

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas



TESIS

“ESTUDIO DE LAS COMPETENCIAS DE LA OFICINA DE
CONTABILIDAD Y TESORERÍA EN LAS BUENAS PRÁCTICAS DEL
SIAF Y SIGA EN LA SEDE ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCIÓN
REGIONAL DE SALUD AYACUCHO, AÑO 2016”

Para Optar : **TÍTULO DE CONTADOR PÚBLICO**
Autor (es) : Bach. Percy Bautista Gómez
Asesor : Mg Cesar Augusto Miguel Cifuentes
Línea de Investigación : Ciencias Empresariales y Gestión de los
Recursos

Huancayo – Perú

2018

HOJA DE APROBACIÓN POR LOS JURADOS
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

PRESENTADO POR:

Bach. Percy Bautista Gómez

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

CONTADOR PÚBLICO

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

**PRIMER
MIEMBRO**

**SEGUNDO
MIEMBRO**

**TERCER
MIEMBRO**

Huancayo,.....de.....De 2018

ASESOR:

MG. Cesar Augusto MIGUEL CIFUENTES

Dedicatoria

A Dios por haberme ilustrado el camino y permitido culminar con los estudios realizados de mi carrera profesional de Contabilidad, que no sólo me iluminó sino también por sus sabidurías, bendiciones y su deseo de que pueda cumplir con las metas y propuestas trazadas.

A mis queridos padres Donato y Lidia, por concederme la vida y todo lo que soy, por brindarme su cariño, confianza y todo su amor para trascender mi vida profesional.

Percy

Agradecimiento

A mi asesor Mg. Cesar Augusto MIGUEL CIFUENTES

Por su paciencia y apoyo incondicional en la elaboración de esta tesis, por sus tiempo y amabilidad en todo momento.

Finalmente a los docentes de la Universidad Peruana los Andes; Escuela de Formación Profesional de Contabilidad y Finanzas. Por abrirme sus puertas por la labor exhibida de formar excelentes profesionales con principio y valores para poder desempeñarse en la competencia en este nuevo mundo.

Percy

Índice	Pág.
Aprobacion de Jurados	ii
Nombre del Asesor.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Indice.....	vi
Resumen.....	xi
Abstract.....	xvii
Introduccion.....	xvii

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

I. PLANTEAMIENTO, SISTEMATIZACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

1.1.	DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	1
1.2.	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	8
1.2.1.	Problema General.....	8
1.2.2.	Problema Especifico.....	8
1.3.	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	9
1.3.1.	Objetivo General.....	9
1.3.2.	Objetivo Especifico.....	9
1.4.	JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	9
1.4.1.	Justificación Teórica.....	9

1.4.2.	Justificación Práctica.....	10
1.4.3.	Justificación Metodológica.....	11
1.4.4.	Justificación Social.....	11
1.4.5.	Justificación de Conveniencia.....	12
1.5.	DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	12
1.5.1.	Delimitación Espacial.....	12
1.5.2.	Delimitación Temporal.....	12
1.5.3.	Delimitación Conceptual o Temática.....	12

CAPITULO II

MARCO TEORICO

II.	MARCO TEÓRICO.....	12
2.1.	ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	13
2.1.1.	Antecedentes Internacionales.....	13
2.1.2.	Antecedentes Nacionales.....	14
2.1.3.	Antecedentes Regionales.....	15
2.2.	BASES TEÓRICAS.....	17
2.2.1.	Competencias.....	17
2.2.2.	Dimensiones de Competencias.....	17
	2.2.2.1. Conocimientos.....	17
	2.2.2.2. Habilidades.....	17
	2.2.2.3. Actitudes.....	17
2.2.3.	Administración Financiera.....	18
2.2.4.	Buenas Prácticas de Administración Financiera.....	19

2.2.5.	Competencias de Recursos Humanos	19
2.2.6.	Ejecución Financiera de Ingresos y Gastos.....	19
2.2.7.	Ejecución Presupuestaria.....	20
2.3.	DEFINICIÓN DE CONCEPTOS.....	20
2.4.	HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACION	26
2.4.1.	Hipótesis General.....	26
2.4.2.	Hipótesis Específica.....	26
2.5.	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	26

CAPITULO III

METODOLOGIA

III.	METODOLOGÍA.....	28
3.1.	METODO DE INVESTIGACIÓN	28
3.2.	TIPO DE LA INVESTIGACIÓN	28
3.3.	NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN	28
3.4.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	29
3.5.	POBLACIÓN Y MUESTRA	29
3.6.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .	30
3.6.1.	Técnicas de Recolección de Datos.....	30
3.6.2.	Instrumento de Recolección de Datos.....	31
3.7.	PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	31

CAPITULO IV

RESULTADO DE INVESTIGACION

IV.	ANALISIS Y DISCUCIÓN DE RESULTADOS	32
------------	---	-----------

4.1. TECNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS.	32
4.2. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS EN TABLAS Y FIGURAS.	32
4.2.1 Resultados Estadísticos A Nivel Inferencial.....	59
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	68
4.3.1 Discusión De Resultados A Nivel Inferencial.....	70
CONCLUSIONES.....	73
RECOMENDACIONES	74
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	75
<u>ANEXOS</u>	77
ANEXO 01	MATRIZ DE CONSISTENCIA
ANEXO 02	OPERACIONALIZACION DE VARIABLE
ANEXO 03	INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS
ANEXO 04	CONSIDERACIONES ETICAS
ANEXO 05	SOLICITA: AUTORIZACION PARA APLICAR ENCUESTA
ANEXO 06	PANEL DE FOTOS APLICACIÓN DE ENCUESTAS EN LAS DIFERENTES OFICINAS DIRESA AYACUCHO.
ANEXO 07	CASO PRACTICO SIGA - SIAF GENERACION O/C
ANEXO 08	INTERFACE DEL SISTEMA SIGA-SIAF
ANEXO 09	CASO PRACTICO DE PLANILLA DE VIATICOS POR SIGA
ANEXO 10	FASE COMPROMISO SIGA-SIAF Y DEVENGADO SIAF
ANEXO 11	FASE GIRADO Y PAGADO SIAF

RESUMEN

La presente investigación titulada “Estudio de las competencias de la Oficina de Contabilidad y Tesorería en las buenas prácticas del SIAF y SIGA en la sede Administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, año 2016”, tuvo por objetivo general Describir las competencias del personal en el área de contabilidad y tesorería, en la aplicación de buenas prácticas del SIAF y SIGA en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, lo cual se empleó el diseño de investigación descriptiva simple (M=O) sobre una población de 20 (100%) trabajadores del área de contabilidad y tesorería de la Dirección Regional de Ayacucho, para lo cual se empleó el cuestionario de encuestas y los instrumentos a copiados fueron, las escala ordinales de medición. Los resultados de la aplicación de los instrumentos han sido presentados en tablas estadísticas. Asimismo, el análisis descriptivo de los datos considera la tabulación cruzada, mientras que para el caso del análisis inferencial se ha requerido la aplicación del estadígrafo Pearson en datos ordinales a partir de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk. Los resultados estadísticos a nivel descriptivo demuestran que el 65%(13) manifiestan que tienen un buen conocimiento, el 20%(4) manifiestan que, si tienen algún conocimiento sobre competencias laborales, el 10%(2) manifestaron que si conocen muy bien y solo el 5% (1) manifiesta que no tiene ningún conocimiento sobre competencias laborales en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA. De la misma manera los mismos trabajadores manifestaron que el 30%(6) no practican las competencias laborales en el SIAF y SIGA, el 55%(11) practican poco, el 10%(2) si practican y solo el 5%(1) practica bastante. Los *resultados* obtenidos a partir de la prueba de hipótesis demuestran que las competencias del personal en la aplicación de buenas prácticas del SIAF y SIGA son deficientes en la DIRESA Ayacucho, año 2016, en razón a que el P- Valor obtenido es (0,000) y es menor que al nivel de significancia (: 0,05); la misma que determina que se rechace la hipótesis nula y acepte la hipótesis alterna, el valor teórico según los cálculos de inferencia estadística es 0,825 con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95% (Pearson: 0,825; $p < 0,05$).

Palabras Claves: competencias, contabilidad, tesorería, SIAF, SIGA, DIRESA.

ABSTRACT

The presented research entitled “Study of the competences of the Accounting and Treasury Office in the good practices of the SIAF and SIGA in the administrative headquarters of the Regional Directorate of Health Ayacucho, 2016”, had as its general objective to describe the competencies of the personnel in the accounting and treasury area, in the application of good practices of the SIAF and SIGA systems in the Regional Health Directorate Ayacucho, for which the design of simple descriptive research (M O) was used on a population of 20 (100%) Workers of the area of accounting and treasury of the Regional Hospital of Ayacucho, for which the survey questionnaire was used and the instruments to be copied were, the ordinal scale of measurement. The results of the application of the instruments have been presented in statistical tables. Likewise, the descriptive analysis of the data considers the cross-tabulation, while in the case of the inferential analysis the Pearson statistician has been applied in ordinal data based on the Shapiro-Wilk normality test. Statistical results at a descriptive level show that 65% (13) state that they have good knowledge, 20% (4) state that, if they have any knowledge about job skills, 10% (2) said that if they know very well and only 5% (1) states that they have no knowledge of labor competencies in the application of good practices of the SIAF and SIGA system. In the same way the same workers said that 30% (6) do not practice labor competencies in the application of good practices of the SIAF and SIGA system, 55% (11) practice little, 10% (2) if they practice and only 5% (1) practices a lot. The results obtained from the hypothesis test show that the competences of the personnel in the application of good practices of the SIAF and SIGA system are deficient in the Regional Directorate of Health Ayacucho, year 2016, because the P-Value obtained is (0.000) and is less than at the level of significance (: 0.05); the same that determines that the null hypothesis is rejected and accepts the alternative hypothesis, the theoretical value according to the statistical inference calculations is 0.825 with a level of significance of 5% and a confidence interval of 95% (Pearson: 0.825; $p < 0.05$).

Key words: competences, accounting, treasury, SIAF, SIGA, DIRESA.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

I. PLANTEAMIENTO, SISTEMATIZACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Todas las Instituciones Públicas del Estado peruano, en la actualidad, necesitan información actualizada para fines administrativos y la respectiva celeridad en sus procesos, con la finalidad de mejorar la calidad de gastos del presupuesto asignado, para su sostenimiento y liderazgo en el medio donde desarrollan sus actividades sus trabajadores. Para que esto sea posible dependerán de las competencias de sus integrantes o equipo de trabajo.

En la actualidad el término capacidad ha sido superado por el término competencia, tener capacidad de trabajo es repetir un conjunto de destrezas rutinarias, en cambio la competencia es tener destrezas no rutinarias, al respecto.

Guerrero (2016) precisa: una competencia es el saber actuar, saber hacer de una persona en un contexto particular haciendo uso de las herramientas disponibles y combinándolas con las emociones.

Además el autor señala, en Europa las Empresas con éxito económico contrataban personal teniendo como referencia sus capacidades, años más tarde esto quedo atrás y contrataban a sus empleados por competencias; en la actualidad la forma de contratación es por medio de sus competencias y sus emociones, la combinación de estos dos elementos en un trabajo genera buena productividad y acelera los sistemas de comunicación, y las buenas relaciones interpersonales.

Las instituciones públicas de nuestro país y de la Región Ayacucho, necesita personal con competencias y destrezas no rutinarias y la fortaleza de sus emociones. Un dato cualitativo encontrado en una oficina de gestión pública de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga del año

2016, afirma lo siguiente *“En la Oficina de Almacén tanto el ingreso y salida de los bienes no son oportunos debido a que el ingreso de los bienes y la atención de los mismos se realizan de manera tradicional. La programación presupuestal no refleja la real necesidad de cada dependencia”*.

Barrientos (2016) señala cuantitativamente, de acuerdo a los resultados de la IV Encuesta Nacional de Recursos Informáticos (ENRIAP), informado por el INEI, el 86 % de las entidades públicas no cuentan con un Sistema Integrado de Gestión Administrativa, algunos han construido aplicaciones independientes o llevan los procesos de forma manual. Solo 145 (14%) de entidades públicas dispones del SIGA, 881 (85.9%) no disponen de este sistema, en la modalidad de implementar el SIGA se tiene que 64 entidades (44.1%) de los que disponen del SIGA desarrollan localmente este sistema, 77 entidades (53.1%) adquieren de terceros y 4 no especifican (Fuente: INEI 2002).

Otro estudio realizado sobre las variables de estudio en la Región es de Paredes (2017) respecto al Programación presupuestal SIGA y SIAF en la UNSCH, en la que señala, SIAF del Módulo de Proceso Presupuestario, se tiene que en el año 2013 hubo un total de 534 notas de modificaciones presupuestales; en al año 2014 un total de 321 y finalmente en el año 2015 un total de 334 modificaciones.

Todas ejecuciones de los gastos públicos en las Instituciones del Estado se viabilizan a través de procesos, y en ellas existen un conjunto diversificado de capacidades y competencias en los puestos de trabajo jerarquizado en estructuras institucionales con el propósito de llegar a sus objetivos más resaltantes y a su misión esencial. Las entidades del Estado, están en proceso de mejorar sus servicios, para lo cual se plantean estrategias e invertir en los gobiernos locales, ello contribuirá en la obtención de mayores niveles de economía social en las regiones.

A demás de ello es menester esclarecer el tratamiento para regiones de tipo A y D, regiones que últimamente han tenido éxito y avances significativos en calidad de gasto o en su nivel de eficiencia del servicio.

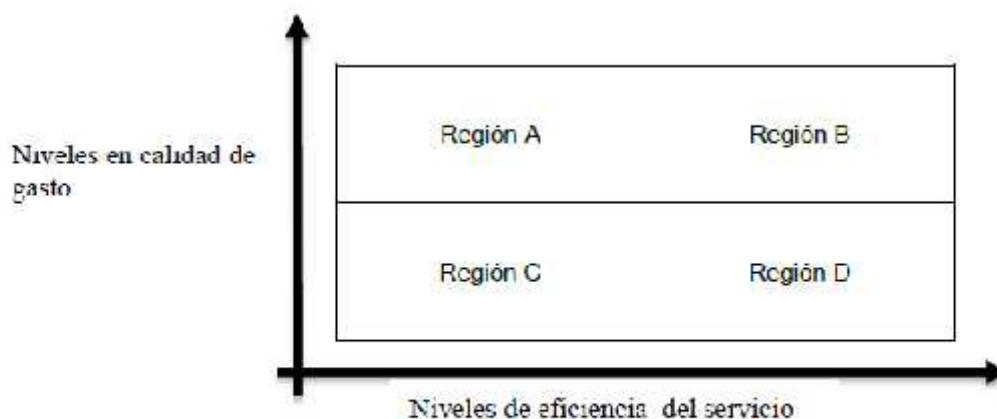


Figura 1. Capacidades desiguales en un contexto descentralizado.
Fuente: Banco Mundial, (2006: 64).

La ley de Bases de la descentralización en nuestro país y su posterior promulgación del año (2002) para todas las regiones, se centró fundamentalmente en la certificación de las capacidades regionales y con mayor énfasis con responsabilidad al área social como punto de partida para la transferencia de responsabilidades.

Más recientemente se dio, la gestión por resultados en los gobiernos regionales, extendiéndose hasta los gobiernos locales. Específicamente en los gobierno regionales con la creación de trasferencias (Plan de Incentivos y Plan de Modernización Regional). mencionados en las transferencias a los gobiernos regionales, para así cubrir con las demandas y necesidades básicas de la población.

Las trasferencias también sirvieron para reducir la burocracia dentro del Estado, pues gracias a la descentralización cada región tiene la oportunidad de ejecutar sus demandas en beneficio de las mayorías y esto contribuye al avance y desarrollo de la sociedad en alguna medida.

En el presente cuadro se detalla los recursos económicos y financieros que el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) destinó durante el periodo

2016, al Gobierno Regional de Ayacucho como unidad ejecutora 0774 Dirección Regional de Salud Ayacucho de acuerdo al PIA en los clasificadores de gasto y luego han sido modificado a las actividades a cumplir durante el ejercicio presupuestal y es como a continuación se detalla:

1.- RECURSOS ORDINARIOS		
GENERICA DE GASTO	DETALLE	PIA S/.
5 2.1	Personal y Obligaciones Sociales	9,445,783.00
5 2.2	Pensiones y Otras Prestaciones Sociales	3,302,610.00
5 2.3	Bienes y Servicios	4,384,205.00
5 2.5	Otros Gastos	0.00
6 2.6	Adquisición de Activos No Financiero	514,000.00
TOTAL R.O		17,646,598.00
2.- RECURSOS DIRECTAMENTE RECAUDADO		
5 2.1	Personal y Obligaciones Sociales	190,000.00
5 2.3	Bienes y Servicios	812,475.00
6 2.6	Adquisición de Activos No Financiero	56,000.00
TOTAL R.D.R		1,058,475.00
3.- RECURSOS POR OPERACIONES OFICIALES DE CREDITO		
6 2.6	Adquisición de Activos No Financiero	0.00
4.- DONACIONES Y TRANSFERENCIAS		
5 2.3	Bienes y Servicios	0.00
6 2.6	Adquisición de Activos No Financiero	0.00
5.- RECURSOS DETERMINADOS		
5 2.3	Bienes y Servicios	0.00
6 2.6	Adquisición de Activos No Financiero	0.00
TOTAL UNIDAD EJECUTORA		S/ 18,705,073.00

La integridad y anualidad, universalidad y unidad, equilibrio presupuestal, son los principios fundamentales en la ejecución del presupuesto de estas entidades.

