

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS



**SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA (SIAF – SP) Y
EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL CORONEL GREGORIO ALBARRACÍN
LANCHIPA, TACNA, 2023**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. Yanet Kely Fernández Mamani

ASESOR:

Dr. Ascencion Américo Flores Flores

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO CON MENCIÓN EN AUDITORIA

TACNA – PERÚ

2023

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo **Yanet Kely Fernandez Mamani**, en calidad de: Bachiller de la Escuela Profesional de **CS. CONTABLES Y FINANCIERAS** de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna, identificado con DNI **42328070** Soy autor de la tesis titulada: SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA (SIAF – SP) Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL CORONEL GREGORIO ALBARRACÍN LANCHIPA, TACNA, 2023, teniendo como asesor al **Dr. Ascencion Américo Flores Flores**

DECLARO BAJO JURAMENTO:

- Ser el único autor del texto entregado para obtener el **Título profesional de CONTADOR PÚBLICO CON MENCION EN AUDITORIA** y que tal texto no ha sido plagiado, ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
- Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual, como tal no atento contra derecho de terceros.
- Declaro, que la tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedor (a) de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente, asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones,

reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o trabajo de investigación.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Tacna, 28 de noviembre de 2023



Bach. Yanet Kely Fernandez Mamani

DNI: 42328070

AGRADECIMIENTO

Gracias por toda su ayuda, A mis padres Lucio y Marcelina por ser mi pilar fundamental y haberme apoyado incondicionalmente, pese a las adversidades e inconvenientes que se presentaron.

Y agradecer en especial a mi hermana Evelyn por su apoyo incondicional.

Finalmente quiero dedicar esta tesis a todas mis amigas, por apoyarme cuando más las necesito, por extender su mano en momentos difíciles, siempre las llevo en mi corazón.

DEDICATORIA

Primeramente, Esta tesis se la dedico principalmente a mi esposo Cristian y a mi hija Arely, por ser parte importante en el logro de mis metas profesionales. Por estar conmigo en aquellos momentos en que el estudio y el trabajo ocuparan mi tiempo y esfuerzo. Tu ayuda ha sido fundamental, has estado conmigo incluso en los momentos más turbulento.

Este proyecto no fue fácil, pero estuviste motivarme y ayudándome hasta donde tus alcances lo permitían.

Aunque hemos pasado momentos difíciles siempre ha estado brindándome tu apoyo, comprensión y sobre todo paciencia.

Gracias por siempre estar para mí, eres mi mejor amigo, compañero

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	x
ASBTRACT.....	xi
CAPÍTULO I	10
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	10
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	12
1.2.1. Delimitación temporal	12
1.2.2. Delimitación espacial.....	12
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	12
1.3.1. Problema principal.....	12
1.3.2. Problemas secundarios.....	12
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	13
1.5. OBJETIVOS.....	14
1.5.1. Objetivo general	14
1.5.2. Objetivos específicos	14
CAPÍTULO II.....	15
MARCO TEÓRICO.....	15
2.1. ANTECEDENTES.....	15
2.1.1. Nacional	15
2.1.2. Local	17
2.2. BASES TEÓRICAS.....	18
2.2.1. SIAF.....	19
2.2.2. Desempeño laboral.....	22
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	26
CAPÍTULO III.....	27
METODOLOGÍA.....	27
3.1. HIPÓTESIS.....	27
3.1.1. Hipótesis general.....	27

3.1.2. Hipótesis específicas	27
3.2. VARIABLE E INDICADORES	28
3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN	30
3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	30
3.5. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	30
3.6. ÁMBITO DE INVESTIGACIÓN.....	30
3.7. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO	31
3.8. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	31
3.9. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	32
3.10. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	32
CAPÍTULO IV.....	33
RESULTADOS.....	33
4.1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO	33
4.1.1. Escala de medida.....	33
4.1.2. Validación del instrumento	34
4.2. DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	34
4.3. RESULTADOS	35
4.4. PRUEBA ESTADÍSTICA	43
4.4.1. Prueba de normalidad	43
4.4.2. Análisis de Alfa de Cronbach	44
4.5. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS	46
CONCLUSIONES	50
RECOMENDACIONES.....	51
4. REFERENCIAS	52
5. APÉNDICE	55
Matriz de consistencia.....	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 SIAF.....	28
Tabla 2 Desempeño laboral	29
Tabla 3 Cantidad de trabajadores.....	31
Tabla 4 Escala de Likert	33
Tabla 5 Escala de Alfa de Cronbach.....	34
Tabla 6 Prueba de normalidad	43
Tabla 7 Alfa de Cronbach del SIAF	44
Tabla 8 Alfa de Cronbach de las dimensiones del SIAF	44
Tabla 9 Alfa de Cronbach del desempeño laboral	45
Tabla 10 Alfa de Cronbach de las dimensiones del desempeño laboral.....	45
Tabla 11 Correlación de Rho Spearman del SIAF y el desempeño laboral.....	46
Tabla 12 Correlación de Rho Spearman del módulo de procesos presupuestarios y el desempeño laboral	47
Tabla 13 Correlación de Rho Spearman del módulo de tesorería y desempeño laboral	48
Tabla 14 Correlación de Rho Spearman del módulo de contabilidad y desempeño laboral	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Análisis de la variable SIAF	35
Figura 2 Análisis de la dimensión módulo de procesos presupuestarios	36
Figura 3 Análisis de la dimensión módulo de tesorería	37
Figura 4 Análisis de la dimensión módulo de contabilidad	38
Figura 5 Análisis de la variable desempeño laboral.....	39
Figura 6 Análisis de la dimensión productividad.....	40
Figura 7 Análisis de la dimensión eficacia laboral	41
Figura 8 Análisis de la dimensión eficiencia laboral	42

RESUMEN

La presente investigación denominada “ Sistema integrado de administración financiera SIAF – SP y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de la ciudad de Tacna, 2023”. Cuyo objetivo fue determinar la relación del sistema integrado de administración financiera con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de la ciudad de Tacna, 2023. Respecto a sus metodología la investigación de tipo básica, de nivel correlacional, con un diseño no experimental, compuesta por una muestra de 35 sujetos, a los cuales se les aplico cuestionarios en una escala de Likert para medir el SIAF y el desempeño laboral. Se logro evidenciar un P-valor de 0.000 siendo menor al 0.5% o 0.05 (0.01/2), dado que se trata de un test bilateral, al respecto se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula, aceptando la hipótesis del investigador, el cual refiere que el sistema integrado de administración financiera se relaciona significativamente con el desempeño laboral, cuyo grado de relación es del 59.5%.

Palabras claves: Desempeño laboral, productividad laboral, SIAF, módulo de contabilidad y módulo de tesorería.

ABSTRACT

The present investigation called “SIAF – SP integrated financial administration system and the work performance of the workers of the Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa district municipality of the city of Tacna, 2023”. The objective of which was to determine the relationship of the integrated financial administration system with the work performance of the workers of the Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa district municipality of the city of Tacna, 2023. Regarding its methodology, the basic type of research, at a correlational level, with a non-experimental design, composed of a sample of 35 subjects, to whom questionnaires were applied on a Likert scale to measure SIAF and job performance. A P-value of 0.000 was evident, being less than 0.5% or 0.05 (0.01/2), given that it is a bilateral test, in this regard the decision is made to reject the null hypothesis, accepting the researcher's hypothesis, the which states that the integrated financial management system is significantly related to job performance, whose degree of relationship is 59.5%.

Keywords: Work performance, work productivity, SIAF, accounting module and treasury module.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El sistema integrado de administración financiera es una herramienta para la administración pública que ayuda a lograr una gestión eficaz de los recursos, Abogando por la apertura y facilitando la disponibilidad de la información. El SIAF, sirve para documentar y consolidar la información relativa al conjunto de ingresos y gastos gubernamentales. Esta herramienta permite a las instituciones públicas realizar un seguimiento de información como la fecha, la idea, la ubicación, la persona que realizó el pago, el destinatario del pago, la actividad o proyecto asociado y la fuente de financiación.

La implementación del SIAF se volvió obligatoria a partir del año 2008 para todos los gobiernos locales. El SIAF es una herramienta de acceso virtual que sistematiza y consolida la información pública en una única base de datos. El acceso o consulta externa de esta información se realiza mediante el portal de transparencia económica del MEF. Cada región cuenta con residentes SIAF, personal del MEF encargado de brindar asesoría y apoyo a las municipalidades y gobiernos regionales durante su operación (Chicoma, 2018).

El tema del desempeño es muy importante para las organizaciones, especialmente aquellas de carácter público que deben alcanzar metas institucionales y cumplir objetivos propuestos por el Estado. Sin embargo, muchas autoridades prestan poca atención a este tema porque los empleados a menudo llevan a cabo sus funciones por conveniencia personal y no de acuerdo con las competencias descritas en las descripciones de puestos.

