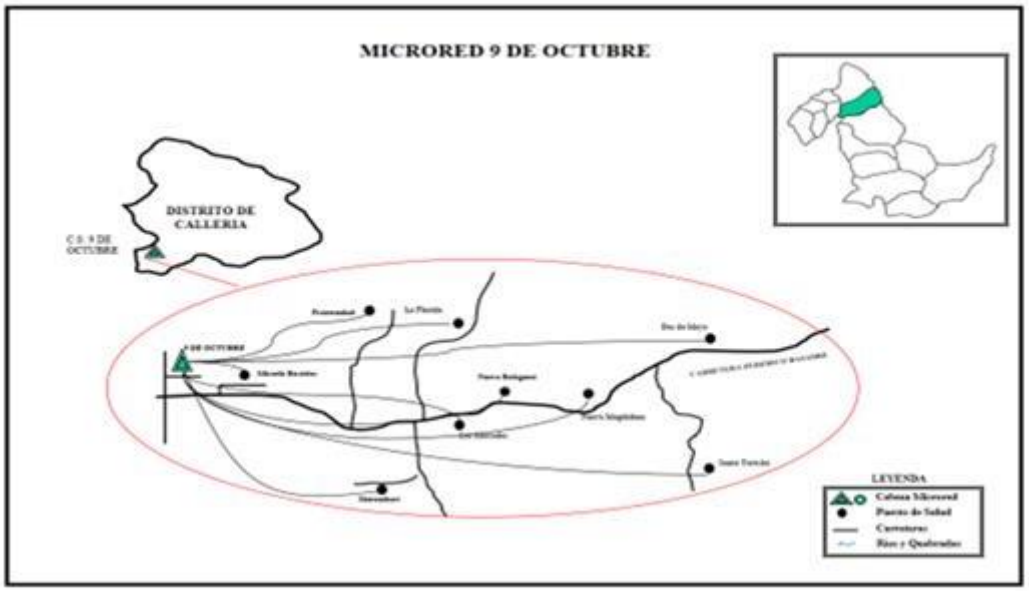


Gráfico 4 Microrred Masisea

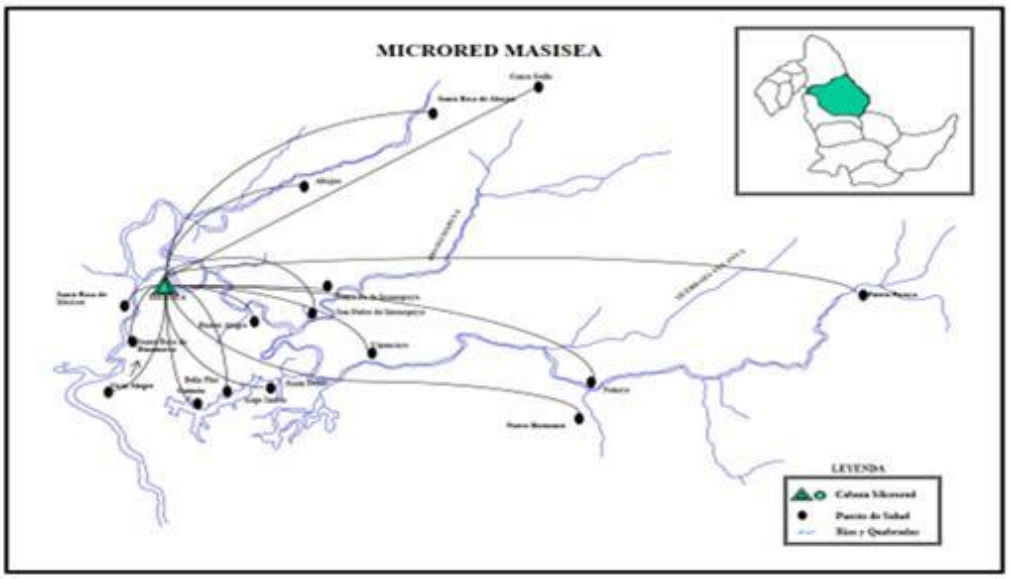


Gráfico 5 Microrred Iparía

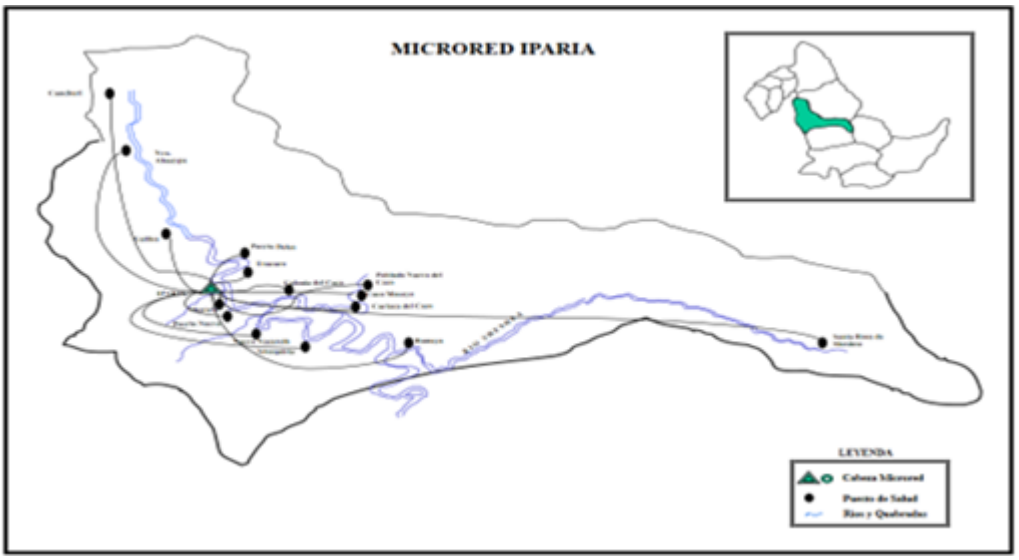


Gráfico 6 Microrred Purús

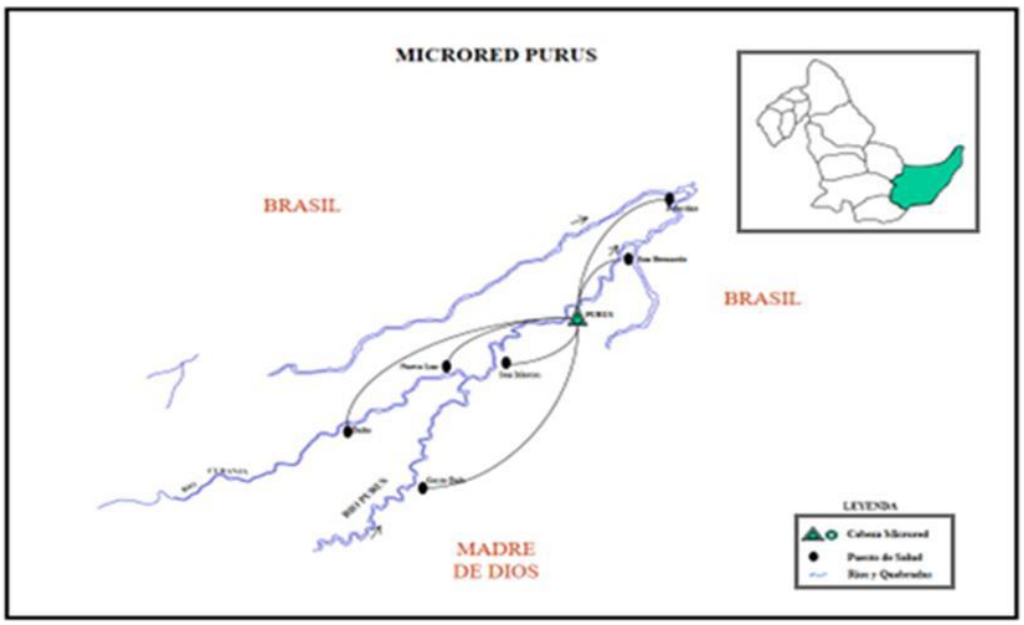


Gráfico 7 Microrred Yurua



Para cumplir con los lineamientos y metas departamentales, la red Coronel Portillo cuenta con 742 cargos en el Plan Operativo de Agencia 2020, de los cuales 503 corresponden a personal designado y 239 corresponden a personal en Modalidad CAS (RO), sin embargo, de acuerdo al 2020 El Ley de Presupuesto del Sector Público de 2009, que prevé designar hasta el 20% de los profesionales y técnicos de la salud en cada ejercicio presupuestario para designar profesionales y técnicos médicos que cumplan con las normas 29682, 28498 y 28560

Cuadro Nº 01: Estructura: Recursos Humanos Red Coronel Portillo 2020. -Distribución De La Pea Ocupada -2020

Grupo Ocupacional	Nombrado	Contrato Fijo	CAS	Total	%
Profesionales de la Salud:					
Médicos	34	07	1		
Enfermeras	76	04			
Otros Profesionales de salud	88				
Técnico Asistenciales					
Auxiliares Asistenciales					
Profesional Admini					
Total					

Fuente: Oficina Recursos Humanos – RSCP

Por lo anteriormente señalado nos planteamos la investigación titulada: **"**EL DESEMPEÑO LABORAL Y EL SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA EN LA RED DE SALUD DE CORONEL PORTILLO, 2022**".**

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

En base a la problemática descrita párrafos anteriores, se propone la siguiente pregunta de investigación:

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el desempeño laboral y el sistema integrado de administración financiera en la Red de salud de Coronel Portillo 2022?

1.2.2. Problemas especificos

¿Qué relación existe entre las competencias laborales generales y el sistema integrado de administración financiera en la Red de salud de Coronel Portillo 2022?

¿Qué relación existe entre el Comportamiento organizacional y el sistema integrado de administración financiera en la Red de salud de Coronel Portillo 2022?

¿Qué relación existe entre las condiciones favorables o desfavorables en el trabajo con sistema integrado de administración financiera en la Red de salud de Coronel Portillo 2022?

1.3 OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECIFICOS

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y el sistema integrado de administración financiera en la Red de salud de Coronel Portillo 2022.

1.3.2 Objetivos especificos

- Determinar la relación que existe entre las competencias laborales generales y el sistema integrado de administración financiera en la Red de salud de Coronel Portillo 2022.

- Determinar la relación que existe entre el Comportamiento organizacional con el sistema integrado de administración financiera en la Red de salud de Coronel Portillo 2022.
- Determinar la relación que existe entre las condiciones favorables o desfavorables en el trabajo con el sistema integrado de administración financiera en la Red de salud de Coronel Portillo 2022.

1.4. HIPOTESIS Y/O SISTEMA DE HIPOTESIS

1.4.1. Hipotesis general

Existe relación entre el desempeño laboral y el sistema integrado de administración financiera en la Red de salud de Coronel Portillo 2022.

1.4.2. Hipotesis especificas

H1: “Existe relación directa entre las competencias laborales generales y el sistema integrado de administración financiera en la Red de salud de Coronel Portillo 2022”.

H0: “No existe relación directa entre las competencias laborales generales y el sistema integrado de administración financiera en la Red de salud de Coronel Portillo 2022”.

H2: “Existe relación directa entre el comportamiento organizacional con el sistema integrado de administración financiera en la Red de salud de Coronel Portillo 2022”.

H0: “No existe relación directa entre el comportamiento organizacional con el sistema integrado de administración financiera en la Red de salud de Coronel Portillo 2022”.

H3: “Existe relación directa entre las condiciones favorables o desfavorables en el trabajo con el sistema integrado de administración financiera en la Red de salud de Coronel Portillo 2022”.

H0: “No existe relación directa entre las condiciones favorables o desfavorables en el trabajo con el sistema integrado de administración financiera en la Red de salud de Coronel Portillo 2022”.

