

# UNIVERSIDAD SAN PEDRO

## FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

### PROGRAMA DE ESTUDIOS DE CONTABILIDAD



Relación del SIAF-SP y el desempeño laboral de los  
funcionarios de la Municipalidad Distrital de Mancos – 2019

**Tesis para obtener el Título Profesional de Contadora Pública**

Autor:

Bach. Solís Milla, Elida Lourdes

Asesor:

Dr. Ulloa Siccha, Javier Leopoldo

Cod. ORCID: 0000-0003-2468-4286

Huaraz – Perú

2020

**1. Palabras clave.**

Tema	SIAF-SP y desempeño laboral.
Especialidad	Contabilidad Gubernamental.

Topic	SIAF-SP and job performance.
Specialty	Government Accounting.

**Líneas de investigación:**

OCDE			Líneas de investigación
Área	Sub-área	Disciplinas	
Ciencias Sociales	Economía y Negocios	Economía	Gestión Pública

## **2. Título**

RELACIÓN DEL SIAF-SP Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
MANCOS – 2019.

### **3. Resumen**

El objetivo general de este informe de investigación es describir la relación significativa entre el SIAF-SP y el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Mancos-2019, enfocado en el método de estudio de tipo correlacional, utilizando la técnica de la encuesta el instrumento utilizado fue el cuestionario, el cual se realizó a 5 funcionarios. Dicho estudio nos permitió conocer la realidad de todos los trabajadores en cuanto a su nivel de manejo del SIAF-SP, se obtuvo los siguientes resultados; en la tabla 1 el 60% menciona tener conocimiento de los principales módulos del SIAF-SP, así mismo se puede observar en las tablas: 4 y 12 que existe una reducción del tiempo en las etapas de certificación, devengado y girado; con respecto a la variable 2 se obtuvo un resultado positivo, en las tablas 21 y 23, donde un 60% menciona que su nivel de responsabilidad está de acuerdo a su capacidad profesional y el 100% del personal logra adaptarse a su entorno, esto es muy importante para lograr las metas marcadas por la Municipalidad Distrital de Mancos-2019.

#### **4. Abstract**

The general objective of this research report is to describe the significant relationship between the SIAF-SP and the job performance of the officials of the District Municipality of Mancos-2019, focused on the correlational study method, using the survey technique the instrument used was the questionnaire, which was made to 5 officials. This study allowed us to know the reality of all the workers regarding their level of management of the SIAF-SP, the following results were obtained; In table 1, 60% mentioned having knowledge of the main modules of the SIAF-SP, likewise it can be observed in tables: 4 and 12 that there is a reduction in time in the certification, accrual and remittance stages; With respect to variable 2, a positive result was obtained, in tables 21 and 23, where 60% mention that their level of responsibility is in accordance with their professional capacity and 100% of the staff manage to adapt to their environment, that is very important to achieve the goals set by the District Municipality of Mancos-2019.

## INDICE

<b>1. Palabras clave</b> .....	ii
<b>2. Título</b> .....	iii
<b>3. Resumen</b> .....	iv
<b>4. Abstract</b> .....	v
<b>1. Introducción</b> .....	1
<b>1.1. Antecedentes y fundamentación científica</b> .....	1
<b>1.2. Justificación de la Investigación</b> .....	8
<b>1.3. Problema</b> .....	8
<b>1.4. Marco referencial</b> .....	8
<b>1.4.1. Sistema Integrado de Administración Financiera SIAF-SP</b> .....	8
<b>1.4.2. Puesta en marcha oficial del sistema.</b> .....	10
<b>1.4.3. Productos del Sistema</b> .....	11
<b>1.4.4. Ventajas de la Base de Datos</b> .....	11
<b>1.4.5. ¿Cómo funciona el SIAF-SP?</b> .....	12
<b>1.4.6. ¿Quiénes utilizan el SIAF-SP?</b> .....	12
<b>1.4.7. Beneficios del SIAF-SP</b> .....	13
<b>1.4.8. Módulos que comprende el SIAF-SP</b> .....	13
<b>1.4.9. Desempeño Laboral</b> .....	17
<b>1.4.10. Eficiencia Laboral</b> .....	20
<b>1.4.11. Eficacia Laboral</b> .....	21
<b>1.5. Hipótesis</b> .....	21
<b>1.6. Objetivos</b> .....	21
<b>1.6.1. Objetivo General:</b> .....	21
<b>1.6.2. Objetivos Específicos:</b> .....	21
<b>2. Material y métodos</b> .....	22
<b>2.1. Tipo y Diseño de investigación</b> .....	22
<b>2.2. Población y Muestra</b> .....	22
<b>2.2.1. Población</b> .....	22

2.2.2.	Muestra .....	22
2.3.	Técnicas e instrumentos de investigación .....	22
2.3.1.	Técnica .....	22
2.3.2.	Instrumento.....	22
3.	Resultados .....	22
4.	Análisis y discusión .....	43
5.	Conclusiones y recomendaciones .....	48
5.1.	Conclusiones .....	48
5.2.	Recomendaciones .....	49
6.	Agradecimientos .....	50
7.	Referencias bibliográficas.....	51
8.	Anexos .....	55
8.1.	Anexo N° 01 .....	55
8.2.	Anexo N° 02 .....	56
8.3.	Anexo N° 03 .....	58

## **1. Introducción**

### **1.1. Antecedentes y fundamentación científica**

#### **Internacional (SIAF-SP)**

**López, M. (2015)** en su tesis de maestría propuso un plan estratégico de comunicación para el sistema e-SIGEF de la DGAC en Guayaquil, cuyo propósito es estudiar la relación entre el nivel de conocimiento de los usuarios del sistema y la gestión administrativa y la eficiencia administrativa. Mediante el siguiente método: diseño de la encuesta de planificación del plan de comunicación del sistema de aviación civil; se hizo uso de la metodología de estudio inductivo-líder del proyecto, porque incluye la preparación de propuestas para el plan estratégico de comunicación; población - muestra: 11 trabajadores de la Unidad financiera de la DGAC; técnica observacional: la entrevista y encuesta; resultados: la mayoría menciona como una necesidad de restaurarse en el manejo del sistema, ya que continuamente están modificando las normativas del aplicativo; conclusiones: se ha determinado que existen problemas de comunicación y difusión preexistentes en el proceso inherente a esta aplicación, ante estos problemas se han planteado sugerencias para reformular el proceso de comunicación interna organizacional.

#### **Nacional (SIAF-SP)**

**Rossel, K. (2015)** en su tesis para obtener el Licenciamiento en Administración, cuyo propósito es determinar el nivel de conocimientos en el manejo del SIAF - SP que tienen los Licenciados en Administración, graduados de la Universidad Nacional de Cajamarca, brindan servicios profesionales en una entidad nacional en el estado de Cajamarca; se hizo uso del método: inductivo, deductivo, analítico y sintético; su población y muestra está compuesta por 20 egresados administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca, se usó la técnica observacional: realizando un análisis documental y



bibliográfico, se hizo uso del instrumento de la encuesta, donde se realizó la evaluación y el fichaje de fuentes secundarias, técnicas de análisis e interpretación de resultados: el personal encuestado menciona que sí era necesario que la Escuela de Administración de la U.N.C brinde una enseñanza con respecto al sistema SIAF; porque cualquier oficina o departamento técnico de una institución nacional utiliza al menos un módulo de SIAF-SP. Concluye: que la universidad Nacional de Cajamarca solo desarrollan el curso de Administración Pública y Municipal, relacionado con la gestión estatal, solo especificado en la profesión de administración de la mencionada universidad. Así mismo, se ha observado que ninguna de las cuatro áreas componen la asignatura se dicta el Sistema Integrado de Administración Financiera [SIAF - SP], por lo que es necesario para la toma decisiones en el sector público.

**Sosa, D. (2016)** en su tesis para optar el Grado de Maestro en Gestión Pública, tiene como objetivo determinar la relación entre el Sistema Integrado de Gestión Financiera (SIAF-SP) y el Sistema de Gestión Financiera oficial financiero de la 024 junta Ejecutiva del Ministerio de Educación, utilizando métodos de inferencia hipotética, su población y muestra está compuesta por 36 funcionarios públicos de los campos de contabilidad y control prioritario; técnicas y métodos de recolección de datos: encuesta y cuestionario; resultados: observados a través del SIAF donde el nivel de gestión de las finanzas públicas es muy bajo.

**Huaya, J. (2016).** En su tesis para optar el título de Contador Público tuvo como objetivo establecer si el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF-SP), tienen una relación significativa con la Gestión Financiera Presupuestal de la Municipal antes mencionada; metodología: descriptiva y explicativa; cuya población y muestra están conformado por los funcionarios de la Municipalidad del Distrito de Padre Márquez-Provincia de Ucayali; se hizo uso de la técnica observacional: la encuesta y la observación; cuyo resultado:

concluye que el 80% de probabilidad tendrá éxito y el 20% que será un fracaso; conclusiones: la relación significativa del SIAF-SP y la integración contable.

**Quispe, H. (2017)** en su tesis para optar el título de Contador Público, su principal objetivo fue establecer la relación existente entre las dos variables; se hizo uso del método: estadístico; con una muestra de 48 funcionarios administrativos y directivos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado; se utilizó la técnica observacional se hizo uso de la encuesta y el cuestionario; la población y muestra está compuesta por todas las personas del área correspondiente al sistema financiero, con un total de 48 trabajadores; registrándose los siguientes resultado: afirma que preexiste una correspondencia positiva media entre el SIAF-SP con el desempeño laboral; conclusiones: se llegó a determinar que existe correlación positiva entre el SIAF-SP y el desempeño laboral, y su coeficiente de correlación de Pearson de 0,523; existiendo un grado negativo muy endeble entre el módulo de procesos presupuestarios y la productividad laboral de los funcionarios administrativos y directivos del Hospital, obteniendo como coeficiente de correlación de método Pearson un 0,-129; existe un cierto grado de correlación real entre el módulo de tesorería y la eficiencia laboral de los trabajadores, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,234, también existe un cierto grado de correlación promedio positiva entre el módulo de contabilidad y la eficiencia laboral del personal administrativo, el coeficiente de correlación de Pearson es 0,-108.

**Albino, S. (2017)** en su tesis para optar el título de Contador Público titulado, con el objetivo principal de determinar cómo es que el SIAF-Sector Público, tiene una relación con la Integración Contable en la Municipalidad de Ninaca-Pasco; se utilizó la metodología: cuantitativo, descriptivo correlacional, de corte transversal o tipo transversal no experimental; su población y muestra son 51 trabajadores del distrito y

ciudad de Ninacaca - Pasco, técnica observacional: la encuesta y cuestionario. Resultado: el 82% de los encuestados declaró que los compromisos por los pagos diversos tienen un grado de deficiencia, mientras que el 18% mencionan que los compromisos de pago no son lo suficientemente efectivos. Llegando a la conclusiones que se pudo comprobar que el SIAF-SP posee una relación significativa en la Integración Contable en la Municipalidad Distrital de Ninaca, ya que no se cuenta con un sistema informático.

**Anticona, J. (2017)** en su tesis para optar su título Profesional como licenciada en Administración de Empresas, cuyo objetivo es describir cómo incide los procedimientos de Ejecución Financiera de gasto en el SIAF-SP Módulo Administrativo en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Sede en Lima; metodología: aplicada, cuantitativo, no experimental de corte transversal o transeccional-descriptivo; población muestra: está constituida por el personal usuaria, empleados y jefes de Unidad de las oficinas que corresponden a la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos sede Lima, técnica observacional: encuesta y cuestionario. Se puede afirmar y aceptar que la hipótesis donde los procedimientos de Ejecución Financiera de gasto incurren de manera significativa en la fase de Pago en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos sede en Lima. Conclusiones: se puede decir que los procedimientos de ejecución financiera de los gastos han tenido un impacto significativo en el módulo de gestión del SIAF-SP de la menciona universidad.

**Puicon, L. et al (2018)** en su tesis para optar el Título Profesional de Licenciado cuyo objetivo es determinar la incidencia del SIAF en la mejora de la administración de la ciudad de la región de Tuman; se hizo uso de la metodología: modelo descriptivo – correlacional – propositivo, descriptivo porque refiere el contexto y su problemática; su población y muestra está integrada por los funcionarios que se

desempeñan en las áreas de administración y finanzas, constituido por 23 funcionarios de la mencionada Municipalidad; técnica observacional se hizo uso del método deductivo, usando la técnica de recolección de datos y encuesta; resultados: los funcionarios tienen un conocimiento completo del proceso presupuestario el reconocimiento promedio de la información contable y su beneficio es admisible, la conclusión es que todos los módulos SIAF están involucrados en la gestión administrativa de las regiones y ciudades del Perú.