A medida que una organización avanza, crece y se desarrolla, es capaz de responder a las condiciones y necesidades de la sociedad; sin embargo, al hacerlo, se crean carencias que repercuten en el desarrollo social. Por ello, es importante tener presente que el cumplimiento de los deberes laborales es un pilar fundamental en el crecimiento de toda organización. Los criterios para seleccionar y evaluar a los empleados deben cumplirse para garantizar que los trabajadores se desempeñen bien en el trabajo, pero estos criterios con frecuencia se ven oscurecidos por factores municipales internos como, por ejemplo, un presupuesto limitado, la precariedad laboral de los trabajadores y la falta de capacitación. (Marín & Delgado, 2020).

La presente investigación indagó sobre la comprensión del SIAF y su repercusión en el rendimiento laboral del personal administrativo en el contexto de una universidad. El objetivo de este estudio era determinar la correlación entre las características relacionadas con los sistemas integrados de gestión financiera y el rendimiento laboral del personal administrativo. (Crosby, 2017).

En otro estudio realizado a escala nacional, el objetivo era evaluar la competencia en el uso del sistema SIAF y examinar la influencia del rendimiento laboral en la capacidad de toma de decisiones del personal del DRA. La investigación realizada en Loreto reveló una notable asociación entre la competencia en la utilización del SIAF y la eficacia en la toma de decisiones de las personas empleadas en el proyecto DRA - L en el año 2020. (Orbe & Tamani, 2022).

El objetivo de esta investigación es examinar la relación entre los módulos del SIAF y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, ubicada en la ciudad de Tacna. La importancia de esta investigación radica en que examina la eficiencia de la implementación del SIAF.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Delimitación temporal

La presente investigación se realizará durante los meses de marzo, abril, mayo y junio del presente año.

1.2.2. Delimitación espacial

Este estudio toma como referencia a la Municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de la ciudad de Tacna.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. Problema principal

¿Cómo se relaciona el sistema integrado de administración financiera con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de la ciudad de Tacna, 2023?

1.3.2. Problemas secundarios

2. ¿Cómo se relaciona el módulo de procesos presupuestarios con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de la ciudad de Tacna, 2023?
3. ¿Cómo se relaciona el módulo de tesorería con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de la ciudad de Tacna, 2023?

4. ¿Cómo se relaciona el módulo de contabilidad con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de la ciudad de Tacna, 2023?

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre los diversos componentes del sistema de gestión financiera y el desempeño laboral integral del personal del MDCGAL

El presente estudio es de suma importancia para el individuo porque demostrará el nivel de importancia que la empresa tiene sobre la capacidad de los trabajadores para realizar su trabajo en los marcos que desarrollan a través del SIAF.

Asimismo, Ñaupas, et al (2014), El concepto de justificación se refiere a la noción de que el acto de justificar implica establecer la hipótesis sobre la que se realiza el estudio, es decir, explicar las razones que subyacen a la investigación. Se mencionan los siguientes al definir estos conocimientos con componentes teóricos, metodológicos y sociales:

Justificación Teórica: La data recopilada se utilizarán como base fundamental para la formulación de un marco o modelo teórico, además de realizar un análisis crítico de las conclusiones de investigaciones anteriores. Este estudio funcionará como marco fundacional.

Justificación Metodológica: Las técnicas empleadas en este estudio pueden ser útiles en otras investigaciones relacionadas con el tema que nos ocupa.

Justificación Social: Los resultados permitirán que los investigadores involucrados en este campo obtengan información sobre el SIAF y el desempeño de los empleados del MDCGAL.

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación del sistema integrado de administración financiera con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de la ciudad de Tacna, 2023

1.5.2. Objetivos específicos

2. Determinar la relación del módulo de procesos presupuestarios con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de la ciudad de Tacna, 2023.
3. Determinar la relación del módulo de tesorería con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de la ciudad de Tacna, 2023.
4. Determinar la relación del módulo de contabilidad con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de la ciudad de Tacna, 2023.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Nacional

Cachi (2021), en su investigación *“El sistema integrado de administración financiera (SIAF) y la integración contable en la Municipalidad Provincial de Hualgayoc, periodo 2017”*. El objetivo de nuestro estudio era investigar la relación entre el SIAF y la integración integrable del MPH. La investigación utilizó una metodología descriptivo-correlacional, mediante la cual se administraron cuestionarios a una muestra de 14 personas empleadas para la recogida de datos. Los investigadores pudieron establecer una correlación directa entre el SIAF y el Contable de Integridad del Ayuntamiento utilizando las sólidas capacidades de gestión de la información del sistema. La ejecución presupuestaria llevada a cabo por cada unidad ejecutiva y la contabilidad de las distintas actividades financieras parecen mostrar signos de mejora.

Yataco y Espíritu (2021), en su investigación *“SIAF - RP en la ejecución de gastos de la municipalidad de la Victoria – 2020”*. Su objetivo era determinar cómo el SIAF afectó los gastos del Municipio de Victoria en 2020. A nivel descriptivo, la investigación no experimental utilizó una técnica deductiva e incluyó una muestra de 30 administrativos a los que se administraron cuestionarios. En consecuencia, los resultados de la encuesta indican que una mayoría significativa (77%) del personal administrativo no estaba familiarizado con el sistema de seguimiento de costes. Del mismo modo, el 73% de los participantes expresó su preocupación por la falta de documentación clara y concisa sobre las órdenes de compra, las órdenes de servicio y otros procedimientos asociados. Además,

una mayoría significativa de los encuestados, a saber, el 67%, expresó su insatisfacción con la puntualidad de la información facilitada por las regiones pertinentes para finalizar las cuentas financieras. Esta falta de puntualidad ha provocado retrasos en todo el proceso.

Bautista (2022), en su investigación "*SIAF y calidad del gasto en una entidad pública del sector agricultura, Puerto Maldonado, 2022*". Este estudio buscó evaluar la evaluación entre la calidad del sistema integrado de gestión financiera y la eficacia del gasto público. El estudio se basó en un diseño transversal, que combinó un diseño no experimental básico con un análisis correlacional a nivel de examen. El estudio contó con la muestra de 102 empleados, a quienes se les proporcionaron cuestionarios para evaluar sus peculiaridades. El estudio demostró con éxito que existe una relación compensatoria positiva y significativa entre las variables. Esto llevó a demostrar una compensación directa y significativa entre la variable SIAF y la calidad del gasto público. La existencia de esta compensación está respaldada por el valor calculado de p (0,000) y el coeficiente $\rho = 0,763$.

Orbe y Tamani (2022), en su investigación "*Conocimiento del uso del SIAF y el desempeño laboral en la toma de decisiones de los trabajadores de la DRA - Loreto, periodo 2020*". El objetivo principal de este estudio fue investigar posibles relaciones entre la autonomía de los trabajadores para tomar decisiones en el trabajo y su dominio del sistema SIAF. En una muestra de 41 trabajadores, se empleó una técnica cuantitativa con un diseño descriptivo-correlacional mediante cuestionarios. En 2020 se descubrió una solución de compensación única para DRA-L mediante el uso de un sistema de gestión financiera integrado y la participación activa de los empleados en el proceso de toma de decisiones.

Chávez (2022), en su investigación “El desempeño laboral y el sistema integrado de gestión financiera en la red de salud de coronel Portillo, 2022”. Investigar la posible relación entre el desempeño de los empleados y el sistema de gestión financiera interna utilizado dentro de la Red de Salud Coronel Portillo fue el objetivo principal de este proyecto de investigación. Se administró un conjunto de preguntas a 136 participantes del estudio, quienes fueron objeto de una metodología descriptiva correlacional. Un minucioso análisis reveló una fuerte correlación entre la productividad de sus empleados y el Sistema de Administración Integrada Financiera (SIAF) de la red de salud Coronel Portillo. Se también constató que hay una gran compensación entre el desempeño de los trabajadores y el SIAF.

2.1.2. Local

Cuadros (2018), en su investigación “La calidad de la información financiera y presupuestal en las sociedades de beneficencias públicas del Perú a través del SIAF, año 2016”. El objetivo principal de este estudio era evaluar la exactitud y fiabilidad de los datos y proyecciones financieros elaborados por el sistema integrado de gestión financiera. El estudio se realizó a un nivel descriptivo fundamental, utilizando una muestra de 20 empresas. Los resultados indican que el SIAF-SP tiene un impacto significativo en los datos financieros y presupuestarios a nivel nacional. Además, la mayoría de las Sociedades de Beneficencia Pública se enfrentan en la actualidad a la necesidad urgente de modernizar este sistema y ofrecer formación continua a su personal.