1.5. VARIABLES

1.5.1. Definicion Conceptual

- **Desempeño laboral.**

El recurso humano es clave para el desarrollo de una organización, dependerá del desempeño de este trabajador para el éxito de una organización, por ello el recurso humano al igual que otras áreas de la organización son planificadas, organizadas, controladas y dirigidas para las dinámicas de la organización. Entre ellos, el desempeño laboral, según Chiavenato (2007) citado por (Chavez, De las Salas, & Bozo Acosta, Publicaciones URBE, 2014) el desempeño son las cualidades de capital humano para el desarrollo de sus acciones los cuales están direccionado al logro de los objetivos de la institución,

son las cualidades, estrategias y conocimiento que cada uno de ellos tienen, para su desarrollo dentro de la organización.

Otros autores definen el desempeño laboral un conjunto de habilidades individuales, conocimientos, capacitaciones, actitudes que interactúan e influyen en el clima organizacional, llegando como resultados la articulación de la organización, depende del capital humano y su interacción con sus compañeros de trabajo el cómo se llegara a lograr los objetivos y metas de la empresa, se debe de especificar que el capital humano interviene de manera directa con el éxito o fracaso.

Para llegar lograr un desempeño laboral adecuado, que ayude al desarrollo de los objetivos dentro de la institución, la organización tendrá que brindar ciertos recursos a su talento humano, como motivación, nuevos retos, que se sienta seguro en su puesto de trabajo, incentivado a los logros en su desempeño dentro de la organización.

Si deseamos lograr lo citado en el párrafo anterior, se tendrá que trabajar de la mano en mejora de estas capacidades en el talento humano, debido a que dependerá el rendimiento de una organización o gestión de los conocimientos, habilidades que pueda aportar el talento humano.

Para ofrecer atención de calidad es fundamental que las organizaciones posean de conocimiento aquellos factores que van a

intervenir en el desempeño laboral del talento humano a su cargo, siendo este un recurso preciso para poder alcanzar los objetivos y metas trazadas; se tienen los siguientes factores relacionados:

1. Compensación salarial: Es la remuneración que va a recibir el talente humano por su aporte a la empresa siendo esta de conocimiento o mano de obra, mediante esta retribución se logrará una satisfacción por parte del talento humano por su trabajo desempeñado, lo cual va a favorecer de manera positiva a la organización consiguiendo fuerza de trabajo con un desempeño productivo. Por su parte Chiavenato (2007), las define que las competencias salariales tienen una fuerte relación con la productividad del capital humano, debido a que si esta compensación salarial no va a conseguir cubrir las necesidades básicas del trabajador no se encontrara satisfecho, debido a que estará pendiente en buscar un nuevo trabajo que le pueda otorgar un mejor salario con oportunidades de crecer en su carrera como profesional y existirá también una depreciación en la calidad de sus servicios y aumentará su nivel de quejas dentro de la entidad. La retribución observada por el talente humano es un vínculo con la empresa y con sus estrategias planteadas para el logro de objetivos, porque mientras más satisfecho se encuentre el talento humanó tendrá un mayor desempeño productivo.

2. Capacitación: La capacitación más haya de ser un rol ejecutado por la oficina de recursos humanos, viene a ser el proceso de formación del talento humano en temas de su interés para el desarrollo de sus

funciones para un desempeño más eficiente, eficaz o efectivo. Según Jones y George (2010), las capacitaciones ejecutadas al capital humano en temas de interés sobre desarrollo, permiten lograr mejores resultados dentro de la organización. El autor considera que los programas de capacitación brindados al talento humano fortalece sus habilidades dentro y fuera de la organización, ya que aportara a su desarrollo y rendimiento, cumpliendo con las con las exigencias y sobre todo retribuyendo en los objetivos de la organización.

3. Satisfacción del trabajo: Según Koontz y Weihrich (2008), la satisfacción laboral es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables del capital humano hacia su puesto de trabajo, organización y otros factores que van a influenciar en el en sus comportamiento, actitudes que este va tomar frente posibles escenarios de presión, compromiso y otros contextos laborales. En el criterio de Chiavenato (2006), la satisfacción en el trabajo va ser el atributo del capital humano al lidiar con situación dentro de las organizaciones, lo cual es conveniente para los gerentes ya que sabrán los resultados de las tareas asignadas en un futuro. Podemos indicar conforme los dos autores citados que la satisfacción del trabajo va depender de como el talento humano observe su puesto de trabajo y cómo influye este en su comportamiento, desempeño de sus actividades. El clima laboral, es otro factor que interrrelaciona si existe una comunicación fluida con sus compañeros de trabajo o jefe inmediato, si el ambiente de trabajo es acorde a las actividades

desempeñadas, si la retribución económica va de la mano con la responsabilidad, carga laboral y entre otros factores.

4. Desarrollo de la carrera: El talento humano posee como fin el desarrollo de su carrera sin importar la organización o el puesto que en el cual se esté desempeñando, debido a ser una insuficiencia de crecimiento y autorrealización propia de cada talento humano, la cual debe de ser tomada en cuenta por la institución, para la conveniente distribución del talento humano que tienen como recurso para el logro de sus objetivos.

Según Koontz y Weihrich (2008), el desarrollo de carrera es un beneficio tanto para el capital humano y la organización, debido a que el capital humanos busca crecer profesionalmente, como persona y por otro lado la organización requiere del capital humano entregado con su trabajo, con ambiciones para sobresalir en el mercado, crecer y llegar a su fin, entonces el desarrollo de carrera va a promover la mejora del desempeño laboral dentro y fuera de la organización, el capital humano con las herramientas necesarias y conocimiento, se beneficiaran mutuamente.

Las competencias en el criterio de Coulter y Stephen (2005), es la personalidad del capital humano, que hace que se esfuercen al realizar sus tareas y también la conducta de este al estar en distintas situaciones, lo cual va a dar como resultados quien sí o quien no se identifica con la organización.

.

1.5.2. Variable 2. Sistema integrado de administración financiera

Según (Ministerio de Economía y Finanzas, 2010) el Sistema Integrado de Administración Financiera es un sistema de ejecución y de registro de las operaciones efectuadas en las unidades ejecutoras de ingresos y gastos del día a día con relación con la ejecución presupuestal y financiera, que tiene como finalidad primordial la generación de información por parte de las unidades ejecutoras, que será utilizada por los entes rectores(Dirección Nacional de Presupuesto Público (DNPP), Dirección General de Tesoro Público (DGTP); y Contaduría Pública de la Nación (CPN)), en este proceso se hace uso del registro único de la información en los registros del SIAF.SP, los cuales tiene como objetivo proporcionar el alcance de las metas presupuestales de cada institución del gobierno.

El Ministerio de Economía y Finanzas ha previsto para la implementación del sistema en nuestro país, contar con una base de datos que logre alojar toda esta información en la sede central del MEF, para que cada unidad ejecutora pueda referir con la información a tiempo real. La Base de datos esta mencionado en un lexicón Oracle y el estilo que se emplea en las Unidades Ejecutoras que se interconectan con el SIAF se expresa en el idioma Visual Basic.

La implementación de este software en el Perú fue a partir del año 1999, debido a que existían muchas falencias por parte del estado al manipular la información concerniente a la ejecución presupuestal del ingreso y gasto por las entidades públicas, la falta de confiabilidad de

la información, los código que se manipulaba en ese entonces no todas las institruciones al remitir su información lo usaban, se buscaba lograr a nivel nacional reportes que ayuden a la toma de decisiones basados en información veraz y de manera macro regional y así poder medir el logro de las metas trazadas. Es por ello que se implementó este sistema de acuerdo a la normatividad vigente para elevar la calidad de la información que se registrara en su base de datos.

En un primer lugar, como es de conocimiento público este sistema solo se implanto en las unidades ejecutoras a nivel nacional y regional, a su posterior fue implantado en los gobiernos locales en el 2007. El SIAF-SP se conoce como integrado por que en su mayor parte reflexiona el proceso presupuestal: programación, formulación, aprobación, ejecución, evaluación y control, el cual cuenta con varios módulos, en los cuales se van registrando información conforme lo sea necesario, para luego ser revisada por cualquier otro usuario cuando le sea necesario. El SIAF-SP es transversal por los módulos con los que cuenta en su base de datos hacen mención a los sistemas administrativos.

Entonces, el MEF es el encargado y responsable de supervisar y regular el SIAF-SP, el cual se sobreentiende que está regulado por todas las normas, principios de los sistemas que lo consienten, mediante de ellos, por las instituciones que participan en el proceso de planeación, captación, registro, control y evaluación de los fondos públicos, para su maximización al ser ejecutados.

El SIAF permite a las unidades ejecutoras contar con información oportuna, por que todas las actividades se hallan registradas en un único registro los cuales se interrelacionan mediante el modulo contable el cual hace uso del plan contable gubernamental, que permite contar con información de las actividades registradas por cada usuario, lo cual se da dentro del año fiscal y con la asignación de un presupuesto aprobado. El sistema cuenta con instalaciones enred de cada computadora que cuenta con el software instalado y autorizado, las cuales se comunican de manera directa entre la unidadejecutora y el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) al transferir yla recepción de información oportuna, adecuada, precisa con relación a los resultados de las operaciones en la entidad pública.

El Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Publico, se define como un sistema de procesamiento de información la cual es registra mediante un registro único, se procesa información relevante para la ejecución financiera y presupuestal, toda esta información genera mayor precisión y consiente estructurar mejor las decisiones de los distintos niveles de gobierno, además la precisión de la emisión de los informes con datos reales genera mejores resultados. El SIAF-SP pretende y tiene como finalidad mejorar las gestiones de las unidades ejecutoras con relación de las operaciones de ingresos y gastos las cuales tienen relación con la ejecución presupuestal, el cual se halla asociado con la ejecución del estado y el estado busca mejorar las finanzas públicas a través del control de

este software, debido a que todo se encuentra interrelacionado, permitiendo así la integración.

El SIAF –SP ha sido sugerido por el MEF, teniendo en suma las legislaciones y medios convenidos por los individuos jefes (Dirección Nacional de Presupuesto Público, Dirección Nacional del Tesoro Público, Dirección Nacional de Contabilidad Pública y la Dirección Nacional de compromiso Público), y rebate a la emergencia de un tráfico eficaz de los recursos del Estado acorde con el desempeño de las puertas y objetivos programadas por las Unidades Ejecutoras.

Los elementos que componen el SIAF son: 1. La base de datos: es el respaldo del sistema en donde se aloja toda la información ingresada por las unidades ejecutoras, es una estructura la cual es actualizada continuamente con la información que se ingresa, en todo esta base de datos se tiene un ordenador el cual facilita el registro de las operaciones. La información es ordenada y almacenada en tablas las cuales luego se relacionen entre sí. 2. Procedimientos: son la estructura que establece el SIAF para el ingreso de la información hacia la consola la cual es automatizada, pero todo registro dentro del SIAF debe y tienen un sustento legal por el cual se está ingresando, ya sea en registros administrativos o presupuestables los cual son regulados por los entes rectores como por ejemplo Dirección Nacional de Presupuesto Público, los cuales son los encargados de implementar directivas para el registros correctos de las operaciones en el SIAF-SP. 3. Procesos: es la escena sistemática de operaciones SIAF-SP en su conjunto de consultoría a través de circunstancias

sucesivas, semejantes como documento, categoría, aglutinamiento, sumario, depósito e comunicación.

Las características que tiene el SIAF-SP según el (Ministerio de Economía y Finanzas, 2013) son: 1.Universalidad de inventario: Registra todas los negocios que tengan incidencia económica y financiera, 2. Registro Único de cada operación: cada transacción se registra por una sola sucesión con todos los apuntes precisados para su sumario, 3. Conceptualización de los ingresos y egresos: se considera cobro toda compra que implica la conveniencia de una naciente de financiamiento (manantial de juicios) y como egresos, a toda operación que implique una aplicación financiera (goce de recursos), 4. Utilización del Plan Contable Gubernamental, 5. Selección de las fases del ciclo de ejecución: los expedientes de empadronamiento que causan las importaciones de provechos y desembolsos tienen facetas que permiten interrelacionarse con las facturas contables.