#### **Local (SIAF-SP)**

**Saavedra, J. (2016)** en su tesis para optar el Grado de Maestro en Educación, su objetivo principal es determinar el impacto de la estudio del SIAF-SP - Módulo Presupuestario en el aprendizaje de los alumnos del séptimo ciclo, de la escuela profesional contabilidad Universidad San Pedro, Caraz, 2015”, la metodología usada fue aplicada y pre experimental, al inicio de la averiguación se usó el pre test, luego se empleó el SIAF-SP Módulo Presupuestario establecido en la enseñanza, en último lugar se empleó el pos test; con una población de 15 estudiantes del séptimo ciclo de la Carrera Profesional de Contabilidad; obteniendo como resultado: la aplicación del software SIAF-SP se observó un avance significativo en la enseñanza de los procesos presupuestarios en los alumnos; llegando a la conclusión: la aplicación del SIAF-SP intervino de manera significativa en el mejoramiento de la enseñanza de los procesos presupuestarios en los alumnos de la Universidad San Pedro filial Caraz.

#### **Internacional (Desempeño Laboral)**

**Sum, .M (2015)** en su trabajo, el propósito es establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los gerentes de alimentos en el primer distrito de Quetzaltenango, metodología: se hizo uso de la fiabilidad y significación de la media aritmética descriptiva utilizada, con una población: 34 personales administrativos entre 18 a 44 años la

mayor parte fue ladina y minoría indígena; resultados: la mayor parte de los trabajadores están de acuerdo con un 56%; conclusiones: se determinó que la motivación afectó el desempeño laboral de los ejecutivos de la empresa de alimentos en el primer distrito de la provincia de Quetzaltenango.

### **Nacional (Desempeño Laboral)**

**Quispe, E. (2015)** en la tesis para la obtención de la licenciatura en administración de empresas, nos permitió determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en el distrito de Pacucha y la ciudad de Andahuaylas 2015; se hizo uso de la metodología: cuantitativa, se realizó una investigación de tipo correlacional haciendo uso del instrumento de la encuesta, en cuanto a la población u muestra está compuesta por todas las personas de diferentes regiones, con un total de 64 trabajadores; se obtuvieron los siguientes resultados: mencionó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral; conclusiones: se llegó a determinar la existencia de una relación directa, moderadamente positiva.

**Bisetti, J. (2015)** en su tesis para optar su licenciatura en Psicología, se puede determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral del personal subalterno de las fuerzas Armadas del Perú, en 2015, utilizando un método de diseño no experimental relacionado con tipos de secciones transversales; sobre la población y muestra el grupo estuvo conformado por 250 personas que laboran en diferentes áreas, y se utilizaron a 151 personas para el muestreo entre hombres y mujeres. La muestra se determinó mediante una formula preliminar como muestra limitada, se obtuvo como resultado: comparado con la variable independiente (motivación laboral), la variable dependiente (trabajo-desempeño) es menos relevante, se concluye que existe una menor correspondencia entre la motivación de los empleados y el desempeño laboral.

**Levano, M. (2017)** en su tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración, muestra como las motivaciones interfieren en el desempeño laboral de los empleados de Volkswagen Group Euroshop Company - Lima; se usó el método no experimental porque su propósito es observar fenómenos que ocurren en su ambiente natural; su población y muestra está formada 37 trabajadores y 2 directivos, resultados: el 91% de trabajadores afirmó que su desempeño es adecuado y un 9% de empleados manifiesta lo contrario; conclusiones: se observa la existencia de una similitud lineal positiva entre la productividad laboral de los trabajadores y su desempeño en la empresa.

**Goicochea, D. (2018)** en su tesis para optar el Título Profesional de Licencia en Administración de Negocios Globales, permite identificar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral del personal de Recursos Humanos de un outsourcing internacional en el año 2017; se hizo uso de la metodología del método cuantitativo que involucro la recolección, síntesis y análisis de datos; en cuanto a su población y muestra se usó el muestreo probabilístico – aleatorio simple; resultados: se ratifica que el personal manifiesta que su jefe o superior inmediato no genera un ambiente apropiado, se comprueba la aparición de un inconveniente en el ambiente y/o entorno laboral, manifiestan que el trato no es justo y se crean discrepancias de tipo socioeconómicos, de raza y edad, mencionan que no se les brinda una correcta remuneración económica de acuerdo a su grado académico, se llegó a la conclusión que las ideas que proponen los trabajadores no son atendidas por sus jefes inmediatos, consideran que sus aportaciones no son respetados por la compañía; conclusiones: los empleados señalaron que si continúan trabajando en la empresa, no podrán obtener un desarrollo profesional y por lo tanto no podrán desarrollar sus habilidades, así mismo, se puede demostrar que los trabajadores creen

que no están debidamente reconocidos por su esfuerzo en el proceso de trabajo.

## **1.2. Justificación de la Investigación**

Este proyecto se llevó a cabo para demostrar la relación del SIAF-SP con el desempeño y los funcionarios administrativos de la Municipalidad Distrital de Mancos, el cual nos permite evaluar la capacidad competitiva del personal, conocer la problemática, en base a esta investigación contribuir con opciones de cambio, que permita revolve problemas; de esta forma colaborar con alternativas de cambios y mejoras, ya que se pueda dar la incorrecta gestión de los fondos y recursos del estado, razón por el cual se origina molestia ya que origina atrasos en el correcto manejo de los registros y pagos tanto del personal como de los proveedores. La mayor dificultad observada es la falta constata de los funcionarios, sustituyendo a otro personal con poco conocimiento del SIAF-SP, por cual sería necesario poner en práctica capacitaciones, conferencia y charlas por parte de la gerencia encargada de dichas áreas, permitiendo de esta forma una administración correcta, ya que el SIAF-SP, es el eje primordial de la actividad financiera dentro del sector público ya que admite alcanzar metas y objetivos de la institución, evitando cometer gastos no previstos.

## **1.3. Problema**

¿Cómo es la relación entre el conocimiento y dominio del SIAF-SP y el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Mancos – 2019?

## **1.4. Marco referencial**

### **1.4.1. Sistema Integrado de Administración Financiera SIAF-SP**

Según Guillermo F.F. Schweinheim, catedrático de la Universidad Nacional de San Martín-Argentina, menciona que desde la década de los años 90 y hasta la actualidad el Banco Mundial, el Banco Interamericano de Desarrollo y la Agencia de Cooperación Internacional Norteamericana; empezaron a promover la implantación y mejoramiento de los “Sistemas de Administración Financiera” en toda América Latina. (Schweinheim, 2016, págs. 1-4).

Por su parte Pimenta y Pessoa, mencionan que la Gestión Financiera Pública (GFP) juega un papel importante en el proceso y uso de los recursos públicos y la gestión macroeconómica, una tendencia destacable fue el uso de tecnología de información y comunicación (TIC) para prestar la gestión de información, sin el apoyo de un sistema avanzado de gestión financiera integrada (SIAF), ciertos desarrollos serían imposibles. La mayoría de los países de América Latina están utilizando SIAF, que es un paso en el desarrollo y la mejora continua. (Pimenta & Pessoa, 2015, págs. 1-7).

En nuestro país el SIAF se implementa como una herramienta estrechamente vinculada a la gestión financiera pública, es un sistema de ejecución. De 1997 a 1998, la principal tarea del Ministerio de Economía y Finanzas fue implementar el SIAF-SP, en sus principales niveles como son el Gobierno Nacional, regional y local, su desarrollo fue constante con los Órganos Rectores. En enero de 1998, el Ministerio de Economía y Finanzas entregó 506 equipos: computadoras personales, módems, impresoras, estabilizadores o USP, así mismo se proporcionó la misma cantidad a las Unidades Ejecutoras, con el manejo de equipos y sistemas integrados, y transferir sus operaciones de gastos e ingresos al MEF para su verificación y aprobación correspondiente. (MEF, págs. 1-3).



Según (Centro de Capacitación y Desarrollo Global) refiere que la información es de uso único y obligatorio para todas las entidades e instituciones pertenecientes al sector público a nivel nacional, regional y local, y se gestiona a través del sistema integrado de gestión administrativa del sector público (el ente responsable) Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), mediante el Comité de Coordinación quien es responsable de los medios oficiales de registro, procesamiento y generación de información relacionada con la gestión financiera del sector público, cuyas actividades y operaciones se desarrollan dentro del marco regulatorio reconocido por el órgano de gobierno.

Por su parte el Ministerio de Económica y Finanzas el SIAF es un sistema de Ejecución, no de formulación Presupuestaria ni de Asignación (Trimestral y Mensual), está diseñado como una herramienta de gestión de las finanzas públicas estrechamente vinculada a las denominadas Unidades Ejecutoras (UE). El registro a nivel de Ues está constituido en 2 partes:

- En el módulo Administrativo se realiza las siguientes fases: compromiso, devengado y el girado.
- En el módulo Contable se realiza la contabilización de las fases así como notas contables. (MEF)

**1.4.2. Puesta en marcha oficial del sistema:** Desde el mes de enero del año 1999 el SIAF fue establecido como un Sistema Oficial donde se registran las operaciones de Gasto e Ingreso, reemplazando así otros registros y reportes de la DNPP, la DGTP y la CPN.

- Los gobiernos nacionales, regionales y locales, reciben cada mes su calendario de compromisos, a través del SIAF.
- Sus operaciones de gastos e ingresos se registran en el SIAF, los cuales son transmitidos al Ministerio de

Economía y Finanzas, para su correspondiente verificación y aprobación.

- En el Ciclo de Gasto la UE registra sus operaciones y cada operación incluye las fases de compromiso, devengado y girado.
- En el Ciclo de Ingreso, las UEs realizan el registro de las fases de determinado y recaudado.
- En cuanto a los gastos, ingresos y otras operaciones complementarias, se contabilizan utilizando la Tabla de Operaciones (TO SIAF), que asocia los Clasificadores Presupuestales con las Cuentas del Plan Contable Gubernamental. Estos registros son procesados por el Sistema, consintiendo la creación de los Estados Financieros y Presupuestarios solicitados por el Ente Rector de Contaduría Pública de la Nación (CPN) en el marco de la elaboración de la Cuenta General de la República. Cabe señalar que 29 Pliegos (109 UEs) implementaron el trabajo de verificación del Cierre Contable 1999 a través del Módulo Contable SIAF. (MEF)

#### **1.4.3. Productos del Sistema**

- Optimiza la Gestión Financiera del Tesoro Público.
- Se utiliza con una base de Datos con información relevante, confiada y cobertura apropiada.
- Realiza seguimientos por Sectores y Pliegos de la Ejecución del Presupuesto.

#### **1.4.4. Ventajas de la Base de Datos**

- Suministra a los Órganos Rectores información pertinente y sólido.
- Nos admite conseguir informes consistentes sobre los estados presupuestarios, financieros y contables.

- Se puede realizar una indagación de la ejecución presupuestaria en sus diferentes fases.
- Promueve una visión global y sostenible de la disponibilidad de recurso financieros del estado.
- Proporciona a CPN, información para la elaboración de la Cuenta General de la República.
- Permite realizar la elaboración de los reportes COA para la SUNAT.
- Instala a disposición de la Contraloría General de la República, información precisa, minimiza los requerimientos de reportes y mejora las capacidades de Control.
- Facilita una excelente asignación de recursos y toma de decisiones.

#### **1.4.5. ¿Cómo funciona el SIAF-SP?**

Está compuesto por módulos y sistemas, el cual nos permite registrar los ingresos y gastos, los presupuestos y sus reformas, el calendario de compromisos a pagar y se enfoca en el logro de los objetivos en beneficio de la población, además de otras funciones, también monitorea y avanza metas.

También, se puede registrar las fechas por conceptos de pagos, el tipo de fuentes de financiamiento, los proyectos a los que pertenecen los gastos, conceptos de recaudación de fondos y sus fuentes. (Continental, 2019).

#### **1.4.6. ¿Quiénes utilizan el SIAF-SP?**

Es una herramienta diseñada para el uso de todas las entidades, empresas públicas, unidades ejecutoras y nemónicos, para administrar los recursos del estado de una manera eficaz lo que se gasta y recauda, así mismo los recursos públicos asignados por el MEF, como a los ministerios, los gobiernos nacionales, regionales y locales. Una de las principales ventajas del sistema

es que se pueden ordenar los procedimientos administrativos, mejorando así la eficiencia del uso de los recursos, optimizar los procesos contables, presentar informaciones internas y externas, y preservar una base de contingencia de información relacionada con la Administración Presupuestal del Estado. Todas las entidades del sector público tienen acceso a la base de datos, para ello se otorgan usuarios según el nivel de responsabilidad y los derechos de acceso. (Continental, 2019).