Mandamientos (2019), en su investigación “*Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Candarave, 2019*”. Examinar la evaluación entre el rendimiento laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Candarave en 2019 y la implementación de la gestión por competencias fue el principal objetivo de este estudio. Cuarenta y dos personas participaron totalmente en el

estudio, que empleó un diseño de investigación descriptivo y enfocó un enfoque correlacional transversal para analizar los datos. Los participantes respondieron cuestionarios para evaluar y cuantificar los factores objetivo del estudio. Los hallazgos del estudio implican que se rechaza la hipótesis nula (H_0), como lo muestran los resultados de la prueba R cuadrado para el coeficiente de correlación de Pearson, que tienen un valor de $p = 0,000$ y caen por debajo del umbral de significancia predeterminado de $0,05$. Así, con un nivel de confianza del 95% , se puede deducir que existe una relación estadísticamente significativa y positiva entre el desempeño de los empleados del Municipio Provincial de Candarave en 2019 y su gestión basada en competencias. En el presente análisis, se observa que el valor de la clasificación exhibe un valor de $0,961$, lo que sugiere un grado significativo de fortaleza en la conexión considerada.

Quenta (2022), en su investigación *“El burnout y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad distrital de la Yarada los Palos del departamento de Tacna en el periodo 2021”*. El objetivo de este estudio fue investigar la correlación entre el agotamiento laboral y el rendimiento en el trabajo entre los empleados del Municipio de La Yarada Distrito Los Palos. El estudio utilizó un enfoque de investigación correlacional, con un tamaño muestral de 60 participantes a los que se proporcionaron cuestionarios. Sin embargo, no incluyó un diseño experimental. El estudio investiga la presencia de una correlación estadísticamente significativa entre el rendimiento de los empleados y la aparición del agotamiento.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. SIAF

2.2.1.1. Definición

“Es un programa de registro y seguimiento de transacciones financieras. Es un requisito que se utiliza en todas las organizaciones públicas. Sobre todo , en las áreas de gestión de recursos públicos” (Hegel, 2021).

El sistema en cuestión está diseñado principalmente con fines de ejecución, en contraposición a ser un sistema de presupuestación o asignación, que representa un sistema distinto con funcionalidades separadas. Cuando se respeta estrictamente el marco presupuestario presunto y los cuadros que lo acompañan, se transforma en un sistema centrado principalmente en la ejecución, en lugar de funcionar como un sistema de presupuestación o asignación, lo que lo distingue como un sistema distinto.” (MEF, 2021).

2.2.1.2. Uso y finalidad del SIAF

Según el Decreto Legislativo núm. 1436 del artículo 23, el SIAF Se considera obligatorio que las organizaciones del sector público dispongan de un sistema informático, de acuerdo con las directrices establecidas por el órgano de gobierno responsable de la explotación de dicho sistema. El tema de debate se refiere al ámbito de la gestión financiera en el sector público.

Su objetivo es asegurar que la información administrativa se integre a todos los procesos y procedimientos de la Administración Financiera del Sector Público a través del

SIAF-RP. El SIAF-RP es el ministerio de Economía y Finanzas. El desarrollo e implementación de medidas normativas dentro del SIAF-RP, sujetas a criterios de uniformidad e interoperabilidad.

El SIAF RP es un sistema de información que incorpora a sus procesos de registro las normas legislativas vigentes de los sistemas administrativos de gestión pública. En los apartados siguientes se describen dichos sistemas y las correspondientes entidades organizativas responsables de su administración:

1. El Sistema Nacional de Presupuesto Público. (Oficina de Presupuesto)
2. El Sistema Nacional de Tesorería. (Oficina de Tesorería)
3. El Sistema Nacional de Endeudamiento Público. (Oficina de Presupuesto)
4. El Sistema Nacional de Contabilidad. (Oficina de Contabilidad)
5. El Sistema Nacional de Abastecimiento. (Oficina de Logística)
6. El Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones.(Oficina de Proyectos de inversión)
7. La Gestión Fiscal de los Recursos Humanos. (Oficina de Recursos Humanos).

En consecuencia, el proceso de selección de personal para las funciones administrativas dentro de CAS requiere personas que posean una certificación previa en la administración del SIAF (Sistema de Información Administrativa, Financiera y de Control) en organizaciones públicas. Esto se debe al hecho de que estos expertos poseen la formación necesaria para registrar con precisión las actividades en el sistema SIAF, y también poseen un amplio conocimiento de la normativa legal pertinente. (R&C Consulting, 2019).

2.2.1.3. Importancia del SIAF

La importancia de este registro radica en que documenta los pagos y cobros de la institución. Por lo tanto, ofrece información esencial y recursos de gestión vitales para los procesos de supervisión y toma de decisiones. Es esencial que las personas se dediquen a varios ámbitos como la administración, la presupuestación, la logística, el cumplimiento, la tesorería y otros componentes que constituyen el ámbito del presupuesto y las finanzas. El procedimiento de gestión incluye la recepción de facturas y el posterior pago a los proveedores. (R&C Consulting, 2019).

2.2.1.4. Dimensiones

Se plantean tres módulos importantes para medir el sistema integrado de administración financiera de la MDCGAL;

1. Módulo de procesos presupuestarios

Los manuales proporcionados describen los procedimientos de registro de los PMP. Los métodos mencionados permiten a las unidades ejecutoras introducir modificaciones en los créditos presupuestarios, incluidos los créditos suplementarios y las transferencias de contribuciones, tanto a nivel institucional como de programación funcional. Esto implica modificar asignaciones y revocar fondos, así como integrar nuevas metas fiscales. Los Pliegos también tendrán autorización para recabar esta información con el fin de presentarla a la Dirección General de Presupuestos Públicos. (MEF, 2021).

2. Módulo de tesorería

Permite la gestión eficaz de todos los flujos financieros dentro de una organización, incluida la gestión de efectivo, la gestión de créditos, la planificación de tesorería y las operaciones bancarias. (MEF, 2021).

3. Módulo de contabilidad

Los manuales que aquí se presentan ofrecen una orientación completa sobre el ciclo de presentación de informes, que abarca períodos mensuales, trimestrales, semestrales y anuales. Su propósito es facilitar a los gobiernos nacionales, regionales y locales la obtención de datos financieros y complementarios que les permitan cumplir con la obligación de presentar y transmitir dicha información a la Dirección General de Contabilidad Pública (DGCP). Este proceso es fundamental para la elaboración de la Cuenta General de la República. (MEF, 2021).

2.2.2. Desempeño laboral

2.2.2.1. Definición

" La evaluación de la calidad y eficacia de las tareas individuales de los empleados es un aspecto esencial de la gestión organizativa". (Jaime, 2022).

El procedimiento evalúa la aptitud, competencia, habilidad y eficacia del empleado en el desempeño de las responsabilidades que le han sido asignadas en un plazo determinado dentro de un contexto organizativo. (Clavijo, 2022).

2.2.2.2. Importancia

Una evaluación de desempeño no solo identifica la contribución que cada empleado hace a la empresa, sino que también ayuda a identificar los errores que tienen un impacto en la productividad de cada departamento.

Esta evaluación permite conocer mejor la capacidad de liderazgo mostrada por los jefes de departamento, el grado de colaboración entre los miembros del equipo, los casos de deficiencias en los procesos internos, las posibles áreas de desarrollo y los comentarios importantes.

De igual forma, es un complemento a la gestión del capital humano, ya que permite identificar a las personas que cuentan con habilidades en cada área, que no cumplen con los requisitos para su cargo y que pueden ser promovidas o degradadas.

Además, es beneficioso que los empleados sepan lo que están haciendo bien y lo que pueden mejorar, al mismo tiempo que escuchan las razones de su nivel de productividad (Clavijo, 2022).

2.2.2.3. Aspectos del desempeño laboral

Jaime (2022), Esto significa que se aconseja tener en cuenta factores relacionados con la ejecución de las tareas de un colaborador y aquellos relacionados con su relación con el equipo, tales como:

1. **Conocimiento.** "Nivel de dominio de las tareas realizadas, ya sea adquirido mediante formación especializada o experiencia laboral."
 2. **Calidad.** " El procedimiento evalúa la aptitud, competencia, habilidad y eficacia del empleado en la ejecución de las responsabilidades que le han sido asignadas en un plazo determinado dentro de un contexto organizativo".
 3. **Productividad.** " La capacidad de alcanzar con éxito objetivos predeterminados y cumplirlos en el plazo asignado".
 4. **Eficiencia.** "Actualmente, la integración de productividad y calidad se considera la capacidad de obtener el resultado deseado con pocos recursos o en el plazo más breve".
- ✓ Además de los elementos mencionados, que podrían considerarse fácilmente controlables, es importante evaluar variables adicionales relativas a las disposiciones afectivas y conductuales de un individuo en el entorno profesional, entre las que se incluyen:
- ✓ Actitud y esfuerzo

- ✓ Aspiraciones y ambiciones
- ✓ Estabilidad mental y emocional
- ✓ Relación con el resto del equipo
- ✓ Coordinación y trabajo en equipo
- ✓ Capacidades analíticas y de síntesis

2.2.2.4. Comparación de los distintos métodos de evaluación del desempeño

Alles (2008) citado por, Espinoza (2017), refiere que existen ventajas y desventajas en la evaluación del desempeño.