El SIAF-SP tiene un ámbito terminantemente definido, a saber; es de inflexibilidad a todas las Entidades Públicas del País, en aprobación con lo dispuesto en el artículo 10.1º de la ley Nº 28112 Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público del 28 de noviembre del 2003, que expresa “El registro de la información es único y de uso obligatorio por parte de todas las entidades y organismos del Sector Público, a nivel nacional, regional y local y se verifica mediante el Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público (SIAF-SP) que administra el Ministerio de Economía y Finanzas…”

Cuando menciona a los tres niveles se refiere: nivel nacional: a todos los pliegos presupuestales, sean estos descentralizados, organismos autónomos, entre otros, nivel regional: incluye a los 26 gobiernos regionales, nivel local: incluye a las municipalidades provinciales y distritales.

Dentro de los ámbitos del sistema del SIAF tenemos dos ámbitos claramente definidos que son el restiro único y la gestión de pagaduría: registro Único: está relacionado con la simplificación del registro de las UEs de todas sus operaciones de gastos e ingresos y el envío de información a los Órganos Rectores (Dirección Nacional de Presupuesto Público, Dirección Nacional de Tesoro Público, Dirección Nacional de Contabilidad Pública y Dirección Nacional de Endeudamiento Público). Gestión de Pagaduría: Las UEs sólo pueden registrar sus Girados en el SIAF cuando han recibido las Autorizaciones de Giro de parte del Tesoro Público. En base a estos Girados la DGTP emite las Autorizaciones de Pago, las que son transmitidas al Banco de la Nación (BN), cuyas oficinas a nivel nacional pagan sólo aquellos cheques o cartas órdenes cargadas en su Sistema, afectando recién en ese momento la cuenta principal del Tesoro Público. (Ministerio de Economia y Finanzas, 2010)

Los módulos del SIAF-SP son una herramienta para ordenar la gestión administrativa de la UNAMAD, como Unidad Ejecutora, en simplificar los pasos al enaltecer estados financieros confiables y objetivos, reduciendo el tiempo invertido en cada fase del programa.

El sistema recoge la normatividad vigente de cada uno de los Órganos Rectores y de Control y promueve las buenas prácticas, el orden en el uso de recursos públicos, la rendición de cuentas y la transparencia.

Módulo Presupuestario: con las mejoras realizadas al SIAF-SP después de su implementación en las entidades públicas, se piensa el módulo presupuestal que tiene como fin principal ayudar a la institución en la correcta racionalización de sus fondos públicos otorgados por el gobierno central. Tiene como proceso la formula, aprueba, ejecuta y evalúa el abastecimiento de bienes o servicios en las instituciones públicas y si estas necesidades cuentan con el respaldo legal, normativo, presupuestal y financiero para su ejecución.

El módulo presupuestal en la universidad prácticamente es el respaldo presupuestal para el actuar de las actividades dentro de la institución. Se debe de precisar que este módulo tiene interacción con el PIM y el POI de la universidad, las cuales será medidas por realizar las actividades programadas en el POI y las metas de la entidad.

Las fases del proceso presupuestario: formulación: se busca determinar la estructura funciona y estructura programática y las metas en funciones a las metas y necesidades de la institución, los cuales poseen relación con las cadenas de gasto y fuentes de financiamiento. Programación: es la etapa inicial del proceso presupuestario, la universidad poseerá que estimar sus gastos del año a ser ejecutados en el año siguiente, todo esto se tiene que ser justificado mediante los logros realizados, los servicios que brinda como institución y la demanda por parte de los usuarios, todo esto se

presente ante el MEF para que se fabrique el anteproyecto presupuestal del sector público. Aprobación: es el congreso el órgano encargado de aprobar mediante Ley el monto máximo a ejecutarse en el siguiente año fiscal. Ejecución: en esta fase es donde se va a ejecutar todo lo programado con anterioridad, de acuerdo al POI de la universidad y a la programación de compromiso anual; esta fase tiene tres pasos que son el compromiso, el devengado y el girado los cuales de especificaran al hablar sobre el módulo administrativo el SIAF-SP. Evaluación: es aquí donde se tiene que evaluar todos los resultados obtenidos conforme a lo programado con anterioridad y buscar mejorar la calidad del gasto público como institución.

Módulo Administrativo: en este módulo al igual que el anterior, tiene como normativa e interacción con los sistemas nacionales de presupuesto, contabilidad y tesorería entre otros. Este módulo con mayor interacción dentro de la universidad al ser usada por distintas oficinas administrativas. En este módulo se registra los ingresos como los gastos, dentro de los ingresos se tienen las fases del recaudado y determinado, según sea la naturaleza del ingreso. En el gasto comienza desde la certificación presupuestal, el compromiso, devengado, el girado y el pagado, el cual en algunas operaciones es de manera automática y por último la rendición según sea el caso.

El proceso de ejecución en cuanto a las fases: Compromiso: como su propio nombre lo dice es un compromiso que debe ser previamente aprobado para ejecutar el gasto, en esta fase hallamos en el compromiso anual y mensual. Devengado: El devengado es la

obligación que tiene la institución hacia un tercero después de haber recibido el bien, pago de servicio u otros, previa verificación de la documentación sustentadora la cual se debe de encontrar con la aprobación presupuestal y comprometida para su ejecución. Girado o pagado: esta fase es la culminación del vínculo que tienen transitoriamente la instotución con un tercero, la cual puede concluir de manera parcial o en su totalidad, siempre y cuando cumpla con la documentación requerida para la justificación del pago y ejecución del gasto. Cabe resaltar que esta fase no se podrá realizar si no existe un devengado aprobado.

Módulo Contable: Contabilización de Operaciones y Elaboración de los Estados Financieros, para la Cuenta General de la República. El Módulo Contable del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF-SP) se presente en dos estradas: - La Información Financiera se logra mediante la armadura Cliente-servidor. - La Información Presupuestaria se obtiene a través de la Web.

En el SIAF SP tenemos dos registros de las operaciones de gasto y de ingresos, a continuación se detalla los registros:

Registro Administrativo – Operación de Gasto: Las unidades autoras registran sus operaciones o expedientes, cada uno de las cuales incluye las facetas de Compromiso, Devengado y Girado.

El Registro del compromiso: implica el método de unos los archivos de pago a los clasificadores de gasto a nivel de específica, una cuna

de financiamiento y la finalidad semejante accionista a ese desembolso. El procedimiento comprueba si esa transacción está conforme a la Programación Mensual de Gasto aplicando el criterio de Marco Presupuestal. La sección ejecutante solo puede afirmar adentro del mes de ley de la Programación Mensual de Pagos. El Registro del Devengado: está asociado a la demostración del cumplimiento de la obligatoriedad por parte de abacero, esto es la póliza del acertadamente o prestación del uso. Esta forma solicita un aprieto previo que al unísono establece ámbito y otros criterios. El devengado puede confiarse en el mismo mes o en otro posterior al salvoconducto del tema internamente del ejercicio presupuestal. El Registro del Girado: requiere un Devengado previo. El torcido logra abandonar en el mismo mes o en otro despues al examen del devengado, aún afuera del entrenamiento. El Registro de la faceta Pagado será procesado automáticamente por el Sistema cuando se utilizan Recursos Ordinarios, con la explicación de los Cheques y Cartas Ordenes pagadas, remitidas por el BN.

Registró Contable: Las compras de desembolsos, pagos y otras (complementarias), son contabilizadas utilizando la Tabla de Operaciones (TO SIAF), matriz que concierne los Clasificadores Presupuestales con las Cuentas del Nuevo Plan Contable Gubernamental. El Módulo Contable, permite la extracción de los Estados Financieros y Presupuestarios precisos por el Ente Rector, la Dirección Nacional de Contaduría Pública (DNCP), en el escenario de la formación de la Cuenta General de la República.

1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 1. Operacionacionalización de la variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítem	Escala
DESEMPEÑO LABORAL	El talento humano es clave para el desarrollo de una organización, dependerá del desempeño de este para el éxito de una organización, por ello el talento humano al igual que otras áreas de la organización son planificadas, organizadas, controladas y dirigidas para las dinámicas de la organización. Entre ellos, el desempeño laboral, según Chiavenato (2007) citado por (Chavez, De las Salas, & Bozo Acosta, Publicaciones URBE, 2014).	El desempeño son las actitudes de capital humano para el desarrollo de sus funciones los cuales están direccionado allogro de los objetivos de la entidad, son las capacidades, estrategias y conocimiento que cada uno de ellos tienen, para su desarrollo dentro de laorganización.	Competencias laborales generales	1-3	Bajo Medio Alto
				4-5	Bajo Medio Alto
			Comportamiento Organizacional	6-7	Bajo Medio Alto
				8-10	Bajo Medio Alto
			Condiciones favorables o desfavorables en el trabajo	11-13	Bajo Medio Alto

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítem	Escala
SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA	Según (Ministerio de Economía y Finanzas, 2010) el Sistema Integrado de Administración Financiera es un sistema de ejecución y de registro de las operaciones efectuadas en las unidades ejecutoras de ingresos y gastos del día a día con relación con la ejecución presupuestal y financiera, que tiene como finalidad primordial la generación de información por parte de las unidades ejecutoras, que será utilizada por los entes rectores(Dirección Nacional de Presupuesto Público (DNPP), Dirección General de Tesoro Público (DGTP); y Contaduría Pública de la Nación (CPN)), en este proceso se hace uso del registro único de la información en los registros del SIAF.SP, los cuales tiene como objetivo facilitar el alcance de las metas presupuestales de cada institución o entidad del estado.	El SIAF permite a las unidades ejecutoras contar con información oportuna, debido a que todas las actividades se encuentran registradas en un único registro los cuales se interrelacionan mediante el módulo contable el cual hace uso del plan contable gubernamental, permitirá contar con información de las actividades registradas por cada usuario, lo cual se da dentro del año fiscal y con la asignación de un presupuesto aprobado. El sistema cuenta con instalaciones en red de cada computadora que cuenta con el software instalado y autorizado, las cuales se comunican de manera directa entre la unidad ejecutora y el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) al transferir y la recepción de información oportuna, adecuada, precisa con relación a los resultados de las operaciones en la entidad pública.	Módulo de proceso presupuestal	1-3	Bajo Medio Alto
				4-5	Bajo Medio Alto
			Módulo administrativo	6-7	Bajo Medio Alto
				8-10	Bajo Medio Alto
			Módulo contable	11-13	Bajo Medio Alto

Fuente: Matriz de consistencia de consistencia

1.7. Justificación

Académico: El desarrollo del presente proyecto de investigación es importante porque origina el provecho de los estudiantes de carreras afines a orientarse más por estas problemáticas. También, sirve para investigaciones futuras.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1 A Nivel Internacional

Por su parte Zavala (2014) en su tesis titulada "*Motivación y desempeño laboral en el hospital Juárez del centro*". Sostiene que:

Tuvo como objetivo General: Determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral en el hospital Juárez del centro. Este trabajo lo ejecutó a través de un estudio de técnicas cuantitativas y cualitativas, logrando como método hipotético deductivo, con un diseño no experimental de alcance correlacional. El cuestionario elaborado en escala tipo likert fue aplicado a 58 individuos en el hospital Juárez del centro, ubicado en la Ciudad de México. El instrumento de medición lo conformó por dos variables: intrínsecos y extrínsecos, que a su vez tienen 13 sub factores logrados a partir del análisis factorial aplicado al cuestionario. Los principales resultados logrados es que no se hallaron diferencias significativas entre cada uno de los grupos poblaciones que fueron determinados a partir de las variables independientes del estudio, las cuales fueron: Género, escolaridad, ingreso mensual, tipo de puesto y edad. La única variable que presentó oposiciones significativas en los factores extrínsecos la formó la antigüedad del hospital.