#### **1.4.7. Beneficios del SIAF-SP**

Viene hacer un sistema modular, proporciona una exacta información de los movimientos financieros en el sector público, nos permite simplificar tareas y promover un enfoque completo de la disponibilidad presupuestaria, patrimonial y recursos financieros del estado, de la misma manera que nos permite procesar y registrar estados financieros e información relevante y confiado para la toma de decisiones y formulación de políticas públicas, permite realizar la búsqueda de la ejecución presupuestal en sus diferentes fases.

Su principal beneficio es de rendir cuentas de forma pertinente, colocando datos a disposición de la Contraloría General de la República. Los datos del SIAF también son públicos, se puede acceder al Portal de Transparencia Económica – Consulta Amigable. Esto promueve efectivamente la transparencia en la ejecución del gasto público y reduce la corrupción. (Continental, 2019).

#### **1.4.8. Módulos que comprende el SIAF-SP**

- a) **Módulo Presupuestario:** Según Enaeg en su Manual de Usuario (2016), indica que es un instrumento por medio del cual se recibe la aprobación, distribución y ejecución del presupuesto, se realiza el presupuesto inicial de apertura (PIA), notas de modificación presupuestal (PIM) y recibe

la Programación de Compromisos Anuales (PCA) así mismo se realiza la distribución del pliego al distrito UE y prevalece para la Ejecución en el Módulo Administrativo. También puedes modificar el presupuesto según la necesidad de cada unidad. El Sistema Integrado de Administración Financiera para el sector Público SIAF-SP está compuesto de 2 módulos diferentes: como Unidad Ejecutora - Distrito y como Pliego, donde la Unidad Ejecutora crea una modificación presupuestaria y el Pliego puede aprobar o rechazar, el Pliego que recibe la PCA de esta manera realiza la distribución del presupuesto a las Unidades Ejecutoras. La UE prioriza la PCA y la envía al Módulo Administrativo.

❖ **Programación de Compromisos Anuales – PCA:**

La Dirección General de Presupuesto Público aprobó Resolución mediante Resolución Directoral N° 023-2010-EF-76.01 por, para atender los gasto como: pago de pensionistas, pago de planillas, servicios básicos (agua, luz, internet y otros) con la existencia de documentos pueden ayudar a los gobierno nacional, regional y local a implementar los compromisos de gasto público. La Dirección Regional de Presupuesto Público realiza la distribución del presupuesto a través del SIAF a todas las unidades ejecutoras.

El Plan de Compromiso Anual (PCA) es una herramienta de planificación que permite el gasto público, lo que permite coordinar los planes de ingresos y gastos con la capacidad de financiamiento del ejercicio fiscal correspondiente en el marco macroeconómico multianual. Dicha

herramienta es revisada y actualizada sobre la base de la información que suministren los pliegos, de manera trimestral, teniendo autorización de la Dirección General del Presupuesto Público, mediante resolución directoral quien es responsable de determinar, revisar y actualizar los procedimientos y mecanismos de la PCA.

❖ **Modificaciones Presupuestales:** La oficina de planificación y presupuesto es responsable del proceso presupuestario de la entidad ejecutiva, la cual se encarga de organizar, coordinar y presentar la información generada, así como coordinar y controlar la información relacionada con la ejecución de los ingresos y gastos autorizados, puede modificarse durante el ejercicio presupuestario, según el nivel de gasto específico.

b) **Módulo Administrativo:** Es donde se realiza el registro de las fases del determinado y recaudado el cual se da por los ingresos percibidos, que son ingresos propios generados por conceptos de: licencias de funcionamiento, emisión de partidas de nacimiento, actas de defunción, impuesto predial, alcabala y otros. En esta fase los encargados de las Unidades Ejecutoras registran sus operaciones diarias ejecutadas de gastos ya sean de bienes o servicios donde el área usuaria solicita la certificación presupuestaria, compromiso anual, compromiso mensual, devengado, girado y pagado. Las operaciones presupuestarias, son aquellas actividades que afectan al Presupuesto de la Unidad Ejecutora. Las Operaciones NO Presupuestales, son aquellas que sólo tienen acontecimiento Económica (Financiera) y no afectan al Presupuesto.

- ❖ **Fase del Compromiso:** Nace de un requerimiento solicitado por un área usuaria el cual será de bienes o servicios, tiene que contar con un documento sustentado puede ser un contrato, una orden de compra o servicios, una planilla, etc.; el cual es registrado en el SIAF donde se consigna todos los datos del proveedor y se consigna si es un bien o un servicio, aquí se hace el uso de clasificadores, la fuente de financiamiento, las metas, el compromiso anual muestra el saldo por comprometer, el tipo de operación .
- ❖ **Fase del Devengado:** Es el reconocimiento de pago proviene si los datos del compromiso han sido registrados anticipadamente en el SIAF, se realiza una vez cumplido con los términos de referencia si es un servicio, en el caso de compras se realiza una vez recibido los bienes, con lo cual confirma la obligación de pago, donde se registra el número de factura o recibo por honorarios y la fecha de emisión. Se registra en el SIAF-SP hasta 31 de diciembre de cada año fiscal y se puede pagar hasta el 31 de enero del siguiente año fiscal. Todas las fuentes de financiamiento formalizado y registrados deben ser pagadas dentro de los 30 días calendario posterior a su registro en el SIAF-SP.
- ❖ **Fase del Girado:** Según el MEF requiere previamente el registro del Devengado, puede realizarse en el mismo mes o en otro, el área de tesorería es el delegado de efectuar los giros en el SIAF, se pueden realizar mediante: una Carta Orden Electrónica (Planilla - 276, planilla de

pensiones, personal CAS - 1057, propinas a practicantes, dieta de regidores, beneficiarios de programas sociales, planilla por mandato Judicial), Carta Orden (pagos en entidades distintas al Banco de la Nación); Transferencias a Cuenta de Terceros (a los proveedores del Estado, a través de entidades del Sistema Financiero Nacional); Pago Electrónico de Impuestos a SUNAT (IGV, retenciones, Renta de 4ta y 5ta categoría, ESSALUD, SNP, pensiones).

❖ **Fase del Pago:** El área encargada es la unidad de tesorería quien registra los todos documentos como son: el número de requerimiento, la orden de compra o servicio, el número de la factura, boleta o recibo por honorarios y el número del acta de conformidad del área usuaria; se registra automáticamente por el sistema, de acuerdo al tipo de recurso usado, en caso de cheques y carta orden son remitidas por el Banco de la Nación.

c) **Módulo Contable:** Según el MEF en el Módulo Contable la Unidad Ejecutora efectúa el Pre-cierre y remite la información del Balance de Comprobación, para preparación de los Estados Financieros, esta información se muestra en el submodulo “Información Financiera”, que contiene 4 menús: proceso, reporte y consulta.

#### **1.4.9. Desempeño Laboral**

(Pedraza. et al 2010) menciona al desempeño laboral como las acciones y conductas que manifiestan los empleados los cuales son significativos para el cumplimiento de los objetivos deseados que tiene una empresa, se puede medir de 2 maneras, en las capacidades de cada sujeto y el nivel de contribución.



Según Idalberto Chiavenato menciona que el desempeño laboral se basa en función del valor de los estímulos brindados al personal y el esfuerzo que cada uno realice. Aquel esfuerzo está encaminado, por las capacidades y destrezas de cada individuo, por las apreciaciones que él tiene del papel que debe desempeñar. El desempeño es una apreciación del potencial de desarrollo de cada persona en un puesto de trabajo y cómo será su desenvolvimiento en el futuro. Todas las evaluaciones son el proceso de estimular las cualidades de las personas en la organización.

❖ **Objetivos de la evaluación de desempeño:**

Permite identificar las fortalezas y debilidades ayuda al crecimiento de cada individuo dentro de un grupo, se debe realizar de manera continua para ayudar al crecimiento dentro de una institución, no puede someter al simple juicio frívolo y personal del jefe con respecto a la conducta de los subordinados, debe alcanzar el mayor riesgo con la persona evaluada, averiguar el motivo y emitir una opinión; la evaluación del desempeño tiene dos propósitos:

- Demostrar la acción salarial recomendado por el supervisor.
- Busque oportunidades para que los supervisores comprendan el desempeño de los subordinados, facilitando así las discusiones sobre las necesidades de mejora.

Según Pérez .M (2015) determina al desempeño como: observar entre los empleados, acciones o comportamientos que son dignos de mencionar para los objetivos organizacionales y puedan medirse de acuerdo con las habilidades de cada empleado y su contribución a la organización. Otros investigadores mencionaron que el

desempeño debe estar relacionado con la descripción de las expectativas de los empleados. La gestión del desempeño se define como “el proceso mediante el cual una organización confirma que los empleados cumplen los objetivos de la organización, además identificar y revisar la experiencia laboral, desarrollar capacidades y distribuir incentivos en toda la organización

Por otra parte Pastor G. (2018) menciona que preexiste una correspondencia directa entre el desempeño laboral y el clima organizacional en los trabajadores administrativos de una institución, exhorta realizar un programa de habilidades a cada uno de los empleados, jefes y gerentes de dicha institución, y se puede corroborar que mientras más excelente sea la percepción del ambiente organizacional, mayor será el desempeño de los trabajadores administrativos de la institución.

Para Burga et al. (2018) menciona que una estimulación apropiada permite crear un ambiente laboral adecuado para los trabajadores, es preciso prestar cuidado a la dimensión salarial y los beneficios, para el bien de sus trabajadores en términos de producción y eficacia.

#### ❖ **Importancia del desempeño laboral**

Dessler, (2009) señala que la mayoría de los profesionales que se dedican a la gestión de recursos humanos reconocen la importancia de centrarse en el desempeño, porque reconocen que si la gestión del desempeño se ejecuta de manera notable, se conseguirá una mayor productividad dentro de la organización.

#### ❖ **Objetivos del desempeño laboral**

Según Chiavenato, (2011) su intención es evaluar el desempeño, y el desempeño no puede limitarse a las opiniones superficiales y unilaterales de unas 30 personas sobre la conducta de los trabajadores. Es preciso realizar más investigaciones al respecto, se deben estipular los motivos y establecer opiniones en base a los resultados de la evaluación. Cuando se requiere cambiar el desempeño, las personas que más están interesadas son el personal, por lo que se deben cambiar y la necesidad de efectuar dichos cambios, los empleados deben recibir la retroalimentación necesaria y reducir sus diferencias de desempeño dentro de la organización.

❖ **Evaluación del desempeño laboral**

(Chiavenato I. 985), menciona que: “esto es bueno para el jefe porque permite evaluar mejor el desempeño y el comportamiento de sus subordinados mediante una técnica de medición que tiende a contrarrestar aspectos subjetivos; así mismo puede proponer algunas medidas para mejorar la conducta de los funcionarios que favorece la comunicación, permitiendo mejorar su comportamiento, métodos y estilo de liderazgo”.

**1.4.10. Eficiencia Laboral**

Wehrich (2010). Menciona que la eficiencia es "permite conseguir los resultados con la menor inversión”.

Para Coulter R. (2010). La eficiencia radica en obtener los resultados necesarios con muy poco dinero, es decir, en obtener la relación entre las entradas y salidas de la forma más adecuada en base al principio de hacer las cosas, de manera que se mejore la eficiencia de la autorización de tareas, lo importante que el jefe se genere confianza de los empleados, que les permite calcular el

grado de consecución de la meta esperada; tratar el salario como única razón no relacionada con el costo puede lograr efectivamente la meta esperada.

#### **1.4.11. Eficacia Laboral**

Según Coulter R. (2008) la eficacia se define como "hacer lo correcto", es decir; las actividades laborales relacionados con el logro de las metas de la organización, el cual se relaciona con el logro de los objetivos y resultados planteados, es decir con las actividades que no permite lograr los objetivos establecidos.

Para Gelade y Gilbert (2003) señalan que la eficacia puede ser entenderse como la relación entre cantidad de salidas o rendimiento producidos, por la cantidad de recursos o entradas consumidos.

### **1.5.Hipótesis**

“Existe una relación significativa entre el SIAF-SP y el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Mancos – 2019”.

### **1.6.Objetivos**

#### **1.6.1. Objetivo General:**

Describir la relación del SIAF-SP con el desempeño laboral de los Funcionarios de la Municipalidad Distrital de Mancos - 2019.

#### **1.6.2. Objetivos Específicos:**

- 1.** Explicar el nivel de conocimiento y dominio del SIAF-SP de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Mancos - 2019
- 2.** Determinar el nivel de desempeño laboral de los Funcionarios de la Municipalidad Distrital de Mancos - 2019.

## **2. Material y métodos**

### **2.1. Tipo y Diseño de investigación**

En función al problema planteado y a los objetivos establecidos, el tipo de investigación será correlacional, ya que buscará conocer la relación existente entre las dos variables en una misma muestra, así poder determinar la correlación existente. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010, p. 80).