1. Métodos de características:

Ventajas:

- ✓ De fácil y rápido diseño.
- ✓ Menor costo.
- ✓ Fácil de usar.

Desventajas:

- ✓ No son útiles para dar retroalimentación.
- ✓ El margen de error es mayor.

2. Métodos de comportamiento:

Ventajas:

- ✓ Definición de estándares de desempeño aceptados por jefes y subordinados.
- ✓ Son muy útiles para la retroalimentación.

Desventajas:

- ✓ Mayor tiempo.
- ✓ Mayor costo.

3. Métodos de resultados:

Ventajas:

- ✓ Evitan la subjetividad.
- ✓ Relacionan el desempeño de las personas con la empresa.
- ✓ Fomentan los objetivos compartidos.

Desventajas:

- ✓ Requiere tiempo para su desarrollo.
- ✓ Enfoque de corto plazo en los trabajadores.

2.2.2.5. Dimensiones

El rendimiento laboral del personal de MDCGAL puede medirse utilizando las tres dimensiones que se han presentado:

1. Productividad laboral

“La eficiencia se evalúa cuantitativamente como una métrica del rendimiento laboral. La métrica evalúa la eficiencia de un individuo, un dispositivo o un mecanismo en la transformación de insumos en productos valiosos.” (Coll, 2022).

2. Eficacia laboral

“Se refiere a la consecución de objetivos o, más exactamente, a la ejecución de actividades que facilitan la realización de las metas fijadas.” (Quispe, 2017).

3. Eficiencia laboral

“La consecución eficiente de objetivos se refiere al proceso de lograr objetivos utilizando pocos recursos. El objetivo principal es lograr resultados óptimos reduciendo al mínimo la asignación de recursos.” (Quispe, 2017).

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

A. Desempeño laboral

"Es un componente crucial de la gestión organizacional, que implica evaluar el calibre y la eficacia con la que se llevan a cabo las actividades propias de los asociados".
(Jaime, 2022).

B. Productividad laboral

"El concepto considerado se refiere a la cuantificación de la eficacia operativa. La métrica cuantifica la eficacia de un individuo, aparato o dispositivo a la hora de transformar entradas en salidas valiosas." (Coll, 2022).

C. SIAF

Es un sistema de ejecución más que un sistema presupuestario o de asignación, que es un sistema diferente. Si se utiliza el marco presupuestario presuntivo y sus cuadros como directrices estrictas (MEF, 2021).

D. Módulo de contabilidad

La información completa sobre los procesos de Cierre Contable mensual, trimestral, semestral y anual se puede encontrar en los manuales resumidos. Estos procedimientos permiten a las entidades de los Gobiernos Nacional, Regional y Local obtener los Estados Financieros, Presupuestos Preliminares e Información Adicional necesarios para cumplir con los requisitos de presentación y transmisión a la Dirección General de Responsabilidad Pública (DGCP). Para crear la Cuenta General de la República, es necesario cumplir con estos requisitos (MEF, 2021).

E. Módulo de tesorería

La administración eficaz de diversas transacciones financieras dentro de una empresa abarca una serie de actividades, como la gestión de pagos, la gestión de cobros, la previsión de tesorería y la gestión bancaria, entre otras. (MEF, 2021).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. HIPÓTESIS

3.1.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el sistema integrado de administración financiera con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de la ciudad de Tacna, 2023

3.1.2. Hipótesis específicas

1. Existe relación significativa entre el módulo de procesos presupuestario con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de la ciudad de Tacna, 2023
2. Existe relación significativa entre el módulo de tesorería con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de la ciudad de Tacna, 2023
3. Existe relación significativa entre el módulo de contabilidad con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de la ciudad de Tacna, 2023

3.2. VARIABLE E INDICADORES

Variable: SIAF

Tabla 1

SIAF

Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Es un sistema de ejecución más que un sistema presupuestario o de asignación, que es un sistema diferente. Si se respetara estrictamente el marco presupuestario presuntivo y sus cuadros (MEF, 2021).	Modulo de procesos presupuestarios	Formulación presupuestaria de recursos y gastos. Modificaciones presupuestarias. Programación de la ejecución presupuestaria. Evaluación presupuestaria. Libro banco. Pagos. Conciliación bancaria.	1,2,3,4,5,6,7,8	Ordinal
	Módulo de tesorería	Letras por cobra y pagar. Caja chica. Entrega a rendir y resumen de pago. Manejo de información integral. Ejecución presupuestaria.	9,10,11,12,13, 14,15,16,17,18	Ordinal
	Módulo de contabilidad	Financiamiento externo. Contabilización de operaciones financieras. Registro de operaciones.	19,20,21,22,23,24, 25,26,27	Ordinal

Variable: Desempeño laboral

Tabla 2

Desempeño laboral

Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
"Es un componente crucial de la gestión organizacional, que implica evaluar el calibre y la eficacia con la que se llevan a cabo las actividades propias de los asociados".(Jaime,2022).	Productividad laboral.	Satisfacción laboral. Capacitación. Nivel de producción del personal. Innovación en el desarrollo de trabajo. Cumplimiento de las metas del trabajador. Percepción del nivel de calidad de trabajo.	1,2,3, 4,5,6, 7,8,9	Ordinal
	Eficacia laboral.	Metas logradas. Cumplimiento de las tareas asignadas. Conocimientos dentro del puesto de trabajo. Responsabilidad del personal.	10.11. 12.13. 14.15. 16.17	Ordinal
	Eficiencia laboral.	Nivel de conocimiento técnico. Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo. Nivel de adaptabilidad del trabajador.	18,19, 20,21, 22,23, 24	Ordinal

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La importancia de la investigación radica en la búsqueda de la comprensión de la realidad o de los fenómenos naturales, con el objetivo de mejorar el progreso de la sociedad y abordar con mayor eficacia los problemas a los que se enfrenta la humanidad.” (Rodriguez, 2020).

3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El enfoque del estudio elegido es no experimental, por lo que excluye la manipulación o el control de variables. El objetivo principal es observar únicamente los sucesos en su estado natural en varios ámbitos. (Hernandez, 2010).

3.5. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación utilizado en este estudio es correlacional, con el único objetivo de determinar el grado de vinculación o asociación entre dos o más variables.” (Arias, 2012).

3.6. ÁMBITO DE INVESTIGACIÓN

Los cuestionarios se aplicarán a los trabajadores del área de tesorería, logística y contabilidad.

3.7. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

La población está compuesta por 35 trabajadores del área de tesorería, logística y contabilidad de la Municipalidad distrital coronel Gregorio Albarracín Lanchipa.

Tabla 3

Cantidad de trabajadores

Áreas	Cantidad
Tesorería	10
Logística	15
Contabilidad	10
Total	35

Al ser una población conocida, se trabajó de forma censal, es decir se trabajará con los 35 trabajadores de las áreas mencionadas.

3.8. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La metodología realizada en este estudio incluirá la utilización de una encuesta como instrumento primario de recogida de datos, concretamente en forma de cuestionario. La técnica de recogida de datos se aplicará mediante interacciones cara a cara.

3.9. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

El cuestionario que evalúa el SIAF y el desempeño laboral incluirá el juicio experto de tres profesionales. Además, se examinará la fiabilidad del alfa de Cronbach.

El instrumento de medición para evaluar el SIAF consiste en un conjunto de 27 preguntas dicotómicas, con una escala de respuesta de 1 que denota "sí" y 2 que representa "no".

El instrumento de medición del desempeño laboral consta de 24 preguntas dicotómicas, con opciones de respuesta codificadas en 1 para "sí" y 2 para "no".

3.10. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Utilizando el software estadístico IBM SPSS stats 25, se procesó el análisis de los datos para el estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

4.1.1. *Escala de medida*

Los instrumentos de recolección de datos se dieron en un escala de Likert del 1 al 5, con preguntas cerradas.

Tabla 4

Escala de Likert

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

4.1.2. Validación del instrumento

Explica la consistencia interna de los ítems de los instrumentos mediante el estadígrafo de Alfa de Cronbach.