Experiencias de países que están dentro OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) han mostrado entre sus herramientas una mejor comunicación y organización entre los diferentes niveles de gobierno en sus naciones.

En países como Alemania, Canadá, Francia, España entre los niveles de gobierno lograron acuerdos intergubernamentales, convenios, visiones conjuntas, tareas conjuntas.

En cada uno de estos países sus acuerdos varían por sus contextos y realidades y tienen modalidades diferentes, al mismo tiempo muestran estrategias de sensibilización y estimulación entre los niveles de gobierno.

Con el acelerado avance de la técnica, ciencia los procesos de gestión al interior de las instituciones públicas y privadas, están dejando de lado las tradicionales formas de organización y gestión, para tomar nuevos rumbos y desarrollar nuevos modelos y enfoques en sus formas de gestión y organización, principalmente de carácter no rutinarias para garantizar la celeridad de sus compromisos Institucionales y lograr la tan ansiada calidad de servicios a los usuarios en todas sus necesidades particulares.

La administración financiera regional, por sus propias necesidades requiere de una buena administración y de intereses que velen sus propias necesidades.

Con la implementación del uso obligatorio del SIAF y SIGA, toda operación financiera es registrada en los aplicativos del SIAF con detalle, así mismo sirve de articulación con otros sistemas financieros, para adecuada toma de decisiones del equipo que la dirige en las diferentes Instituciones.

La contabilidad pública en estos últimos años ha cambiado de manera vertiginosa, por una parte simplifica los procesos administrativos y por otra parte su análisis e interpretación se ha vuelto más compleja.

Al respecto Orellana (2015) afirma su análisis e interpretación demanda la contabilización diaria de todas las operaciones que inciden en las cuentas institucionales.

Esto requiere la continua capacitación en conocimientos, habilidades y competencias no solo informáticos; sino también socioemocionales de los trabajadores.

En consecuencia, las malas prácticas del desorden administrativo en los gobiernos regionales, están siendo caracterizados por los usuarios como burocráticas y autoritarias expresados en gasto es notorio sin la debida programación de presupuestos, no existe los documentos de gestión el Plan

Operativo Institucional (POI) por lo que en general no se cumple con lo planificado así mismo no se cumple con las metas y objetivos institucionales; por otro lado la ejecución operativa de los gastos en la Oficina de contabilidad; bajo nivel de conocimiento y habilidad en el manejo de los sistemas SIAF (Sistema Integrado de Administración Financiera) y SIGA (Sistema Integrado de Gestión Administrativa) por los servidores de abastecimientos, tesorería, presupuesto y administración, así como, la ejecución de gastos de capital en metas no previstas en los planes operativos y que son comúnmente priorizados sin el debido programación, estas malas prácticas conllevan al individualismo por experiencia.

Una de las prácticas más recurrentes es el despido injustificado del personal y la rotación continua del personal capacitado en la oficina de contabilidad y presupuesto público.

El (MEF), en estricto cumplimiento de sus metas a capacitado a través de sus órganos descentralizados al personal administrativo y financiero de manera personalizada y especializada, a pesar de ello hemos evidenciado que no ha ayudado mucho, estas capacitaciones, por lo que sugerimos que estos cursos y talleres deben ser de manera continua y permanente. Hemos constatado que existen muchos errores informáticos y debido a ello no se puede cumplir, en los plazos establecidos con los entes superiores.

Los diferentes problemas administrativos y financieros descritos con anterioridad, recae principalmente en las competencias jerárquicas, ejecutivas y operativas, estas variables intervienen en la toma de decisiones de carácter financiero y presupuestario, que a su vez perturba en forma global la administración financiera de los gobiernos regionales.

En el caso del mismo en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, el problema más frecuente es el error en TIPO de Recursos y TIPO de Transferencia, fuente de financiamiento (1.13) Donaciones y Transferencia. Por errores involuntarios del personal asistente administrativo de las área usuarias, al realizar los requerimientos de pedidos mediante el sistema SIGA, ya sea en servicios o compra de bienes, el personal no se da cuenta, donde lo asignó en

otra fuente de financiamiento u otro clasificador de gastos, entonces desde la área usuaria, se viene cometiendo errores; el personal de abastecimientos una vez realizada, las cotizaciones, estudio de mercado y otros filtros realizados, ya se procede a procesar las órdenes de compra, inmediatamente el sistema SIGA, detecta automáticamente que de acuerdo al pedido realizado, no corresponde al Fuente de Financiamiento que ha solicitado por la área usuaria y además el sistema detecta que no cuenta con PCA, no puede realizar la interface al SIAF.

Otro de los errores frecuentes es en TIPO de Recursos y TIPO de Transferencia, donde el personal de la oficina de abastecimientos y servicios auxiliares, no se han percatado el **tipo de recursos** en la fuente financiamiento donaciones y transferencias, esto sucede según requerimientos o pedidos por el SIGA de la Oficina de Medicamentos e insumos para la compra de diferentes medicamentos por decir hago mención uno de ellos: **23.18.12** Gastos por la Adquisición de medicamentos, **23.18.21** Gastos por la Adquisición de Material, Insumos, Instrumental y Accesorios Médicos, Quirúrgicos, Odontológicos y de Laboratorio. A nivel región de acuerdo a los procesos de adjudicación, al momento de elaborar la orden de compra y luego su validación mediante interface en la afectación presupuestal con el SIGA y SIAF, para su certificación, compromiso anual y compromiso mensual. Una vez aprobada el sistema se notificó al proveedor para que ingrese los productos al almacén, luego a se deriva a la Oficina de Contabilidad y Tesorería para su DEVENGADO y girado a las cuentas del proveedor mediante CCI (Cuenta Corriente Interbancaria) en el momento de realizar el GIRADO el sistema SIAF por defecto RECHAZA por **tipo de recursos** que está mal asignada, indicando en un mensaje en el sistema, entonces es un error involuntario por el personal de la Oficina de Abastecimientos que valido en el sistema SIGA, en la afectación presupuestal, desde allí nace el error.

Esto perjudica, en algunos casos cuando ya tiene certificado aprobado por el sistema SIAF ya no se puede retroceder, donde se tiene que anular desde el SIGA incluso en algunos casos ya tiene salidas los medicamentos a las redes de salud; por otra parte a veces se pega los registros administrativos en el sistema y lo cual demora hasta solucionar esto genera atraso y perjudica al

proveedor, en este caso se llama al **residente o al implantador** del sistema, para dar solución; muchas veces se tiene prioridades urgentes para las compras de medicamentos, donde en las redes de salud necesitan urgente para atender a los pacientes en los periodos oportunos por el tema de desabastecimientos de medicamentos tiene que priorizarse las adquisiciones de medicamentos, a veces por la demora de dotación de estos medicamentos los pacientes se mueren cada día y por otro lado para cerrar brechas y compromisos con los indicadores de programa articulado nutricional, para frenar la anemias y otras enfermedades vulnerables que se presentan en el entorno de la población. En algunos casos los recursos programados con alguna deficiencia no absuelta en el plazo establecido se revierten, a pesar de la infinidad de necesidades que tiene la DIRESA para responder las demandas insatisfechas crecientes por parte de la población usuaria.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

¿Cómo se encuentran las competencias del personal en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, año 2016?

1.2.2. Problemas Específicos

1). ¿Cuáles son los conocimientos que presentan el personal en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, año 2016?

2). ¿Cuáles son las habilidades que presentan el personal en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, año 2016?

3). ¿Cuáles son las actitudes que presentan el personal en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, año 2016?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General

Describir las competencias del personal en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, año 2016.

1.3.2. Objetivos Específicos

1). Describir los conocimientos del personal en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, año 2016.

2). Describir las habilidades del personal en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, año 2016.

3). Describir las actitudes del personal en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, año 2016.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Justificación Teórica

Todo sistema SIAF y SIGA es una herramienta informática que cuenta con un interfaz con el SIAF y a la vez es útil para preparar de información financiera inmediata, oportuna y apta para la toma de decisiones; que permite administrar, registrar, controlar, elaborar, revisar los recursos públicos recaudados y aplicarlo al acopio de los objetivos del sector público, la transparencia, lo mismo que facilite a los trabajadores la permanente control de procesos y su respectiva rendición de cuentas bajo ciertos principios de la administración, así como los principios de centralización centrado en la economicidad del eficiencia y la eficacia, lo mismo que contribuya a las cuentas

nacionales en beneficio de la sociedad en conjunto y esto hará a los diferentes servidores ciudadanos de bien y responsables en sus trabajos.

La implementación del sistema SIGA, va resolver las deficiencias de los procesos de programación y ejecución, generando procesos adecuados y oportunos que facilitaran la atención del servicio a los usuarios, estos nuevos procesos con resultados positivos pueden ser replicados en otras instituciones públicas de los diferentes niveles de gobierno nacional, regional y local con similares característica.

Los resultados de la presente investigación permitirán nuevas investigaciones que conlleven a mejorar, optimizar, armonizar y compatibilizar con los otros sistemas.

1.4.2. Justificación Práctica

El resultado del trabajo de investigación servirá como texto de consulta para los futuros tesis, incrementando la información de la biblioteca de contabilidad y servirá igualmente para los futuros profesionales que deseen mejorar la administración financiera en los sectores de las diferentes organizaciones tanto públicas como privadas.

Además las competencias en conocimientos del sistema Integrado de Gestión Administrativa en las Instituciones del Estado ayudará mejorar los procesos de programación presupuestal, adquisición, el control de la habilitaciones y rendiciones de cuenta por cada usuario, el control de existencias en los almacenes será real más ordenado y oportuno, los centros de costos contaran con un catálogo único de bienes y servicios para requerir sus necesidades, la adquisición de los bienes y servicios será en conjunto.

1.4.3. Justificación Metodológica

La propuesta de un mejor diseño a través de los sistemas de SIAF (Sistema Integrado de Administración Financiera) y SIGA (Sistema Integrado de Gestión Administrativa) para buen control interno de disponer la información oportuna para la toma de decisiones bajo los principios de normativas vigentes en la Oficina de Contabilidad y Tesorería de la Dirección Regional de Salud Ayacucho contribuirá en la mejora de procedimientos de operaciones, etapas de compromiso, devengado, girado y pagado.

Así mismo debido a que los instrumentos de investigación consideradas servirá a futuros investigadores en el recojo de información en similares características de la muestra de estudio consignada.

1.4.4. Justificación Social

Con el presente trabajo de investigación se estará beneficiando a todos los, trabajadores de administración financiera, del mismo modo a los proveedores, porque el trabajo que realiza los sistemas, principalmente el área de Logística, Presupuesto, Contabilidad y Tesorería será oportuno atendiendo con mayor celeridad todos los requerimientos de los centros de costos de cada oficina de contabilidad y tesorería, los proveedores serán atendidos oportunamente por tanto será otra la imagen de la Dirección Regional de Salud Ayacucho.

Así mismo este trabajo será de bastante interés para que otras entidades del sector público puedan iniciar con este mismo proceso, porque la implementación de este sistema va ayudar a optimizar la gestión de sus organizaciones

1.4.5. Justificación De Conveniencia

El presente estudio pretende analizar para la mejora continua mediante los sistemas de SIAF (Sistema Integrado de Administración Financiera) y SIGA (Sistema Integrado de Gestión Administrativa) en la oficina de contabilidad y tesorería de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, así mismo determinar actitudes, conocimientos y habilidades de los trabajadores de la oficina mencionada en el manejo de los sistemas de SIAF y SIGA.

1.5. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Delimitación Espacial

El presente estudio se realizó en el ámbito de la sede Administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho.

1.5.2. Delimitación Temporal

El presente estudio se realizará tomando como base la información correspondiente al año 2016.

1.5.3. Delimitación Conceptual O Temática

El desarrollo del presente estudio pretende describir las competencias del personal en la aplicación de buenas prácticas del SIAF (Sistema Integrado de Administración Financiera) y SIGA (Sistema Integrado de Gestión Administrativa) en la Dirección Regional de Salud del Gobierno Regional de Ayacucho.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

II. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Burgos (2010) en la que considera como título de la investigación *“Propuesta para la Implementación de un Sistema de Gestión Documental en la Empresa International QualitySystemasLtda”*. La mencionada investigación se ha realizado basado en la información recogida por las auditorías internas al sistema realizadas, investigación de enfoque cuantitativo de nivel descriptivo comparativo, en la que recoge las muestra con datos secundarios y primarios como las entrevistas, en la que el investigador concluye: La implementación de un sistema de gestión integrado, permite definir metodologías, criterios y procedimientos de trabajo para las distintas áreas de la empresa, los cuales unifican la forma de trabajar, asegurando la calidad del producto o servicio generado y la consecuente satisfacción tanto del cliente interno como externo.

Orozco (2008), en el trabajo de tesis *“Importancia del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF-SIGA) en el proceso administrativo”*, tesis para obtener el grado de Contador Público y Auditor, tesis de enfoque cuantitativo, en la que considera como población a los funcionarios con labores en las áreas de presupuesto y administración, en la que concluye: que, un alto porcentaje de funcionarios, el (67%), señala que tiene conocimiento de los procesos del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF-SAG) en las operaciones de la municipalidad. Respecto al objetivo de la creación del sistema, el 60% de ellos señala que tienen conocimiento. También, se identificó que la mayoría de las personas no tienen el conocimiento mínimo de los pasos necesarios para llevar a cabo una administración eficiente con la información obtenida.

García (2007), en el trabajo de investigación *“Aplicación parcial del procedimiento de gestión por competencias en la mejora de procesos de alto grado de contacto con el cliente”*, Universidad de Cuba, tesis para optar el grado de master en Administración de Empresas en la que plantea como objetivo asociar el desempeño por competencias a la gestión por procesos, en

la que concluye: el enfoque y gestión de los procesos constituye la base para entender la organización como un sistema y superar las contradicciones interdepartamentales, permite abandonar el modelo clásico de estructura departamental que favorece la existencia de núcleos concentrados de poder y la lentitud en la reacción frente a posibles cambios

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Nieto (2014), en la tesis que lleva por título *“El Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF-SP) y la Gestión Financiera/Presupuestal en el Sector Público en el Perú y Latinoamérica, Período 2011-2013”*, de la ciudad de Lima. La mencionada investigación descriptiva-explicativa se ha realizado en una muestra de 65 personas, mediante trabajo de campo con la aplicación de encuestas y entrevistas. En la cual el investigador formula las siguientes conclusiones: según la Directiva N° 005-2012-EF/50.01 (MEF) toda la ejecución presupuestaria realizada a través del SIAF-SP, permite obtener información confiable para la gestión en el sector público, pero es necesario establecer controles de todas las operaciones.

Gamarra (2012), en la tesis que lleva por título *“El Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) como herramienta efectiva para las decisiones financieras en la Fuerza Aérea del Perú”*, de la ciudad de Lima. La mencionada investigación descriptivo-explicativa se ha realizado en una muestra de 217 personas, utilizando las técnicas de encuesta, toma de información, análisis documental. En la cual el investigador formula las siguientes conclusiones: El 98% de los encuestados acepta que el sistema integrado de gestión administrativa (SIGA) se complementa adecuadamente con el sistema de información de administración financiera (SIAF), facilitando información muy valiosa para la toma de decisiones financieras de la FAP.

Cuya (2010), en la tesis que lleva por título *“La Programación Presupuestal Contable y el Abastecimiento de Medicamentos para los Hospitales del MINSA en Lima Metropolitana”*, de la ciudad de Lima. La mencionada investigación descriptivo-explicativa y correlacional se ha realizado en una muestra de 62 personas que trabajan en los cinco hospitales de Lima Metropolitana, utilizando las técnicas de entrevista, encuesta y análisis

documental. En la cual el investigador enuncia las siguientes conclusiones: No existe una adecuada programación presupuestal acorde a los requerimiento de medicamentos por las Unidades orgánicas, debido a que no se cuenta con parámetros reales ni con un reglamentado de estandarización de los medicamentos, debiéndose tener en cuenta los “catálogos de adquisición”

2.1.3. Antecedentes Regionales

Chipana (2017) en la tesis *“Sistema Integrado de Gestión Administrativa en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. 2011-2015”*, investigación de enfoque cuantitativo con diseño descriptivo comparativo, en la que considera como muestra de estudios a la documentación y al personal que trabajo en el periodos de la investigación, en la que la investigadora concluye: del total de documentos analizados de la oficina de contabilidad de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, los centros de costo de la UNSCH personalizan constantemente las claves del sistema de 2011- 2015 en un 20% y el resto 80% no se realizaron; mientras la generación de plantilla de gastos generales de la UNSCH, para ejecutar dentro de un ejercicio presupuestal de 2011-2015 en un 80%. De la misma manera Se realiza la asignación del techo programado para cada centro de costos de la UNSCH, por genérica de gastos y fuente de financiamiento de 2011-2015 en un 80% y solo el resto 20% no se realizaron. Mientras tanto no se realiza la asignación de techo aprobado de acuerdo al cuadro de necesidades registrado por cada centro de costos de 2011-2015 en un 100% y en un 80% Se procesa el consolidado del Plan Anual de Contrataciones (PAC) del cuadro de necesidades de 2011-2015. La implementación del Sistema Integrado de Gestión Administrativa en su dimensión Módulo de Configuración es significativa en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. 2011-2015, en razón a que el P- Valor obtenido es (0,016) y es menor que al nivel de significancia (: 0,05); la misma que determina que se rechace la hipótesis nula y acepte la hipótesis alterna, el t-stadístico es 4.000, que cae en región aceptación, con un nivel de significancia del 5% e intervalo de confianza al 95%. ($p=0.016<0.05$; $t = 4.00$).

