



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES



**“ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL CAPITAL
HUMANO E INCIDENCIA EN LA GESTIÓN FINANCIERA DE LA
GERENCIA DE TRANSPORTES Y SEGURIDAD VIAL DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO PERIODO 2017”**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. DIANA CAROLINA CONDORI COTRADO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

PUNO – PERÚ

2020



DEDICATORIA

A Dios por permitirme llegar hasta aquí y otorgarme salud para lograr mis objetivos, por fortalecer mi corazón y por la satisfacción de lograr tener éxito durante toda esta etapa de estudio.

A mis padres Nelly, Jenny, Juan, que son guías en mi vida, por haberme inculcado los valores y competencias blandas que contribuyeron con mi formación profesional de mi vida.

A mis hermanas Evelin, Arbely, Keyla y Joseb, familia en general, a Nicko y personas que estuvieron siempre cerca, por acompañarme y apoyarme en cada paso que doy, y no permitir que mis pasos se detengan.



AGRADECIMIENTOS

A Dios en primer lugar, a mi Asesor de Tesis D.Sc. Julio Cesar Choque Mamani, que me ha orientado y guiado en la elaboración de la presente tesis.

A los docentes de la escuela profesional de Ciencias Contables por contribuir en mi formación profesional que me sirve y servirá durante mi vida profesional, asimismo por brindarnos y compartir sus conocimientos y experiencias.

Finalmente, a la Universidad Nacional del Altiplano, por permitirme seguir progresando académicamente, y como profesional poder enfrentar de manera eficiente los nuevos retos que nos exige nuestro entorno laboral.

Gracias a Todos.



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE FIGURAS	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE ACRÓNIMOS	
RESUMEN	12
ABSTRACT.....	13

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.2	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	16
1.2.1	Problema General	16
1.2.2	Problemas Específicos.....	16
1.3	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.3.1	Hipótesis General	17
1.3.2	Hipótesis Específicas.....	17
1.4	JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	18
1.5	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.5.1	Objetivo General	19
1.5.2	Objetivos específicos.....	19

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	20
2.2	MARCO TEÓRICO	26
2.2.1	Desempeño laboral	26
2.2.2	Evaluación del desempeño	27
2.2.3	Relación esfuerzo – desempeño	27
2.2.4	Causas del desempeño	27
2.2.5	Administración del desempeño	28



2.2.6 Capital humano.....	28
2.2.7 Gestión.....	28
2.2.8 Gestión de talento humano	28
2.2.9 Gestión financiera.....	29
2.2.10 Recursos humanos	29
2.2.11 Reconocimiento de logros	29
2.2.12 Motivación.....	29
2.2.13 Compromiso organizacional.....	30
2.2.14 Estados financieros	30
2.2.15 Análisis vertical	32
2.2.16 Ratios financieros y de gestión aplicados al sector público	32
2.3 MARCO CONCEPTUAL.....	35

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO.....	38
3.1.1 Municipalidad Provincial de Puno	38
3.1.2 Localización.....	38
3.1.3 Gerencia de Transportes y Seguridad Vial	38
3.1.4 Misión.....	39
3.1.5 Visión.....	39
3.1.6 Organización.....	39
3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO	41
3.2.1 Población	41
3.2.2 Muestra	41
3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	41
3.4 MÉTODOS Y TÉCNICAS	42
3.4.1 Métodos de Investigación:.....	42

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 RESULTADOS	45
4.1.1 Objetivo específico N° 1.....	45



4.1.2 Objetivo específico N° 2.....	74
4.1.3 Objetivo específico N° 3.....	87
4.2 DISCUSIÓN.....	91
4.2.1 Discusión para el Objetivo N° 01	91
4.2.2 Discusión para el objetivo N° 02.....	91
V. CONCLUSIONES	94
VI. RECOMENDACIONES	96
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	98
ANEXOS	102