Tabla 5

Escala de Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Consistencia interna
0.81 a 1	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

4.2. DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

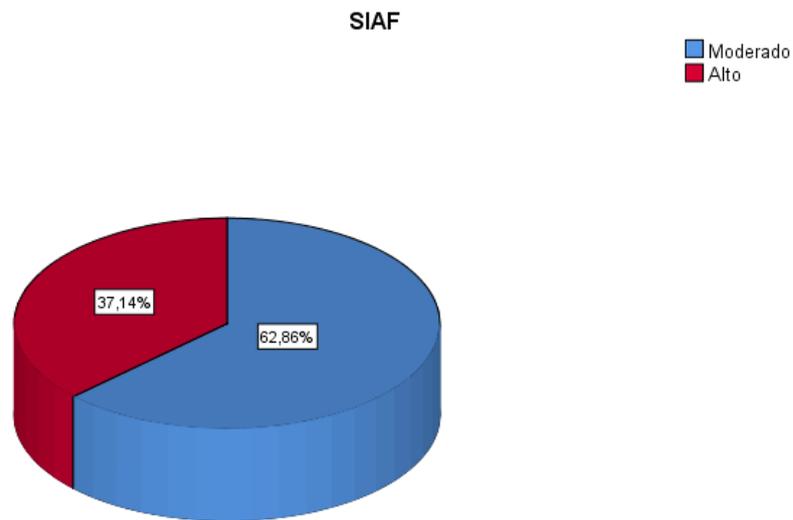
Las conclusiones del estudio se presentan utilizando datos cuantitativos obtenidos mediante diversas técnicas e instrumentos de investigación. Se realizan análisis descriptivos e inferenciales para examinar la relación entre las variables de interés. Los resultados se representan visualmente mediante gráficos, figuras y tablas estadísticas, de acuerdo con las hipótesis de trabajo establecidas.

4.3. RESULTADOS

Variable SIAF

Figura 1

Análisis de la variable SIAF

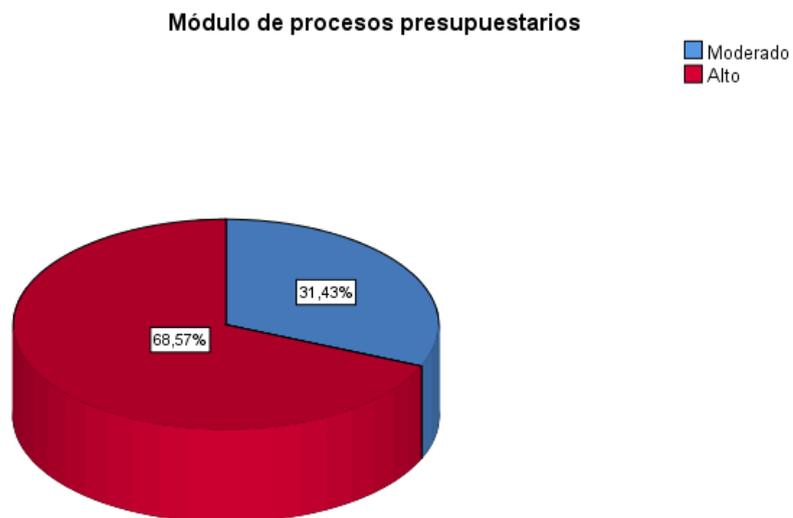


Nota. Datos obtenidos de los cuestionarios aplicados.

“El 62.86% de los encuestados consideran que el Sistema integrado de administración financiera (SIAF) se encuentra en un nivel moderado y el 37.14% consideran en un nivel alto”.

Figura 2

Análisis de la dimensión módulo de procesos presupuestarios

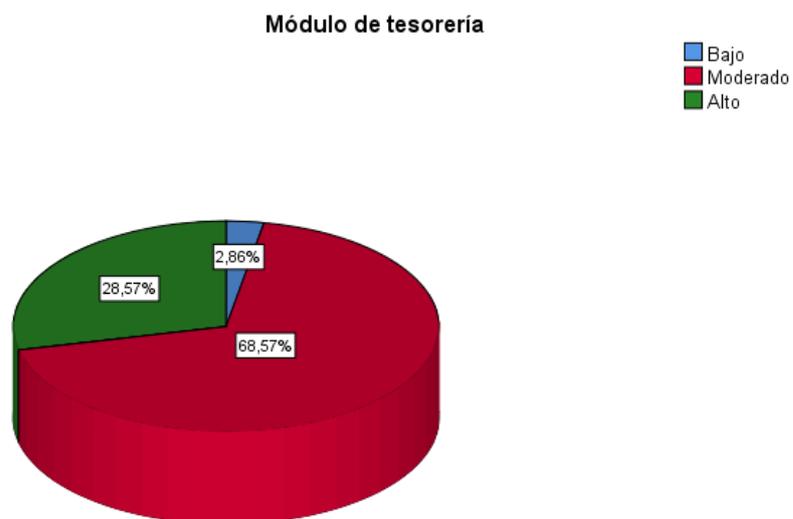


Nota. Datos obtenidos de los cuestionarios aplicados.

“El 68.57% de los encuestados consideran que el módulo de procesos presupuestarios se encuentra en un nivel alto y el 31.43% consideran que se encuentra en un nivel moderado”.

Figura 3

Análisis de la dimensión módulo de tesorería

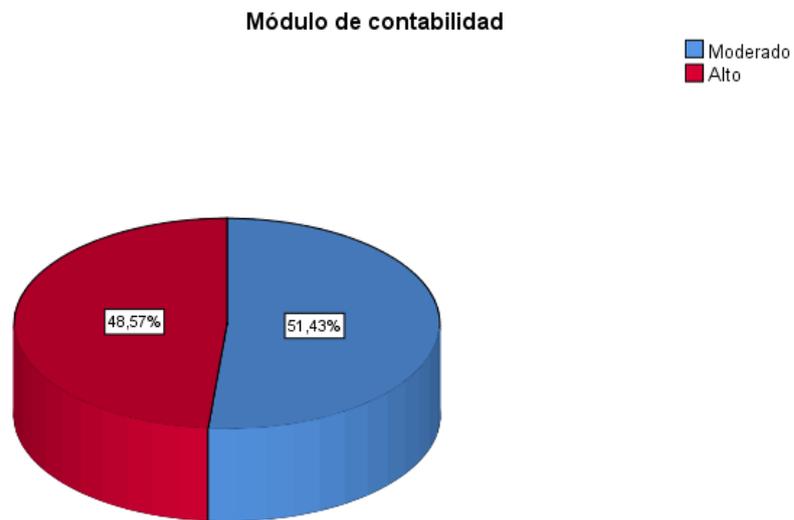


Nota. Datos obtenidos de los cuestionarios aplicados.

“El 68.57% de los encuestados consideran que el módulo de tesorería se encuentra en un nivel moderado, el 28.57% consideran que se encuentra en un nivel alto y el 2.86% consideran que se encuentra en un nivel bajo”.

Figura 4

Análisis de la dimensión módulo de contabilidad



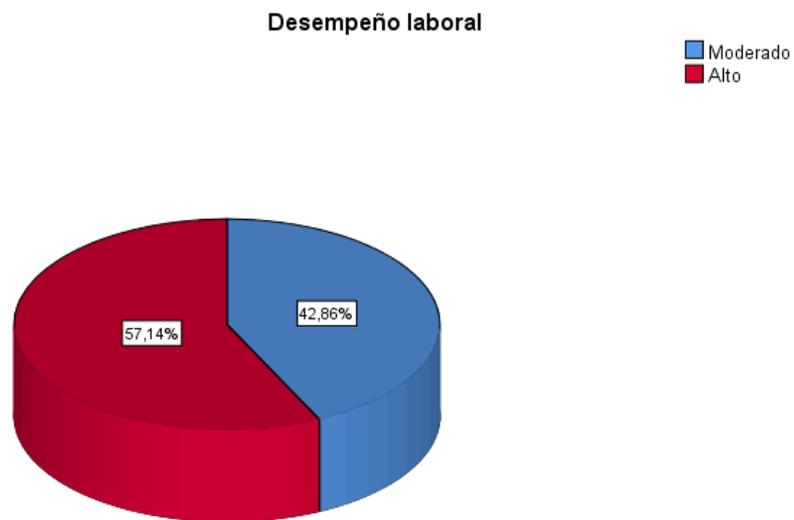
Nota. Datos obtenidos de los cuestionarios aplicados.

“El 51.43% de los encuestados consideran que el módulo de contabilidad se encuentra en un nivel moderado, el 48.57% consideran que se encuentra en un nivel alto”.

Variable desempeño laboral

Figura 5

Análisis de la variable desempeño laboral

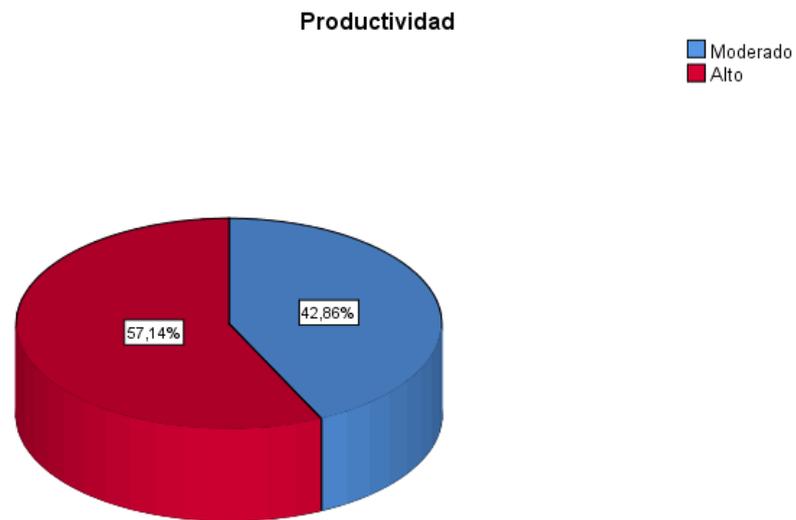


Nota. Datos obtenidos de los cuestionarios aplicados.