### **2.2. Población y Muestra**

**2.2.1. Población:** La población de estudio en la presente investigación comprende un total de 20 trabajadores administrativos que laboran en la Municipalidad Distrital de Mancos.

**2.2.2. Muestra:** Está constituido por 5 personales en cargo del manejo del SIAF-SP

### **2.3. Técnicas e instrumentos de investigación**

**2.3.1. Técnica:** Mediante la encuesta, se procedió a recolectar información del personal que labora en la Municipalidad Distrital de Mancos.

**2.3.2. Instrumento:** Se usó el cuestionario consiste en un conjunto de preguntas el cual se aplicó al personal que labora en la Municipalidad Distrital de Mancos.

## **3. Resultados**

### **VARIABLE N° 1 SIAF-SP**

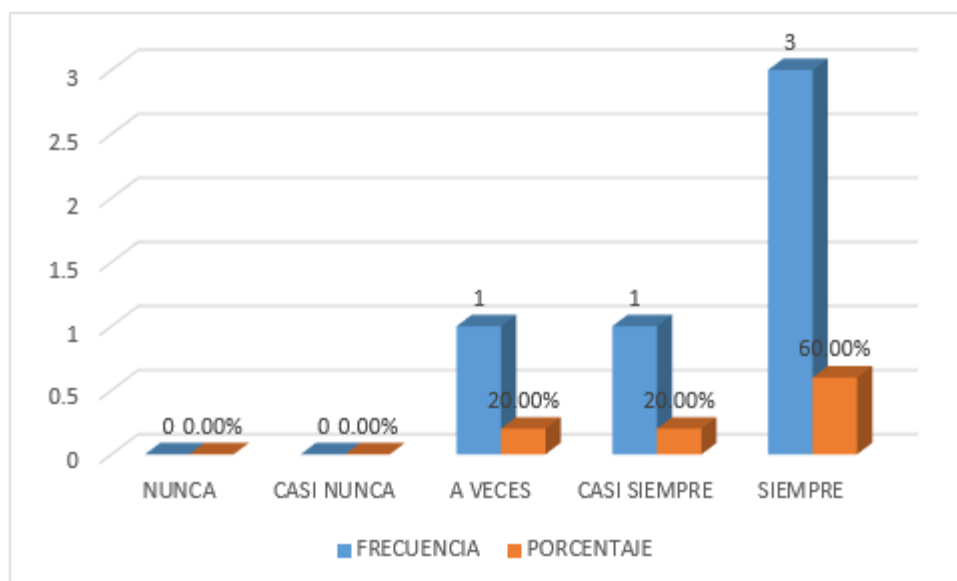
- **Pregunta N° 01: Conoce usted cuales son los principales módulos que conforman el SIAF-SP.**

TABLA 1: Módulos del SIAF-SP

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje %
NUNCA	0	0.00%
CASI NUNCA	0	0.00%
A VECES	1	20.00%
CASI SIEMPRE	1	20.00%
SIEMPRE	3	60.00%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100.00%</b>

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

**Gráfico N° 01**



### **INTERPRETACIÓN**

Como se muestra en la Tabla 1 y en el Gráfico N° 01, se observa que un 20% no tiene conocimiento con respecto a los principales módulos que conforman el SIAF-SP, otro 20% menciona que casi nunca y el 60% de los entrevistados aseguran que tienen conocimiento de los principales módulos que conforman el SIAF-SP.

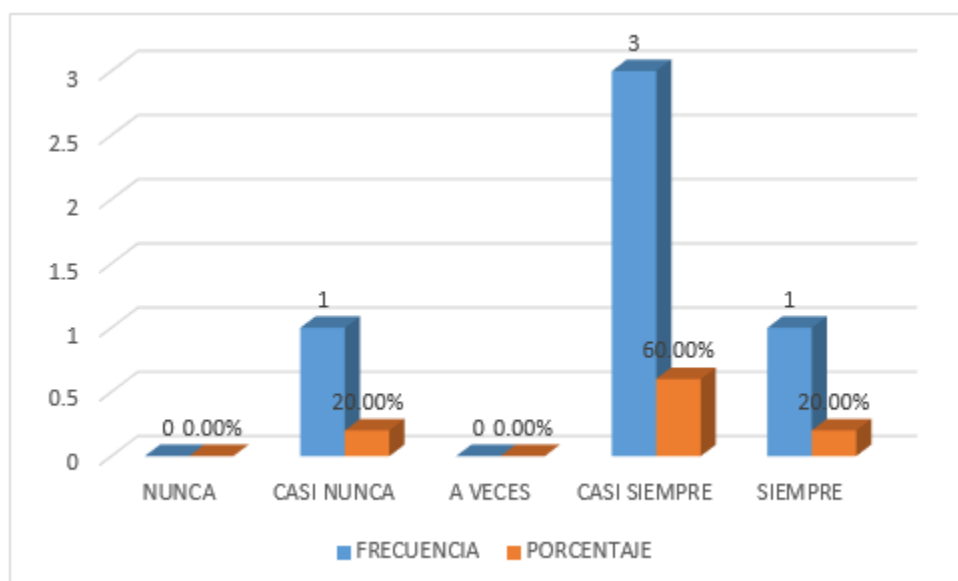
- **Pregunta N° 02: Conoce usted cuales son las etapas que forman la ejecución presupuestal.**

TABLA 2: Etapas de la ejecución presupuestal

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje %
NUNCA	0	0.00%
CASI NUNCA	1	20.00%
A VECES	0	0.00%
CASI SIEMPRE	3	60.00%
SIEMPRE	1	20.00%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100.00%</b>

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico N° 02



### INTERPRETACIÓN

Como se muestra en la Tabla 2 y en el Gráfico N° 02, un 20% menciona que casi nunca conoce la ejecución presupuestal, un 60% menciona que casi siempre tienen conocimiento y un 10% afirman que si tiene conocimiento con respecto a las etapas de la ejecución presupuestal.

- **Pregunta N° 03: Conoce usted la Ley General de Presupuesto Público.**

TABLA 3: Ley General de Presupuesto Público

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje %
NUNCA	0	0.00%
CASI NUNCA	2	40.00%
A VECES	1	20.00%
CASI SIEMPRE	1	20.00%
SIEMPRE	1	20.00%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100.00%</b>

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

### INTERPRETACIÓN

Como se observa en la Tabla 3, se observa que un 40% de los encuestados mencionan que casi siempre tienen conocimiento sobre la Ley General de Presupuesto Público, un 20% dicen que a veces, un 20% mencionan que casi siempre tienen conocimiento y un 20% afirman que si tienen conocimiento sobre la Ley General de Presupuesto Público.

- **Pregunta N° 04: La implementación del SIAF-SP, mejora y reduce el tiempo en el registro de la etapa de la certificación.**

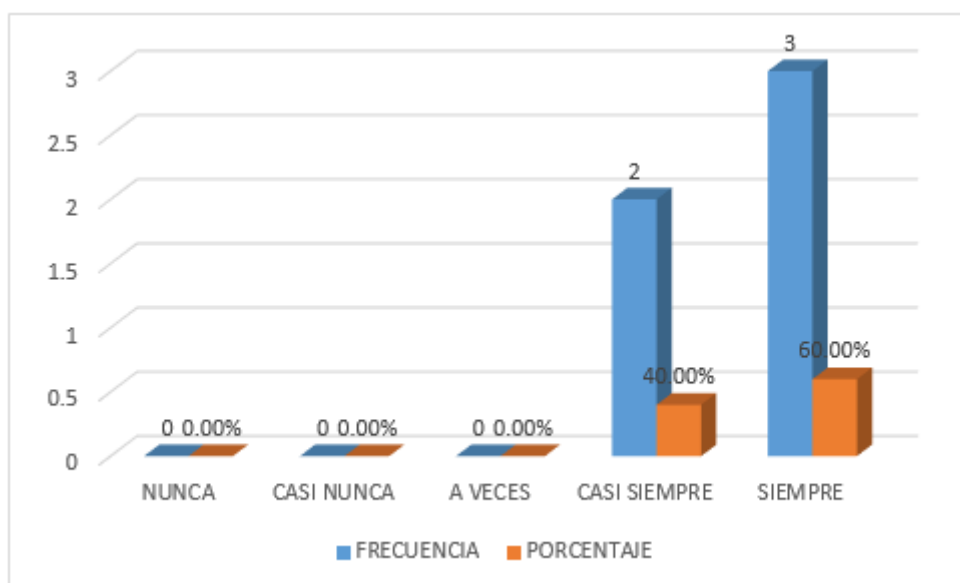
TABLA 4: Etapa de certificación.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje %
NUNCA	0	0.00%
CASI NUNCA	0	0.00%
A VECES	0	0.00%
CASI SIEMPRE	2	40.00%
SIEMPRE	3	60.00%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100.00%</b>

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

### Grafico N° 03





### INTERPRETACIÓN

Como se muestra en la Tabla 4 y en el Gráfico N° 03, un 40% menciona que casi siempre el SIAF-SP mejora y reduce el tiempo en el registro de la etapa de la certificación, un 60% afirman que el SIAF-SP siempre mejora y reduce el tiempo en el registro de la etapa de la certificación.

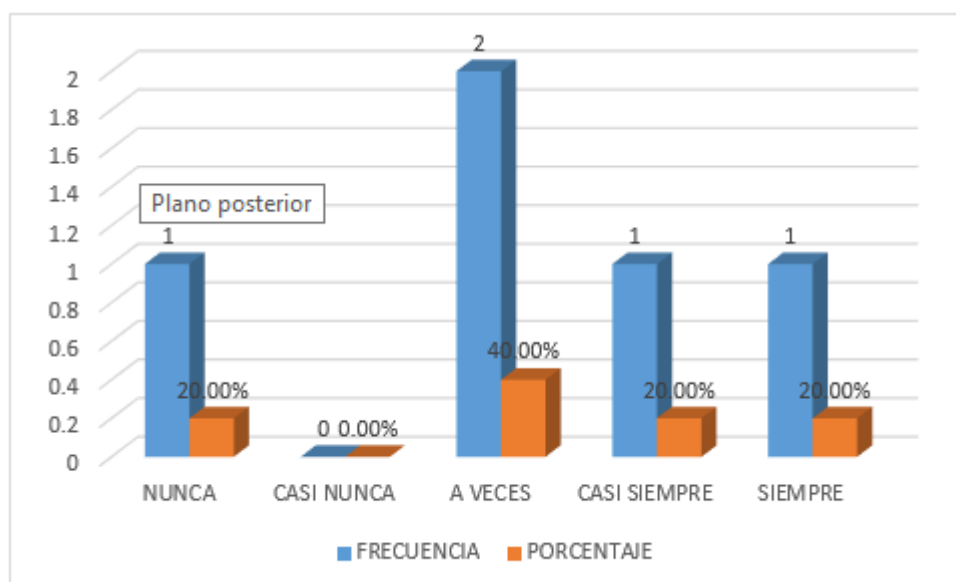
- **Pregunta N° 05: Está enterado usted sobre las Directivas de Tesorería.**

TABLA 5: Directivas de tesorería.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje %
NUNCA	1	20.00%
CASI NUNCA	0	0.00%
A VECES	2	40.00%
CASI SIEMPRE	1	20.00%
SIEMPRE	1	20.00%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100.00%</b>

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

### Gráfico N° 04



## INTERPRETACIÓN

Como se muestra en la Tabla 5 y en el Gráfico N° 04, un 20% menciona que nunca está enterado sobre las Directivas de Tesorería, un 40% aseguran que a veces tiene conocimiento, mientras que un 20% casi siempre tiene conocimiento y un 20% mencionan que siempre tienen conocimiento sobre las Directivas de Tesorería.