De acuerdo a Sánchez (2012) en su tesis titulada "*Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital Dr. Adolfo Prince Lara. Puerto Cabello estado Carabobo*". Indica que:

El objetivo de la investigación es examinar los factores motivacionales actuales como elementos claves para el desempeño laboral, gobernados a estimular la motivación como estrategia para lograr un mejor desempeño del personal administrativo del Hospital "Dr. Adolfo Prince Lara", para este análisis se ejecutó una investigación de tipo correlacional, característica y de campo, donde tuvo una muestra estuvo atendido por una población de doce (12) trabajadores. Por ser una población pequeña, determinada y homogénea no se aplicaron criterios muéstrales. Es decir, se tomó la totalidad de la muestra. La técnica e instrumento usado para la recolección de datos fue la encuesta tipo cuestionario con 39 preguntas cerradas escala de Likert. Para validar el instrumento se utilizó la técnica de juicio de expertos, la confiabilidad se realizó a través del Coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo como resultado un grado de confiabilidad del 0.88 estimado totalmente valido para su aplicación. Es por ello, que determinó la existencia de un alto índice de descontento por el personal ya que el ingreso que descubren no le parece acorde con las funciones que efectúan en los departamentos de Administración y RecursosHumanos, por ello se considera que sus necesidades motivacionales se hallan regularmente satisfecha. En sus conclusiones: Pudo observarque si el personal no tiene un alto nivel de motivación, su rendimiento

laboral no es el más adecuado para ejecutar sus actividades.

Mientras que Cuadra (2012). En su tesis titulada "*Motivación Laboral: Modelo e Instrumentos de Diagnóstico en Función de las Políticas de Recursos Humanos, Universidad Autónoma de Madrid .España*". Menciona que:

Su estudio presenta un modelo motivacional integrado en función de las políticas de recursos humanos, que intenta ayudar al estudiante, al directivo y al consultor a diseñar políticas orientadas a aumentar la motivación en la organizaciones. Asimismo, puede usarse como herramienta de diagnóstico y desarrollo organizacional. Se muestran y contienden los resultados de una serie de trabajos empíricos que se enseñan con la construcción de instrumentos procedentes del modelo propuesto. Para evaluar la validez externa del modelo, se realizaron cuatro estudios donde se diferenciaron los resultados obtenidos a partir de disímiles criterios externos. El primer estudio valoró la validez discriminativa del modelo entre organizaciones más eficientemente y menos eficientes, con los resultados y bajo la luz de la teoría utilizada, se reformuló el modelo y se comprobó su ajuste como productor del desempeño a través de ecuaciones estructurales. El segundo estudio, de validez concurrente, cotejó los resultados logrados en las escalas derivadas del modelo conceptualmente análogas a escalas asentadas en la teoría de Vroom. Se halló una correlación 0,69 entre los conceptos de expectativas de recompensa de entrambas escalas y no significativa, entre auto competencia y auto eficiencia. El tercer estudio,

cotejó los resultados derivados según el modelo propuesto con escalas asentadas en el modelo de Vroom, lográndose una correlación global de 0,59 entre ambos modelos. El cuarto estudio usó como criterio de validez externa una medida de motivación auto apreciado. Los resultados de este estudio y los del estudio número uno, consintieron optimar el modelo, el cual logra un buen ajuste como predictor de la motivación auto vista en los análisis de ecuaciones estructurales. El indicador de motivación creado por el método posee una correlación de 0,57 con la motivación auto observado.

Según el investigador Bustamante (2012) en su tesis titulada "*El clima de comunicación, la motivación y desempeño laboral en un proceso de atención primaria en Colombia*". Menciona:

Su estudio investiga la relación entre la comunicación interna entre el clima de comunicación y los componentes de motivación y desempeño laboral de sus empleados, como indicadores de la apuesta que hace el causa con sus públicos internos por potenciar desde dentro el labor con las familias beneficiarias. El tipo de estudio que se ejecutó es un estudio expresivo de corte transversal con una muestra consentida por 66 empleados de los 91 contratados durante el primer semestre de 2010. Como instrumento se manipuló un cuestionario diseñado por el investigador. Los resultados consienten anotar que la relación de la comunicación con la motivación y desempeño laboral es tácita, pues no desarrolla a discriminarse o sesgarse cada término, sino que se hace referencia a los tres de manera integrada. Se recalcan

tambien los siguientes elementos: el papel de los líderes; la comunicación cara a cara; la integración; el estímulo y la formación; la identificación; y las repercusiones de la comunicación interna, la motivación y la satisfacción laboral en el trabajo externo.

2.1.2 A Nivel Nacional.

En su trabajo de investigación Crosby (2017) Titulado "*Sistema Integrado de Gestión Financiera y Desempeño Laboral para Administradores de la Universidad Nacional de la Madre de Dios 2017*". Indica que:

cuyo objetivo general es determinar la relación entre el Sistema Integrado de Gestión Financiera y el desempeño laboral de los trabajadores por parte de la UNAMA. La metodología que aplicó fué descriptiva, utilizó un diseño no experimental de correlación transversal, con el fin de encontrar la relación entre las variables 1 y 2, por lo que la muestra de su investigación fué de 45 funcionarios administrativos, y utilizó como herramienta de recolección de datos el cuestionario, a través del juicio de los expertos de los encuestados y el Coeficiente Alfa de Cronbach de verificación de confiabilidad de la consistencia. Cada variable con sus correspondientes dimensiones es necesaria para el dimensionamiento y formulación de herramientas de recolección de datos. Sus resultados de la sistematización y automatización demuestran el comportamiento de los hechos investigados, encuentran el grado de relación entre el sistema integrado de variables de gestión financiera y el desempeño laboral de

los administradores de la Universidad Nacional de la Madre de Dios, verificando la generalidad hipótesis, alcanzó 0,625* * Índice de correlación positiva de Pearson, y los valores de p fueron significativos en el nivel de 0,05 bilateral ($p < \alpha = 0{,}000 < 0{,}05$). Por lo tanto, rechace H0 y acepte H1, lo que indica que existe algún grado de relación entre las dos variables estudiadas en su trabajo.

De acuerdo el estudioso Núñez (2018) en su trabajo de investigación cuyo propósito fue determinar en qué medida el estrés afecta el desempeño laboral de los servidores públicos de la provincia Tambopata-2018.señaló que:

Con una población de 240 funcionarios municipales. La muestra de Tambopata fue seleccionada por muestreo probabilístico con un total de 92 servidores. Para evaluar las variables de estrés utilizó un cuestionario de estrés y para evaluar las variables de desempeño laboral, utilizó un cuestionario de desempeño laboral. El estadístico que ha utilizado para ver la relación entre variables fué el coeficiente de correlación rho de Spearman. Los resultados mostraron que el estrés se correlacionó negativamente con el desempeño laboral ($r = -0{,}497$; $p < 0{,}05$).

Luego, Pezo (2016) En su análisis titulado " *Conocimiento del uso del sistema integrado de administración financiera y el desempeño laboral de los trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016*". Señala que:

Su propósito fué instituir una relación entre el nivel de conocimiento en el uso del sistema integrado de gestión financiera y el desempeño laboral de los trabajadores amparados por la St. La relación entre el desempeño laboral de los trabajadores envueltos en 0921del Gobierno Regional San Martín, para lo cual propuso la hipótesis general que existe relación directa entre el conocimiento del uso del sistema integrado de administración financiera y el desempeño laboral de los trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016. El método usado para su indagación es el descriptivo correlacional, debido a que cada variable fue explicada de acuerdo a su conducta, la muestra de su investigación estuvo conformado por 41 trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín, también del director regional de administración, Para la producción de información realizó un cuestionario y una guía, lo cual le consintió recolectar información clave para el progreso de la investigación, también esto consintió llegar a la conclusión final, donde demostró la existencia de una relación significativa a un nivel del 0.00 entre las variables de estudio, por lo que de así, llegó a manifestar y aceptar la hipótesis formulada, la misma que indica que existe relación directa entre el conocimiento del uso del sistema integrado de administración financiera y el desempeño laboral de los trabajadores implicados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016.

Por su parte Ramírez (2019) En su trabajo de investigacióntitulado "*El desempeño laboral y el sistema integrado de administración*

financiera en el área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015", indica que:

Tuvo como hipótesis general: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y el sistema integrado de administración financiera en el área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015. El método que aplicó fue el hipotético-deductivo, la población fue censal y estuvo consentida por 35 trabajadores del área administración financiera la Red de Salud Túpac Amaru, 2015. Para recoger información obtuvo dos cuestionarios que tomó a participantes trabajadores del ámbito de estudio mencionado, el primero para evaluar el desempeño laboral y el segundo al sistema integrado de administración financiera, cada uno con un apoyo teórico. Los resultados de análisis estadístico demuestraron que el grado de correlación entre las variables explícita por el Rho de Spearman 0,072 donde significa que no existe una relación entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p > 0,05$ por lo que llegó a la conclusión de que no se relacionan directamente las dos variables del presente estudio, del área de tesorería de la Red de Salud Túpac Amaru, 2015.

En su tesis Linares (2017) con el título denominado " *Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017*", indica que:

Con el objetivo general fue determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral en el centro de salud la

Huayrona 2017, El tipo de investigación fue descriptivo, correlacional. El enfoque que presentó fué cuantitativo. El diseño de la investigación es no experimental y de corte transversal. La muestra fue constituida por 48 trabajadores del Centro de Salud la Huayrona. Ejecutó la comprobación que consignó la aplicación de dos instrumentos, donde el primero fue para motivación laboral, que lleva por nombre test de motivación laboral y el segundo para el desempeño laboral, llamado de desempeño laboral. Estos mismos instrumentos fueron previamente validados por tres expertos en la materia Después de la etapa de recolección y procesamiento de datos, ejecutó el análisis estadístico, apreciando la existencia de una relación Rho=0,806 entre las variables: motivación laboral y desempeño laboral. Este grado de correlación mostró que la relación entre las dos variables es positiva y es directamente ajustado, lo que quiere decir que al aumentar el valor de una variable, también lo hará la otra y viceversa. En cuanto a la significancia de p=0,000 muestra que p es menor a 0,05 lo que consiente señalar que la relación es significativa, por lo tanto rechazóla hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

2.2. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- **Capacitación**:

  La capacitación más haya de ser un rol realizado por la oficina de recursos humanos, es el proceso de formación del talento humano en temas de su interés para el desarrollo de sus

funciones para un desempeño más eficiente, eficaz o efectivo. Según Jones y George (2010**.**

- **Conceptualización de los ingresos y egresos:**

  Se considera cobro toda compra que implica la conveniencia de una naciente de financiamiento (manantial de juicios) y como egresos, a toda operación que implique una aplicación financiera (goce de recursos).

- **Compensación salarial:**

  La compensación se entendiendo como el salario o sueldo, es la retribución que va a recibir el talente humano por su aporte a la organización siendo esta de conocimiento o mano de obra, mediante esta retribución se conseguirá una satisfacción por parte del talento humano por su trabajo desempeñado, lo cual va a beneficiar de manera positiva a la organización consiguiendo fuerza de trabajo con un desempeño productivo.

- **Desempeño:**

  son las actitudes de capital humano para el desarrollo de sus funciones los cuales están direccionado al logro de los objetivos de la entidad, son las capacidades, estrategias y conocimiento que cada uno de ellos tienen, para su desarrollo dentro de la organización según Chiavenato (2007) citado por (Chavez, De las Salas, & Bozo Acosta, Publicaciones URBE, 2014)..

- **Desarrollo de la carrera:**

  El talento humano tiene como fin el desarrollo de su carrera sin importar la organización o el puesto que en el cual se esté desempeñando, debido a ser una necesidad de crecimiento y autorrealización propia de cada talento humano, la cual debe de ser tomada en cuenta por la organización, para la adecuada

distribución del talento humano que tienen como recurso para el logro de sus objetivos.

- **Módulo Administrativo:**

  En este módulo al igual que el anterior, tiene como normativa e interacción con los sistemas nacionales de presupuesto, contabilidad y tesorería entre otros. Este módulo con mayor interacción dentro de la universidad al ser usada por distintas oficinas administrativas.

- **Módulo Contable:**

  Contabilización de Operaciones y Elaboración de los Estados Financieros, para la Cuenta General de la República.

- **Registro del compromiso:**

  Implica el método de unos los archivos de pago a los clasificadores de gasto a nivel de específica, una cuna de

financiamiento y la finalidad semejante accionista a ese desembolso.

- **Registro del Devengado:**

  Está asociado a la comprobación del cumplimiento de la obligatoriedad por parte de abacero, esto es la póliza del acertadamente o prestación del uso.

- **Registro del Girado:**

  Requiere un Devengado previo. El torcido puede abandonar en el mismo mes o en otro posterior al examen del devengado, aún afuera del entrenamiento.