Huaytalla (2017) en la tesis *“Programación Presupuestal SIGA y SIAF en la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, 2013-2015”*, investigación para optar el grado de Magister en gestión pública en la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, tesis de enfoque cuantitativo de nivel relacional se ha trabajado teniendo como muestra de estudios a los directores de las Escuelas de Formación Profesional y al responsable de la oficina de Planificación de Programaciones Presupuestales SIGA y SIAF de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. N = 27, para el recojo de datos de la instrumentación empleo los cuestionarios de encuesta, así como las entrevistas, análisis de contenido de la información, en la que la investigadora concluye estadísticamente, Sistema Integral de Gestión Administrativa de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga de 2011- 2015, se implementó en los tres módulos en un 7% para el año 2011, en 21% para 2012, en 23% para el año 2014, en 24% para el año 2014 y 26% para 2015 , respectivamente; es decir la implementación del Sistema Integral de Gestión Administrativa en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga fue progresivo dentro del periodo de estudio. De otra manera también se puede visualizar que para el año 2011 no se implementó el Sistema Integral de Gestión Administrativa en un 47%, el cual se redujo progresivamente hasta que el año 2015 no se Implementó dicho sistema en un 7%.

Bringas (2014), en la tesis que lleva por título *“El Presupuesto Participativo y la Calidad de la Gestión de los Recursos Públicos en las Municipalidades Distritales de la Región Ayacucho, período 2009-2013”*, de la ciudad de Lima. La mencionada investigación exploratoria, descriptiva, explicativa y comparativa, se ha realizado en una muestra de 124 funcionarios de las 08 Municipalidades Distritales, utilizando las técnicas de encuesta, entrevista y recopilación de información. En la cual el investigador formula las siguientes conclusiones: El presupuesto participativo influye en la eficiencia y eficacia del manejo de los recursos públicos en las Municipalidades Distritales de la Región Ayacucho ya que la aplicación del mismo debe efectuarse en el marco de un diagnóstico que permita evaluar la problemática de cada sector, coadyuvando así con la priorización de las necesidades de los pobladores, la misma que de ser adecuada (priorización) permitirá no solo identificar la cantidad y el uso

apropiado de los recursos necesarios para obtener los resultados, si no que asegurara el efecto favorable respecto al objetivo planificado.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Competencias

Las competencias del trabajador en la administración pública es una esencia de la eficiencia y la innovación. Es una compleja combinación de atributo (conocimientos, destreza, valores, actitudes y habilidades). De esta forma los sistemas SIAF y SIGA, son sistemas informático autorizados por el MEF a usar en las entidades públicas con la finalidad controlar los fondos públicos del estado en temas de gastos e ingreso según las normas vigentes.

2.2.2. Dimensiones de Competencias

2.2.2.1. Conocimientos

Es un proceso intelectual que utiliza el hombre para describir la realidad, donde el sujeto es el hombre y el objeto la realidad.

Por otro lado podemos hacer la mención sobre conocimiento científico no sólo responde a la pregunta ¿Cómo?, sino que esencialmente se cuestiona el ¿Por qué? (las causas) de los fenómenos o hechos.

2.2.2.2. Habilidades

El concepto de habilidad proviene del término latino *habilitas* y hace referencia a la maña, el talento, la pericia o la aptitud para desarrollar alguna tarea. La persona hábil, por lo tanto, logra realizar algo con éxito gracias a su destreza en una actividad de trabajo para desarrollar su tarea

2.2.2.3. Actitudes

La actitud es un procedimiento que conduce a un comportamiento en particular por lo cual es una actuación de una intención o propósito. Cuando coloquialmente decimos “*no me gusta la actitud de esta persona*” nos referimos a un conjunto de comportamientos de esa persona. Las actitudes pueden ser de varios tipos: favorables, desfavorables, positivas, negativas

mucho poco y esta dicotomía es la evaluación que hacemos de un objeto en concreto.

Según **Lapierre** (1934) en el estudio realizado “*actitud hacia personas de raza china*”, demostró que la actitud no se correspondía con el comportamiento. Si bien la pareja de chino fue aceptada en prácticamente todos los hoteles y restaurantes, en el cuestionario en un 90% aproximadamente respondieron que no los aceptarían en su establecimiento un cuestionario anónimo con una alta muestra bien planteado y con ítems válidos, no tiene por qué implicar que la gente mienta porque no son amenazadores.

2.2.3. Administración Financiera

Es comprendida como un conjunto organizado, planificado de procedimientos y principios legales, utilizado principalmente por las diferentes entidades ya sea públicas y privadas.

También es entendida es otra herramienta manejado por el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) por tanto que se interrelaciona con el SIGA, sirviendo como puente de conexión entre estos dos sistemas, el SIGA tienen información que es enviada al SIAF y el SIAF tiene información que es de mucha utilidad para el SIGA es por eso que intercambian información, por lo que es importante hacer estas conexiones para agilizar y mejorar el proceso.

El sistema ofrece al usuario diversas funcionalidades es por eso que va de la mano con la actual normatividad, todos los procesos están desarrollados cumpliendo con las exigencias de cada ente rector es por eso que el SIGA puede trabajar en todo nivel desde una entidad pequeña hasta un ministerio, es un sistema que se adecua al escenario donde se va trabajar

Este software viene desarrollándose por fases, actualmente tiene una versión actuales que agrupa en sus diversos módulos a los sistemas de Personal, Abastecimientos, Tesorería, Contabilidad, Patrimonio y Presupuesto, los sistemas integrados permite a la entidad ejecutora simplificar el trabajo que enlaza desde Abastecimientos, que parten desde la programación del Cuadro de Necesidades y realizar los procesos de adquisición hasta la distribución de

bienes (almacén) y el registro patrimonial cuando se trata de un activo fijo, cuenta con un catálogo único de bienes y servicios, en el cual ya se unifica criterios porque se trabaja con un solo código.

El (SIGA) es una herramienta informática que agrupa varios sistemas administrativos, como Abastecimientos, Presupuesto, Contabilidad, Tesorería, Patrimonio y Personal desarrollando para cada uno de ellos un módulo, mejora los procesos administrativos, cumpliendo con la normatividad dada por los órganos rectores de cada sistema. Cualquier entidad pública puede tener acceso, es un sistema que permite alcanzar información exacta y adecuada, mejora la calidad de ejecución, disminuye las malas prácticas, incrementa la productividad. El SIGA está relacionado con el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF), a través de una interface, permite realizar los compromisos mensuales, devengado, rebajas de compromisos, anulaciones de compromisos, así como la carga del presupuesto inicial y presupuesto modificado.

2.2.4. Buenas Prácticas de Administración Financiera

Es un agregado ordenado de diferentes acciones orientadas al sector público y está referido a la rendición de cuentas con buenas prácticas administrativas, así mismo está referido a la reducción de la corrupción y a la solidificación de un sistema basado en justicia sólida.

2.2.5. Competencias de Recursos Humanos

Esta definición en la actualidad ha sido superada en el mundo por una corriente empresarial, en la que define a la competencia laboral de la siguiente manera: es el saber actual de una persona en un contexto particular, haciendo uso de diferentes herramientas de su medio manejando sus emociones e interrelacionándolas con diferentes capacidades destrezas.

2.2.6. Ejecución Financiera de Ingresos y Gastos

Proceso de determinación y percepción de los fondos públicos y, en su caso, la formalización y registro del gasto devengado, así como su correspondiente cancelación o pago.

2.2.7. Ejecución Presupuestaria

Etapa del proceso presupuestario en la que se perciben los ingresos y se atienden las obligaciones de gastos de conformidad con los créditos presupuestarios autorizados en los presupuestos.

Es una etapa en la que se perciben determinados ingresos y se atienden de acuerdo a cada necesidad o determinación de gastos.

2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

Es importante definir los términos utilizados en la presente investigación:

Antecedentes Históricos de la Programación Presupuestal SIAF y SIGA. En la década del año 80, el OFINE y representantes de Presupuesto y Finanzas del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), planificaron construir un sistema automatizado que administre los servicios de Personal, Presupuesto, Contabilidad, Tesorería y Abastecimientos; pero en ese entonces solo se contaba con los lenguajes de programación COBOL (Lenguaje Común Orientado a Negocios) y RPG (Report Program Generator); programas con los cuales era difícil iniciar en un 100% la implementación de un sistema automatizado que consolide los sistemas administrativos, dichas dificultades contribuyeron postergar el inicio de la implementación de este sistema y efectuar soluciones precisas de automatización de los sistemas de Personal, Abastecimientos, Tesorería y Contabilidad. En el año 1995 el MEF y el Ministerio de Energía y Minas, licitaron el desarrollo de sus respectivos Sistemas Integrados de Gestión Administrativa, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en calidad de ente rector del Sistema de Informática, propuso al Ministerio de Economía Y Finanzas desarrollar el SIGA estándar para atender los requerimientos de distintas instituciones públicas. En el año 1998 la Secretaria General del MEF, llamó a los entes rectores de los sistemas administrativos, Contraloría General de la República, CONSUCODE, Superintendencia de Bienes Nacionales (SBN), Contaduría Pública de la

Nación y la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM), para lograr un desarrollo coherente del proyecto SIGA. Posteriormente mediante Resolución N° 738-98.PCM, se conformó un grupo de trabajo, encargado de integración de grupos de programas de soporte informático que reunía a los entes rectores de los Sistemas Administrativos. En Agosto del 2000, con Resolución Ministerial N° 121-2000-PCM, eligen al representante del INEI para presidir el grupo de trabajo. INEI (2003).

El Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) es evolucionado por el Ministerio Economía y Finanzas, que inicio en el año 2002 en el ámbito de un planteamiento piloto, con el ingreso al proceso de más de 100 Unidades Ejecutoras, del sector Salud a partir del año 2004.

Los provechosos resultados obtenidos en la conducción de todo el proceso previo a la anotación del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF), ha ocasionado en los últimos años un importante requerimiento por el sistema, originado por entidades que no cuentan con este instrumento de apoyo. Actualmente el sistema está presente en casi todas las entidades del sector salud y últimamente se han estado incorporando más sectores a toda la familia de entidades que ya poseen el sistema, como el Ministerio de Educación que está en un proceso de implementación con sus distintas dependencias descentralizadas, gobiernos regionales, sector transportes, Ministerio de Interior.

Conocedores que el SIGA ayuda en mejorar la eficacia de la transformación en el área de abastecimientos y oficina de control patrimonial, por tanto la eficacia en el cumplimiento del gasto público, en Febrero del 2008 se afirmó la viabilidad del proyecto SIGA, eludiendo la duplicidad del registro y garantizar la eficacia de la información. El Proyecto SIGA en la actualidad posee una trascendencia aproximadamente de catorce años, tiempo en que la mayoría de las entidades públicas de los gobiernos nacionales y regionales vienen implementando y consolidando el uso de los diferentes módulos del SIGA, en la actualidad se tiene casi 600 unidades ejecutoras que utilizan

el SIGA, se espera que de acá a un par de años sea reglamentado y sea de uso obligatorio para todas las unidades ejecutoras del estado.

Con Resolución Directoral N° 004 – 2016-EF/51.01 el Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Dirección General de Contabilidad Pública, aprueban la Directiva N° 002-2016-EF/51.01, posteriormente derogado por Resolución Directoral N° 012-2016-EF/51.01 con el cual se aprueba la Directiva N° 005-2016-EF/51.01 “Metodología para el reconocimiento, medición y registro de los bienes de Propiedades, Planta y Equipo de las entidades gubernamentales” así mismo la implementación progresiva del Módulo SIGA-Patrimonio en cada entidad pública.

Es valioso remarcar que el SIGA cuando inició comprendía solo dos módulos Logística y Control Patrimonial que se complementaban con el SIAF, en la actualidad cuentan con cinco módulos, Módulo de Logística, Patrimonio, Tesorería, Módulo Programación de Presupuesto por Resultados, Módulo de Bienes Corrientes y tres módulos adicionales : Módulo Administrador, de configuración y Utilitarios. También se cuenta con el aplicativo WEB los Módulos de Logística y Patrimonio, utilizado por las entidades descentralizadas.

La Programación Presupuestal, utilizando estos dos sistemas en la actualidad debe ser considerada como instrumentos eficaces, eficiente en la programación de gastos, por ello es importante conocer desde cuando se vienen aplicando en las entidades del estado, al respecto según el Sistema Nacional de Presupuesto Público en el año (2010).

El Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA), surge en el año 2002, como piloto y desarrollado exclusivamente por el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), logrando alcanzar su implementación a un total de quince (15) Unidades Ejecutoras y que paulatinamente ha ido incrementando hasta más de 100 UEs del Sector Salud a partir del cuarto trimestre del año 2004. El SIGA, viene a ser un sistema que usa tecnología moderna y apoya a la mejora de la eficiencia en la gestión de los procesos de abastecimiento y control patrimonial; porque es un sistema de registro único que permite realizar la

programación del cuadro de necesidades de bienes y servicios y del plan anual de adquisiciones y contrataciones, registro de procesos de selección en sus distintas etapas, seguimiento ejecución de contratos, generación de órdenes de compra y servicios, atención de pedidos de bienes y servicios de las distintas dependencias de la entidad, registro y contabilización de movimientos en almacén, registro y control de bienes patrimoniales, seguimiento a través de consultas y reportes; aprobándose su viabilidad en febrero del 2008 con la perspectiva de atender y lograr integrar e interactuar el SIGA con el SIAF y lograr mejorar la organización logística y contable, minimizar errores presupuestales y evitar duplicidad del registro, obteniendo información de calidad, veraz y confiable.

En efecto el SIGA es un sistema informático de gestión administrativa, elaborado para contribuir al ordenamiento y simplificación del trabajo en el marco de las normas establecidas por los Órganos rectores de los Sistemas Administrativos. La implementación de este sistema se viene desarrollándose por etapas y a la fecha se cuenta con un total de siete módulos los cuales son: módulo logístico, módulo patrimonio, módulo PpR, módulo utilitario, módulo administración, módulo configuración y módulo de bienes corrientes. Los Módulo de Logística y Modulo de Patrimonio.

Análisis de varianza. Hernández, et al., (2003) lo definen como la *“prueba estadística para analizar si más de dos grupos difieren entre sí de manera significativa en sus medidas y varianzas”*, (p.546).

Confiabilidad. *“Grado en el que la aplicación repetida de un instrumento de medición al mismo fenómeno genera resultados similares”*, (Hernández, et al., 2003, p.348).

Correlación. Se refiere a la relación existente entre dos o más variables, conceptos, ideas o teorías dentro de una investigación.

Definición operacional. Hernández, et al., (2003), en su obra Metodología de la investigación, plantean que este término lo *“constituye el conjunto de procedimientos que describe las actividades que un observador*

debe realizar para describir las impresiones sensoriales, las cuales indican la existencia de un concepto teórico en mayor o menor grado”, (p.171).

Estadística. Los investigadores Hernández, et al., (2003), la definen como el *“procedimiento para clasificar, calcular, analizar y resumir información numérica que se obtiene de manera sistemática”*, (p.495).

Hipótesis. Avila Baray (2006), las define como *“se define como una respuesta probable de carácter tentativo a un problema de investigación y que es factible de verificación empírica. La hipótesis expresa la relación entre dos o más variables que son susceptibles de medición. Una hipótesis planteada correctamente debe poderse verificar o contrastar contra la evidencia empírica”*. Por su parte, Hernández, et al., (2003), acotan que las hipótesis son *“Explicaciones tentativas del fenómeno investigado que se formulan como proposiciones”*, (p.140).

Hipótesis alternativas. *“Son posibilidades diferentes o ‘alternas’ ante las hipótesis de investigación y nula”*, Hernández, et al., (2003, p.160).

Hipótesis correlacional. Avila Baray (2006), plantea que *“la palabra correlación es un término estadístico que expresa una posible asociación o relación entre dos o más variables, sin que sea importante el orden de presentación de las variables, ya que no expresan una relación de causalidad. Para verificarlas se utilizan pruebas estadísticas de correlación”*.

Hipótesis de nulidad. Para Avila Baray (2006), expresa que *“Este tipo de hipótesis expresa la ausencia de relación, diferencia, causalidad, etc. entre dos o más variables. De acuerdo con D’Ary, Jacobs y Razavieh (1982) la hipótesis de nulidad “...permite comparar los descubrimientos con las expectativas mediante métodos estadísticos”*.

Limitaciones. Para Avila Baray (2006), las limitaciones *“reflejan tanto las restricciones como el alcance de la investigación”*.

Marco teórico. Hernández, et al., (2003), sugieren que el marco teórico *“implica analizar teorías, investigaciones y antecedentes que se consideren”*

válidos para el encuadre del estudio (parafrasear). No es sinónimo de teoría”, (p.64).

Objetivos de la investigación. Según los autores Rojas y Avila baray (2006), un objetivo es *“un enunciado que expresa los resultados que se pretenden alcanzar al finalizar de la investigación, entre las características que necesita cubrir se encuentran: debe ser factible y mensurable”*. Para Hernández, et al., (2003), los objetivos *“tienen la finalidad de señalar lo que se aspira en la investigación y deben expresarse con claridad, pues son las guías del estudio”*, (2006,p.44).