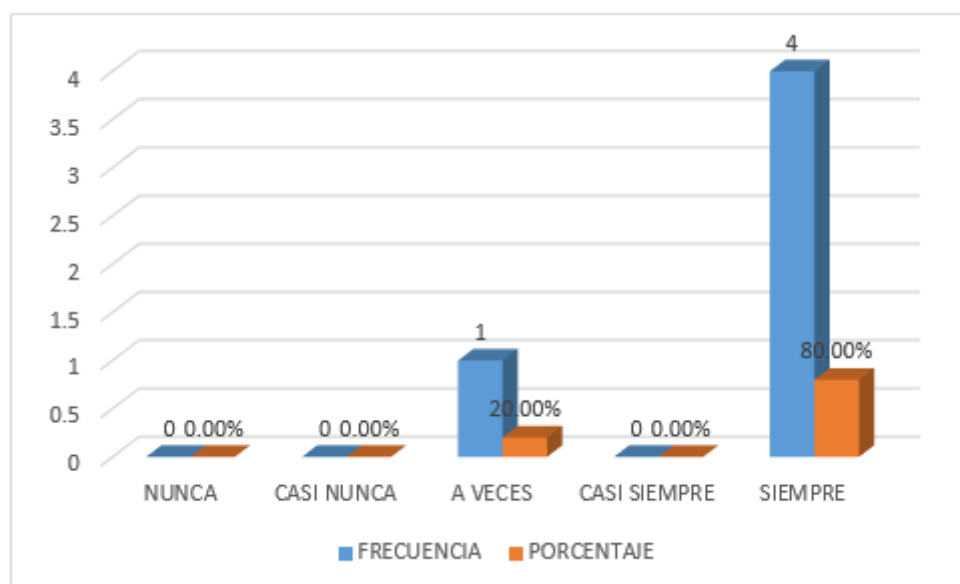
- **Pregunta N° 06: Tiene conocimiento sobre el pago obligatorio a los proveedores mediante el abono a cuenta corriente interbancaria (CCI).**

TABLA 6: CCI

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje %
NUNCA	0	0.00%
CASI NUNCA	0	0.00%
A VECES	1	20.00%
CASI SIEMPRE	0	0.00%
SIEMPRE	4	80.00%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100.00%</b>

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

## Grafico N° 05



## INTERPRETACIÓN

Como se muestra en la Tabla 6 y en el Gráfico N° 05, un 20% manifiesta que a veces conoce sobre el pago obligatorio a proveedores mediante el abono a cuentas bancarias, un 80% afirman que siempre tienen conocimiento de dicho pago obligatorio.

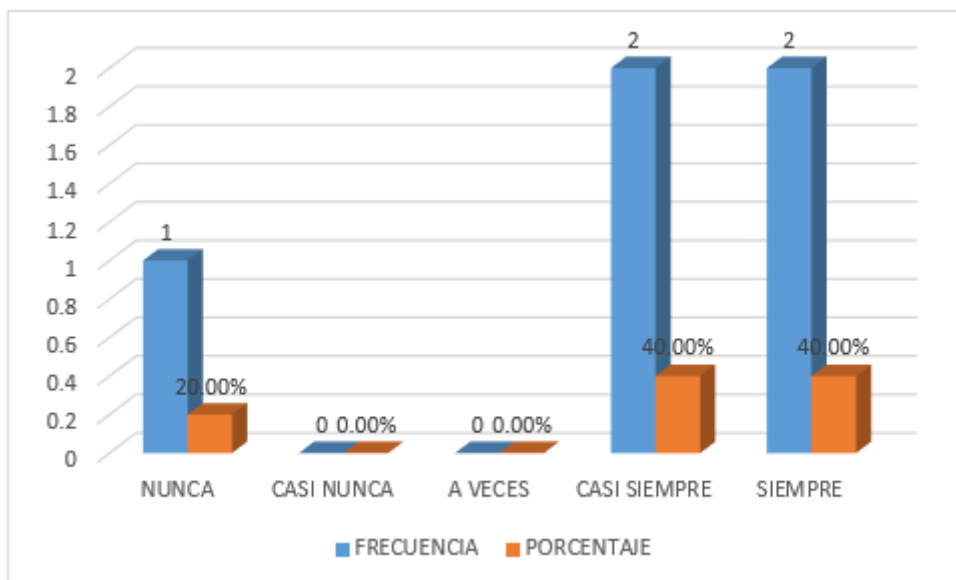
- **Pregunta N° 07: Está enterado sobre la calendarización de pagos mensuales.**

TABLA 7: Calendarización de pagos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje %
NUNCA	1	20.00%
CASI NUNCA	0	0.00%
A VECES	0	0.00%
CASI SIEMPRE	2	40.00%
SIEMPRE	2	40.00%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100.00%</b>

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

## Grafico N° 06



## INTERPRETACIÓN

Como se muestra en la Tabla 7 y en el Gráfico N° 6, un 20% nunca tiene conocimiento sobre la calendarización de pago, mientras que un 40% menciona que casi siempre tiene conocimiento, mientras que otro 40% afirman que siempre tiene conocimiento sobre la calendarización de pagos.

- **Pregunta N° 08: Conoce usted como se realiza el pago de remuneraciones, pensiones y otros.**

TABLA 8. Pago de remuneraciones

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje %
NUNCA	0	0.00%
CASI NUNCA	0	0.00%
A VECES	2	40.00%
CASI SIEMPRE	2	40.00%
SIEMPRE	1	20.00%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100.00%</b>

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

## INTERPRETACIÓN

Como se muestra en la Tabla 8, un 40% menciona que a veces tiene conocimiento sobre el pago de remuneraciones, otro 40% asegura que casi siempre tiene conocimiento y un 20% afirma que siempre tiene conocimiento sobre le pago de remuneraciones, pensiones y otros.

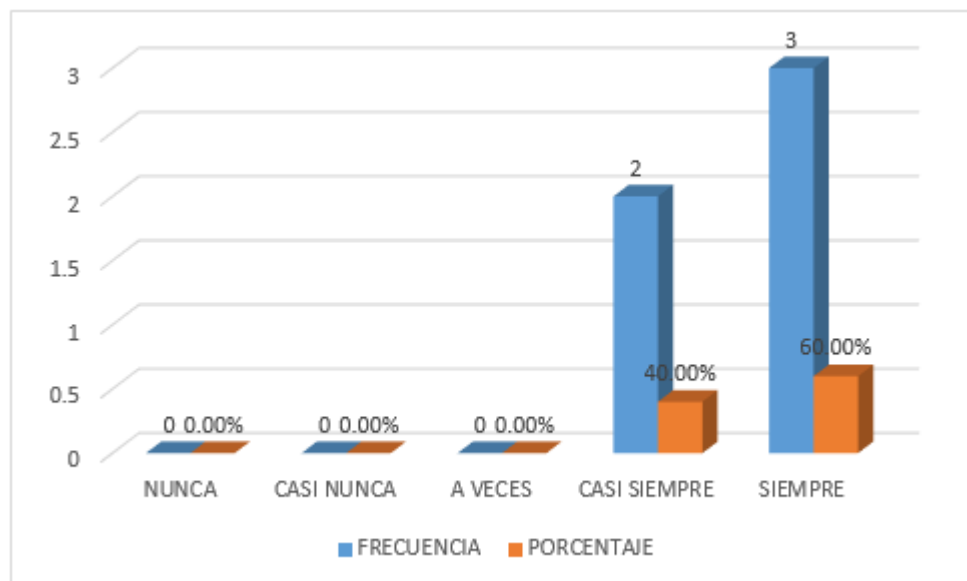
- **Pregunta N° 09: El SIAF-SP, permite controlar los cheques girados y no pagados.**

TABLA 9: Cheques

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje %
NUNCA	0	0.00%
CASI NUNCA	0	0.00%
A VECES	0	0.00%
CASI SIEMPRE	2	40.00%
SIEMPRE	3	60.00%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100.00%</b>

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Grafico N° 07



## INTERPRETACIÓN

Como se muestra en la Tabla 9 y en el Gráfico N° 07, un 40% aseguran que casi siempre el SIAF-SP permite controlar los cheques girados y no pagados, mientras que un 60% de los encuestados afirman que siempre el SIAF-SP permite controlar los cheques girados y no pagados.

- **Pregunta N° 10: Conoce usted a que se debe la omisión de presentación de la información contable.**

TABLA 10: Información contable

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje %
NUNCA	1	20.00%
CASI NUNCA	0	0.00%
A VECES	3	60.00%
CASI SIEMPRE	0	0.00%
SIEMPRE	1	20.00%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100.00%</b>

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

## INTERPRETACIÓN

Como se muestra en la Tabla 10, un 20% responde que nunca tiene conocimiento sobre la presentación de la información contable, el 60% asegura que a veces tiene conocimiento, otro 20% menciona que siempre tiene conocimiento sobre la presentación de la información contable.

- **Pregunta N° 11: La ejecución del SIAF-SP aligera la contabilización de las operaciones financieras.**

TABLA 11: Contabilización de operaciones financieras

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje %
NUNCA	0	0.00%
CASI NUNCA	0	0.00%
A VECES	1	20.00%
CASI SIEMPRE	3	60.00%
SIEMPRE	1	20.00%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100.00%</b>

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

## INTERPRETACIÓN

Como se muestra en la Tabla 11, un 20% indica que a veces el SIAF-SP aligera la contabilización de las operaciones financieras, mientras que un 60% de los encuestados afirman que casi siempre tiene conocimiento, otro 20% respondió que siempre el SIAF-SP aligera la contabilización.

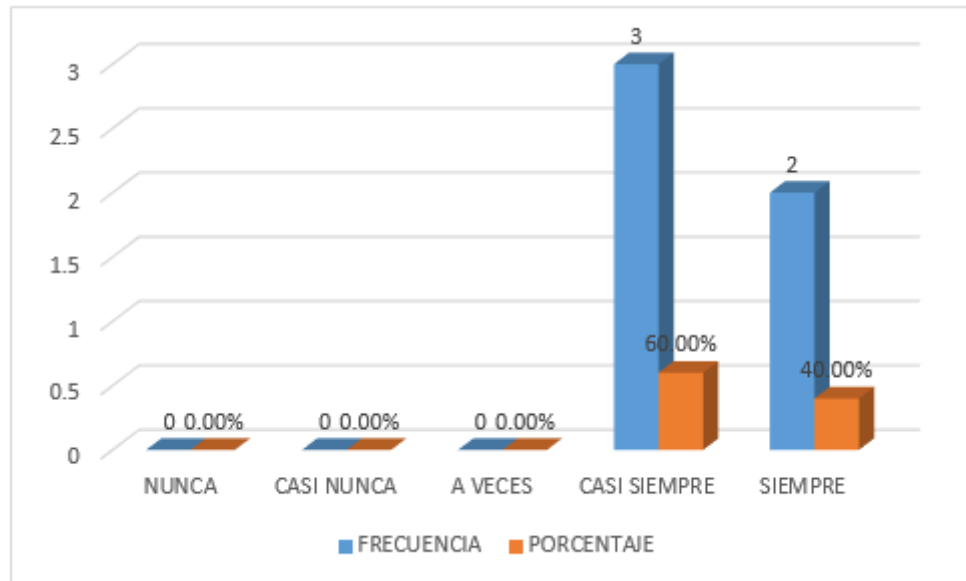
- **Pregunta N° 12: La implementación del SIAF-SP, optimiza y reduce tiempo en el registro de la etapa del devengado y girado.**

TABLA 12: Etapa del devengado

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje %
NUNCA	0	0.00%
CASI NUNCA	0	0.00%
A VECES	0	0.00%
CASI SIEMPRE	3	60.00%
SIEMPRE	2	40.00%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100.00%</b>

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

**Grafico N° 08**



**INTERPRETACIÓN**

Como se muestra en la Tabla 12 y en el Gráfico N° 08, el 60% de los encuestados aseguran que la implementación del SIAF-SP optimiza y reduce el tiempo en el registro de la etapa del devengado y girado, mientras que un 40% afirman que siempre se reduce el tiempo de la etapa del devengado y girado.

**VARIABLE N° 2 DESEMPEÑO LABORAL**

- **Pregunta N° 01: Recibe usted algún tipo de estímulos de acuerdo a su desempeño laboral.**

TABLA 13: Desempeño laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje %
NUNCA	4	80.00%
CASI NUNCA	0	0.00%
A VECES	0	0.00%
CASI SIEMPRE	0	0.00%
SIEMPRE	1	20.00%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100.00%</b>

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



## INTERPRETACIÓN

Como se muestra en la Tabla 13, el 80% de los encuestados menciona que nunca recibió ningún tipo de estímulo de acuerdo a su desempeño laboral, y 20% señala que siempre recibe un estímulo.