- **Registro Único de cada operación:**

  Cada transacción se registra por una sola sucesión con todos los apuntes precisados para su sumario.

- **Satisfacción del trabajo:**

  según Koontz y Weihrich (2008), la satisfacción laboral es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables del capital humano hacia su puesto de trabajo, organización y otros factores que van a influenciar en el en su comportamiento, actitudes que este va tomar frente posibles escenarios de presión, compromiso y otros contextos laborales.

- **Sistema Integrado de Administración Financiera:**

  Es un sistema de ejecución y de registro de las operaciones efectuadas en las unidades ejecutoras de ingresos y gastos del día a día con relación con la ejecución presupuestal y financiera, que tiene como finalidad primordial la generación de información por parte de las unidades ejecutoras, que será utilizada por los entes rectores(Dirección Nacional de Presupuesto Público

(DNPP), Dirección General de Tesoro Público (DGTP); y Contaduría Pública de la Nación (CPN)), en este proceso se hace uso del registro único de la información en los registros del SIAF.SP, los cuales tiene como objetivo facilitar el alcance de las metas presupuestales de cada institución o entidad del estado.

- **Universalidad de inventario:**

  Registra todas las adquisiciones que tengan incidencia económica y financiera.

- **Utilización del Plan Contable Gubernamental:**

  Selección de las fases del ciclo de ejecución: los expedientes de empadronamiento que originan las importaciones de provechos y desembolsos tienen facetas que permiten interrelacionarse con las facturas contables.

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1. Método y diseño de investigacion

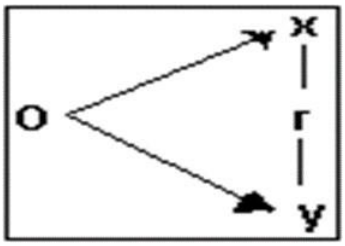
3.1.1. Metodo de investigación

El método utilizado en la presente investigación es la descriptiva y correlacional. De acuerdo a. **Hernández S. y otros (Ob. Cit.: 60),** publicado por (Tesis de investigación, 2015), describir en términos metodológicos cosiste en indicar todas las características del fenómeno que se estudia. Precisan aún más esto señalado que ¨…desde el punto de vista científico, describir es medir¨. Esta última definición es importante, por cuanto implica por parte del investigador la capacidad y disposición de evaluar y exponer, en forma detallada, las características del objeto de estudio. Y es correlacional según **(Arellano & Carballo, 2013)**, porque es información respecto a la relación actual entre dos o más variables, que permita predecir su comportamiento futuro.

3.1.2. Diseño y esquema de la investigacion

El diseño utilizado en la presente investigacion es la descriptivo transeccional correlacional según (Hernandez et al., 1998), publicado por (Heredia, 2014). No experimental debido a que no realiza ningún experimento, se observa la realidad y analiza la situación problemática, y transversal porque los datos fueron recogidos en un solo tiempo.

En estos diseños lo que se mide es la relacion entre variables a un tiempo determinado; así mismo, se pretende explicar el comportamiento de la variable 1 en función de la variable 2. El esquema referido por Barrientos (2005) fue el siguiente:



Donde:

O = Información del tipo de relación entre las variables de estudio.

X = Variable 1: desempeño laboral

r = Tipo de relación existente entre las variables de estudio.

Y = Variable 2: Sistema integrado de administración financiera

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Según Tamayo (2012) señala que la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación.

Es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado, donde se desarrollará la investigación. La población está conformada por un total de 742 trabajadores incluidos los de condición nombrados, contrato fijo y CAS de la Red de salud de Coronel Portillo, 2022.

3.2.2 Muestra

Se aplicó la muestra finita debido a que conocemos el número de trabajadores en la Red de salud de Coronel Portillo, que suman un total de 742 trabajadores, se determinó el tamaño de muestra a un nivel de confianza del 99% , un error del 10%, probabilidad de éxito del 50%.

Fórmula para población finita:

$$n = \frac{K^2\ p\ q\ N}{E^2\ (N-1) + K^2\ p\ q}$$

Donde: K = Nivel de confianza 99% = 2.58

P= Probabilidad positiva= 0.5

Q= Probabilidad negativa= 0.5

N= Población = 742 trabajadores

Error = 10%

$$\text{Entonces: } \frac{2.58^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 742}{0.10^2 \times (741) + 2.58^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

Igual a 136 trabajadores.

3.3 PROCEDIMIENTO DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS

La información se recabó en las instalaciones de la Red de salud de coronel Portillo a través de una carta donde el señor decano de la facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, solicita el acceso a la tesista para aplicar los instrumentos, y se procedió a aplicarlos a los participantes, quienes lo responden.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1 Técnicas de elaboración de instrumentos

Se elaboró 2 instrumentos mediante la técnica de encuesta de acuerdo a (Normas APA, 2017), las encuestas son instrumentos de investigación descriptiva que señalan las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo. (p.96).

Encuesta: Está dirigida a 136 trabajadores que conforman la muestra de la población asignada.

3.5 PROCESAMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Los datos que se recolecten se procesaron a través del programa Excel y el programa estadístico SPSS.

Se elaboraron los cuadros y gráficos correspondientes a cada variable de estudio.

Luego, se determinó las medidas de tendencia central y de dispersión por dimensión y variable.

Finalmente, se realizará la aplicación de la prueba de hipótesis mediante Rho de Spearman.

3.6 TRATAMIENTO DE LOS DATOS

De acuerdo a Cazau, P. (2006) su propósito: una técnica que detecta especialmente actos imperfectos no sirve cuando la finalidad es tomar apuntes en una clase, pero sí cuando estamos en una entrevista o en una sesión usando un marco teórico psicoanalítico. En otro ejemplo, un test, por ejemplo, es más adecuado a la finalidad diagnóstica, pronóstica o de evaluación de un tratamiento, porque presumimos que un test no soluciona pero sí puede diagnosticar, pronosticar o evaluar progresos en un método.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. RESULTADOS

4.1.1. Descripción y análisis de resultados para los objetivos

Tabla N° 1. Resultados de la Variable 1- Desempeño Laboral

Niveles de medición	Estadísticos Descriptivos	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Inadecuado	12	9
Indiferente	10	7
Adecuado	114	84
Total	**136**	**100**

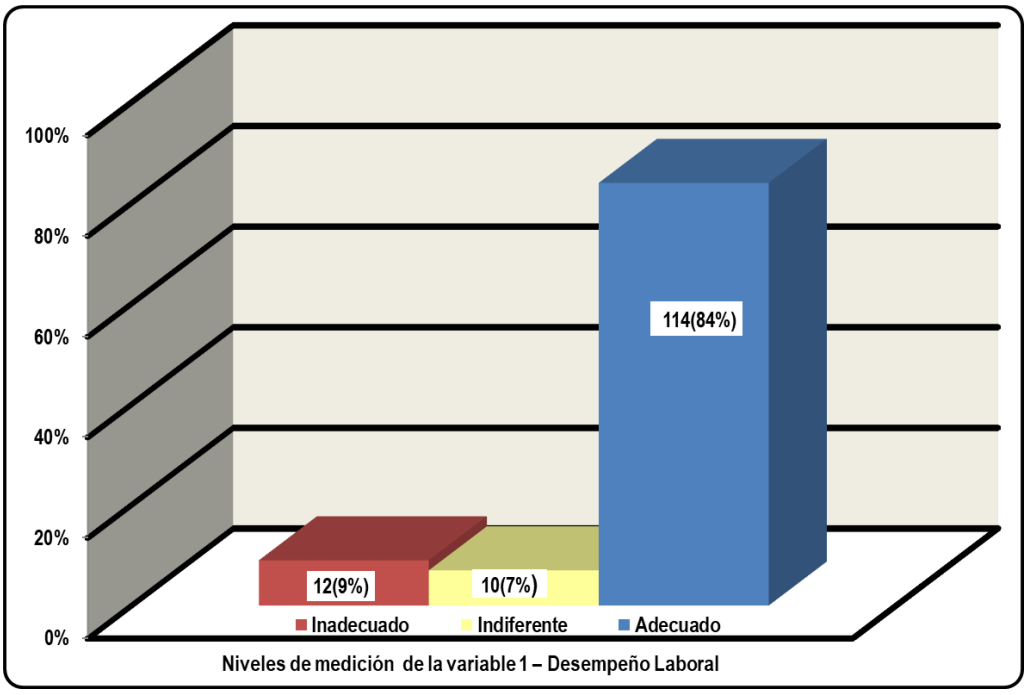


Figura 1. Niveles de medición de la variable 1- Desempeño Laboral

Interpretación

En la tabla 1 y figura 1, se observa que el 84% de trabajadores de afirman que el desempeño laboral es adecuado en la Red de Salud de Coronel Portillo.

Tabla N° 2. Resultados de la Dimensión 1- Competencias Laborales Generales

Niveles de medición	Estadísticos Descriptivos	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Inadecuado	9	6,6
Indiferente	38	27,9
Adecuado	89	65,5
Total	**136**	**100**

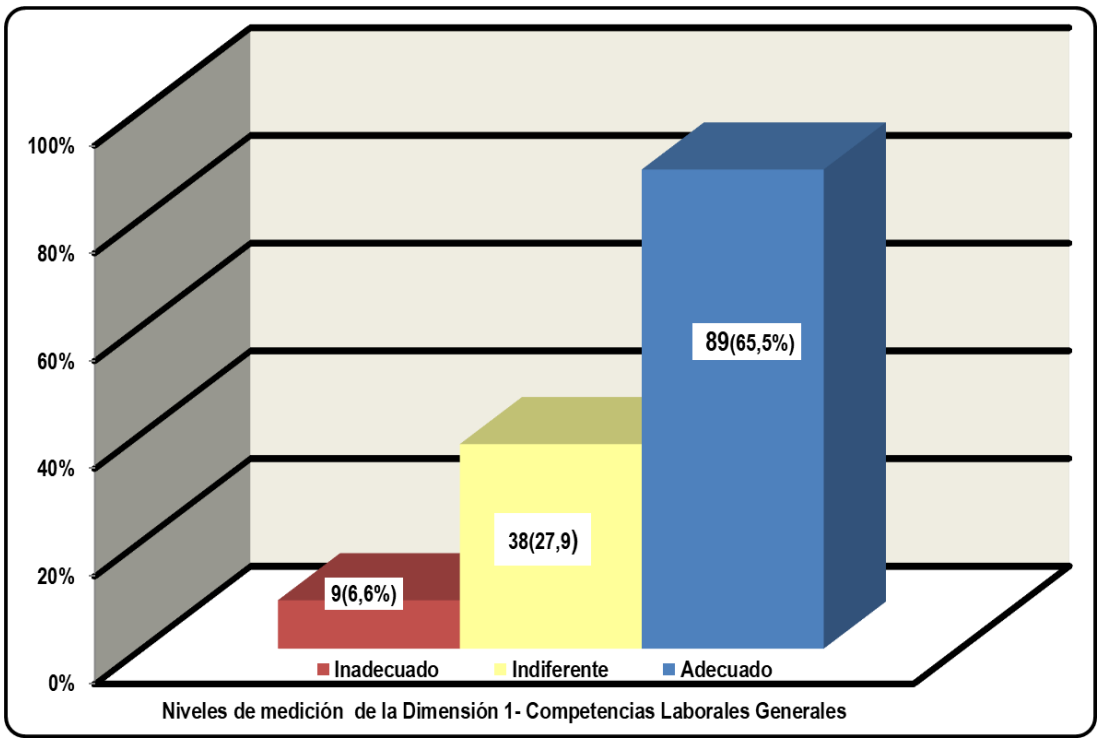


Figura 2. Niveles de Dimensión 1- Competencias Laborales Generales

Interpretación:

En la tabla 2 y figura 2, se observa que el 65.5% de trabajadores afirman que las competencias laborales generales son adecuadas en la Red de Salud de Coronel Portillo.

.