TEMA : Desempeño Laboral

ÁREA : Gestión Pública y Privada

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 11 de diciembre del 2020



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Organigrama de la Municipalidad Provincial de Puno 2017	40
Figura 2: Condición de trabajo	46
Figura 3: Grado de instrucción	47
Figura 4: Frecuencia de capacitación	48
Figura 5: Capacitaciones gratuitas.....	50
Figura 6: Control de asistencia	51
Figura 7: Nivel de relación entre compañeros de trabajo	53
Figura 8: Desempeño laboral entre compañeros	54
Figura 9: Nivel de interacción en equipo.....	56
Figura 10: Satisfacción laboral	57
Figura 11: Desempeño de funciones.....	59
Figura 12: Cambio de puestos	60
Figura 13: Conocimiento de cultura organizacional.....	62
Figura 14: Grado de solidaridad	63
Figura 15: Nivel de vínculo social.....	65
Figura 16: Política estabilidad laboral	66
Figura 17: Cumplimiento de objetivos	68
Figura 18: Cambio de gerentes y subgerentes	69



Figura 19: Participación laboral.....	70
Figura 20: Conocimiento de MOF.....	72
Figura 21: Compromiso laboral.....	73



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 : Condición de trabajo.....	45
Tabla 2: Grado de instrucción.....	47
Tabla 3: Frecuencia de capacitación.....	48
Tabla 4: Capacitaciones gratuitas.....	49
Tabla 5: Control de asistencia.....	51
Tabla 6: Nivel de relación entre compañeros de trabajo.....	52
Tabla 7: Desempeño laboral entre compañeros.....	54
Tabla 8: Nivel de interacción en equipo.....	55
Tabla 9: Satisfacción laboral.....	57
Tabla 10: Desempeño de funciones.....	58
Tabla 11: Cambio de puestos.....	60
Tabla 12: Conocimiento de cultura organizacional.....	61
Tabla 13: Grado de solidaridad.....	63
Tabla 14: Nivel de vínculo social.....	64
Tabla 15: Política de estabilidad laboral.....	66
Tabla 16: Cumplimiento de objetivos.....	67
Tabla 17: Cambio de gerentes y subgerentes.....	69
Tabla 18: Participación laboral.....	70



Tabla 19: Conocimiento de MOF	71
Tabla 20: Compromiso laboral	72
Tabla 21: Estado de Situación Financiera de la Municipalidad Provincial de Puno - al 31 de diciembre del año 2016 y 2017.	75
Tabla 22: Análisis vertical del Estado de Situación Financiera de la Municipalidad Provincial de Puno - al 31 de diciembre del 2016 Y 2017.....	78
Tabla 23: Resumen de ratios financieros	82
Tabla 24: Liquidez corriente.....	83
Tabla 25: Prueba ácida.....	84
Tabla 26: Liquidez absoluta.....	84
Tabla 27: Razón de endeudamiento.....	85
Tabla 28: Razón de endeudamiento total.....	86



ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

GTSV: Gerencia de Transportes y Seguridad Vial

LPCL: Ley de Productividad y Competitividad Laboral

MOF: Manual de Organización y Funciones

MPP: Municipalidad Provincial de Puno

ROF: Reglamento de Organización y Funciones

SGIT: Subgerencia de Inspección de tránsito

SGR: Subgerencia de Registro



RESUMEN

El presente trabajo de investigación se enfocó en el estudio del “Análisis del Desempeño Laboral del Capital Humano e incidencia en la Gestión Financiera de la Gerencia de Transportes y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno periodo 2017”. Para ello se consideró como objetivo general: Determinar de qué manera el desempeño laboral del capital humano incide en la gestión financiera de la Gerencia de Transportes y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno 2017, se tomó como población a la Gerencia de Transportes y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno y como muestra a 44 trabajadores. Lo que motivo al presente estudio fueron distintos factores, como la incapacidad de desempeño y la falta de análisis de la gestión financiera. Para ello se utilizó métodos de investigación tales como el deductivo, analítico y descriptivo; y con técnicas de recolección de datos se recurrió a la encuesta y la observación directa; la investigación fue de tipo básica y no experimental y cuya ejecución de resultados sirvió para concluir que los factores deficientes del desempeño laboral, tienen mucha relevancia con la contratación del personal para el área; falta de estabilidad; adecuada capacitación y un buen clima laboral establecido por los Gerentes y así forjar al rendimiento y cumplimiento de metas establecidas anualmente. El estado de situación financiera enfocado en el análisis horizontal se muestra que en el 2017 los activos totales son mucho mejores y existe una disminución del -16.36% respecto al año 2016, por otro lado, el total Pasivos aumento en un 110.95% en el año 2017 respecto al periodo 2016. Evidenciando una falta de análisis del estado de situación financiera el mal manejo de las ratios para medir la gestión financiera respecto al Desempeño laboral.