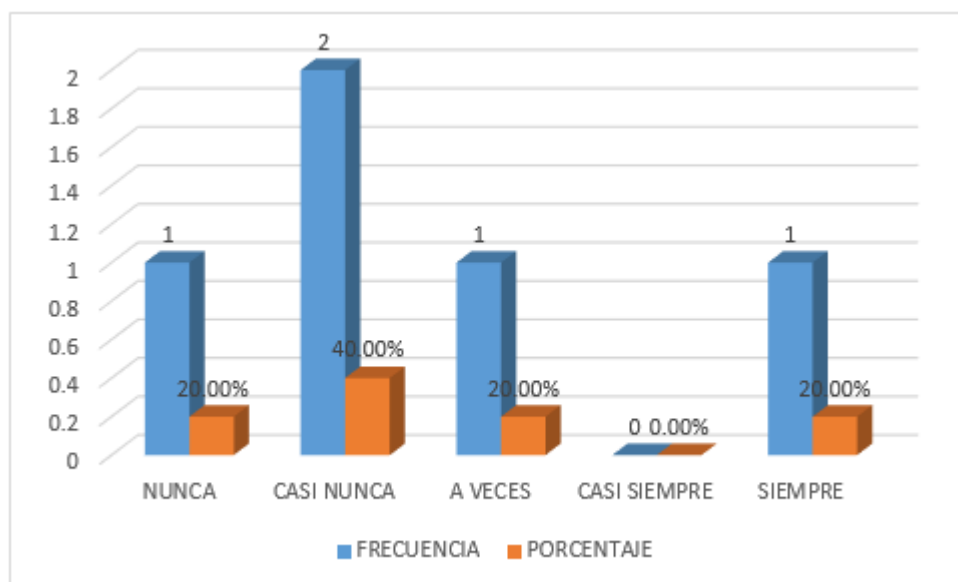
- **Pregunta N° 02: La Municipalidad Distrital de Mancos motiva la búsqueda de opciones para optimizar el trabajo en equipo.**

TABLA 14: Trabajo en equipo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje %
NUNCA	1	20.00%
CASI NUNCA	2	40.00%
A VECES	1	20.00%
CASI SIEMPRE	0	0.00%
SIEMPRE	1	20.00%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100.00%</b>

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

## Grafico N° 09



## INTERPRETACIÓN

Como se muestra en la Tabla 14 y en el Gráfico N° 09, un 20% de los encuestados menciona que nunca se busca opciones para optimizar el trabajo en equipo, mientras que el 40% afirma que casi nunca se busca opciones, otro 20% señala que a veces y el 20% restantes afirman que siempre se busca opciones.

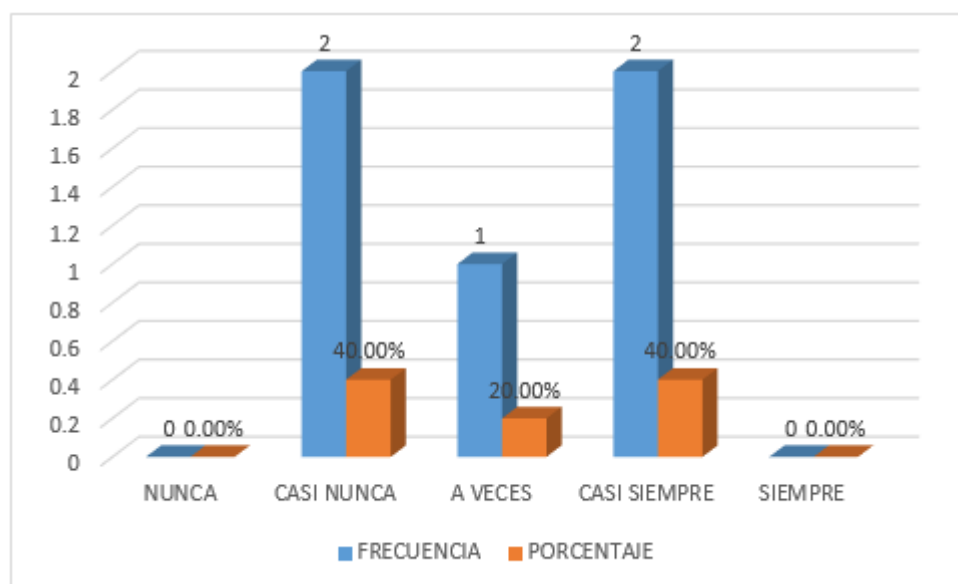
- **Pregunta N° 03: El grado de instrucción está acorde a lo determinado por los instrumentos de gestión (ROF – MOF).**

TABLA 15: Instrumentos de Gestión

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje %
NUNCA	0	0.00%
CASI NUNCA	2	40.00%
A VECES	1	20.00%
CASI SIEMPRE	2	40.00%
SIEMPRE	0	0.00%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100.00%</b>

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

## Grafico N° 10



## INTERPRETACIÓN

Como se muestra en la Tabla 15 y en el Gráfico N° 10, el 40% de los encuestados menciona de casi nunca está de acorde el grado de instrucción con las políticas de la institución, mientras un 20% señala que a veces esta de acorde al grado de instrucción, otro 40% afirma que casi siempre está acorde al grado de instrucción.

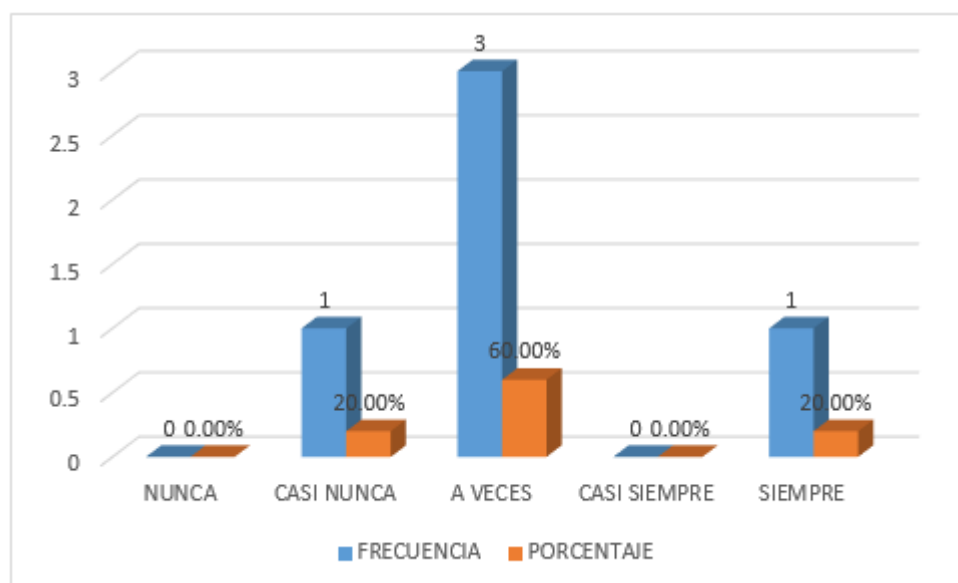
- **Pregunta N° 04: Se encuentran bien determinados los puestos laborales.**

TABLA 16: Puestos laborales

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje %
NUNCA	0	0.00%
CASI NUNCA	1	20.00%
A VECES	3	60.00%
CASI SIEMPRE	0	0.00%
SIEMPRE	1	20.00%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100.00%</b>

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

## Grafico N° 11



## INTERPRETACIÓN

Como se muestra en la Tabla 16 y en el Gráfico N° 11, un 20% señala que casi nunca se encuentran determinadas los puestos de labores, por su parte un 60% de los encuestados afirma que a veces están determinadas los puesto de labores, otro 20% afirma que siempre se encuentran bien definidas los puestos laborales.

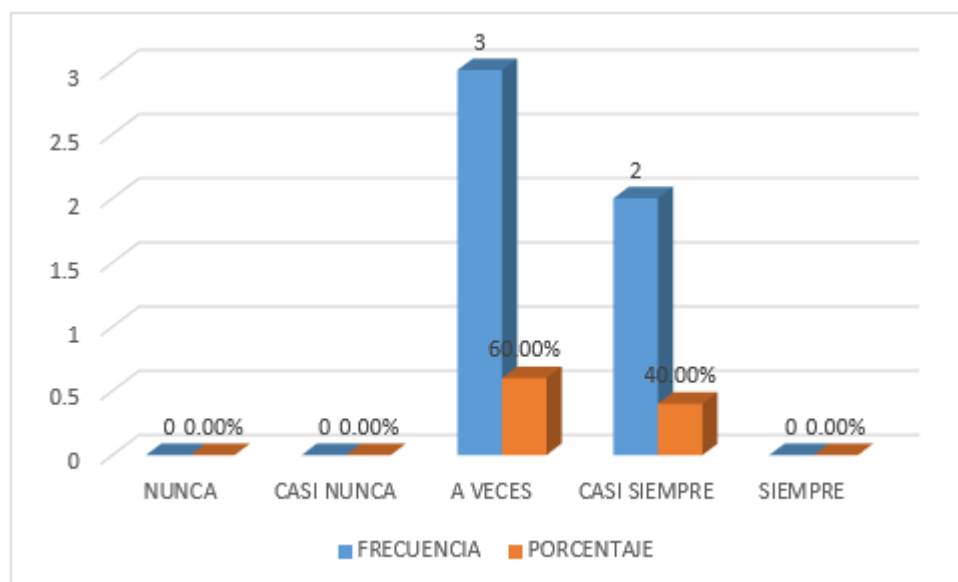
- **Pregunta N° 05: Se generan alternativas de soluciones ante los problemas.**

TABLA 17: Alternativas de soluciones

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje %
NUNCA	0	0.00%
CASI NUNCA	0	0.00%
A VECES	3	60.00%
CASI SIEMPRE	2	40.00%
SIEMPRE	0	0.00%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100.00%</b>

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

## Grafico N° 12



## INTERPRETACIÓN

Como se muestra en la Tabla 17 y en el Gráfico N° 12, un 60% de los encuestados afirma que a veces se generan alternativas de soluciones ante los problemas, mientras que un 40% señala que casi siempre.

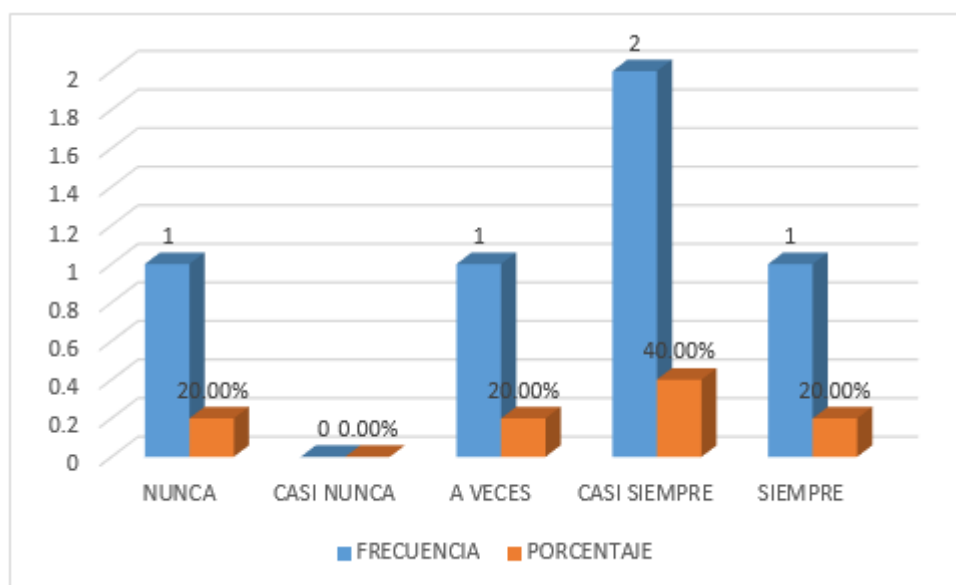
### – Pregunta N° 06: El ambiente donde labora es el adecuado.

TABLA 18: Ambiente laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje %
NUNCA	1	20.00%
CASI NUNCA	0	0.00%
A VECES	1	20.00%
CASI SIEMPRE	2	40.00%
SIEMPRE	1	20.00%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100.00%</b>

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

## Grafico N° 13



## INTERPRETACIÓN

Como se muestra en la Tabla 18 y en el Gráfico N° 13, un 20% de los encuestados afirma que el ambiente donde laboran nunca es el adecuado, otro 20% señala que a veces es adecuado, mientras que un 40% señala que casi siempre es adecuado y finalmente otro 20% afirma que siempre es adecuado el ambiente donde labora.

### – Pregunta N° 07: Se logra cumplir con los objetivos institucionales.

TABLA 19: Objetivos institucionales

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje %
NUNCA	0	0.00%
CASI NUNCA	0	0.00%
A VECES	2	40.00%
CASI SIEMPRE	3	60.00%
SIEMPRE	0	0.00%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100.00%</b>

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

## INTERPRETACIÓN

Como se muestra en la Tabla 19, el 40% de los entrevistados aseguran que logran cumplir con los objetivos instituciones, mientras que un 60% mencionan que casi siempre cumplen con los objetivos institucionales.

- **Pregunta N° 08: El personal emplea estrategias para una mejor atención.**

TABLA 20: Estrategias para una mejor atención

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje %
NUNCA	0	0.00%
CASI NUNCA	0	0.00%
A VECES	2	40.00%
CASI SIEMPRE	2	40.00%
SIEMPRE	1	20.00%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100.00%</b>

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

## INTERPRETACIÓN

Como se muestra en la Tabla 20, del total de encuestados el 40% señala que a veces se emplea estrategias para una mejor atención, otro 40% menciona que casi siempre y un 20% afirma que siempre se emplea estrategias para una mejor atención.