Planteamiento del problema. *“Significa afinar y estructurar más formalmente la idea de investigación”*, Hernández, et al., (2003, p.42).

Variables categóricas. Avila Baray (2006), las define como *“clasifican a los sujetos distribuyéndolos en grupos, de acuerdo a algún atributo previamente establecido”* y no admiten una escala de medición numérica, además de establecerse bajo la condición de excluyentes, es decir, cada categoría no puede entrar en otra clasificación y mantener una posición de exhaustividad, que no es más que la inclusión de todas las alternativas posibles dentro de una misma clasificación. Dentro de este tipo de variables, se encuentran a su vez las Dicotómicas, que son las que poseen dos alternativas o categorías, y las Policotómicas, que son las que admiten más de dos categorías.

Variables continuas. Sabino (1992), afirma son aquellas que *“entre uno y otro valor existe infinitas posibilidades intermedias”*.

Variables cualitativas. Son las de tipo intangible, es decir, aquellas que no pueden ser medidas, ejemplo: el afecto.

Variables cuantitativas. Son aquellas que pueden ser medida, ejemplo: distancia, velocidad, entre otros.

Variables de control. Igartua y Humanes (2004), plantean que son las que *“se utilizan para eliminar posibles interferencias entre la variable dependiente e independiente”*.

VARIABLES DEPENDIENTES. Igartua y Humanes (2004), la definen como *“aquellas que el investigador pretende investigar y explicar”*.

VARIABLES DISCRETAS. Sabino (1992), plantea que esta modalidad de variable aparece *“cuando dichas proposiciones intermedias carecen de sentido pues la variable se modifica de a ‘saltos’ entre un valor y otro y no en forma paulatina”*.

VARIABLES INDEPENDIENTES. Para Igartua y Humanes (2004), son las que el *“investigador utiliza para ver en qué medida cambia la variable dependiente”*.

2.4. HIPÓTESIS Y VARIABLE DE LA INVESTIGACIÓN

2.4.1 Hipótesis General

Las competencias del personal en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA son deficientes en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, año 2016.

2.4.2. Hipótesis Específicas

- 1) Los conocimientos del personal en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA son deficientes en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, año 2016.
- 2) Las habilidades del personal en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA son deficientes en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, año 2016.
- 3) Las actitudes del personal en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA son negativas en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, año 2016.

2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

OBJETIVOS	VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<p>OBJETIVO GENERAL Describir las competencias del personal en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, año 2016.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS 1). Describir los conocimientos del personal en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, año 2016. 2). Describir las habilidades del personal en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, año 2016. 3). Describir las actitudes del personal en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, año 2016.</p>	<p>Competencias en buenas practicas del sistema de administración financiera(SIAF y SIGA)</p>	<p>Las competencias del trabajador en la administración pública es una esencia de la eficiencia y la innovación en términos generales es la construcción social de aprendizajes significativo y útiles para el desempeño en una situación real de trabajo que se obtiene no solo a través de la instrucción, sino también, mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo. Es una compleja de combinación de atributo (conocimientos, destreza, valores, actitudes y habilidades).</p>	<p>Las competencias son fruto de la experiencia, pero se adquieren a condición de que estén presentes las aptitudes y los rasgos de personalidad. La capacitación en las entidades públicas tiene como finalidad del desarrollo profesional, técnico y moral del personal a mejorar la calidad de los servicios, lo cual es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales. De esta forma los sistema SIAF y SIGA, son sistema informáticos autorizados por el MEF a usar en las entidades públicas con la finalidad controlar los fondos públicos del estado en temas de gastos e ingresos según las normas vigentes.</p>	<p>1.- Conocimiento</p> <p>2.- Habilidades</p> <p>3.- Actitudes</p>	<p>1.1 Grado de Importancia 1.2 Nivel de Tenencia 1.3 Grado de cumplimiento O realización.</p> <p>2.1 Grado de Importancia 2.2 Nivel de Tenencia</p> <p>3.1 Grado de Importancia 3.2 Nivel de Tenencia 3.3 Nivel de Grado 3.4 Respuesta ante problemas 3.5 Grado de esfuerzo en atención a usuarios 3.6 Nivel de tiempo de dedicación.</p>	<p>Ordinal</p> <p>- Nada Importante(1) - Algo Importante(2) - Importante (3) - Muy Importante (4)</p>

CAPITULO III

METODOLOGÍA

III. METODOLOGÍA

3.1. METODO DE INVESTIGACIÓN

Los principales métodos que serán empleados son: el método observación, analítico y sintético.

El método de observación será empleado para observar los procedimientos de operaciones financieras que realiza la unidad de tesorería.

El método de análisis servirá para analizar los resultados de trabajo de campo.

El método de síntesis ha sido empleado para interpretar y sintetizar los resultados de trabajo de campo.

3.2. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN

Es una investigación cuantitativa - cualitativa por razones que primero se describen los hechos en números y luego se revelan sus aspectos cualitativos.

Por otro lado su propósito. Es una investigación de tipo No experimental.

3.3. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

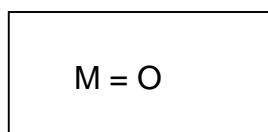
El nivel de la investigación es descriptiva, al respecto Abanto (2017) señala que las investigaciones descriptivas son uní variadas, es decir son de una sola variable que describe los fenómenos en un momento histórico, por lo que no hay manipulación de variables de casualidad de causa y efecto, tampoco hay relación de variables en la medida que lleva una sola variable.

3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Supo (2016) los diseños de investigación son guías, planos, en la que todo investigador construye lo pretendido a partir del esquema considerado.

El diseño de investigación que presenta es descriptiva simple y gráficamente en los textos de metodología de investigación se presenta de la siguiente manera:

Esquema:



Donde significa:

M = Representa a los trabajadores administrativos mujeres y varones de la Oficina de contabilidad y Tesorería.

O = Es la observación a la variable estudiada en sus diferentes dimensiones.

3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.5.1. Población

La población de interés para el presente estudio son los hombres y mujeres que desempeñan labores vinculadas a la administración financiera de la DIRESA del Gobierno Regional de Ayacucho, sin mediar el nivel jerárquico establecido en sus instituciones.

Cabe indicar que la Dirección Regional de Salud del Gobierno Regional de Ayacucho tiene las principales dependencias vinculadas a la administración financiera, fundamentalmente la Oficina de Contabilidad y tesorería dentro de los cuales se encuentran: control previo, unidad de tesorería, unidad de tributos,

unidad de integración contable, unidad de caja y unidad de constancias.

3.5.2. Muestra

Considerando que el enfoque de la presente investigación es cualitativo la determinación de la muestra es más flexible que bajo un enfoque cuantitativo, como lo explica Hernández y otros: “Para el enfoque cualitativo, la muestra es una unidad de análisis o un grupo de personas, contextos, eventos, sucesos, comunidades, etcétera, de análisis; sobre el (la) cual se habrán de recolectar datos, sin que necesariamente sea representativo(a) del universo o población que se estudia.” (Hernández Sampieri, 2003) Bajo este concepto se ha optado por realizar un tipo de muestra No Probabilística debido a que se encuentra dirigida por el investigador, y de entre las clases descritas por Miles y Huberman (Miles, y otros, 1994) citado por (Hernández Sampieri, 2003) se utiliza el tipo de muestreo “Casos típicos” que se refiere a la selección de individuos que poseen claramente las características que se estudiarán.

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.6.1. Técnicas De Recolección De Datos

Observación.

La observación es una técnica de la investigación, en la que el investigador observa, hechos, fenómenos y a partir de allí crea nuevos conocimientos, nuevos procedimientos concretos.

A si mismo esta técnica es usada en todos los niveles y enfoques investigativos, según la finalidad de cada investigador.

En el presente trabajo de investigación fue de una duración de 1 hora por día trabajo laborable de la muestra, durante 3 semanas,

Entrevista.

En el contexto de la tesis, la entrevista es definida con una conversación de bidireccionalidad entre dos personas, es decir el entrevistador y el entrevistado, en donde conversan sobre un particular.

3.6.2. Instrumentos De Recolección De Datos

Cuestionario.

El cuestionario viene hacer el material físico, el procedimiento practico del recojo de la información ya sea cualitativa o cuantitativa.

Las preguntas de investigación en la tesis fueron cerradas, donde se llevó a cabo de manera directa con las preguntas relacionadas a la variable.

A sí mismo en la investigación se ha cuidado mucho los sesgos investigativos con la finalidad de buscar información precisa respecto a las variables.

3.7. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Como procedimiento de recolección de datos se aplicó la encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario dirigido a 20 trabajadores administrativos de las Oficinas de Contabilidad y Tesorería, Control previo, unidad de tesorería, unidad tributos, unidad de caja, Oficina de Abastecimientos y servicios auxiliares, Oficina de planificación y Finanzas.

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

IV. ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS

4.1. TECNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANALISIS Y DISCUSIÓN DE DATOS

4.2. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS EN TABLAS, GRÁFICOS Y FIGURAS.

a. Conocimientos del personal en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, año 2016.

Importancia de los conocimientos respecto a los sistemas SIAF y SIGA

Tabla 1. Conocimientos de la Normativa.

	Frec.	%
Nada importante	1	5%
Algo importante	1	5%
Importante	12	60%
Muy importante	6	30%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración: Propia.

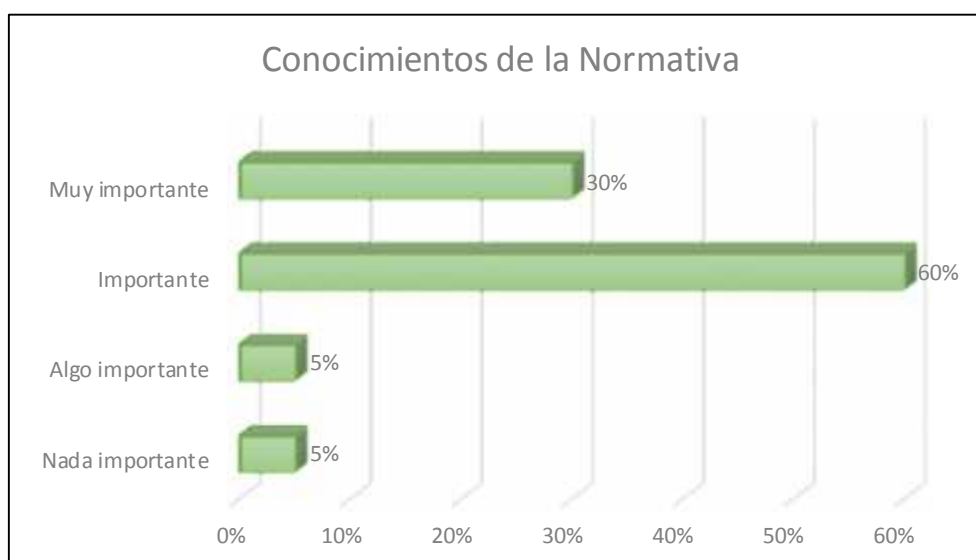


Figura 1. Conocimientos de la Normativa

Interpretación:

Según muestra la tabla y figura anterior respecto a los conocimientos de la normativa el 60% de los encuestados manifestaron considerarlo importante; mientras que el 30% muy importante; sin embargo, solo el 10% que consideraron este ítem como nada importante y algo importante.

Tabla 2. Conocimientos de los módulos.

	Frec.	%
Nada importante	1	5%
Algo importante	1	5%
Importante	11	55%
Muy importante	7	35%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia.

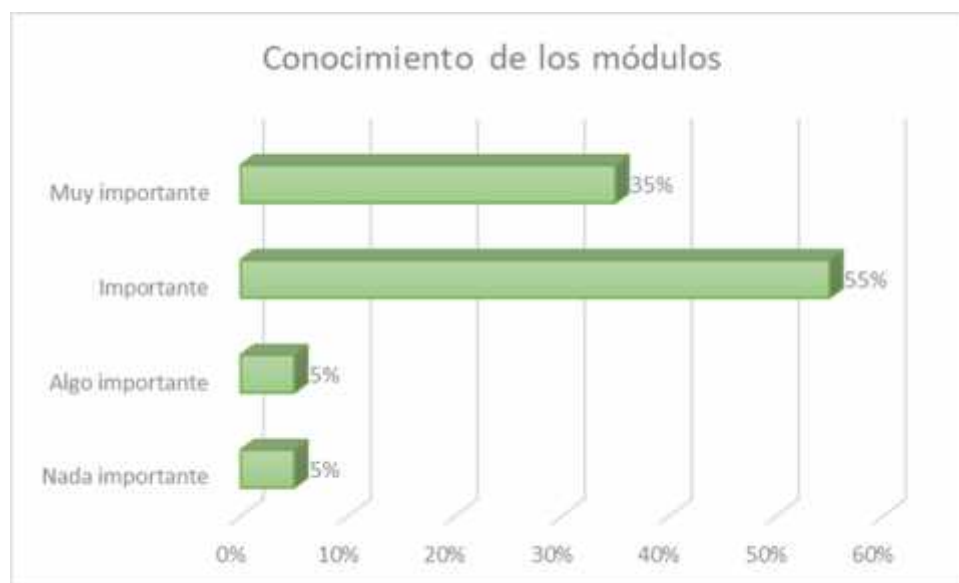


Figura 2. Conocimiento de los módulos

Interpretación:

Se observa que para los conocimientos de módulos se obtuvo una calificación de importante en un 55%, muy importante en un 35%; mientras que solo el 10% consideraron Algo importante y nada importante.

Tabla 3. Conocimientos del Proceso de Gasto

	Frec.	%
Nada importante	0	0%
Algo importante	3	15%
Importante	11	55%
Muy importante	6	30%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración: Propia.

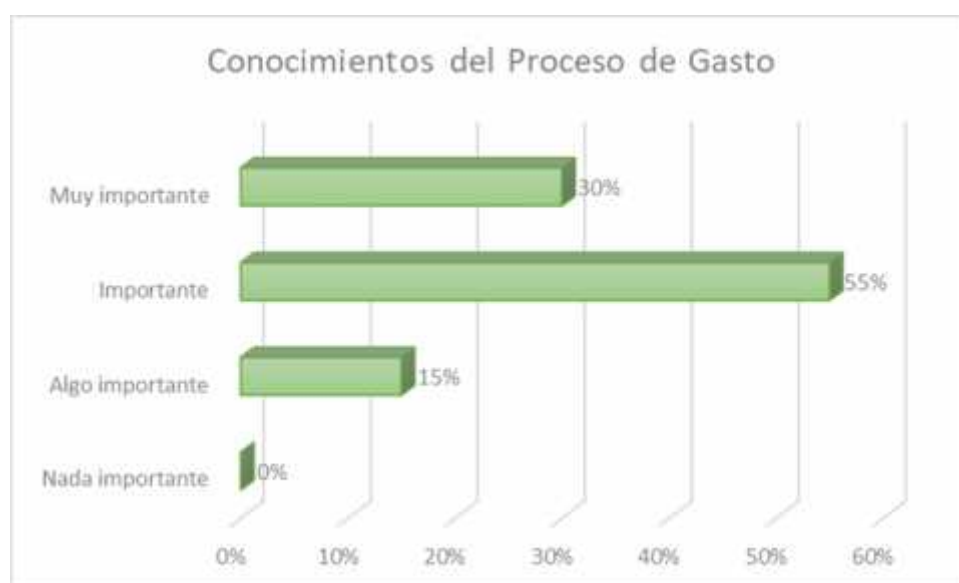


Figura 3. Conocimiento del proceso de Gasto

Interpretación:

Asimismo, para conocimientos respecto al Proceso de Gasto, se obtuvo que el 55% de los encuestados lo consideraron importante, el 30% muy importante; mientras que solo el 15% consideraron algo importante.

Tabla 4. Conocimiento del Proceso de Ingresos

	Frec.	%
Nada importante	0	0%
Algo importante	3	15%
Importante	10	50%
Muy importante	7	35%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia.

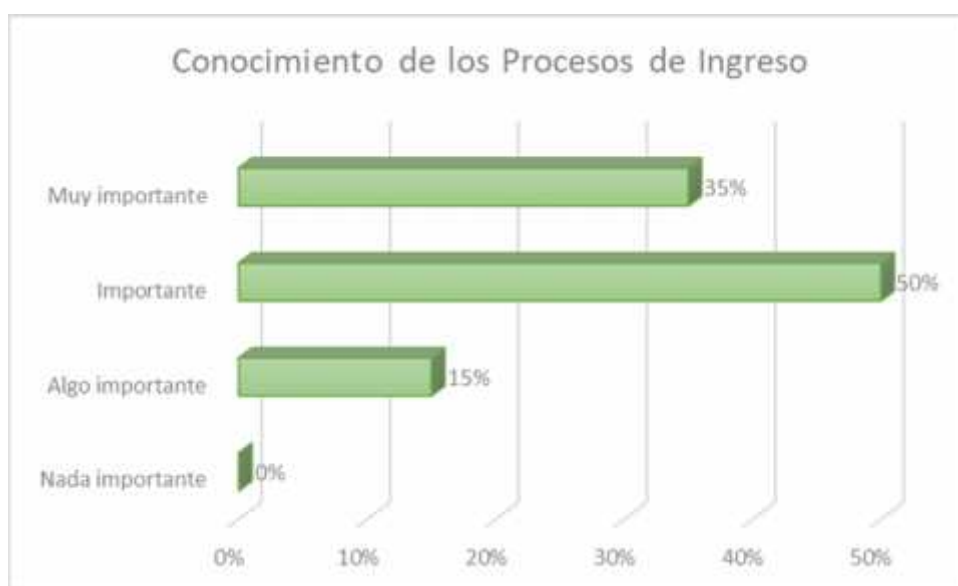


Figura 4. Conocimiento de los procesos de Ingreso

Interpretación:

Respecto a los conocimientos de los procesos los encuestados consideraron en un 50% importante el conocimiento referente a este aspecto, un 35% muy importante; mientras que solo un 15% han considerado algo importante, todos coincidieron y mantuvieron un grado de importancia para este rubro.