“El 57.14% consideran que el desempeño laboral se encuentra en un nivel alto, el 42.86% consideran que se encuentra en un nivel moderado”.

Figura 6

Análisis de la dimensión productividad

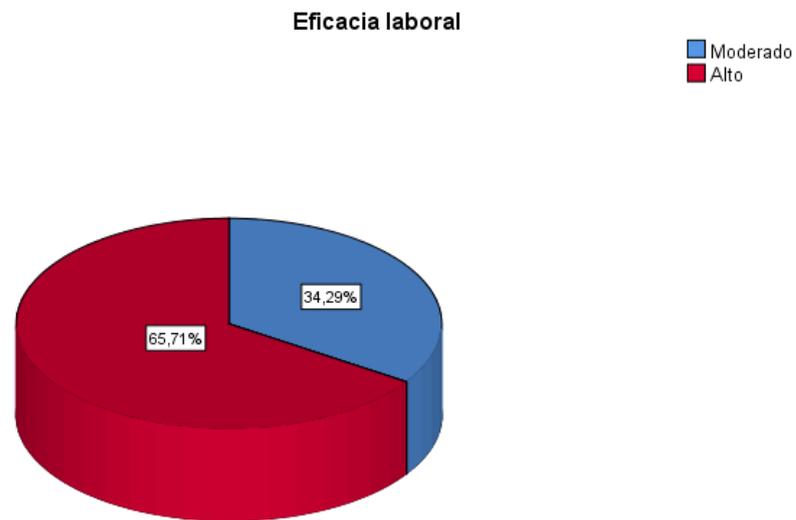


Nota. Datos obtenidos de los cuestionarios aplicados.

“El 57.14% de los encuestados consideran que la productividad se encuentra en un nivel alto y el 42.86% consideran que se encuentra en un nivel moderado”.

Figura 7

Análisis de la dimensión eficacia laboral

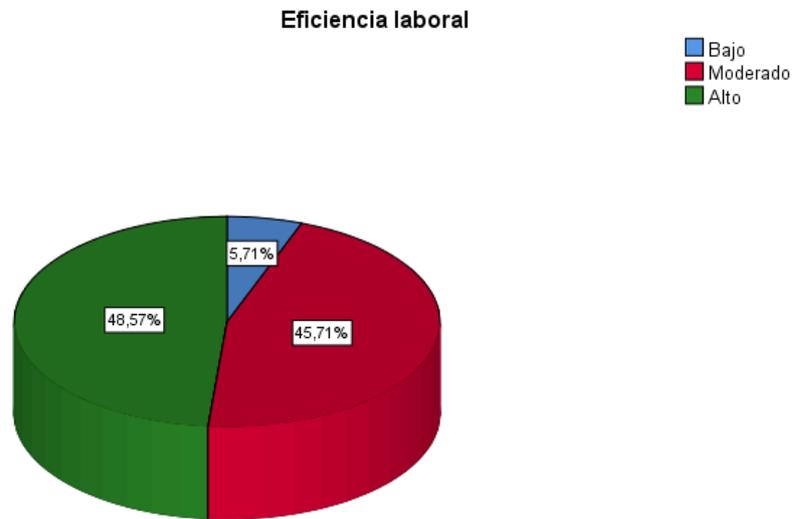


Nota. Datos obtenidos de los cuestionarios aplicados.

“El 65.71% de los encuestados consideran que la eficacia laboral se encuentra en un nivel alto y el 34.29% consideran que se encuentra en un nivel moderado”.

Figura 8

Análisis de la dimensión eficiencia laboral



Nota. Datos obtenidos de los cuestionarios aplicados.

“El 48.57% de los encuestados consideran que la eficiencia laboral se encuentra en un nivel alto, el 45.71% consideran que se encuentra en un nivel moderado y el 5.71% consideran que se encuentra en un nivel bajo”

4.4. PRUEBA ESTADÍSTICA

4.4.1. Prueba de normalidad

La prueba de normalidad se utiliza para determinar si los datos se ajustan a una distribución normal;

Ho: Sig. > 0.05: los datos se ajustan a una distribución normal.

Ha: Sig. < 0.05: los datos no se ajustan a una distribución normal.

Tabla 6

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SIAF	0.141	35	0.075	0.921	35	0.015
Desempeño laboral	0.141	35	0.077	0.935	35	0.039

a. Corrección de significación de Lilliefors

“La prueba de normalidad de Shapiro-Wilk permite rechazar la hipótesis nula y adoptar la hipótesis alternativa cuando el nivel de significación observado es inferior a 0,05. La hipótesis alternativa postula que los datos no se ajustan a una distribución normal”.

4.4.2. Análisis de Alfa de Cronbach

Confiabilidad de la variable SIAF

Tabla 7

Alfa de Cronbach del SIAF

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.905	27

“Se puede observar una Alfa de Cronbach de 0.905 considerando una consistencia alta en los ítems del cuestionario del sistema integrado de administración financiera”.

Tabla 8 *Alfa de Cronbach de las dimensiones del SIAF*

Alfa de Cronbach de las dimensiones del SIAF

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Módulo de procesos presupuestarios	0.816	8
Módulo de tesorería	0.877	10
Módulo de contabilidad	0.906	9

“El examen del coeficiente Alfa de Cronbach revela un valor superior a 0,800, lo que indica un notable nivel de coherencia en los aspectos del cuestionario relativos al sistema integrado de gestión financiera”.

Confiabilidad de la variable desempeño laboral

Tabla 9

Alfa de Cronbach del desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.943	24

“Se puede observar una Alfa de Cronbach de 0.943 considerando una consistencia alta en los ítems del cuestionario del desempeño laboral”.

Tabla 10

Alfa de Cronbach de las dimensiones del desempeño laboral

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Productividad	0.886	9
Eficacia laboral	0.853	8
Eficiencia laboral	0.772	7

“Se puede observar una Alfa de Cronbach superior a 0.750 considerando una consistencia alta en las dimensiones del cuestionario del desempeño laboral”.

4.5. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre el sistema integrado de administración financiera con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de la ciudad de Tacna, 2023

H_a: Existe relación significativa entre el sistema integrado de administración financiera con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de la ciudad de Tacna, 2023

Tabla 11

Correlación de Rho Spearman del SIAF y el desempeño laboral

Rho de Spearman	SIAF	Coeficiente de correlación	1.000	Desempeño laboral	,595**
		Sig. (bilateral)			0.000
		N	35		35
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,595**	SIAF	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000		
		N	35		35

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

El coeficiente de correlación Rho de Spearman arrojó un valor P de 0,000, lo que indica una significación estadística a un nivel inferior al 0,5% o 0,05 (0,01/2) para una prueba de dos colas. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis del investigador, que postula una relación significativa entre el SIAF y el rendimiento laboral. La fuerza de esta relación se estima en un 59,5%.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre el módulo de procesos presupuestario con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de la ciudad de Tacna, 2023

Ha: Existe relación significativa entre el módulo de procesos presupuestario con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de la ciudad de Tacna, 2023

Tabla 12

Correlación de Rho Spearman del módulo de procesos presupuestarios y el desempeño laboral

Rho de Spearman	Módulo de procesos presupuestarios	Coeficiente de correlación	Módulo de procesos presupuestarios	Desempeño laboral
		Sig. (bilateral)	1.000	,973**
		N	35	35
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,973**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	35	35

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

El coeficiente de correlación Rho de Spearman arrojó un valor P de 0,000, lo que indica una significación estadística a un nivel de significación de 0,05 (0,01/2) para una prueba de dos colas. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis alternativa, que postula una relación significativa entre el módulo de proceso presupuestario y el rendimiento laboral. La fuerza de esta relación se estima en un 97,3%.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre la publicidad online y la decisión de compra de los clientes de Topitop de la ciudad de Tacna, 2023

Ha: Existe relación significativa entre la publicidad online y la decisión de compra de los clientes de Topitop de la ciudad de Tacna, 2023

Tabla 13

Correlación de Rho Spearman del módulo de tesorería y desempeño laboral

Rho de Spearman	Módulo de tesorería	Coefficiente de correlación	Módulo de tesorería	Desempeño laboral
		Sig. (bilateral)	1.000	,552**
		N	35	35
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,552**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	35	35

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

El coeficiente de correlación Rho de Spearman revela un valor P de 0,001, lo que indica una significación estadística a un nivel inferior al 0,5% o 0,05 (0,01/2) para una prueba bilateral. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador. Esta hipótesis sugiere una relación significativa entre el módulo de tesorería y el rendimiento laboral, con un coeficiente de correlación del 55,2%.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre el módulo de contabilidad con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de la ciudad de Tacna, 2023

Ha: Existe relación significativa entre el módulo de contabilidad con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de la ciudad de Tacna, 2023

Tabla 14

Correlación de Rho Spearman del módulo de contabilidad y desempeño laboral

Rho de Spearman	Módulo de contabilidad	Coeficiente de correlación	Módulo de contabilidad	Desempeño laboral
		Sig. (bilateral)	1.000	,655**
		N	35	35
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,655**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	35	35

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

El coeficiente de correlación Rho de Spearman arrojó un valor P de 0,000, lo que indica una significación estadística a un nivel de significación de 0,05 (0,01/2) para una prueba bilateral. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis del investigador, que postula una relación significativa entre el módulo de contabilidad y el rendimiento laboral. La fuerza de esta relación se estima en un 65,5%.