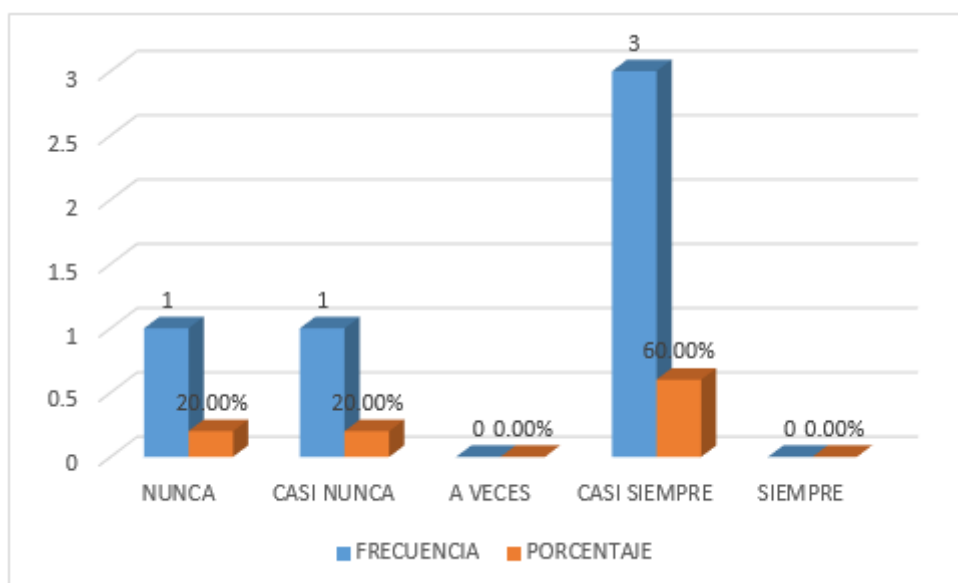
- **Pregunta N° 09: Su nivel de responsabilidad está de acuerdo a su capacidad profesional.**

TABLA 21: Capacidad profesional

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje %
NUNCA	1	20.00%
CASI NUNCA	1	20.00%
A VECES	0	0.00%
CASI SIEMPRE	3	60.00%
SIEMPRE	0	0.00%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100.00%</b>

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Grafico N° 14



### INTERPRETACIÓN

Como se muestra en la Tabla 21 y en el Gráfico N° 14, el 20% de los encuestados señala que el nivel de responsabilidad nunca está de acuerdo a su capacidad profesional, otro 20% asegura que a veces y un 60% afirma que el nivel de responsabilidad casi siempre está de acuerdo a su capacidad profesional.

- **Pregunta N° 10: Usted cumple con su programación diaria establecida.**

TABLA 22: Planificación



Alternativa	Frecuencia	Porcentaje %
NUNCA	0	0.00%
CASI NUNCA	0	0.00%
A VECES	2	40.00%
CASI SIEMPRE	1	20.00%
SIEMPRE	2	40.00%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100.00%</b>

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

## INTERPRETACIÓN

Como se muestra en la Tabla 22, el 40% de los entrevistados asegura que a veces cumple con su planificación diaria, mientras que el 20% menciona que casi siempre cumple, otro 40% señala que siempre cumple con su planificación diaria establecida.

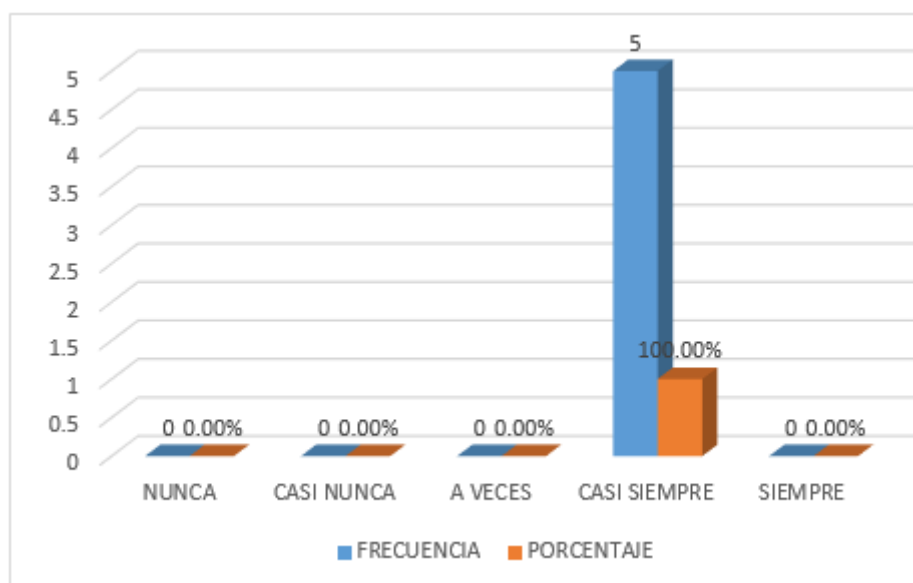
- **Pregunta N° 11: Consigue adaptarse a los cambios que se crean en su ambiente de trabajo.**

TABLA 23: Entorno laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje %
NUNCA	0	0.00%
CASI NUNCA	0	0.00%
A VECES	0	0.00%
CASI SIEMPRE	5	100.00%
SIEMPRE	0	0.00%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100.00%</b>

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

## Grafico N° 15



## INTERPRETACIÓN

Como se muestra en la Tabla 23 y en el Gráfico N° 15, el 100% de los encuestados señala que casi siempre consigue adaptarse a los cambios que se generan a su entorno.

### 4. Análisis y discusión

1. El objetivo fundamental de este estudio fue describir la relación del SIAF-SP y el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Mancos-2019,

Con base en los datos obtenidos se puede determinar la relación entre en el Módulo Presupuestario y el desempeño laboral; en la tabla N° 01, con respecto si se tiene conocimiento de los principales módulos que conforman el SIAF-SP , se observa que un 20% no tiene conocimiento, otro 20% menciona que casi nunca y el 60% de los entrevistados aseguran que tienen conocimiento de los principales módulos que conforman el SIAF-SP, en cuanto a las etapas que forman la ejecución presupuestal (tabla 2) se puede observar que un 20% no tiene conocimiento y un 60% menciona que casi siempre tiene

conocimiento con respecto a las etapas de la ejecución presupuestal en este caso se puede observar que los funcionarios encargados del manejo del SIAF-SP tiene un alto conocimiento de los principales módulos, resultado que concuerda con Huaya, J. (2016) en su tesis titulado “El Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF-SP) y la Gestión Financiera - Presupuestal en la Municipalidad del Distrito de Padre Márquez, periodo – 2015”, donde obtiene como resultado que el 80% de probabilidad tendrá éxito y el 20% será un fracaso, el cual concluye que la relación es significativa entre el SIAF-SP y la Gestión Financiera.

De acuerdo a los resultados obtenidos sobre la relación existente entre el Módulo Administrativo y el desempeño laboral se puede observar (tabla 4) donde se obtiene como resultado que un 40% casi siempre tiene conocimiento sobre la implementación del SIAF-SP donde mejora y reduce el tiempo en el registro de la etapa de la certificación, y un 60% afirma dicha interrogante, así mismo podemos observar (tabla 5) que un 20% de los encuestados mencionan que no tienen conocimiento sobre las Directivas de tesorería y un 40% señala que a veces tiene conocimiento, otros 20% señalan que si tiene conocimiento sobre las directivas de tesorería, esto quiere decir que se un porcentaje alto de personal que labora en la Municipalidad Distrital de Mancos tiene conocimiento; con respecto al pago de los proveedores mediante el abono a cuentas bancarias (tabla 6) un 20% de los encuestados menciona que a veces tiene conocimiento y el 80% afirmo que si tiene conocimiento, se puede observar que en la Municipalidad Distrital de Mancos se solicita la cuenta corriente interbancaria, para realizar los pagos de adquisición de bienes y prestación de servicios; en la tabla 9 se obtuvo como resultado que un 40% aseguran que casi siempre

el SIAF-SP permite controlar los cheques girados y no pagados, mientras que el 60% afirman que siempre se puede controlar los cheques girados y no pagados; con lo referente a la implementación del SIAF-SP, donde se optimiza y reduce en tiempo en la etapa del devengado y girado (tabla 12) se obtuvo como resultado que un 60% menciona que casi siempre y un 40% afirma que siempre la implementación del SIAF-SP optimiza y reduce el tiempo en el registro de la etapa del devengado y girado; estos estudios tienen similitud con Puicon, L. et al (2018) en su tesis señala que los funcionarios tienen un conocimiento completo del proceso presupuestario el reconocimiento promedio del conocimiento de la información contable y su beneficio es admisible, la conclusión es que todos los módulos SIAF están involucrados en la gestión administrativa de las regiones y ciudades del Perú.

2. . Del mismo Quispe, H. (2017) en su tesis llegó a las siguientes conclusiones: se alcanzó a determinar que existe un grado de correlación positiva media entre SIAF-SP con el desempeño laboral, siendo su coeficiente de correlación de Pearson de 0.523; existiendo un grado negativo muy endeble entre el módulo de procesos presupuestarios y la productividad laboral, obteniendo como coeficiente de correlación de método Pearson un 0.-129; existe un grado de correlación real entre el módulo de tesorería y la eficacia laboral, existiendo un coeficiente de correlación de Pearson de 0.234; así mismo existe un grado de correlación positiva media entre el módulo de contabilidad y la eficacia laboral de los trabajadores administrativos, siendo su factor de correlación de Pearson de 0.-108.
3. Por otra parte con respecto a la variable del desempeño laboral se obtuvo los siguientes resultados: en la tabla 14 se puede

observar que el 20% de los encuestados menciona que nunca se busca opciones para optimizar el trabajo en equipo, el 40% afirma que casi nunca se busca opciones, otro 20% señala que a veces y el 20% restantes afirman que siempre se busca opciones, podemos ver que en la Municipalidad Distrital de Mancos existe falta de compañerismo, en la tabla 15 menciona sobre el grado de instrucción y si este se encuentra a lo determinado por las políticas de la institución, se puede verificar que un 40% señala que casi nunca están determinadas, un 20% menciona que a veces y otro 40% afirma que casi siempre se encuentra bien definido el grado de instrucción con las políticas de la institución; en la tabla 16 se obtuvo como resultado que un 20% señala que casi nunca se encuentran determinados los puestos laborales, un 60% menciona que a veces y otro 20% afirma que siempre están bien determinadas los puestos laborales; en la tabla 17 se observa que un 60% señala a veces se generan alternativas de soluciones ante los problemas y un 40% menciona que casi siempre, en este sentido podemos señalar que existe dificultades al momento de solucionar algún tipo de problema, en la tabla 18 donde se pregunta si el ambiente donde labora es el adecuado, las respuestas se encuentran bastante divididas, donde un 20% menciona que nunca, otro 20% señalan que a veces, un 40% casi siempre, y solo un 20% de los encuestados afirma que el ambiente donde labora es el adecuado; en la tabla 21 el 20% de los encuestados señala que el nivel de responsabilidad nunca está de acuerdo a su capacidad profesional, otro 20% menciona que casi nunca y el 60% afirma que casi siempre el nivel de responsabilidad está de acuerdo a su capacidad profesional, por último en la tabla 23 donde el 100% de los encuestados afirman que consiguen adaptarse a los cambios que se generan a su entorno. Tiene similitud con Sum, M. (2015) en su señala que

la motivación influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la empresa, por su parte Quispe, E. (2015) en su tesis, mencionó que existe una relación directa positiva y moderada entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Los resultados muestran que existe una relación significativa entre el SIAF-SP y el desempeño laboral de los funcionarios Municipales en el Distrital de Mancos – 2019.

## **5. Conclusiones y recomendaciones**

### **5.1. Conclusiones**

- 1.** Con respecto a la relación del SIAF-SP con el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Mancos – 2019, según los resultados se observa en la tabla 1 que el 60% de los funcionarios casi siempre tiene conocimiento existiendo un 40% del personal que no conoce mucho sobre el SIAF-SP, así mismo el 60% de encuestados manifestó que el SIAF-SP, reduce el tiempo con respecto a la etapa de la certificación, devengado y girado, a partir de estos resultados se puede verificar si el desempeño del personal que labora en la municipalidad es el adecuado, así mismo se observa en la tabla 13 el 80% del personal manifiesta que nunca se brinda ningún tipo de estímulos de acuerdo a su desempeño laboral.
- 2.** Con respecto al nivel de conocimiento y dominio del SIAF-SP de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Mancos – 2019, la mayor parte de los funcionarios tiene conocimiento del manejo del SIAF-SP, como se puede observar en la tabla 6 donde el 80% manifestó conocer sobre el pago obligatorio mediante CCI, así mismo en la tabla 9 el 60% manifiesta que a través del SIAF-SP se puede controlar los cheques girados.
- 3.** Con respecto al nivel del desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Mancos – 2019, no se cuenta con un adecuado trabajo en equipo (tabla 14), así mismo se tiene problemas con el ambiente de trabajo (tabla 18), el nivel de instrucción de las personas que trabajan en dicha institución no es el más adecuado (tabla 15), es este aspecto se observa que existe puestos con personal no especializado para realizar dichas funciones.