Tabla 5. Conocimiento de la Normatividad Presupuestal

	Frec.	%
Nada importante	0	0%
Algo importante	1	5%
Importante	9	45%
Muy importante	10	50%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia.

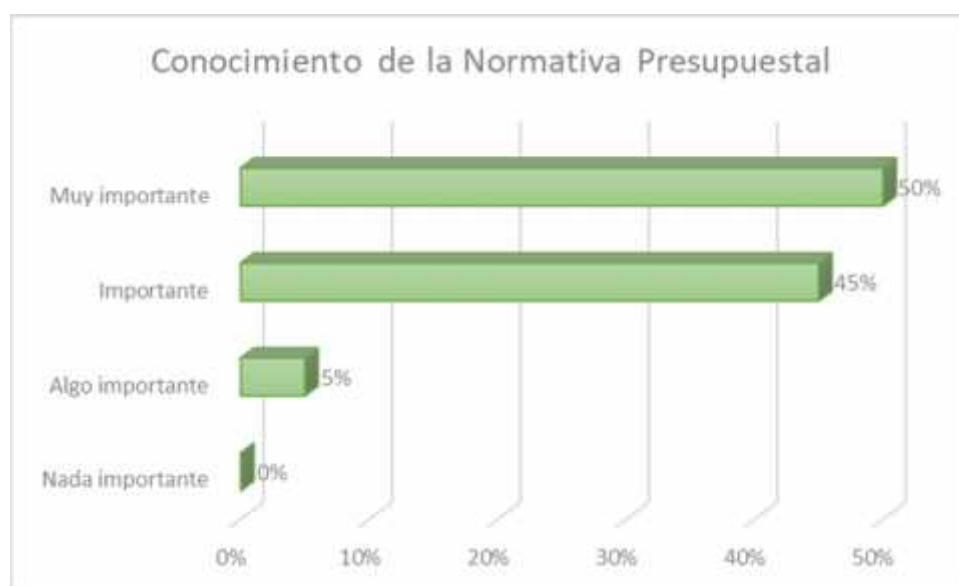


Figura 5. Conocimiento de la Normativa Presupuestal

Interpretación:

Se observa en la tabla y figura anterior que respecto a los conocimientos de la normativa presupuestal, el 45% de los encuestados consideraron importante; mientras que el 50% muy importante y el 5% algo importante.

Señale cuanto considera usted que conoce respecto a los sistemas SIAF y SIGA

Tabla 6. Conocimiento de la Normativa

	Frec.	%
Ningún conocimiento	1	5%
Algún conocimiento	9	45%
Buen conocimiento	7	35%
Muy buen conocimiento	3	15%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración: Propia.

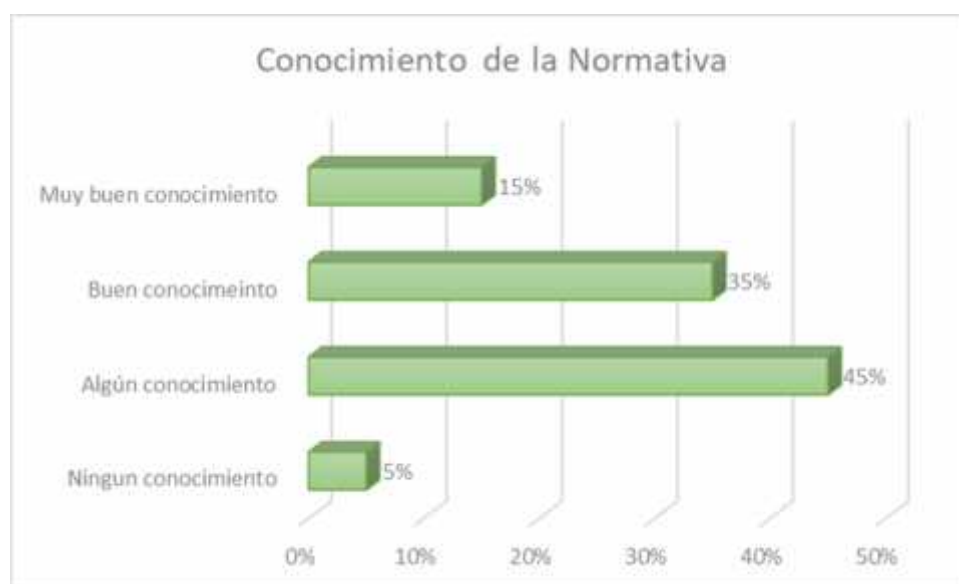


Figura 6. Conocimiento de la Normativa

Interpretación:

Por otro lado, para evaluar que tanto conoce el trabajador respecto al SIAF y el SIGA, se tiene referido a la normativa el 45% consideraron tener algún conocimiento; mientras que el 35%, expresaron tener un buen conocimiento, el 15% manifestaron tener un muy buen conocimiento, solo el 5% sostuvieron no tener ningún conocimiento.

Tabla 7. Conocimiento de los Módulos.

	Frec.	%
Ningún conocimiento	1	5%
Algún conocimiento	8	40%
Buen conocimiento	8	40%
Muy buen conocimiento	3	15%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración: Propia.

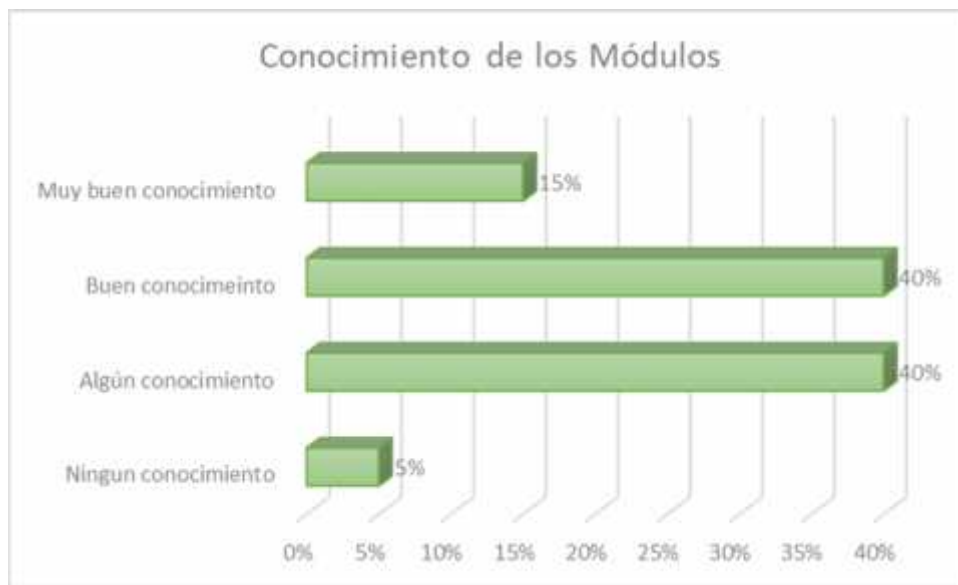


Figura 7. Conocimiento de los Módulos.

Interpretación:

Cuando se habla de conocimiento de los módulos, el personal que labora manifestaron un 40% tener algún conocimiento; mientras que un porcentaje igual un buen conocimiento, un 15% un muy buen conocimiento y solo el 5% ningún conocimiento.

Tabla 8. Conocimiento del Proceso de Gasto.

	Frec.	%
Ningún conocimiento	1	5%
Algún conocimiento	7	35%
Buen conocimiento	8	40%
Muy buen conocimiento	4	20%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración: Propia.

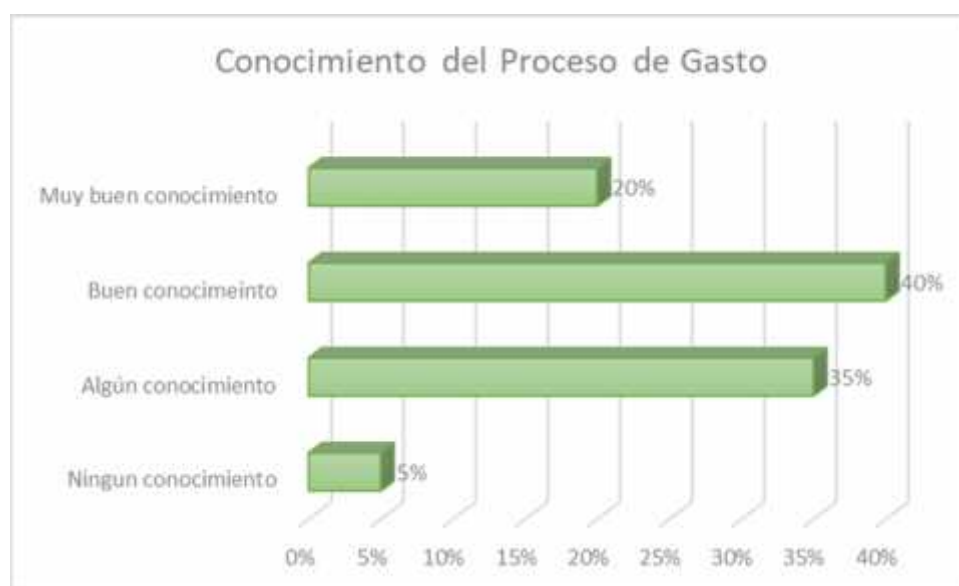


Figura 8. Conocimiento del Proceso de Gasto.

Interpretación:

Respecto a los procesos de gasto, estos indicaron en un 40% que su nivel de conocimiento es bueno, mientras que el 35% indicaron tener algún conocimiento, el 20% sostuvieron tener conocimientos muy buenos y solo el 5% nungun tipo de conocimiento.

Tabla 9. Conocimiento del Proceso de Ingreso

Pre_12	Frec.	%
Ningún conocimiento	2	10%
Algún conocimiento	7	35%
Buen conocimiento	8	40%
Muy buen conocimiento	3	15%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración: Propia.

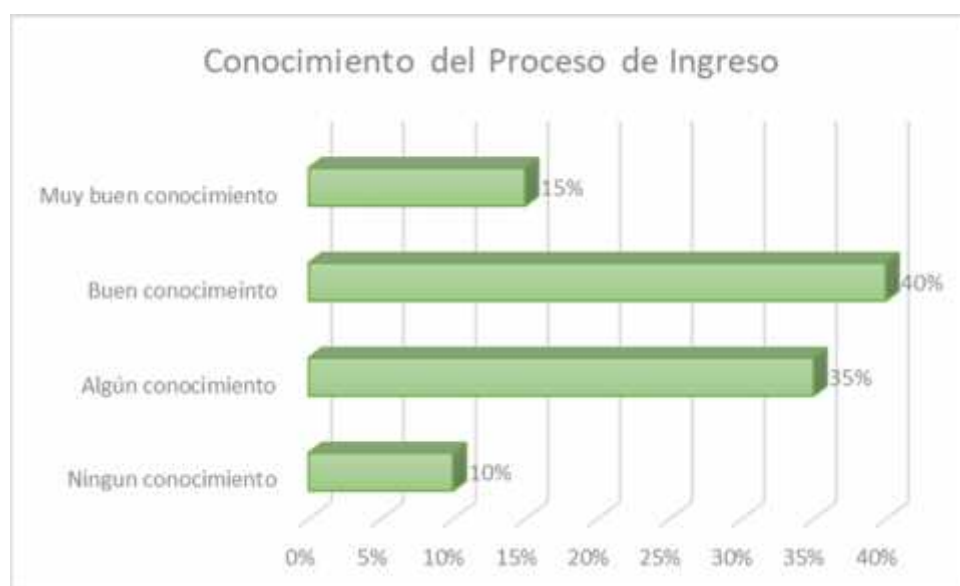


Figura 9. Conocimiento del Proceso de Ingreso

Interpretación:

En lo, que se refiere al proceso de ingreso, el 40% indicó tener buenos conocimientos; mientras que el 35% algún conocimiento, el 15% muy buen conocimiento y solo el 10% ningun conocimiento.

Tabla 10. Conocimiento de la Normativa Presupuestal.

Pre_13	Frec.	%
Ningún conocimiento	3	15%
Algún conocimiento	6	30%
Buen conocimiento	6	30%
Muy buen conocimiento	5	25%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración: Propia.

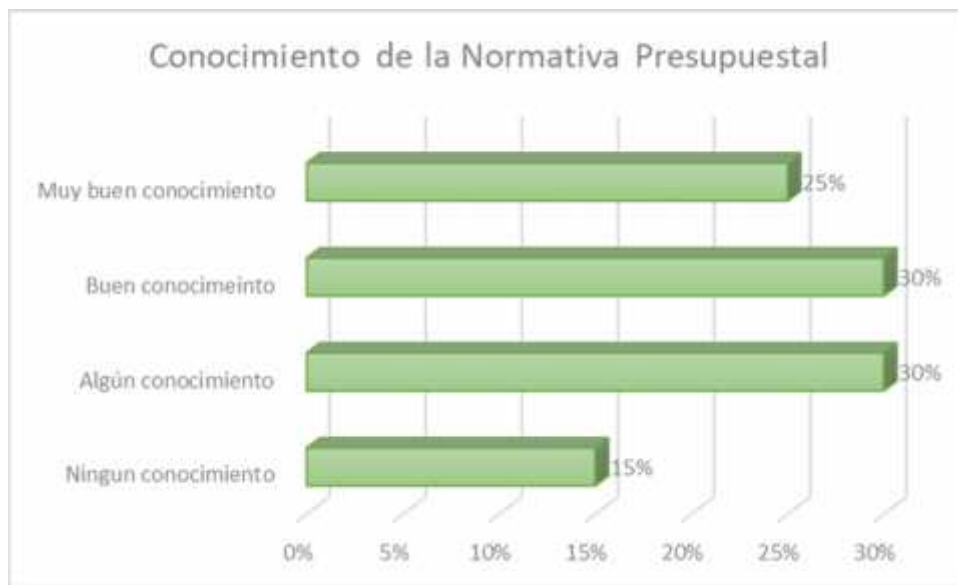


Figura 10. Conocimiento de la Normativa Presupuestal.

Interpretación:

Respecto a los conocimientos de la normativa presupuestal, el 30% de los encuestados indicaron tener buen conocimiento, el mismo porcentaje para aquellos que manifestaron tener buenos conocimientos; mientras que el 25% sostuvieron conocer muy bien sobre la normativa y solo el 15% indicaron no tener ningún conocimiento sobre el particular.

b. Habilidades del personal en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, año 2016.

Señale cual es la importancia para usted en las siguientes habilidades.

Tabla 11. Dominio del manejo del equipo de cómputo.

	Frec.	%
Nada importante	0	0%
Algo importante	0	0%
Importante	10	50%
Muy importante	10	50%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración: Propia.

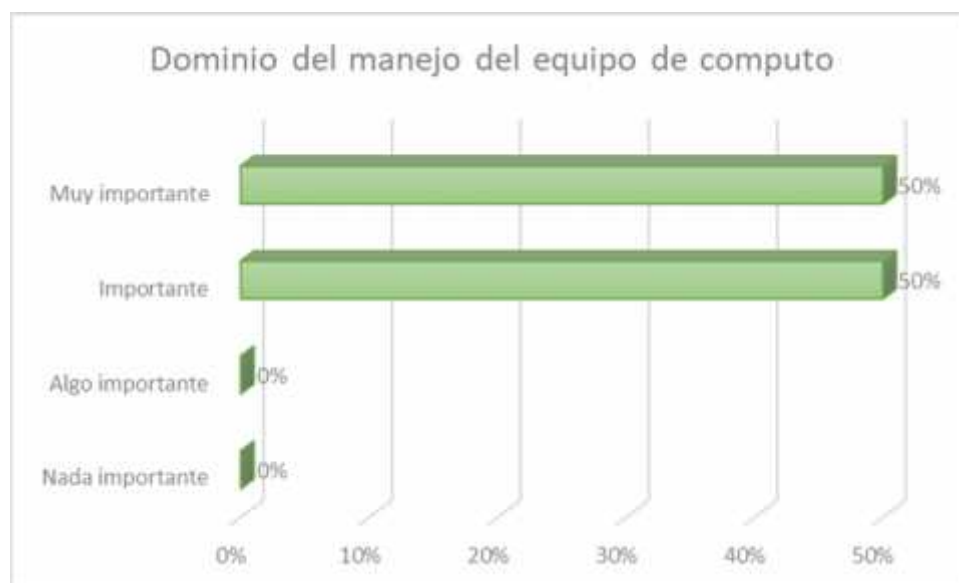


Figura 11. Dominio del manejo del equipo de cómputo.

Interpretación:

Es muy importante para una organización en la realización de las buenas practicas conocer las habilidades del personal que labora dentro del mismo, es por ello que del total de encuestados el 50% refirió considerar importante el dominio del equipo de cómputo, y el 50% restante lo consideró muy importante.