Tabla N° 3. Resultados de la Dimensión 2 - Comportamiento Organizacional

Niveles de medición	Estadísticos Descriptivos	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Inadecuado	8	5,9
Indiferente	53	38,9
Adecuado	75	55,2
Total	**136**	**100**

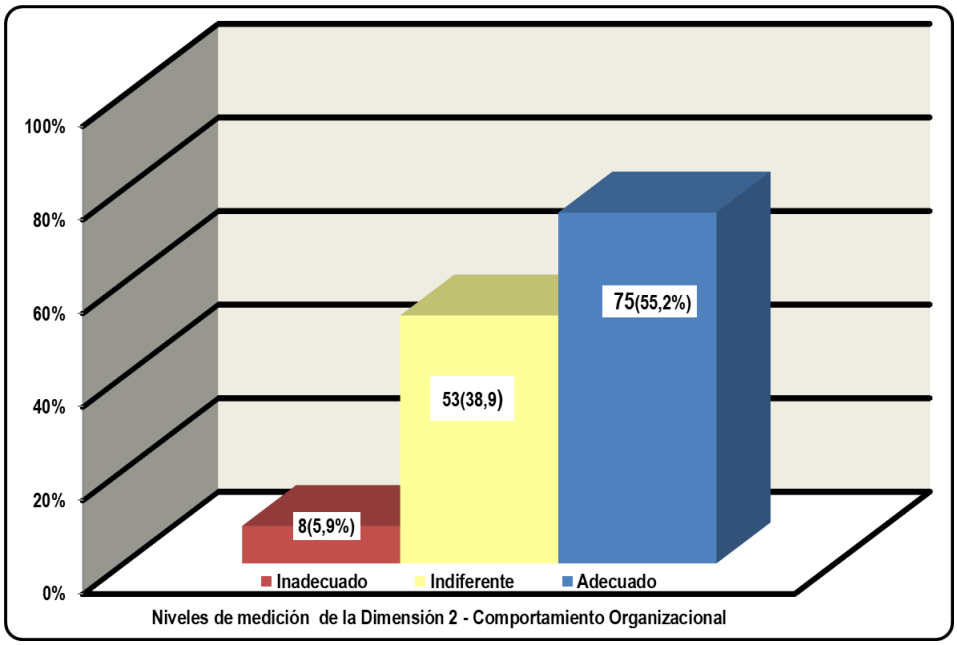


***Figura 3. Niveles de Dimensión 2- Comportamiento Organizacional*:**

► En la tabla 3 y figura 3, se observa que el 55.2% de trabajadores de afirman que el comportamiento organizacional es adecuado en la Red de Salud de Coronel Portillo.

.

Tabla N° 4. Resultados de la Dimensión 3 - Condiciones favorables o desfavorables en el trabajo

Niveles de medición	Estadísticos Descriptivos	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Inadecuado	7	5,2
Indiferente	42	30,8
Adecuado	87	64,0
Total	**136**	**100**

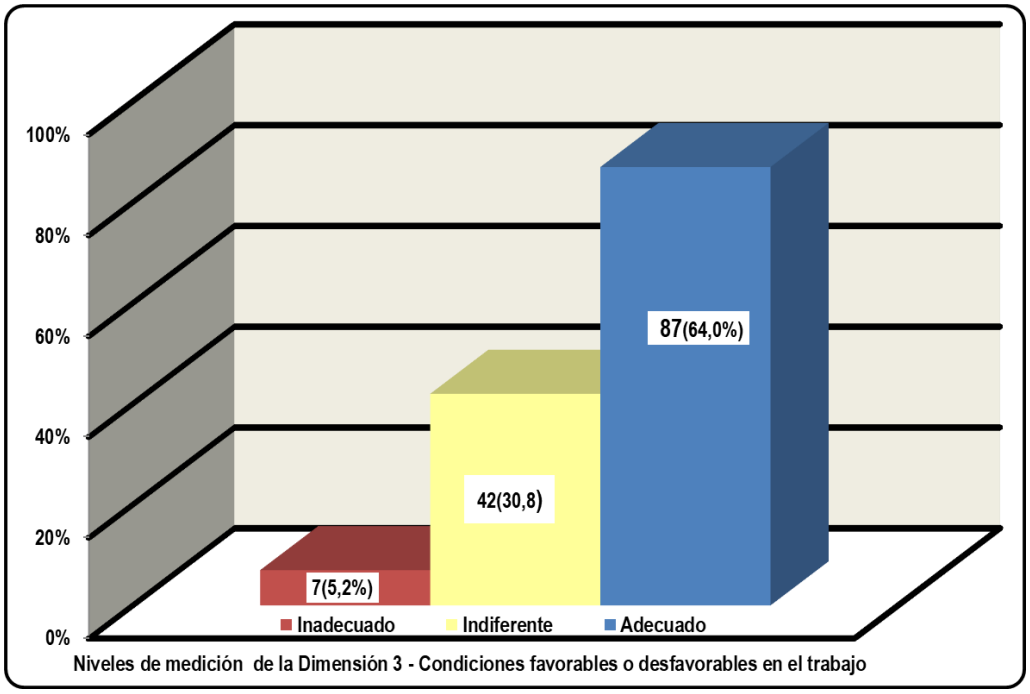


Figura 2. Niveles de Dimensión 3- Condiciones favorables o desfavorables en el trabajo

:

Interpretación:

En la tabla 4 y figura 4, se observa que el 64% de trabajadores de afirman que las condiciones favorables son adecuado en la Red de Salud de Coronel Portillo.

Tabla N° 5. Resultados de la Variable 2 Sistema Integrado de Administración Financiera

Niveles de medición	Estadísticos Descriptivos	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Inadecuado	10	7,4
Indiferente	41	30,1
Adecuado	85	62,5
Total	**136**	**100**

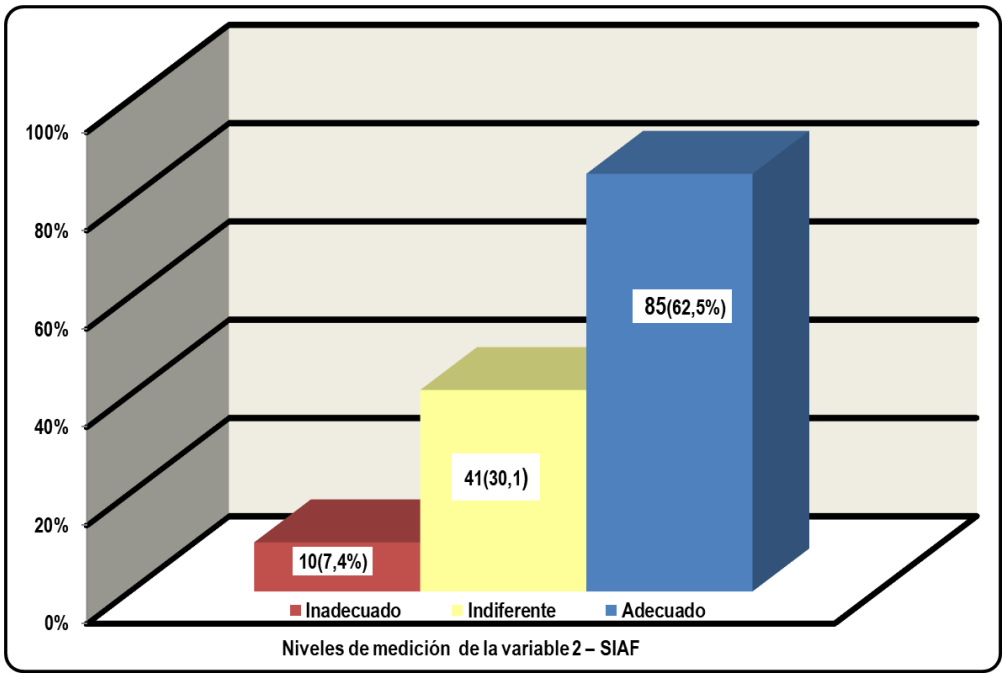


Figura 5. Niveles de medición de la variable 2- Sistema Integrado de Administración Financiera

Interpretación:

En la tabla 5 y figura 5, se observa que el 62.5% de trabajadores de afirman que el Sistema Integrado de Administración Financiera es adecuado en la Red de Salud de Coronel Portillo.

Tabla N° 6. Resultados de la Dimensión 1- Módulo de proceso presupuestal

Niveles de medición	Estadísticos Descriptivos	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Inadecuado	1	0,7
Indiferente	43	31,6
Adecuado	92	67,7
Total	**136**	**100**

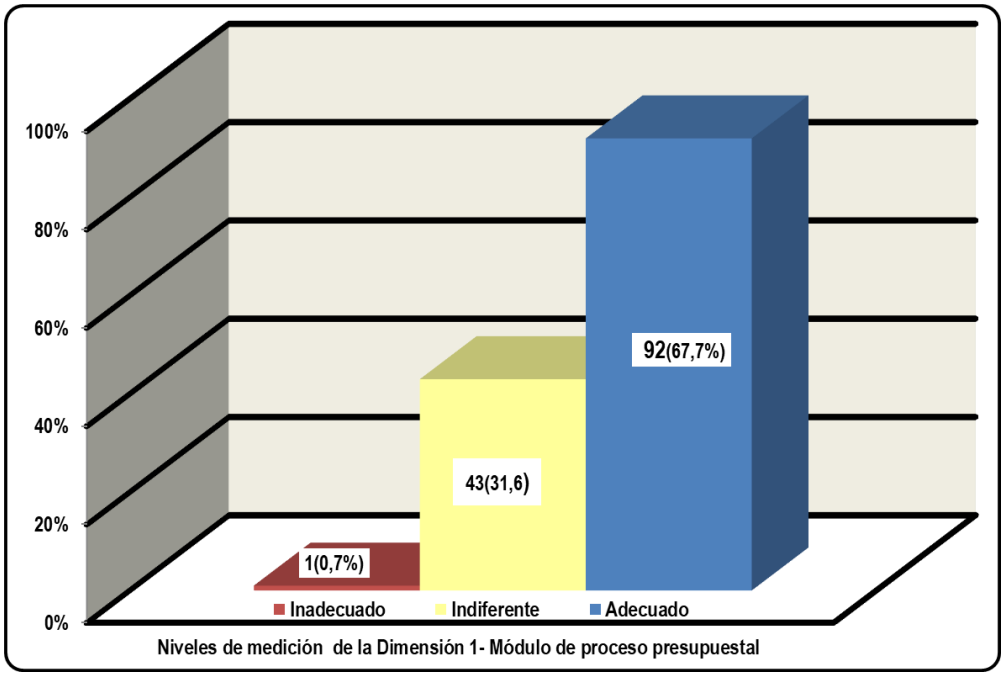


Figura 6. Niveles de medición de Dimensión 1- Módulo de proceso presupuestal

Interpretación:

En la tabla 6 y figura 6, se observa que el 67.7% de trabajadores de afirman que el módulo de proceso presupuestal es adecuado en la Red de Salud de Coronel Portillo.