CONCLUSIONES

PRIMERA: El análisis estadístico reveló una correlación significativa del 97,3% entre el módulo de procesos presupuestarios y el rendimiento laboral. Este resultado sugiere que un mayor nivel de atención dedicado al módulo de procesos presupuestarios está asociado a un mayor rendimiento laboral.

SEGUNDA: El análisis estadístico reveló una correlación significativa del 55,2% entre el módulo de tesorería y el rendimiento laboral, lo que indica que cuando aumenta el módulo de tesorería, el rendimiento laboral tiende a aumentar también.

TERCERA: El análisis estadístico examinó la correlación entre el módulo de contabilidad y el rendimiento laboral, revelando una asociación significativa del 65,5%. Este resultado sugiere que un mayor interés por el módulo de contabilidad está positivamente relacionado con niveles más altos de rendimiento laboral.

CUARTA: El análisis estadístico reveló una correlación significativa del 59,5% entre el sistema integrado de gestión financiera (SIGF) y el rendimiento laboral. Este resultado sugiere que existe una relación positiva entre el grado de utilización del SIAF y el nivel de rendimiento laboral, lo que indica que una mayor utilización del SGHC está asociada a un mejor rendimiento laboral.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda realizar capacitaciones constantes sobre el uso del módulo de procesos presupuestario avalados por el MEF, para un buen uso en la programación de compromisos anuales y así poder aumentar el desempeño laboral. El área de capacitación y desarrollo será fundamental en este proceso de aprendizaje.

SEGUNDA: Es aconsejable realizar sesiones de formación periódicas sobre el uso del módulo de tesorería avalados por el MEF, ya que facilita la gestión eficaz de todas las transacciones financieras dentro de una organización. El área de capacitación y desarrollo será fundamental en este proceso de aprendizaje.

TERCERA: Es aconsejable impartir sesiones de formación para el uso del módulo de contabilidad avalados por el MEF, ya que permite al sistema establecer el plan contable, los periodos contables, las series, los presupuestos y otras funcionalidades relacionadas. Se espera que esta intervención aumente la seguridad de los trabajadores en sus funciones asignadas y, por tanto, mejore su rendimiento general en el trabajo. El área de capacitación y desarrollo será fundamental en este proceso de aprendizaje.

CUARTA: Es aconsejable que la institución ofrezca un programa de formación obligatorio para los empleados, asegurándose de que reciben una instrucción completa y continua sobre el sistema integrado de gestión financiera. Esta medida es crucial para mejorar su rendimiento en el trabajo y aumentar la productividad laboral.

4. REFERENCIAS

- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica, 6ta edición. Episteme, C.A.
- Bautista, B. (2022). Sistema integral de administración financiera y calidad del gasto en una entidad pública del sector agricultura, Puerto Maldonado, 2022. [Tesis de grado. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103071>
- Cachi, J. (2021). El sistema integrado de administración financiera (SIAF) y la integración contable en la Municipalidad Provincial de Hualgayoc, periodo 2017. [Tesis de maestría. Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio digital UNC. <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/4022>
- Chávez, L. (2022). El desempeño laboral y el sistema integrado de gestión financiera en la red de salud de Coronel Portillo, 2022. [Tesis de grado. Universidad Nacional de Ucayali]. Repositorio digital UNU. <http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5782>
- Chicama, F. (2018). ¿Que es el SIAF? [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/670D3284618791AD05257C220056EDC2/\\$FILE/9_pdfsam_6.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/670D3284618791AD05257C220056EDC2/$FILE/9_pdfsam_6.pdf)
- Clavijo, C. (2022). Evaluación de desempeño laboral: qué es, cómo aplicarla y ejemplos. <https://blog.hubspot.es/sales/que-es-evaluacion-desempeno>
- Coll, F. (2022). Productividad laboral. <https://economipedia.com/definiciones/productividad-laboral.html>
- Crosby, S. (2017). Sistema integrado de administración financiera y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2017. [Tesis de grado. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20045/>
- Cuadros, L. (2018). La calidad de la información financiera y presupuestal en las sociedades de beneficencias públicas del Perú a través del sistema integrado de administración financiera, año 2016. [Tesis de grado. Universidad Privada de Tacna]. Repositorio digital UPT. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/522/>
- Espinoza, G. (2017). Modelo de evaluación del desempeño laboral en el área de producción de una empresa de fabricación de prendas de vestir. [Tesis de grado. Universidad Nacional

- Mayor de San Marcos]. Repositorio digital UNMSM.
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7066/>
- Hegel. (2021). Módulos SIAF: conoce todos los módulos que integran en el software 2021.
<https://hegel.edu.pe/blog/modulos-siaf-conoce-todos-los-modulos-que-integran-el-software-2021/>
- Hernandez, R. (2010). Metodología de la investigación; 5ta edición. McGraw- Hill.
- Jaime, H. (2022). Evaluación de desempeño laboral: ¿que implica y por qué debería realizarla?
<https://www.pandape.io/blog/evaluacion-de-desempeno-laboral/>
- Mandamientos, A. (2019). Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Candarave, 2019. [Tesis de grado. Universidad Privada de Tacna]. Repositorio digital UPT.
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1288>
- Marín, J., & Delgado, J. (2020). Desempeño laboral en la gestión Municipal 2020.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/145/172>
- MEF. (2021). Manuales del SIAF - SP.
https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=101422&lang=es-ES&view=article&id=
- MEF. (2021). Sistema integrado de administración financiera.
https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=101421&lang=es-ES&view=article&id=2028
- Ñaupas, H., Mejia, E., Novoa, E., & Villagomez, A. (2014). Metodología de la investigación: Cuantitativa - Cualitativa y redacción de la tesis, 4ta edición. Ediciones de la U.
- Orbe, L., & Tamani, G. (2022). Conocimiento del uso del SIAF y el desempeño laboral en la toma de decisiones de los trabajadores de la DRA - Loreto, periodo 2020. [Tesis de grado. Universidad Nacional de la Amazonia Peruana]. Repositorio digital UNAP.
<https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/8044>
- Quenta, D. (2022). El burnout y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad distrital de la Yarada los Palos del departamento de Tacna en el periodo 2021. [Tesis de grado. Universidad Privada de Tacna]. Repositorio digital UPT.
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2445>
- 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. [Tesis de grado. Universidad Andina del Cusco]. Repositorio digital UAC. <https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/1392/>
- R&C Consulting. (2019). ¿Que es el SIAF? <https://rc-consulting.org/blog/2019/08/que-es-es-siaf-sistema-integrado-de-administracion-financiera-del-estado/>

Rodriguez, D. (2020). Investigación básica: características, definición, ejemplos.
<https://www.lifeder.com/investigacion-basica/>

Yataco, E., & Espíritu, M. (2021). Sistema integrado de administración financiera (SIAF) - RP en la ejecución de gastos de la municipalidad de la Victoria - 2020. [Tesis de grado. Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio digital UPT.
<https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/5089>

5. APÉNDICE

Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>Problema General ¿Cómo se relaciona el sistema integrado de administración financiera con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de la ciudad de Tacna, 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1. ¿Cómo se relaciona el módulo de procesos presupuestarios con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de la ciudad de Tacna, 2023?</p> <p>2. ¿Cómo se relaciona el módulo de tesorería con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de la ciudad de Tacna, 2023?</p> <p>3. ¿Cómo se relaciona el módulo de contabilidad con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de la ciudad de Tacna, 2023?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación del sistema integrado de administración financiera con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de la ciudad de Tacna, 2023</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>1. Determinar la relación del módulo de procesos presupuestarios con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de la ciudad de Tacna, 2023.</p> <p>2. Determinar la relación del módulo de tesorería con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de la ciudad de Tacna, 2023.</p> <p>3. Determinar la relación del módulo de contabilidad con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de la ciudad de Tacna, 2023.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación significativa entre el sistema integrado de administración financiera con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de la ciudad de Tacna, 2023</p> <p>Hipótesis secundarias</p> <p>1. Existe relación significativa entre el módulo de procesos presupuestario con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de la ciudad de Tacna, 2023</p> <p>2. Existe relación significativa entre el módulo de tesorería con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de la ciudad de Tacna, 2023</p> <p>3. Existe relación significativa entre el módulo de contabilidad con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de la ciudad de Tacna, 2023</p>	<p>SIAF:</p> <p>✓ Módulo de procesos presupuestarios.</p> <p>✓ Módulo de tesorería</p> <p>✓ Módulo de contabilidad</p> <p>Desempeño laboral:</p> <p>✓ Productividad laboral</p> <p>✓ Eficacia laboral</p> <p>✓ Eficiencia laboral</p>	<p>Tipo de investigación El tipo de investigación es básica y de enfoque cuantitativo presupuestarios.</p> <p>Diseño de investigación El diseño de investigación es no experimental de corte transversal.</p> <p>Nivel de Investigación El nivel de investigación es correlacional</p> <p>Población y Muestra La muestra es compuesta por 35 trabajadores</p>