Tabla 12. Dominio de software SIAF y SIGA

	Frec.	%
Nada importante	1	5%
Algo importante	0	0%
Importante	11	55%
Muy importante	8	40%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración: Propia.

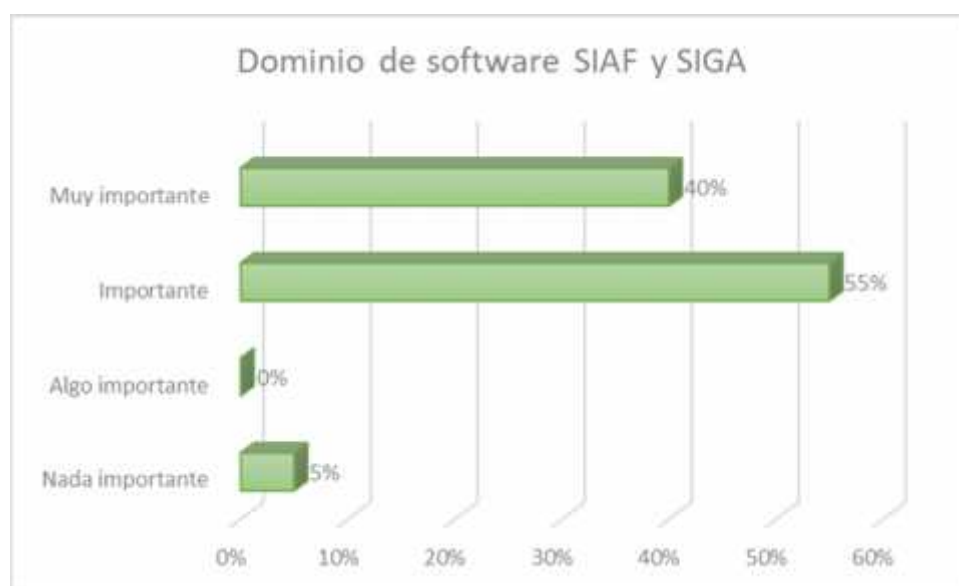


Figura 12. Dominio de software SIAF y SIGA

Interpretación:

Cuando se habla de habilidades en las buenas practicas del sistema SIAF y el SIGA, el personal considera que en un 55% importante dominar este tipo de software, el 40% menciona que es muy importante y el 5% indicó no ser nada importante el dominio en este tipo de software.

Tabla 13. Dominio de los clasificadores de ingresos y gastos.

	Frec.	%
Nada importante	0	0%
Algo importante	1	5%
Importante	10	50%
Muy importante	9	45%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia.

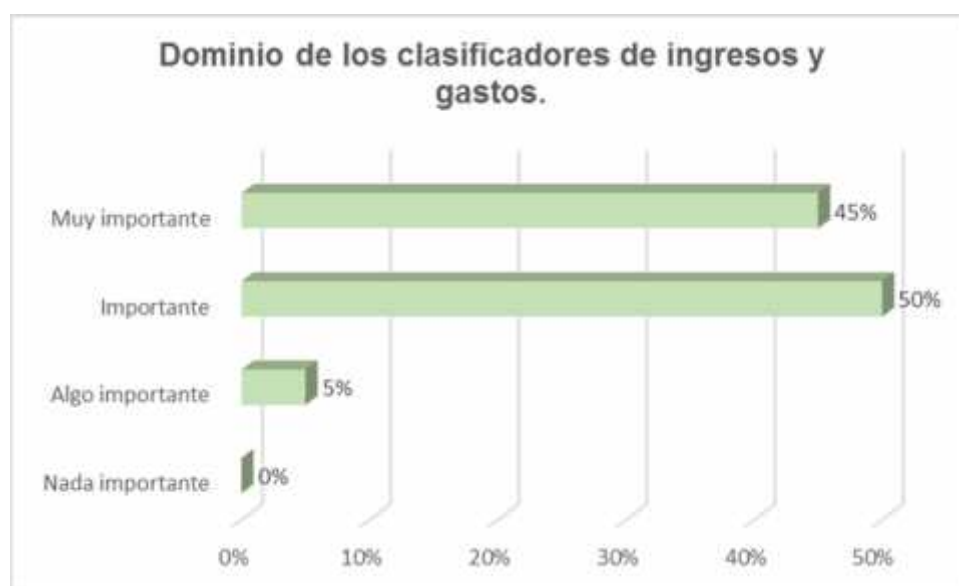


Figura 13. Dominio de los clasificadores de ingresos y gastos.

Interpretación:

Respecto al Dominio de los clasificadores de ingresos y gastos se menciona que el 50% de los trabajadores lo consideran importante, el 45% muy importante y el 5% algo importante.

Tabla 14. Identificación de la documentación de fuente de financiamiento

	Frec.	%
Nada importante	0	0%
Algo importante	0	0%
Importante	12	60%
Muy importante	8	40%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia.

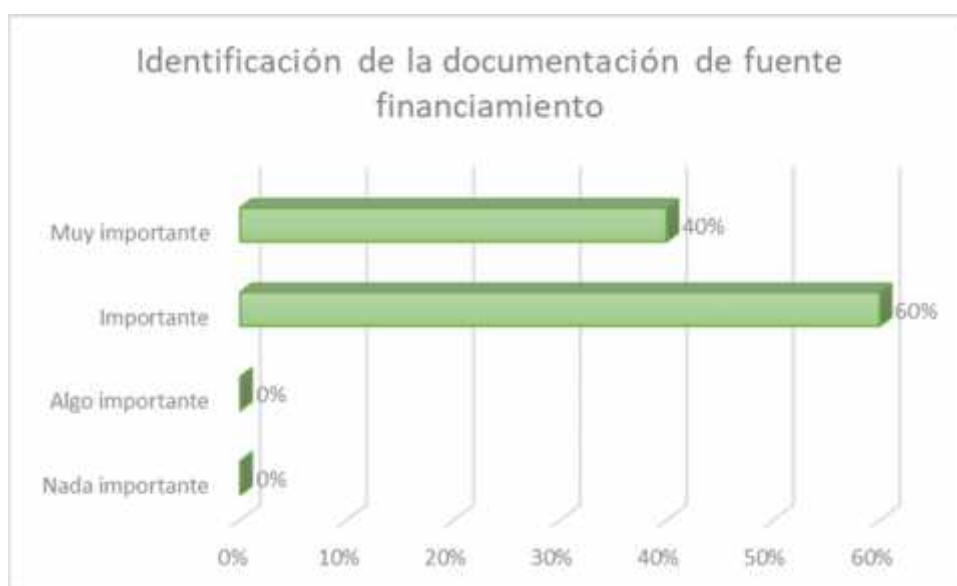


Figura 14. Identificación de la documentación de fuente de financiamiento

Interpretación:

Para la identificación de la documentación de fuentes de financiamiento se menciona que el 60% de los encuestados lo consideran importante, mientras que el 40% restante muy importante.

Tabla 15. Orden de documentación de fuentes de financiamiento.

	Frec.	%
Nada importante	0	0%
Algo importante	0	0%
Importante	13	65%
Muy importante	7	35%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia.

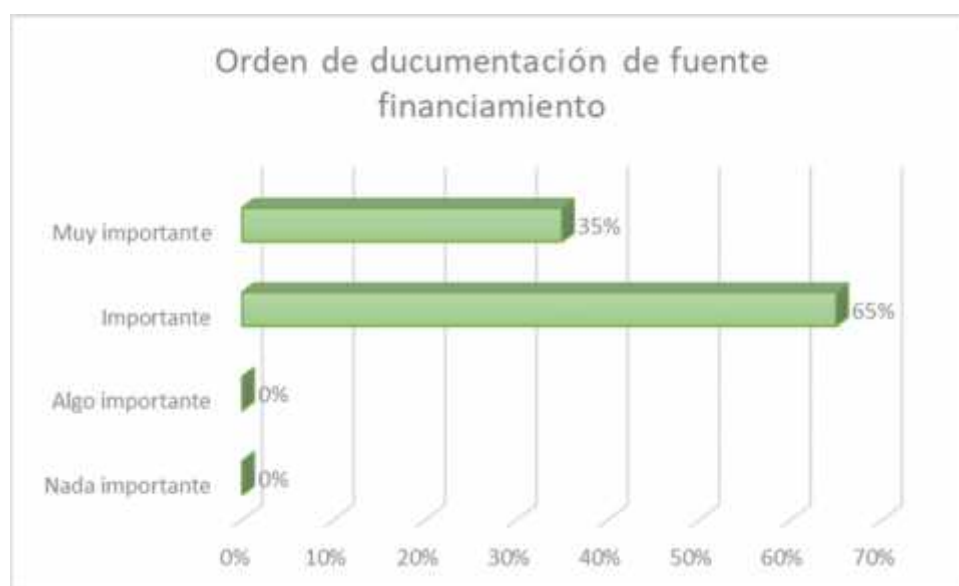


Figura 15. Orden de documentación de fuente de financiamiento

Interpretación:

Una situación similar ocurre con el orden de documentación de fuentes de financiamiento, esto se evidencia en que el 65% de los encuestados calificaron en un grado importante, mientras que el 35% como muy importante.

Tabla 16. Interactuar con otras personas

	Frec.	%
Nada importante	0	0%
Algo importante	3	15%
Importante	9	45%
Muy importante	8	40%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración: Propia.

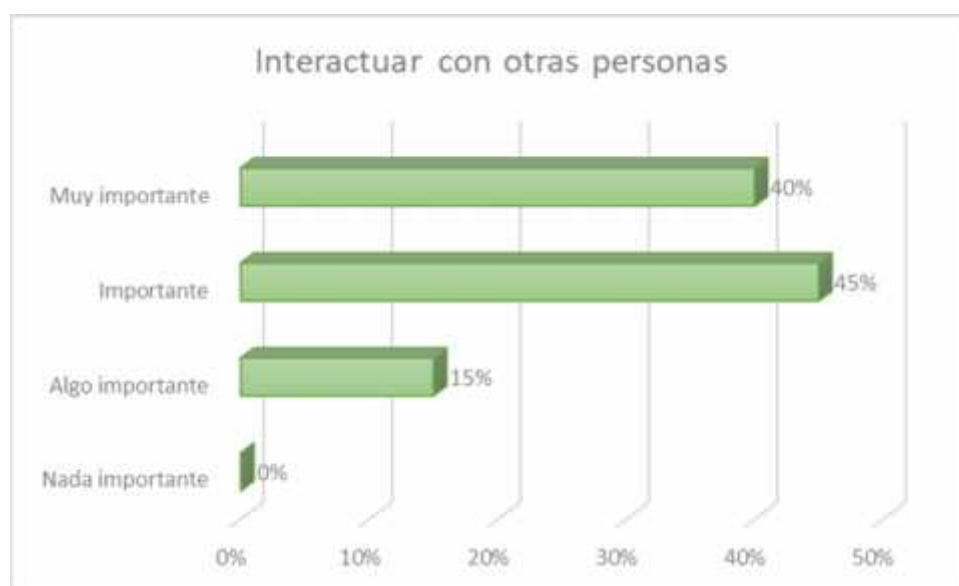


Figura 16. Interactuar con otras personas

Interpretación:

Respecto a la habilidad que puedan tener los trabajadores para interactuar con otras personas, los trabajadores encuestados indicaron en un 45% importante esta habilidad, el 40% muy importante y el 15% restante algo importante.

c. Actitudes del personal en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, año 2016.

Tabla 17. ¿Cuánto de agrado siente en la labor que está ejecutando?

	Frec.	%
Ningún agrado	0	0%
Agrado	5	25%
Algún agrado	5	25%
Mucho agrado	10	50%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia.



Figura 17. Agrado hacia la labor que ejecuta

Interpretación:

Es muy importante conocer las actitudes que cuenta el personal para ejecutar sus funciones laborales, es por ello que el agrado que estos sienten al realizar sus funciones es primordial para mantener un personal satisfecho laboralmente, tras la aplicación de la encuesta se obtuvo que el 50% de los encuestados realizan con mucho agrado sus funciones laborales, el 25% las realiza con algún agrado, y el 25% restante con agrado simplemente.

Tabla 18. ¿Cómo observa el agrado de sus compañeros por el trabajo que realizan?

	Frec.	%
Ningún agrado	1	5%
Agrado	5	25%
Algún agrado	11	55%
Mucho agrado	3	15%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración: Propia.



Figura 18.

Interpretación:

Estos trabajadores también opinaron respecto al agrado con el que sus compañeros de trabajo realizan sus funciones, es decir la percepción que ellos tienen, es por ello que se obtuvo que el 55% de sus compañeros realiza sus funciones con algún agrado, el 25% con agrado, y el 15% con mucho agrado.

Tabla 19. Frente a problemas que se presentan en el trabajo, ¿Cómo actuaría?

	Frec.	%
No hago nada	0	0%
Busco al jefe que resuelva el problema	6	30%
Espero que el jefe me ordene	3	15%
Llamo al residente	11	55%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración: Propia.



Figura 19.

Interpretación:

Frente a los problemas en el trabajo, el 55% de los encuestados llama al residente, el 30% busca a su jefe inmediato para que este resuelva el problema, y el 15% restante espera que su jefe le ordene realizar alguna acción.

Señale cual es la importancia para usted en las siguientes habilidades.

Tabla 20. Puntualidad

	Fre.	%
Nada importante	0	0%
Algo Importante	2	10%
Importante	7	35%
Muy importante	11	55%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración: Propia.

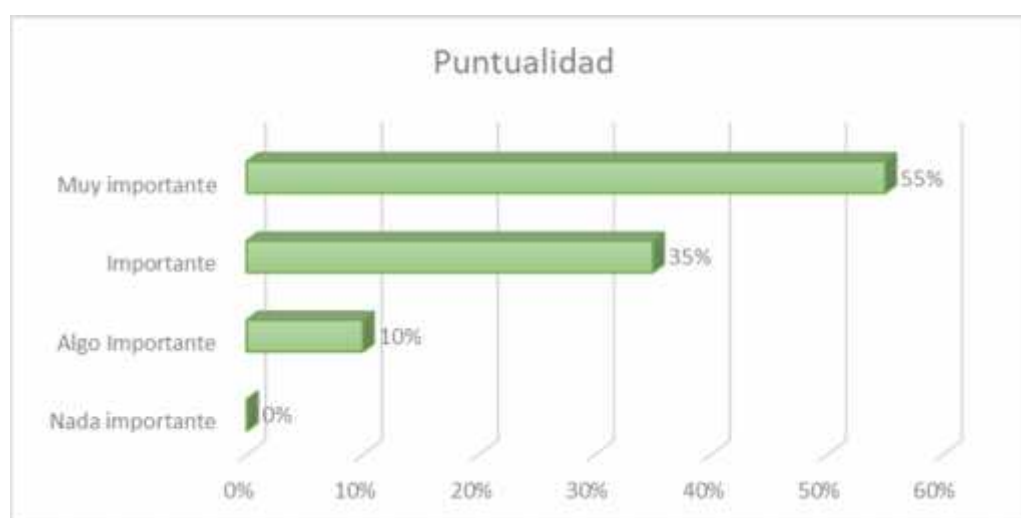


Figura 20. Puntualidad

Interpretación:

Se hace referencia a la importancia que tiene algunas habilidades en los trabajadores, en temas de puntualidad los trabajadores indicaron en un 55% considerarlo muy importante, el 35% siguiente importante, y el 10% restante algo importante.

Tabla 21. Responsabilidad

	Fre.	%
Nada importante	1	5%
Algo Importante	1	5%
Importante	8	40%
Muy importante	10	50%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia.

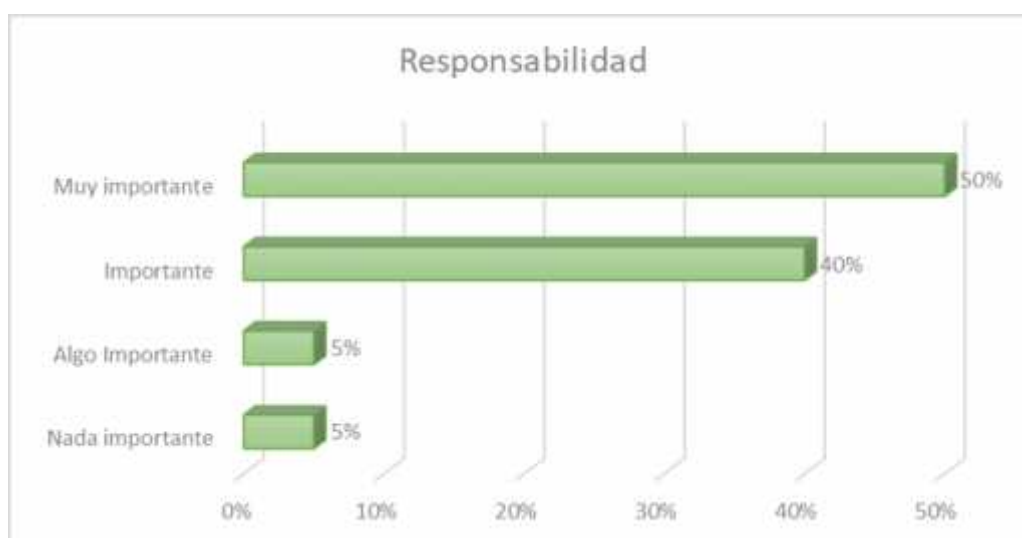


Figura 21. Responsabilidad

Interpretación:

Para la responsabilidad los trabajadores sostuvieron en un 50% muy importante, el 40% importante, el 5% algo importante, y el 5% restante nada importante.