## **5.2.Recomendaciones**

- 1.** Se sugiere, al titular de la entidad contratar personal con experiencia, capacitado e idóneo para cada puesto encargado del manejo del SIAF-SP, del mismo verificar cada puesto de trabajo, evitando así la recarga laboral, también dotar de las herramientas necesarias como: internet, equipos de cómputo a las principales áreas, así mismo sería una buena iniciativa por parte de la Municipalidad brindar algún tipo de estímulo al personal, de acuerdo a su desempeño laboral.
- 2.** Se sugiere al área encargada realizar capacitaciones, charlas y talleres sobre los principales módulos del SIAF-SP, en especial el módulo de tesorería, donde un 20% del personal no tiene conocimiento, sobre directivas de tesorería ni calendarización de pagos, ya que dicho módulo es de suma importancia, porque aquí se realizan las principales etapas (compromiso, devengado, girado y pagado).
- 3.** Se recomienda, a la institución fomentar el trabajo en equipo, involucrar al personal de otras áreas, donde cada uno aporte sus conocimientos, experiencias y generar confianza con los integrantes del equipo; así mismo realizar mejoras a la infraestructura ya que es muy importante el ambiente de trabajo porque permite un mejor desarrollo de las actividades el cual se ve reflejado en el cumplimiento de los objetivos y el nivel de desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Mancos – 2019.



## **6. Agradecimientos**

En primer lugar gracias a Dios por permitirme lograr mis metas y objetivos en mi vida profesional, agradecer a mi hijo por ser mi fuente de inspiración para salir adelante todos los días, gracias a mi madre por su apoyo incondicional porque siempre estuvo en los malos y buenos momentos, quien supo guiarme por el camino del bien y a mi esposo por incentivarne a nunca dejar de lograr mis sueños.

A mi asesor Dr. Ulloa Siccha Javier, por brindarnos su conocimiento, su apoyo y su tiempo; en la realización de mi tesis, así llegar a cumplir mi objetivo de ser profesional.

Elida Lourdes Solís Milla.

## 7. Referencias bibliográficas

### Tesis

- Alveiro, C. (2009). Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital. Misioneros, argentina: científica “Visión de Futuro”.
- Aguirre, L. & Carrillo M. (2018). Motivación y desempeño laboral en la UGEL Yarowilca.
- Arce, Y. (2019). El siaf y su relación con la gestión administrativa de la Municipalidad de Paramonga 2017.
- Albino, S. (2017). El sistema de administración financiera (siaf-sp) y la integración contable en la municipalidad distrital de Ninacaca-Pasco periodo 2016.
- Anticona, J. (2017). Procedimientos de ejecución financiera de gasto y el siaf- sp módulo administrativo en la universidad nacional mayor de san marcos sede lima 2017.
- Bisetti, J. (2015). Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015.
- Goicochea, D. (2018). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal del área de recursos humanos de un outosurcing internacional en el año 2017.
- Huaya, J. (2016). El sistema integrado de administración financiera (siaf-sp) y la gestión financiera - presupuestal en la Municipalidad del Distrito de Padre Márquez, periodo – 2015.
- López, M. (2015). Propuesta de un plan estratégico de comunicación del sistema de gestión financiera pública (e-sigef) para la Dirección General de aviación (dgac) de la Ciudad de Guayaquil.
- Levano, M. (2017). Motivación y desempeño laboral en la empresa euroshop del grupo volkswagen Lima 2017.
- Montenegro, Y. & Valenzuela K. (2019). El desempeño laboral en las organizaciones.

- Puicon, L. et al (2018). Sistema integrado de administración financiera y su incidencia en la mejora de la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Tuman – 2018.
- Pérez, L. (2018). El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de la sub gerencia de formulación de estudios de pre-inversión del gobierno regional de Huánuco, 2018.
- Quispe, H. (2017). El sistema integrado de administración financiera (siaf-sp) y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2017.
- Quispe, E. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015.
- Rossel, K. (2015). Nivel de conocimientos en el manejo del siaf - sp que poseen los licenciados en administración, egresados de la universidad nacional de Cajamarca, que presentan sus servicios profesionales en las entidades estatales de la región Cajamarca - período 2013.
- Saavedra, J. (2016) Aplicación del siaf-sp módulo presupuestario para mejorar aprendizaje de contabilidad gubernamental en estudiantes del vii ciclo, escuela profesional contabilidad universidad san pedro, Caraz, 2015.
- Sosa, D. (2016). El sistema integrado de administración financiera (siaf-sp) y los estados financieros de la unidad ejecutora n° 024 del Ministerio de Educación, Lima 2016.

### **Página Web**

- Continental, U. (2019). *Conocimiento del SIAF. Lima, Perú*. Obtenido de <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/conociendo-el-sistema-integrado-de-administración-financiera-siaf>.

- MEF. (s.f.). 1-3. Obtenido de [https://www.mef.gob.pe/contenidos/siaf/documentos/concepto\\_siaf.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/siaf/documentos/concepto_siaf.pdf)
- MEF. (2014). Obtenido de [https://www.mef.gob.pe/contenidos/ogie/capacitacion/cierre\\_pptal2014\\_2.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/ogie/capacitacion/cierre_pptal2014_2.pdf).
- Pimienta & Pessoa (2005). 1-7. Obtenido de [http://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/7123/Gestion\\_financiera\\_publica\\_en\\_America\\_Latina\\_la\\_clave\\_de\\_la\\_eficiencia\\_y\\_la\\_transparencia.pdf?sequence=1](http://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/7123/Gestion_financiera_publica_en_America_Latina_la_clave_de_la_eficiencia_y_la_transparencia.pdf?sequence=1).
- Schweinheim. (2016). La Construcción del Sistema de Administración Financiera en la República de Argentina. 1. Obtenido de [http://www.unsam.edu.ar/jornadas-politica/wp-content/uploads/2016/06/Schweinheim\\_LA-CONSTRUCCION-DEL-SISTEMA-DE-ADMINISTRACION-FINANCIERA-EN-LA-REPUBLICA-ARGENTINA.pdf](http://www.unsam.edu.ar/jornadas-politica/wp-content/uploads/2016/06/Schweinheim_LA-CONSTRUCCION-DEL-SISTEMA-DE-ADMINISTRACION-FINANCIERA-EN-LA-REPUBLICA-ARGENTINA.pdf).

# **ANEXOS**

## 8. Anexos

### 8.1. Anexo N° 01

#### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO:** relación del SIAF-SP y el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Mancos - 2019.

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	METODOLOGÍA
Relación del SIAF-SP y el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Mancos - 2019.	¿Cómo es la relación entre el conocimiento y dominio de SIAF-SP y el desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Mancos - 2019?	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Describir la relación del SIAF-SP con el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Mancos 2019.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Explicar el nivel de conocimiento y dominio del SIAF-SP de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Mancos - 2019.</li> <li>2. Determinar el nivel de desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Mancos - 2019.</li> </ol>	Existe una relación significativa entre el SIAF-SP y el desempeño laboral de los funcionarios administrativos de la Municipalidad Distrital de Mancos - 2019.	SIAF-SP y el Desempeño laboral de los funcionarios Administrativos	<p><b>Tipo:</b> Correlacional ya que buscará conocer la relación existente entre las dos variables en una misma muestra, así poder determinar la correlación existente.</p> <p><b>Población:</b> Comprende un total de 20 trabajadores administrativos que laboran en la Municipalidad Distrital de Mancos.</p> <p><b>Muestra:</b> Está constituida por 05 personales encargados del manejo del SIAF-SP que laboran en la Municipalidad Distrital de Mancos.</p> <p><b>Técnica:</b> La encuesta.</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>

## 8.2.Anexo N° 02

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>Variable de Estudio (1)</b>  SIAF-SP (Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Publico).	Módulo Presupuestario Público	Conoce usted cuales son los principales módulos que conforman el SIAF-SP.
		Conoce usted cuales son las etapas que forman la ejecución presupuestal.
		Conoce usted la Ley General de Presupuesto Público.
		La implementación del SIAF-SP, mejora y reduce el tiempo en el registro de la etapa de la certificación.
	Módulo Administrativo	Está enterado usted sobre las Directivas de tesorería.
		Tiene conocimiento sobre el pago obligatorio a los proveedores mediante el abono a cuenta corriente interbancarias (CCI).
		Está enterado sobre la calendarización de pagos mensuales.
		Conoce usted como se realiza el pago de remuneraciones, pensiones y otros.
		El SIAF-SP, permite controlar los cheques girados y no pagados.
		Conoce usted a que se debe la omisión de presentación de la información contable.
	Módulo de Contabilidad	La ejecución del SIAF-SP aligera la contabilización de las operaciones financieras.
		La implementación del SIAF-SP, optimiza y reduce tiempo en el registro de la etapa del devengado y girado.

<b>Variable de Estudio (2)</b>  Desempeño laboral de los funcionarios Administrativos	Rendimiento laboral	Recibe usted algún tipo de estímulos de acuerdo a su desempeño laboral.
		La Municipalidad Distrital de Mancos motiva la búsqueda de opciones para optimizar el trabajo en equipo.
		El grado de instrucción es conforme a lo determinado por los instrumentos de gestión (ROF – MOF).
		Se encuentran bien determinados los puestos laborales.
		Se generan alternativas de soluciones ante los problemas.
	Eficacia laboral	El ambiente donde labora es el adecuado.
		Se logra cumplir con los objetivos institucionales.
		El personal emplea estrategias para una mejor atención.
	Eficiencia laboral	Su nivel de responsabilidad está de acuerdo a su capacidad profesional.
		Usted cumple con su programación diaria establecida.
		Consigue adaptarse a los cambios que se crean en su ambiente de trabajo.



### 8.3.Anexo N° 03

#### CUESTIONARIO

Soy estudiante del programa profesional de contabilidad de la Universidad San Pedro, y estoy realizando una investigación con el propósito de recabar información sobre la relación entre el conocimiento y dominio del SIAF-SP y el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Mancos – 2019.

#### INSTRUCCIONES:

- A. Marque usted la alternativa que usted elija, con una x o un aspa.
- B. Recuerde que este cuestionario es de forma anónima y podrá responder con total confianza y seguridad
- C. No deje de contestar ninguna pregunta. Si tiene duda favor de consultar con el encargado del cuestionario.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

**RESPONDE DE ACUERDO A SU CRITERIO COMO FUNCIONARIO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANCOS ENFOCADO EN LAS SIGUIENTES VARIABLES:**

VARIABLE N° 1 SIAF-SP						
N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Conoce usted cuales son los principales módulos que conforman el SIAF-SP.					
2	Conoce usted cuales son las etapas que forman la ejecución presupuestal.					
3	Conoce usted la Ley General de Presupuesto Público.					
4	La implementación del SIAF-SP, mejora y reduce el tiempo en el registro de la etapa de la certificación.					
5	Está enterado usted sobre las Directivas de tesorería.					
6	Tiene conocimiento sobre el pago obligatorio a los proveedores mediante el abono a cuenta corriente interbancarias (CCI).					

7	Está enterado sobre la calendarización de pagos mensuales.					
8	Conoce usted como se realiza el pago de remuneraciones, pensiones y otros.					
9	Conoce usted a que se debe la omisión de presentación de la información contable.					
10	Conoce usted a que se debe la omisión de presentación de la información contable.					
11	La ejecución del SIAF-SP aligera la contabilización de las operaciones financieras.					
12	La implementación del SIAF-SP, optimiza y reduce tiempo en el registro de la etapa del devengado y girado.					

### VARIABLE N° 2 DESEMPEÑO LABORAL

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Recibe usted algún tipo de estímulos de acuerdo a su desempeño laboral.					
2	La Municipalidad Distrital de Mancos motiva la búsqueda de opciones para optimizar el trabajo en equipo.					
3	El grado de instrucción es conforme a lo determinado por los instrumentos de gestión (ROF – MOF).					
4	Se encuentran bien determinados los puestos laborales.					
5	Se generan alternativas de soluciones ante los problemas.					
6	El ambiente donde labora es el adecuado.					
7	Se logra cumplir con los objetivos institucionales.					
8	El personal emplea estrategias para una mejor atención.					
9	Su nivel de responsabilidad está de acuerdo a su capacidad profesional.					
10	Usted cumple con su programación diaria establecida.					
11	Consigue adaptarse a los cambios que se crean en su ambiente de trabajo.					