CUESTIONARIO 1

Cuestionario para medir el SIAF

Estimado(a) cliente, la presente encuesta se realiza como parte de una tesis, que tiene como objetivo medir el SIAF. Es por ello, que usted deberá responder con un aspa (x) en la alternativa que considere pertinente:

N	1	2
LEYENDA	Si	No



VARIABLE SIAF		
ITEMS	1	2
1.- Cumple con realizar el cuadro de necesidades de su unidad orgánica (dentro de los pazos establecidos por ley) en la fecha establecida.		
2.- Esta informado de la cadena programática del SIAF – SP		
3.- Esta informado usted del plazo para la aprobación del PIA-PIM		
4.- Esta informado de las fases del proceso presupuestario que se integran con el SIAF – SP		
5.- Esta informado de la importancia del clasificador (Gasto/Ingreso) del SIAF - SP		
6.- Esta informado de Ley General de Presupuesto Público		
7.- Esta informado de las operaciones de Ingreso del SIAF – SP		
8.- Es necesario que se implementen procedimientos para optimizar la ejecución presupuestaria del SIAF – SP		
9.- Es obligatorio el pago a proveedores mediante al abono a cuentas bancarias.		
10.- Esta informado de las directivas de tesorería		
11.- Se han difundido apropiadamente todos los recursos públicos con los que cuenta el SIAF – SP		

12.- El uso masificado del SIAF - SP incide en la optimización de los recursos públicos de las diversas operaciones de las entidades del Estado		
13.- Es eficiente la actual asignación de recursos financieros para la implementación integral del SIAF – SP		
14.- Esta informado de la calendarización de pagos		
15.- Está informado sobre los procedimientos: Apertura, Verificación y Mantenimiento de Cuentas Bancarias		
16.- Comprende la importancia de un registro de Cuentas Bancaria		
17.- Conoce donde se visualiza los saldos de las asignaciones financieras de recursos determinados		
18.- Considera importante efectuar la aprobación de Solicitudes de Certificación		
19.- Esta informado sobre los procedimientos a realizar en la Elaboración y registro de planillas de Viáticos en el SIAF – SP		
20.- La implementación del SIAF - SP en las diferentes dependencias del Estado agiliza la contabilización de operaciones financieras		
21.- El procesamiento de la información contable y financiera en las entidades públicas del Perú se puede optimizar con la implementación del SIAF – SP		
22.- Se ha implementado los procedimientos para la contabilización de las operaciones financieras para el adecuado manejo del SIAF – SP		
23.- Ha realizado usted el Registro Contabilización Automática		
24.- Comprende los procedimientos: asientos Financieros, Presupuestales y de Cuentas de Estados Financieros		
25.- La implementación del SIAF – SP optimiza y reduce tiempos y uso de personal en el registro de la etapa de girado, devengado, compromiso, pagado		
26.- Esta informado cuando efectuar los registros Administrativos		
27.- Comprende los procedimientos de la afectación presupuestal		

CUESTIONARIO 2

Cuestionario para medir el desempeño laboral

Estimado(a) cliente, la presente encuesta se realiza como parte de una tesis, que tiene como objetivo medir el desempeño laboral. Es por ello, que usted deberá responder con un aspa (x) en la alternativa que considere pertinente:

N	1	2
LEYENDA	Si	No

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL		
ITEMS	1	2
1.- Recibe algún tipo de incentivo cuando su desempeño laboral es bueno		
2.- La motivación que brinda la MDCGAL favorece su desempeño laboral		
3.- Considera que la capacitación que le brinda la MDCGAL es la adecuada para desempeñarse de mejor manera		
4.- La MDCGAL utiliza la herramienta apropiada para poder saber el desempeño de mis actividades		
5.- Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad		
6.- Logra eficientemente las tareas asignadas		
7.- La MDCGAL promueve la búsqueda de alternativas para adecuar y mejorar los procesos productivos y técnicos para el desarrollo institucional		
8.- Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización		
9.- Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización		
10.- El ambiente de trabajo donde labora es el adecuado para trabajar		
11.- Cuando finalizan el año fiscal llegan a alcanzar los objetivos de la entidad		
12.- La evaluación del desempeño laboral ayuda a mejorar sus debilidades laborales		

13.- Usted cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos		
14.- Sabe con exactitud qué criterios califica la evaluación de desempeño para poder conocer el resultado de su trabajo.		
15.- Usted cumple con las tareas asignadas		
16.- Se encuentran bien definidas sus funciones laborales		
17.- Usted conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo		
18.- Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional		
19.- El personal cumplen con su Planificación Diaria asignada		
20.- El personal emplea estrategias para un mejor aprendizaje		
21.- El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo		
22.- Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo		
23.- Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno		
24.- Usted cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo		

MUCHAS GRACIAS

Tacna, 07 de Julio 2023

Señor (a).

Presente. -

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. Para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional molestamos su atención al elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la Tesis “**SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA (SIAF-SP) Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL CORONEL GREGORIO ALBARRACÍN LANCHIPA, 2023**”, para optar el título de Contador público

El instrumento tiene como objetivo medir las variables **SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA (SIAF-SP) Y DESEMPEÑO** por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicitamos marcar con una X el grado de evaluación a los indicadores para los Ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable considerando; dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradeceremos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,

Bach. Yanet Kely Fernández Mamani

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del informante: *Ramos Sánchez, Humberto E.*
- 1.2 Grado académico: *DOCTOR*
- 1.3 Profesión: Ingeniero *LICENCIADO*
- 1.4 Institución donde labora: *UPI*
- 1.5 Cargo que desempeña: *DOCENTE*
- 1.6 Denominación del instrumento: Cuestionario
- 1.7 Autor del instrumento: Yanet Kely Fernández Mamani

II. VALIDACION

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los Ítems del instrumento	Muy malo	Malo	regul	Buen	Muy buen
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión			X		
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y la calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
PARCIAL	SUMATORIA			3	2	
SUMATORIA TOTAL						

III. RESULTADO DE LA VALIDACION

3.1 Valoración total cuantitativa: 23

3.2 Opinión FAVORABLE: X

DEBE MEJORAR: _____

NO FAVORABLE: _____

3.3 3. Observaciones

Tacna, 07 de Julio del 2023



Firma

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del informante: *VELASQUEZ YUPANQUI, WILFREDO*
- 1.2 Grado académico: *MAGISTER*
- 1.3 Profesión: *LICENCIADO EN ADMINISTRACION*
- 1.4 Institución donde labora: *U.P.T.*
- 1.5 Cargo que desempeña: *DOCENTE*
- 1.6 Denominación del instrumento: Cuestionario
- 1.7 Autor del instrumento: Yanet Kely Fernández Mamani

II. VALIDACION

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los Ítems del instrumento	Muy malo	Malo	regul	Buen	Muy buen
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión			X		
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría			X		
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y la calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA				6	6	
PARCIAL						
SUMATORIA TOTAL				22		

III. RESULTADO DE LA VALIDACION

3.1 Valoración total cuantitativa: 22

3.2 Opinión FAVORABLE:

DEBE MEJORAR:

NO FAVORABLE:

3.3 3. Observaciones

Tacna, 07 de Julio del 2023



Firma

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del informante: *PÉREZ GARCÍA, GERSON E.*
- 1.2 Grado académico: *LICENCIADO*
- 1.3 Profesión: *ING. DE SISTEMAS*
- 1.4 Institución donde labora: *UPI*
- 1.5 Cargo que desempeña: *DOCENTE PRE-GRADO*
- 1.6 Denominación del instrumento: Cuestionario
- 1.7 Autor del instrumento: Yanet Kely Fernández Mamani

II. VALIDACION

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los Ítems del instrumento	Muy malo	Malo	regul	Buen	Muy buen
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría			X		
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y la calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
PARCIAL	SUMATORIA			3	20	
SUMATORIA TOTAL				23		

III. RESULTADO DE LA VALIDACION

3.1 Valoración total cuantitativa: 23

3.2 Opinión FAVORABLE:

DEBE MEJORAR:

NO FAVORABLE:

3.3. Observaciones

Tacna, 07 de Julio del 2023



Firma