Tabla 22. Confidencialidad personal

	Fre.	%
Nada importante	1	5%
Algo Importante	0	0%
Importante	11	55%
Muy importante	8	40%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia.



Figura 22. Confidencialidad profesional

Interpretación:

Respecto a la confidencialidad personal se tiene que el 55% sostuvo que la consideraba importante, el 40% muy importante y el 5% restante nada importante.

Tabla 23. Respeto al orden de llegada de documentos

	Fre.	%
Nada importante	0	0%
Algo Importante	1	5%
Importante	14	70%
Muy importante	5	25%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia.

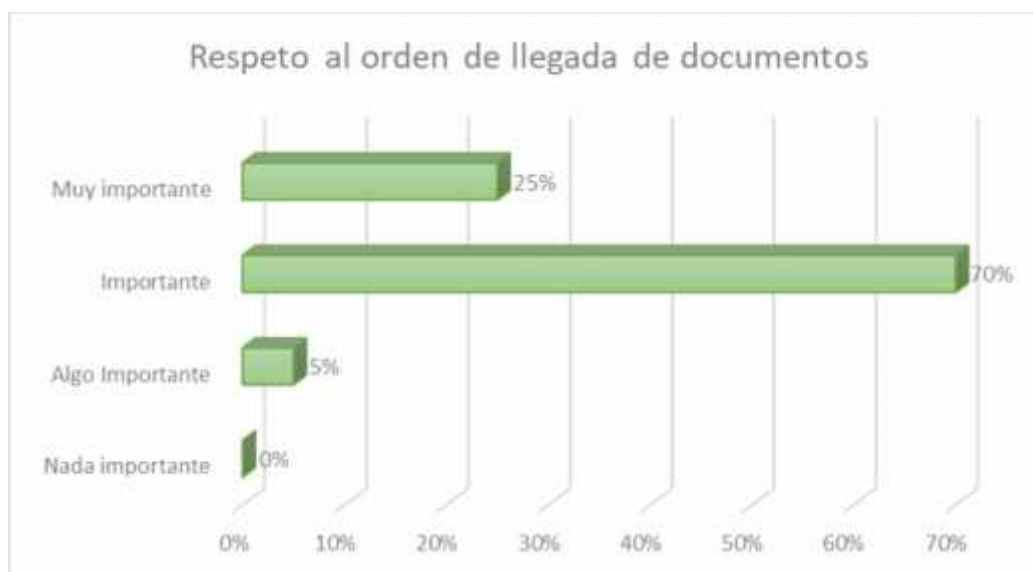


Figura 23. Respeto al orden de llegada de documentos

Interpretación:

En lo que refiere al respeto al orden de llegada de documentos, estos lo consideraron en un 70% como importante, el 25% muy importante, y el 5% algo importante.

Tabla 24. Lealtad a la institución

	Fre.	%
Nada importante	1	5%
Algo Importante	0	0%
Importante	8	40%
Muy importante	11	55%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia.

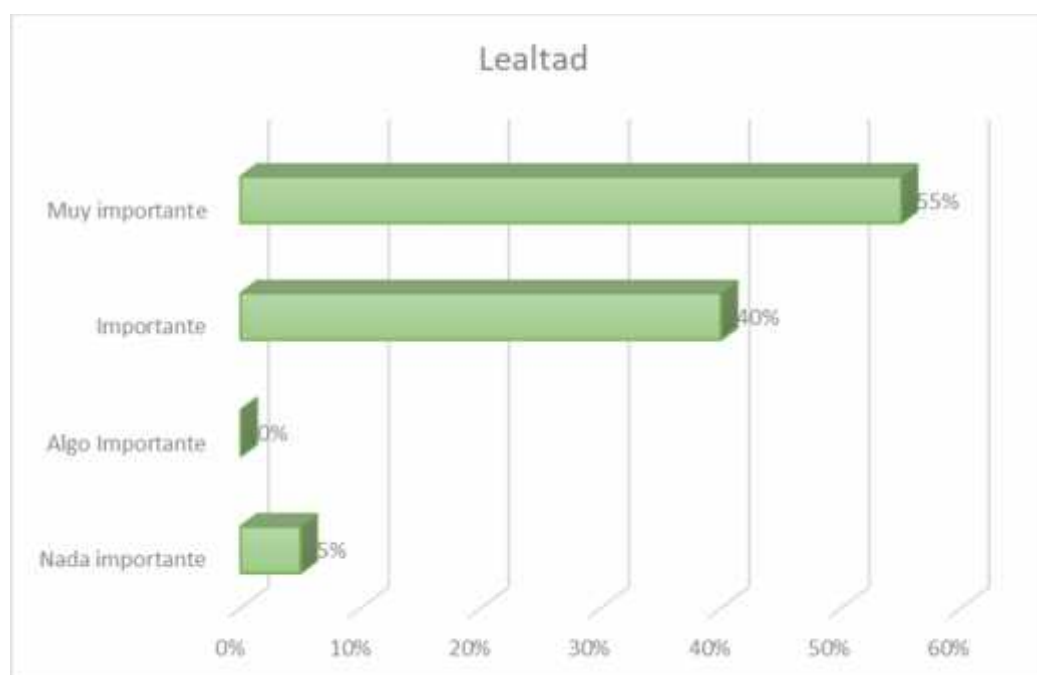


Figura 24. Lealtad a la institución

Interpretación:

En lo respecta a la lealtad de la institución se obtuvo que el 40% considera esta habilidad como importante, el 55% como muy importante y el 5% final como nada importante.

Tabla 25. Atención esperada a su compañero de trabajo

	Fre.	%
Nada importante	1	5%
Algo Importante	0	0%
Importante	12	60%
Muy importante	7	35%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia.

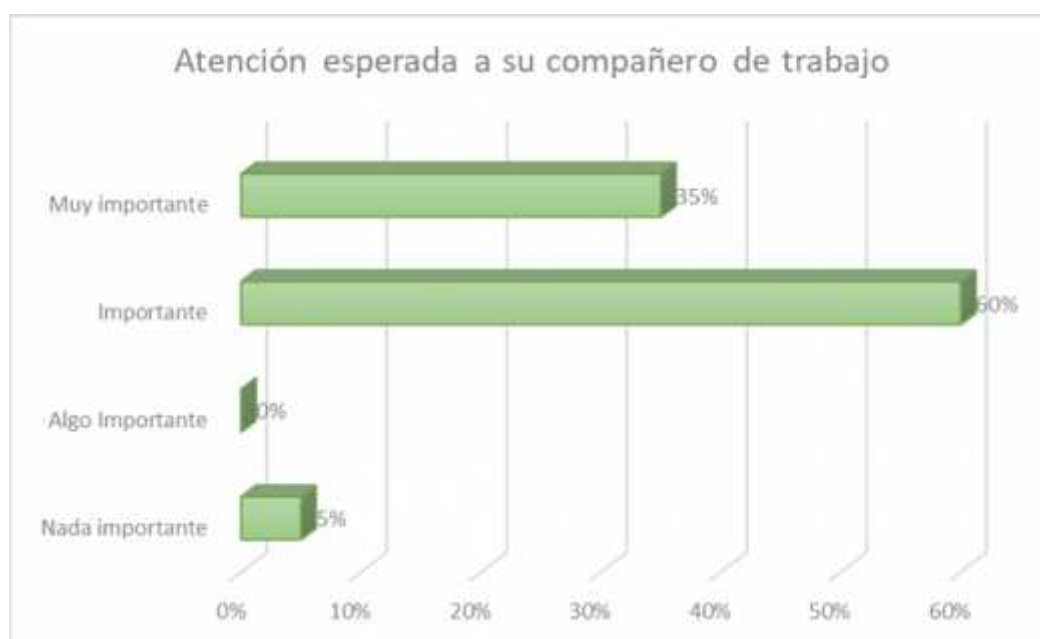


Figura 25.

Interpretación:

En relación a la atención esperada a su compañero de trabajo, los trabajadores indican en un 60% que esta habilidad es importante, el 35% muy importante, y el 5% restante nada importante.

Tabla 26. Respeto al proveedor en la atención de trámites

	Fre.	%
Nada importante	0	0%
Algo Importante	1	5%
Importante	12	60%
Muy importante	7	35%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia.



Figura 26.

Interpretación:

Respecto al respeto al proveedor en la atención de trámites se consideró que el 60% de los encuestados considera esta habilidad como importante, el 35% como muy importante, y el 5% algo importante.

Tabla 27. ¿Señale usted el tiempo que le dedica a su trabajo diario?

	Fre.	%
Las horas de trabajo normal	5	25%
En algunos casos horas adicionales	6	30%
Muchas horas adicionales	1	5%
Si la condición amerita todo el tiempo necesario	8	40%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia.



Figura 27.

Interpretación:

Los trabajadores mencionaron que el tiempo que le dedican a su trabajo puede variar según el trabajo que puedan tener, es por ello que el 40% manifestó que si la ocasión amerita dedica todo el tiempo necesario, el 30% mencionó que en algunos casos pueden realizar horas extras, el 25% sostuvo laborar solo las horas establecidas, y el 5% restante dedica muchas horas adicionales.

4.2.1 Resultados Estadísticos A Nivel Inferencial

Tabla 28: Pruebas de Normalidad.

	Shapiro-Wilk		Sig.
	Estadístico	gl	
Importancia del SIAF y SIGA según trabajadores	.774	20	.112
Conocimiento del SIAF y SIGA según trabajadores	.887	20	.064
Importancia de las habilidades según trabajador	.798	20	.120
Dominio de las habilidades según trabajador	.796	20	.132
importancia de las actitudes según trabajador	.608	20	.175
práctica de hábitos según trabajador	.812	20	.109
CONOCIMIENTOS DE COMPETENCIAS LABORALES	.790	20	.201
PRACTICA DE COMPETENCIAS LABORALES	.807	20	.157

Fuente:

Interpretación:

La tabla 28 registra que la sig () 0.05 por lo que podemos afirmar que los datos configuran distribución normal.

La prueba de normalidad de Shapiro-Wilk en investigaciones univariadas realizadas en 20 muestras en las dimensiones conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores de la Oficina de Contabilidad y Tesorería en la sede administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, periodo 2016, expulsó como resultados los significados bilaterales < a 0,05, esto significa estadísticamente la determinación de una prueba no paramétrica en investigaciones relacionales.

Decisión: El significado bilateral para ambas variables y dimensiones, nos expulsó, los P Valores menores a 0,05.

Tabla 29

Conocimientos y prácticas de competencias laborales en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, año 2016.

			PRACTICA DE COMPETENCIAS LABORALES				Total
			No practica	Practica poco	Si practica	Practica Bastante	
CONOCIMIENTO S DE COMPETENCIAS LABORALES	Ningún conocimiento	Recuento	1	0	0	0	1
		% del total	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%
	Algún conocimiento	Recuento	4	0	0	0	4
		% del total	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%
	Buen conocimiento	Recuento	1	11	1	0	13
		% del total	5.0%	55.0%	5.0%	0.0%	65.0%
	Muy buen conocimiento	Recuento	0	0	1	1	2
		% del total	0.0%	0.0%	5.0%	5.0%	10.0%
	Total	Recuento	6	11	2	1	20
		% Total	30.0%	55.0%	10.0%	5.0%	100.0%

FUENTE:

Descripción:

En la tabla 29, del total de 20 trabajadores del área de contabilidad y tesorería de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, que representan al 100%. Encuestados con el cuestionario a cerca del conocimiento y practica de competencias laborales en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA; de esta totalidad el 65%(13) manifiestan que tienen un buen conocimiento, el 20%(4) manifiestan que si tienen algún conocimiento sobre competencias laborales, el 10%(2) manifestaron que si conocen muy bien y solo el 5% (1) manifiesta que no tiene ningún conocimiento sobre competencias laborales en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA. De la misma manera los mismos trabajadores manifestaron que el 30%(6) no practican las competencias laborales en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA, el 55%(11) practican poco, el 10%(2) si practican y solo el 5%(1) practica bastante.

Podemos colegir que el 65% de los trabajadores afirman que tienen un buen conocimiento de las competencias laborales; sin embargo, el 55% de los mismos trabajadores tienen poca práctica de las competencias laborales.

Prueba de Hipótesis General

Hipótesis nula (H₀): Las competencias del personal en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA son eficientes en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, año 2016.

Hipótesis alterna (H_a): Las competencias del personal en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA son deficientes en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, año 2016.

Grado de significancia

= 0,05 (5%)

Región de rechazo y aceptación



Decisión estadística

Valor de la tabla = 0,294

Valor teórico = 0,825

El valor teórico se ubica en la zona de rechazo de H₀, en la gráfica mostrada, el significado (bilateral) obtenido es 0,000 y es menor que al nivel de significancia (: 0,05); entonces existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna:

Tabla 30

Importancia y Conocimiento del SIAF y SIGA según trabajadores en la Diresa Ayacucho, año 2016.

			Conocimiento del SIAF y SIGA según trabajadores				Total
			Ningún conocimiento	Algún Conocimiento	Buen conocimiento	Muy buen conocimiento	
Importancia del SIAF y SIGA según trabajadores	Nada importante	Recuento	1	0	0	0	1
		% del total	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%
	Algo importante	Recuento	2	0	0	0	2
		% del total	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%
	Importante	Recuento	0	7	0	0	7
		% del total	0.0%	35.0%	0.0%	0.0%	35.0%
	Muy importante	Recuento	0	1	6	3	10
		% del total	0.0%	5.0%	30.0%	15.0%	50.0%
Total		Recuento	3	8	6	3	20
		% del total	15.0%	40.0%	30.0%	15.0%	100.0%

FUENTE:

Descripción:

En la tabla 30, del total de 20 trabajadores del área de contabilidad y tesorería de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, que representan al 100%. Encuestados con el cuestionario a cerca de la importancia y conocimiento del personal en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA; de esta totalidad el 50% (10) manifiestan que es muy importante el SIAF y SIGA en la aplicación de buenas prácticas laborales, el 35%(7) manifiestan que es importante, el 10%(2) manifiestan que es algo importante y el 5% (1) manifestó que no nada importante. De la misma manera los mismos trabajadores manifestaron que el 40%(8) manifestó que tiene algún conocimiento de competencias laborales del SIAF y SIGA, el 30%(6) manifestaron que tienen un buen conocimiento, el 15%(3) no tiene ningún conocimiento y el mismo porcentaje de 15%(3) manifestaron que si tiene un buen conocimiento.

Podemos colegir que el 50% de los mismos trabajadores afirman que es muy importante los conocimientos del personal en la aplicación del SIAF y SIGA; sin

embargo, el 40% de los trabajadores afirman que tienen algún conocimiento de las competencias laborales.

Prueba de Hipótesis Especifico 1

Hipótesis nula (Ho): Los conocimientos del personal en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA son eficientes en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, año 2016.

Hipótesis alterna (Ha): Los conocimientos del personal en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA son deficientes en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, año 2016.

Nivel de significancia

= 0,05 (5%)

Región de rechazo y aceptación



Decisión estadística

Valor de la tabla = 0,294

Valor teórico = 0,857

El valor teórico se ubica en la zona de rechazo de Ho, en la gráfica mostrada, el significado (bilateral) obtenido es 0,000 y es menor que al nivel de significancia (α : 0,05); entonces existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna:

Tabla 31

Importancia de las habilidades y Dominio según trabajadores en Diresa Ayacucho, año 2016.

			Dominio de las habilidades según trabajador				Total
			Ningún conocimiento	Algún Conocimiento	Buen conocimiento	Muy buen conocimiento	
Importancia de las habilidades según trabajador	Algo importante	Recuento	1	2	0	0	3
		% del total	5.0%	10.0%	0.0%	0.0%	15.0%
	Importante	Recuento	0	10	1	0	11
		% del total	0.0%	50.0%	5.0%	0.0%	55.0%
	Muy importante	Recuento	0	0	4	2	6
		% del total	0.0%	0.0%	20.0%	10.0%	30.0%
Total	Recuento	1	12	5	2	20	
	% del total	5.0%	60.0%	25.0%	10.0%	100.0%	

FUENTE:

Descripción:

En la tabla 31, del total de 20 trabajadores del área de contabilidad y tesorería de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, que representan al 100%. Encuestados con el cuestionario a cerca de la importancia de habilidades y conocimiento del personal en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA; de esta totalidad el 55% (11) manifiestan que la habilidad según trabajador es importante, el 30%(6) manifiestan que es muy importante, el 15%(3) manifiestan que es algo importante. De la misma manera los mismos trabajadores manifestaron que el 60%(12) manifestó que tiene algún conocimiento del dominio de las habilidades laborales en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA, el 25%(5) manifestaron que tienen un buen conocimiento, el 60%(12) manifestaron tienen algún un muy buen conocimiento y el 5%(1) manifestó que no tiene ningún conocimiento.

Podemos colegir que el 55% (11) manifiestan que la habilidad según trabajador es importante en la aplicación buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA; sin embargo, el 60% de los trabajadores afirman que tienen algún conocimiento del dominio de las habilidades.

Prueba de Hipótesis Específico 2

Hipótesis nula (Ho): Las habilidades del personal en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA son eficientes en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, año 2016.

Hipótesis alterna (Ha): Las habilidades del personal en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA son deficientes en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, año 2016.