Tabla N° 7. Resultados de la Dimensión 2- Módulo administrativo

Niveles de medición	Estadísticos Descriptivos	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Inadecuado	6	4,4
Indiferente	42	30,9
Adecuado	88	64,7
Total	**136**	**100**

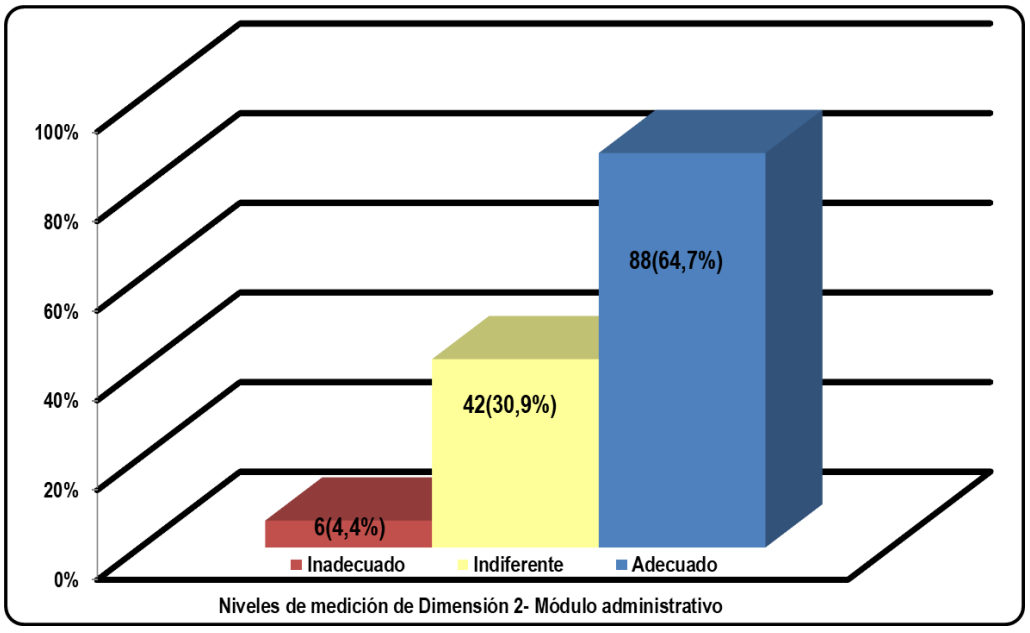


Figura 7. Niveles de medición de Dimensión 2- Módulo administrativo

Interpretación:

En la tabla 7 y figura 7, se observa que el 64.7% de trabajadores de afirman que el Módulo administrativo es adecuado en la Red de Salud de Coronel Portillo

Tabla N° 8. Resultados de la Dimensión 3- Módulo contable

Niveles de medición	Estadísticos Descriptivos	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Inadecuado	12	8,8
Indiferente	39	28,7
Adecuado	85	62,5
Total	**136**	**100**

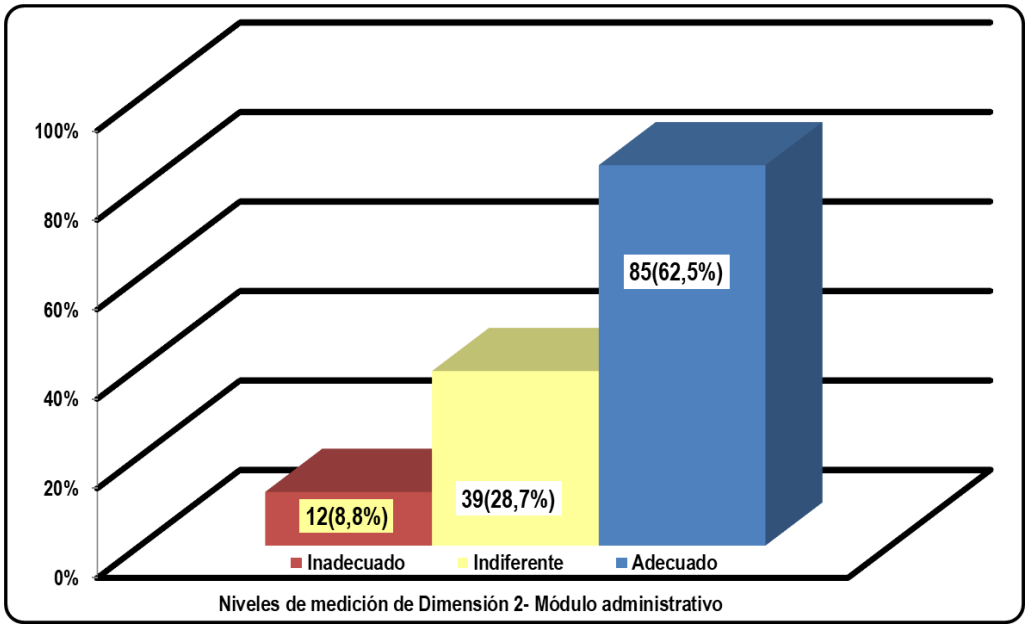


Figura 8. Niveles de medición de Dimensión 3- Módulo contable

Interpretación:

En la tabla 8 y figura 8, se observa que el 62.5% de trabajadores de afirman que el módulo contable es adecuado en la Red de Salud de Coronel Portillo.

4.1.2. Discusión y análisis de Resultados para responder las Hipótesis

El análisis de esta teoría atañe a la prueba de Rho de Spearman de correlación en medio de dos variables cualitativas, porque se usó un nivel de significancia de 0.05. De igual manera, las conclusiones y consecuencias son para las diferentes pruebas de hipótesis que concluyeron usando del Software Estadístico SPSS 24.0, y se resolvió la aceptación o rechazo concerniente a la teoría nula o alterna, según al "p" valor producido, según lo siguiente:

Si la estimación "p" es menos de 0.05, entonces se acepta la hipótesis alterna o el análisis y no se acepta la hipótesis nula.

Si la estimación "p" es mayor que 0.05, por lo tanto se acepta la hipótesis nula y no se acepta la alternativa.

Tabla N° 09. Prueba de Hipótesis entre la variable 1 Desempeño laboral y Variable 2 sistema integrado de administración financiera.

Prueba de Hipótesis de correlación de Rho de Spearman			Variable 1 Desempeño laboral	Variable 2 sistema integrado de administración financiera.
Rho de Spearman	**Variable 1 Desempeño laboral**	Coeficiente de correlación	1,000	0,675
		Sig. (bilateral)	**-**	**0,018**
		N	136	136

	Variable 2 sistema integrado de administración financiera.	Coeficiente de correlación	0,675	1,000
		Sig. (bilateral)	**0,018**	**-**
		N	136	136

Decisión estadística:

De la tabla N° 09, se percibe que la estimación “p” de 0.018 y es menor que 0.05, lo cual la confirma Rho de Spearman es significativa, Es decir se acepta la hipótesis general de investigación. También, la relación del desempeño laboral y el sistema integrado de administración financiera de la red de salud de coronel portillo, 2022, es significativa.

Tabla N° 10. Prueba de Hipótesis entre las competencias laborales generales y el sistema integrado de administración financiera.

Prueba de Hipótesis de correlación de Rho de Spearman			**Dimension Fiabilidad**	**Variable 2 sistema integrado de administración financiera**
Rho de Spearman	**competencias laborales generales**	Coeficiente de correlación	1,000	0,785
		Sig. (bilateral)	-	**0,021**
		N	136	136
	sistema integrado de administración financiera	Coeficiente de correlación	0,785	1,000
		Sig. (bilateral)	**0,021**	-
		N	136	136

Decisión estadística:

De la tabla N° 10, se observa el valor “p” relacionado de **0.021** y es menor que 0.05, lo cual la confirma Rho de Spearman es significativa, Es decir se acepta la hipótesis especifica 1. También, la relación de las competencias

laborales generales y el sistema integrado de administración financiera de la red de salud de coronel portillo, 2022, es significativa**.**

Tabla N° 11. Prueba de Hipótesis entre la dimensión Comportamiento Organizacional y Variable 2 Satisfacción de usuarios.

Prueba de Hipótesis de correlación de Rho de Spearman			Comportamiento Organizacional	sistema integrado de administración financiera
Rho de Spearman	**Comportamiento Organizacional**	Coeficiente de correlación	1,000	0,851
		Sig. (bilateral)	-	**0,043**
		N	136	136
	sistema integrado de administración financiera	Coeficiente de correlación	0,851	1,000
		Sig. (bilateral)	**0,043**	-
		N	136	136

Decisión estadística:

De la tabla N° 11, se observa el valor “p” relacionado de 0.043 y es menos que 0.05, lo cual a prueba Rho de Spearman fue significativa, Asimismo, se admite la hipótesis especifica 2 del estudio. La relación entre el Comportamiento Organizacional y sistema integrado de administración financiera de la red de salud de coronel portillo, 2022**, es significativa.**

Tabla N° 12. Prueba de Hipótesis entre la la dimensión condiciones favorables y el sistema integrado de administración financiera.

Prueba de Hipótesis de correlación de Rho de Spearman			Condiciones favorables	sistema integrado de administración financiera
Rho de Spearman	**Condiciones favorables**	Coeficiente de correlación	1,000	0,545
		Sig. (bilateral)	-	**0,034**

		N	136	136
	sistema integrado de administración financiera	Coeficiente de correlación	0,545	1,000
		Sig. (bilateral)	**0,034**	-
		N	136	136

Decisión estadística:

De la tabla N° 12, se observa el valor “p” relacionado de 0.034 y es menos que 0.05, lo cual a prueba Rho de Spearman fue significativa, Asimismo, se admite la hipótesis especifica 3 del estudio. La relación entre las condiciones favorables y sistema integrado de administración financiera de la red de salud de coronel portillo, 2022, **es significativa.**

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

- Existe relación significativa entre las variables desempeño laboral y el sistema integrado de administración financiera de la red de salud de coronel portillo, 2022, debido a los resultados que se observa en el valor “p” asociado de 0.018 y es menor que 0.05, lo cual la reafirma Rho de Spearman es significativa, por lo tanto, se afirma la hipótesis general de investigación.
- Existe relación significativa entre la dimensión competencias laborales generales y el sistema integrado de administración financiera de la red de salud de coronel portillo, 2022, toda vez que se observa el valor “p” relacionado de 0.021 es menor a 0.05, lo cuala prueba Rho de Spearman afirma la hipótesis especifica 1 delestudio.

- Existe relación entre la dimensión Comportamiento Organizacional y sistema integrado de administración financiera de la red de salud de coronel portillo, 2022, toda vez que se observa el valor “p” relacionado de 0.043 es menor a 0.05, debido a que los resultados de la prueba Rho de Spearman es significativa, eso reafirma la validez de la hipótesis especifica 2 del estudio.

- Existe relación entre la dimensión las condiciones favorables y sistema integrado de administración financiera de la red de salud de coronel portillo, 2022, toda vez que se observa el valor “p” relacionado de 0.034 es menor a 0.05, debido a que los resultados de la prueba Rho de Spearman es significativa, eso reafirma la validez de la hipótesis especifica 3 del estudio.

5.2 RECOMENDACIONES

- Se sugiere al titular de la entidad de la red de salud de coronel portillo a seguir organizando charlas y capacitación para el fortalecimiento de las capacidades en los módulos del SIAF del personal, para mejorar los procesos contables.

- Se sugiere al titular de la entidad a través de su administrador de la red de salud de coronel portillo, tener mayor control de sus trabajadores al momento de trabajar con el SIAF para mejorar el desempeño laboral de los procesos devengado, girado y pagado.

- Se sugiere al titular de la entidad a través del administrador de la red de salud de coronel portillo realizar la aplicación de cuestionarios de desempeño laboral en función a la valoración por separado de las distintos módulos del SIAF.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Chavez, S., De las Salas, M., & Bozo Acosta, R. (25 de Octubre de 2014). CICAG. Recuperado el 19 de Febrero de 2017, de CICAG: http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/3558/4849

Chavez, S., De las Salas, M., & Bozo Acosta, R. (25 de Octubre de 2014). Publicaciones URBE. Recuperado el 30 de Agosto de 2017, de Publicaciones URBE: http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/3558/4849

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. Perú.

Giraldo Marin, S. (2012). Universidaad Nacional de Colombia. Recuperado el 30 de Agosto de 2017, de Universidaad Nacional de Colombia: http://www.bdigital.unal.edu.co/6917/1/7709506.2012.pdf

Hernández, Fernández, & Baptista. (s.f.). Metodolia de la Investigacion Ed Mc Graw hill. Recuperado el 27 de Julio de 2017, de Metodolia de la Investigacion Ed Mc Graw hill: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lcp/texson_a_gg/capitulo4.pdf

Latorre Navarro, F. M. (2012). Roderic. Recuperado el 19 de Febrero de 2017, de Roderic: http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/24582/latorre.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Linares Marín , J. S. (2017). Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. Perú

Ministerio de Economia y Finanzas. (09 de Agosto de 2010). mef. Recuperado el 27 de Julio de 2017, de mef: https://www.mef.gob.pe/contenidos/siaf/documentos/concepto_siaf.pdf

Ministerio de Economia y Finanzas. (09 de Agosto de 2010). MEF. Recuperado el 30 de Agosto de 2017, de MEF: https://www.mef.gob.pe/contenidos/siaf/documentos/concepto_siaf.pdf

Ministerio de Economia y Finanzas. (Marzo de 2013). modernizacionsiaf. Recuperado el 27 de Julio de 2017, de modernizacionsiaf: http://modernizacionsiaf-sp.blogspot.pe/2013/03/caracteristicas-del-sistema-integrado.html.