Nivel de significancia

= 0,05 (5%)

Región de rechazo y aceptación



Decisión estadística

Valor de la tabla = 0,294

Valor teórico = 0,812

El valor teórico se ubica en la zona de rechazo de Ho, en la gráfica mostrada, el significado (bilateral) obtenido es 0,000 y es menor que al nivel de significancia (α : 0,05); entonces existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna:

Tabla 32

Importancia de las actitudes y prácticas de hábitos según trabajador en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, año 2016

		Práctica de hábitos según trabajador			Total	
		Nada importante	Algo importante	Importante		
Importancia de las actitudes según trabajador	Importante	Recuento	6	7	0	13
		% del total	30.0%	35.0%	0.0%	65.0%
	Muy importante	Recuento	0	3	4	7
		% del total	0.0%	15.0%	20.0%	35.0%
Total		Recuento	6	10	4	20
		% del total	30.0%	50.0%	20.0%	100.0%

FUENTE: Investigadora

Descripción:

En la tabla 32, del total de 20 trabajadores del área de contabilidad y tesorería de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, que representan al 100%. Encuestados con el cuestionario a cerca del conocimiento de la importancia de actitudes y la práctica hábitos del personal en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA; de esta totalidad el 65% (13) manifiestan que la actitud es importante en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA, el 35%(7) manifiestan que es muy importante. De la misma manera el 50%(10) los mismos trabajadores manifestaron que la práctica de los hábitos es algo importante en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA, el 30%(6) manifestaron que es nada importante y el 20%(4) de los trabajadores manifestaron que la práctica de hábitos es importante.

Podemos colegir que 65% (13) manifiestan que la actitud es importante en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA; sin embargo, el 50% de los trabajadores afirman que la práctica de hábitos es algo importante en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA.

Prueba de Hipótesis Especifico 3

Hipótesis nula (Ho): Las actitudes del personal en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA son positivas en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, año 2016.

Hipótesis alterna (Ha): Las actitudes del personal en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA son negativas en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, año 2016.

Nivel de significancia

= 0,05 (5%)

Región de rechazo y aceptación



Decisión estadística

Valor de la tabla = 0,294

Valor teórico = 0,704

El valor teórico se ubica en la zona de rechazo de Ho, en la gráfica mostrada, el significado (bilateral) obtenido es 0,000 y es menor que al nivel de significancia (α : 0,05); entonces existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna:

4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Para la presente investigación se realizó una encuesta con 55 ítems, estos orientados a solucionar la variable objeto de estudio, después de un análisis y descripción de resultados se obtuvo que respecto a los conocimientos de la normativa el 60% de los encuestados manifestó considerarlo importante, mientras que el 30% muy importante, sin embargo existió un porcentaje total de 10% que consideró este ítem como nada importante y algo importante, asimismo para los conocimientos de módulos se obtuvo una calificación de importante en un 55%, muy importante en un 35%, por el contrario al igual que en el ítem anterior el 10% consideró Algo importante y nada importante, por consiguiente para conocimientos respecto al Proceso de Gasto, se obtuvo que el 55% de los encuestados lo considera importante, el 30% muy importante y el 15% algo importante, por ende los conocimientos de los procesos los encuestados consideraron en un 50% importante el conocimiento referente a este tema, en un 35% muy importante y en un 15% algo importante, todos coincidieron y mantuvieron un grado de importancia para este apartado, los resultados obtenidos se discuten con las investigaciones realizadas por Orozco (2008), evidencia un estado de acuerdo total con lo obtenido por dicho investigador, así mismo referente a la teoría que fundamenta los resultados obtenidos se tiene que las competencias que deben tener los trabajadores hacen énfasis en Conjunto de conocimientos teóricos, habilidades, destrezas y actitudes que son aplicados por el trabajador en el desempeño de su ocupación o cargo en correspondencia con el principio de Idoneidad demostrada y los requerimientos técnicos, productivos y de servicios, así como los de calidad, que se le exigen para el adecuado desenvolvimiento de sus funciones.

Respecto a las habilidades en las buenas practicas del uso del SIAF y SIGA se obtuvo que Es muy importante para una organización en la realización de las buenas practicas conocer las habilidades del personal que labora dentro del mismo, es por ello que del total de encuestados el 50% refirió considerar muy importante el dominio del equipo de cómputo, y el 50% restante lo consideró muy importante, por otro lado, Cuando se habla de habilidades en las buenas practicas del SIAF y el SIGA, el personal considera que en un 55% importante dominar este tipo de software, el 40% menciona que es muy importante y el

5% indicó no ser nada importante el dominio en este tipo de software, así mismo Respecto al Dominio de los clasificadores de ingresos y gastos se menciona que el 50% de los trabajadores lo consideran importante, el 45% muy importante y el 5% algo importante, estos resultados se contrastan con la investigación realizada por García (2007) el concluye con su investigación, estos resultados tienen una explicación teoría la cual manifiesta que las competencias y habilidades del recurso humano en una organización son muy importantes, debido que Conjunto de conocimientos teóricos, habilidades, destrezas y actitudes que son aplicados por el trabajador en el desempeño de su ocupación o cargo en correspondencia con el principio de Idoneidad demostrada y los requerimientos técnicos, productivos y de servicios, así como los de calidad, que se le exigen para el adecuado desenvolvimiento de sus funciones.

En la tabla N° 2 y 3, se observa que para los conocimientos de módulos se obtuvo una calificación de importante en un 55%, muy importante en un 35%, por el contrario al igual que en el ítem anterior el 10% consideró Algo importante y nada importante. Respecto a proceso de gasto, se obtuvo que el 55% de los encuestados lo considera importante, el 30% muy importante y el 15% algo importante. Estos resultados se asemejan a la de Huaytalla (2017) en la tesis “Programación Presupuestal SIGA y SIAF en la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, 2013-2015”, investigación para optar el grado de Magister en gestión pública en la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, tesis de enfoque cuantitativo de nivel relacional se ha trabajado teniendo como muestra de estudios a los directores de las Escuelas de Formación Profesional y al responsable de la oficina de Planificación de Programaciones Presupuestales SIGA y SIAF de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. N = 27, para el recojo de datos de la instrumentación empleo los cuestionarios de encuesta, así como las entrevistas, análisis de contenido de la información, en la que la investigadora concluye estadísticamente, Sistema Integral de Gestión Administrativa de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga de 2011- 2015, se implementó en los tres módulos en un 7% para el año 2011, en 21% para 2012, en 23% para el año 2013, en 24% para el año 2014 y 26% para 2015 , respectivamente; es decir la implementación del Sistema Integral

de Gestión Administrativa en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga fue progresivo dentro del periodo de estudio. De otra manera también se puede visualizar que para el año 2011 no se implementó el Sistema Integral de Gestión Administrativa en un 47%, el cual se redujo progresivamente hasta que el año 2015 no se Implementó dicho sistema en un 7%, a sí mismo a la de Chipana (2017) en la tesis “Sistema Integrado de Gestión Administrativa en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. 2011-2015”, investigación de enfoque cuantitativo con diseño descriptivo comparativo, en la que considera como muestra de estudios a la documentación y al personal que trabajo en el periodos de la investigación, en la que la investigadora concluye: del total de documentos analizados de la oficina de contabilidad de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, los centros de costo de la UNSCH personalizan constantemente las claves del sistema de 2011- 2015 en un 20% y el resto 80% no se realizaron; mientras la generación de plantilla de gastos generales de la UNSCH, para ejecutar dentro de un ejercicio presupuestal de 2011-2015 en un 80%. De la misma manera Se realiza la asignación del techo programado para cada centro de costos de la UNSCH, por genérica de gastos y fuente de financiamiento de 2011-2015 en un 80% y solo el resto 20% no se realizaron. Mientras tanto no se realiza la asignación de techo aprobado de acuerdo al cuadro de necesidades registrado por cada centro de costos de 2011-2015 en un 100% y en un 80% Se procesa el consolidado del Plan Anual de Contrataciones (PAC) del cuadro de necesidades de 2011-2015. La implementación del Sistema Integrado de Gestión Administrativa en su dimensión Módulo de Configuración es significativa en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. 2011-2015, en razón a que el P- Valor obtenido es (0,016) y es menor que al nivel de significancia (: 0,05); la misma que determina que se rechace la hipótesis nula y acepte la hipótesis alterna, el t-estadístico es 4.000, que cae en región aceptación, con un nivel de significancia del 5% e intervalo de confianza al 95%. ($p=0.016<0.05$; $t = 4.00$).

4.3.1 Discusión De Resultados A Nivel Inferencial

En la tabla 29 el 64,0% fueron mujeres y el 36,0% fueron varones; así mismo respecto a la edad de los encuestados de esta totalidad el 65%(13)

manifiestan que tienen un buen conocimiento, el 20%(4) manifiestan que, si tienen algún conocimiento sobre competencias laborales, el 10%(2) manifestaron que si conocen muy bien y solo el 5% (1) manifiesta que no tiene ningún conocimiento sobre competencias laborales en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA. De la misma manera los mismos trabajadores manifestaron que el 30%(6) no practican las competencias laborales en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA, el 55%(11) practican poco, el 10%(2) si practican y solo el 5%(1) practica bastante. Podemos colegir que el 65% de los trabajadores afirman que tienen un buen conocimiento de las competencias laborales; sin embargo, el 55% de los mismos trabajadores tienen poca práctica de las competencias laborales. Al respecto, MEF (2015) las competencias de recursos humanos definen como un Conjunto de conocimientos teóricos, habilidades, destrezas y actitudes que son aplicados por el trabajador en el desempeño de su ocupación o cargo en correspondencia con el principio de Idoneidad demostrada y los requerimientos técnicos, productivos y de servicios, así como los de calidad, que se le exigen para el adecuado desenvolvimiento de sus funciones. Por tanto, colegimos que los trabajadores según la definición del MEF no se están cumpliendo sus funciones como trabajadores en cuanto a la aplicación de sus conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes; por tanto, la productividad no es la óptima que se espera.

En la Tabla 30 el 35%(7) manifiestan que es importante, el 10%(2) manifiestan que es algo importante y el 5% (1) manifestó que no nada importante. De la misma manera los mismos trabajadores manifestaron que el 40%(8) manifestó que tiene algún conocimiento de competencias laborales en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA, el 30%(6) manifestaron que tienen un buen conocimiento, el 15%(3) no tiene ningún conocimiento y el mismo porcentaje de 15%(3) manifestaron que si tiene un buen conocimiento. Por tanto, podemos colegir que el 50% de los mismos trabajadores afirman que es muy importante los conocimientos del personal en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA; sin embargo, el 40% de los trabajadores afirman que tienen algún conocimiento de las competencias laborales en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA. Al respecto Bringas

(2014), en la tesis que lleva por título *“El Presupuesto Participativo y la Calidad de la Gestión de los Recursos Públicos en las Municipalidades Distritales de la Región Ayacucho, período 2009-2013”*, de la ciudad de Lima. En la cual el investigador formula las siguientes conclusiones: El presupuesto participativo influye en la eficiencia y eficacia del manejo de los recursos públicos en las Municipalidades Distritales de la Región Ayacucho ya que la aplicación del mismo debe efectuarse en el marco de un diagnóstico que permita evaluar la problemática de cada sector, coadyuvando así con la priorización de las necesidades de los pobladores, la misma que de ser adecuada (priorización) permitirá no solo identificar la cantidad y el uso apropiado de los recursos necesarios para obtener los resultados, si no que asegurara el efecto favorable respecto al objetivo planificado. Es por ello la importancia de conocimiento y la puesta en práctica del sistema SIAF y SIGA para contribuir en el uso eficiente de los recursos de la institución.

En la tabla 31 el 55% (11) manifiestan que la habilidad según trabajador es importante, el 30%(6) manifiestan que es muy importante, el 15%(3) manifiestan que es algo importante. De la misma manera los mismos trabajadores manifestaron que el 60%(12) manifestó que tiene algún conocimiento del dominio de las habilidades laborales en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA, el 25%(5) manifestaron que tienen un buen conocimiento, el 60%(12) manifestaron tienen algún muy buen conocimiento y el 5%(1) manifestó que no tiene ningún conocimiento. De esto podemos colegir que el 55% (11) manifiestan que la habilidad según trabajador es importante en la aplicación buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA; sin embargo, el 60% de los trabajadores afirman que tienen algún conocimiento del dominio de las habilidades. Al respecto

CONCLUSIONES

1. Las competencias del personal en la aplicación del buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA son deficientes en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, año 2016, en razón a que el P- Valor obtenido es (0,000) y es menor que al nivel de significancia (: 0,05); la misma que determina que se rechace la hipótesis nula y acepte la hipótesis alterna (Pearson: 0,825; $p < 0,05$). (Tabla 29).
2. Los conocimientos del personal en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA son deficientes en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, año 2016, en razón a que el P- Valor obtenido es (0,000) y es menor que al nivel de significancia (: 0,05); la misma que determina que se rechace la hipótesis nula y acepte la hipótesis alterna (Pearson: 0,857; $p < 0,05$). (Tabla 30).
3. Las habilidades del personal en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA son deficientes en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, año 2016, en razón a que el P- Valor obtenido es (0,000) y es menor que al nivel de significancia (: 0,05); la misma que determina que se rechace la hipótesis nula y acepte la hipótesis alterna (Pearson: 0,812; $p < 0,05$). (Tabla 31).
4. Las actitudes del personal en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA son negativas en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, año 2016, en razón a que el P- Valor obtenido es (0,000) y es menor que al nivel de significancia (: 0,05); la misma que determina que se rechace la hipótesis nula y acepte la hipótesis alterna (Pearson: 0,704; $p < 0,05$). (Tabla 32).

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Director y los Funcionarios del área de Contabilidad y Tesorería de la DIRESA Ayacucho a promover eventos de capacitaciones o cursos que enriquezcan el trabajo para mejorar las competencias del personal en el manejo del sistema de SIAF y SIGA con la finalidad de contribuir en el uso eficientes en lo económicos de la institución para lograr objetivos institucionales.
2. Se sugiere al Director y los Funcionarios del área de Contabilidad y Tesorería de la DIRESA Ayacucho a promover eventos de talleres y sensibilización para los conocimientos acerca de las competencias del personal en el manejo del sistema de SIAF y SIGA con la finalidad de contribuir en el mejor servicio como responsables del área.
3. Se recomienda realizar evaluaciones periódicas a las habilidades de los funcionarios y del personal administrativo de la sede administrativa en el manejo del sistema SIAF y SIGA, mejora mejorar su productividad en el desenvolvimiento de sus funciones.
4. Finalmente, se exhorta mejorar y promover las actitudes positivas de los funcionarios y personal administrativos de la sede administrativa del área de Contabilidad y Tesorería de la DIRESA Ayacucho, con incentivos, tangibles e intangibles para mejorar la calidad del servicio y si es posible garantizar su continuidad en su puesto laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Jiménez, P.** (2007). Planes y proyectos de investigación científica. Lima, Perú: San Marcos.
- Peña, T.** (2016). Métodos y técnicas de investigación científica. Lima, Perú: San Marcos.
- Pino, R.** (2012). Metodología de la investigación. Lima, Perú: San Marcos.
- Quezada, M.** (2012). Cómo elaborar proyectos de investigación social. Lima, Perú: San Marcos.
- Tafur, R.** (2016). Investigación científica en las ciencias empresariales. Lima, Perú: San Marcos.
- Carrasco, S.** (2009). Metodología de la investigación científica. Edit. SAN MARCOS. Lima.
- Supo, J.** (2005). Análisis de datos categóricos ADACA en ciencias sociales. Arequipa: edit. Síntesis primera edición.
- Jiménez, J.** (2005). Métodos y técnicas de investigación en ciencias sociales. Madrid: edit. Síntesis primera edición.
- Hernández, R.** (2010). Metodología de la investigación. Cuarta edición. Edición. Lima. Edit. Mc Graw-Hill/ Interamericana S.A. de C.V. Lima.
- Kerlinger, F.** (1979). Investigación del comportamiento: técnicas y metodología. México, D.F.: Nueva editorial Interamericana. Segunda edición.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P.** (2006). Metodología de la investigación (Tercera Edición). México: Mac Graw Hill / Interamericana Editores.

- Orozco, José (2009).** Tesis "Importancia del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF) en el proceso administrativo de la Municipalidad de San Pedro Sacatepequez, San Marcos". Junio de 2009. (pág. 114). Tesis para obtener el grado de Contador Público.
- Panta, José.** Los Sistemas Integrados de Administración Financiera en el Perú: Modelo Conceptual y Desarrollo del SIAF-SP. Lima: s.n., 2009. 20pp.
- Trejo, Alejandro.** Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público. [ed.] Ediciones.
- Caballero Bustamante S.A.C.** Primera. Lima: Tinco S.A., 2009. 978-612-45387-2-8. 226pp.
- Valenzuela, Carlos.** Análisis del Sistema de Administración Financiera - SIAF en Guatemala su participación, interrelación entre poderes del Estado, su importancias en las entidades públicas y su aplicación. 2003., Pasantía. 46pp.
- Villafuerte, Dante.** Estudio de uso y aplicaciones de las tecnologías de información y comunicación de autoridades y funcionarios en dos municipios rurales del Perú. Puno, Juli y Crucero, Perú: s.n., Abril de 2008. 10pp.
- Zas, Johnny.** Gestión Pública Regional y Municipal. [ed.] Ediciones Caballero Bustamante S.A.C. Primera edición. Lima: Tinco S.A., 2009. 978-612-4048-04-3. 395pp.

ANEXOS