Núñez Aranibar, D. D. (2018). Influencia del estrés en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad provincial de Tambopata-2018. Perú.

Pezo Bartra, C. K. (2016). Conocimiento del uso del sistema integrado de administración financiera y el desempeño laboral de los trabajadores involucrados de la Unidad Ejecutora 0921 del Gobierno Regional San Martín 2016. Tarapoto, Perú.

Ramírez Figueroa, C. J. (2019). El desempeño laboral y el sistema integrado de administración financiera en el área de tesorería de la red de salud túpac amaru, 2015. Lima, Perú.

Anexo 1. Instrumento de Desempeño Laboral

INDICACIONES

Estimado colaborador de la Red de Salud de Coronel Portillo, esta encuesta tiene por objetivo recolección de datos del desempeño laboral. El cuestionario es en manera anónima, por lo que le pedimos total transparencia en tu respuesta, escribiendo un aspa (X) debajo de la alternativa que consideres correcta.

DIMENSIONES	ITEM	VALORACIÓN		
		Siempre	A veces	Nunca
Competencias laborales generales	**1.** Tus compañeros de labores de las demás áreas tienen el dominio y manejo de conocimientos para realizar sus labores con eficiencia.			
	2. Eres capacitado en asuntos con relación a las actividades que realiza, dentro de la institución.			
	3. Sus compañeros son fueron contratados según los lineamientos de los instrumentos administrativos.			
	4. Son acertadas las decisiones tomadas por su jefe de área.			
	5. Aporta en la toma de decisiones al ocurrir alguna dificultad en el trabajo.			
Comportamiento Organizacional	**6.** Existe una buena comunicación entre sus compañeros de labores.			
	7. Escucha la opinión de su compañero de trabajo cuando tiene una distinta opinión a la de usted.			
	8. Trabaja en equipo para lograr el cumplimiento de metas de la institución.			
	9. Tiene buena relación con sus compañeros.			
	10. Se siente en un buen clima laboral.			
Condiciones favorables o desfavorables en el trabajo	**11.** En el desarrollo de sus actividades las condiciones ambientales del área de trabajo son agradable.			
	12. Le otorgan las herramientas adecuadas para cumplir sus responsabilidades.			
	13. La empresa le otorgó el RIT o RIS.			
	14. Antes de realizar sus labores fue capacitado			

MUCHAS GRACIAS

Anexo 2. Instrumento de Sistema de Administración Financiera

INDICACIONES

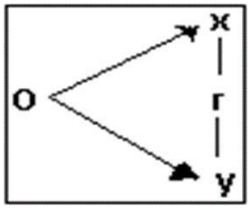
Estimado colaborador de la Red de Salud de Coronel Portillo, esta encuesta tiene por objetivo recolección de datos del Sistema de Administración Financiera. El cuestionario es en manera anónima, por lo que le pedimos total transparencia en tu respuesta, escribiendo un aspa (X) debajo de la alternativa que consideres correcta.

DIMENSIONES	ITEM	VALORACIÓN		
		Siempre	A veces	Nunca
Módulo Administrativo	**1.** Considera de importancia el crédito presupuestario para la realización de las actividades de su unidad**.**			
	2. Conoce usted los procedimientos Admisnistrativos del SIAF**.**			
	3. Esta informado sobre los procedimientos a realizar en la Elaboración y registro de expediente en el SIAF y sobre sus directa**.**			
	4. Esta informado sobre las directivas de la institución, con referencia de los tipos de operación del SIAF.			
Módulo de proceso presuestario	5. A leído sobre la ley General de Presupuesto Público.			
	6. ¿Las fuentes de Financiamiento son importantes?.			
	7. Cumple con realizar el cuadro de Necesidades de su unidad orgánica**.**			
	8. Se informa usted de los plazos para la aprobación del PIA-PIM.			
	9. Han elaborado modificaciones del POI de su unidad orgánica.			
Módulo Contable	10. Ha realizado usted el registro contabilización Automática.			
	11. Considera importante el registro de responsables**.**			
	12. Considera que el control previo es efectivo.			
	13. Considera importante el registro de responsables**.**			

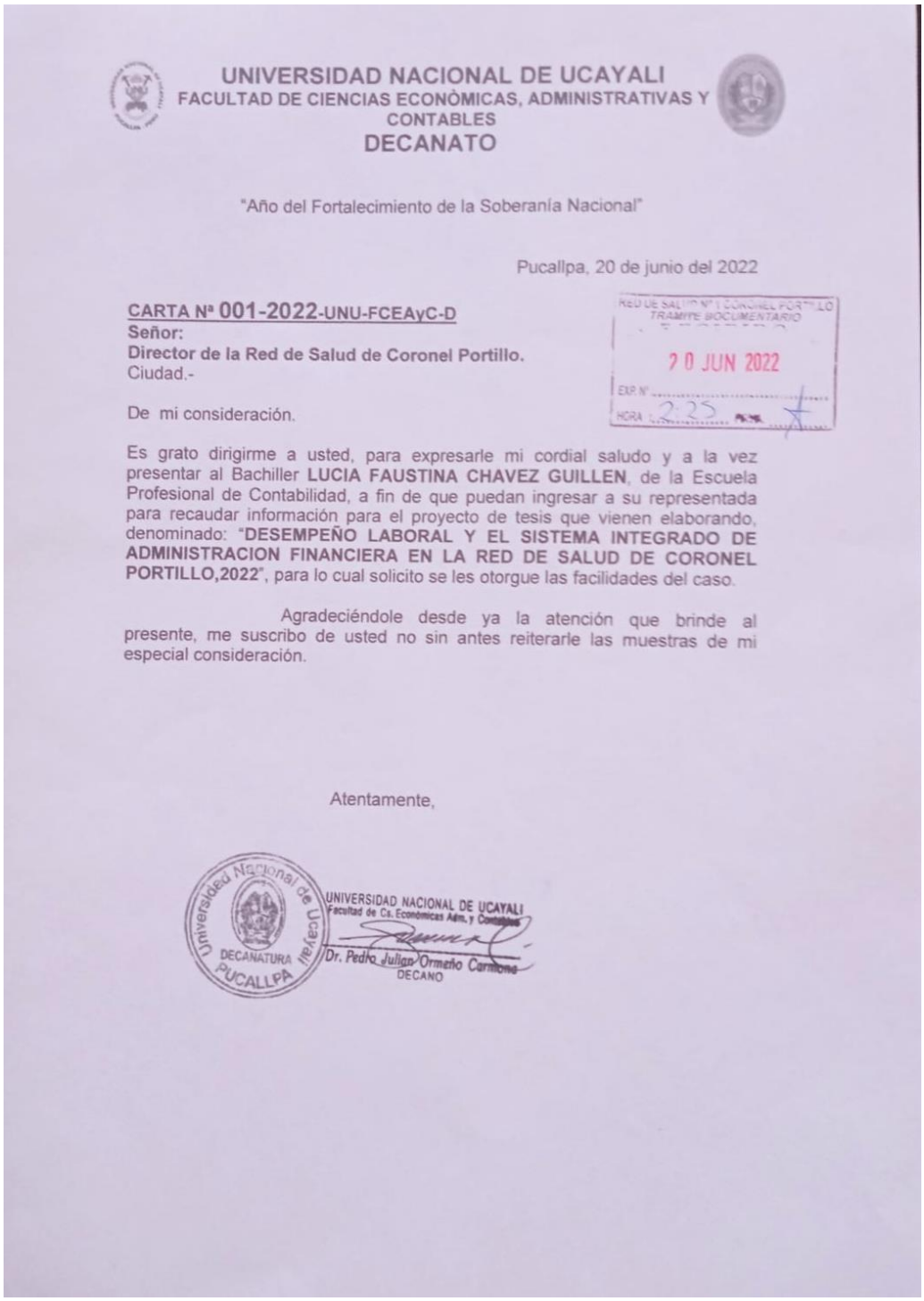
MUCHAS GRACIAS

Anexo: matriz de consistencia

Título de Investigación: "EL DESEMPEÑO LABORAL Y EL SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA EN LA RED DE SALUD DE CORONEL PORTILLO, 2022"

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOS Y TECNICAS DE INVESTIGACIÓN	VARIABLES
PROBLEMA GENERAL ¿ Qué relación existe entre el desempeño laboral y el sistema integrado de administración financiera en la Red de salud de Coronel Portillo 2022? **PROBLEMASESPECÍFICOS** 1. ¿Qué relación existe entre las competencias laborales generales y el sistema integrado de administración financiera en la Red de salud de Coronel Portillo 2022? 2. ¿Qué relación existe entre el Comportamiento organizacional y el sistema integrado de administración financiera en la Red de salud de Coronel Portillo 2022? 3. ¿Qué relación existe entre las condiciones favorables o desfavorables en el trabajo con sistema integrado de administración financiera en la Red de salud de Coronel Portillo 2022?	**OBJETIVO GENERAL** Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y el sistema integrado de administración financiera en la Red de salud de Coronel Portillo 2022. **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:** 1. Determinar la relación que existe entre las competencias laborales generales y el sistema integrado de administración financiera en la Red de salud de Coronel Portillo 2022. 2. Determinar la relación que existe entre el Comportamiento organizacional con el sistema integrado de administración financiera en la Red de salud de Coronel Portillo 2022. 3. Determinar la relación que existe entre las condiciones favorables o desfavorables en el trabajo con el sistema integrado de administración financiera en la Red de salud de Coronel Portillo 2022.	**HIPÓTESIS GENERAL** Existe relación entre el desempeño laboral y el sistema integrado de administración financiera en la Red de salud de Coronel Portillo 2022. **HIPÓTESIS ESPECIFICAS** 1. H1: "Existe relación directa entre las competencias laborales generales y el sistema integrado de administración financiera en la Red de salud de Coronel Portillo 2022. 2. H2: "Existe relación directa entre el comportamiento organizacional con el sistema integrado de administración financiera en la Red de salud de Coronel Portillo 2022. 3. H3: "Existe relación directa entre las condiciones favorables o desfavorables en el trabajo con el sistema integrado de administración financiera en la Red de salud de Coronel Portillo 2022".	**DISEÑO** No experimental, de tipo descriptivo correlacional. **ESQUEMA**  Donde: M = Muestra r: Tipo de relación existente entre las variables de estudio. X=V1 = Desempeño laboral Y=V2 = sistema integrado de administración financiera	**VARIABLE 1:** **Desempeño laboral** **DIMENSIONES** • D1: Competencias laborales generales • D2: Comportamiento Organizacional • D3: Condiciones favorables o desfavorables en el trabajo. **VARIABLE 2:** **Sistema Integrado de Administración Financiera** **DIMENSIONES** • D1: Módulo de proceso presupuestal • D2: Módulo administrativo • D3: Módulo contable

ANEXO3: CARTA DE SOLICITUD DE ACCESO A ENCUESTAS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÒMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
DECANATO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Pucallpa, 20 de junio del 2022

RED DE SALUD Nº 1 CORONEL PORTILLO
TRAMITE DOCUMENTARIO
20 JUN 2022
EXP. Nº
HORA 2:25

CARTA Nº 001-2022-UNU-FCEAyC-D
Señor:
Director de la Red de Salud de Coronel Portillo.
Ciudad.-

De mi consideración.

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentar al Bachiller **LUCIA FAUSTINA CHAVEZ GUILLEN**, de la Escuela Profesional de Contabilidad, a fin de que puedan ingresar a su representada para recaudar información para el proyecto de tesis que vienen elaborando, denominado: "**DESEMPEÑO LABORAL Y EL SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACION FINANCIERA EN LA RED DE SALUD DE CORONEL PORTILLO,2022**", para lo cual solicito se les otorgue las facilidades del caso.

Agradeciéndole desde ya la atención que brinde al presente, me suscribo de usted no sin antes reiterarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

Universidad Nacional de Ucayali DECANATURA PUCALLPA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
Facultad de Cs. Económicas Adm. y Contables
Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona
DECANO

PANEL FOTOGRÁFICO