Palabras Clave: Capital humano, Desempeño laboral, Gestión financiera.



ABSTRACT

This research work was focused on the study of the "Analysis of the Labor Performance of Human Capital and incidence in the Financial Management of the Transportation and Road Safety Management of the Provincial Municipality of Puno period 2017". For this, it was considered as a general objective: To determine how the work performance of human capital affects the financial management of the Transport and Road Safety Management of the Provincial Municipality of Puno 2017, the Transport and Safety Management was taken as population Vial of the Provincial Municipality of Puno and as a sample 44 workers. What motivated the present study were different factors, such as the inability to perform and the lack of analysis of financial management. For this, research methods such as deductive, analytical and descriptive were used; and with data collection techniques, the survey and direct observation were used; The research was of a basic and non-experimental type and whose execution of results served to conclude that the deficient factors of job performance have a lot of relevance with the hiring of personnel for the area; lack of stability; adequate training and a good work environment established by the Managers and thus forge the performance and fulfillment of goals established annually. The statement of financial position focused on the horizontal analysis shows that in 2017 total assets are much better and there is a decrease of -16.36% compared to 2016, on the other hand, on the other hand, total Liabilities increased by 110.95% in the year 2017 compared to the period 2016. Evidence of a lack of analysis of the statement of financial situation, the mismanagement of the ratios to measure financial management with respect to job performance.

Keywords: Job performance, Human Capital, Financial Management



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno local que tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. La investigación desarrollada nos dio a conocer el análisis del desempeño laboral del capital humano y su repercusión en la gestión financiera. La población es la Gerencia de Transportes y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno y como muestra de estudio estuvo conformada por 44 trabajadores entre nombrados, contratados y locadores de servicio. Se desarrolló el objetivo determinar de qué manera el desempeño laboral del capital humano incide en la gestión financiera de la Municipalidad Provincial de Puno periodo 2017.

El contenido del presente trabajo de investigación fue estructurado de la siguiente manera: Capítulo i, donde se encuentra los objetivos trazados y la hipótesis de investigación. Capítulo ii, revisión de Literatura; se da a conocer el marco teórico como guía de investigación, el marco conceptual. Capítulo iii, materiales y métodos; para la realización de los métodos propiamente dichos y técnicas utilizadas en los objetivos. Capítulo iv, resultados y discusión; a través de los cuales se presenta las tablas y figuras. Capítulo v, conclusiones; donde se muestra los resultados obtenidos. Capítulo vi, recomendaciones; aporte para su mejora de la entidad. Capítulo vii, referencias. Y finalmente los anexos.



1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las municipalidades son instituciones de gobierno local reguladas por la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972, con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia y con una debida estructura funcional programática, concordantes con la normatividad legal de la administración del sector público; la Municipalidad Provincial de Puno fue creado el 14 de marzo de 1956, mediante la ley 27972 y como muestra enfocado en la Gerencia de Transportes y Seguridad Vial. En la actualidad el desempeño laboral del capital humano es un punto clave para toda organización, ya que el personal es muy importante para el cumplimiento de las metas. El capital humano en la nueva economía, es el motor del desarrollo organizacional, constituyendo la principal ventaja de las instituciones para desenvolverse en sus entornos. En el sector social, este recurso adquiere características específicas que deben ser tratadas a través de modelos generales que permitan comprender el valor corporativo que representan y su función en el cumplimiento de las misiones particulares así lo señala Tinoco (2011).

Debido a lo anterior la Municipalidad Provincial de Puno tuvo que interesarse más por conocer las funciones del personal y la falta de capacidad del capital humano, por qué no se encuentran ubicados en el puesto adecuado, ya que muchas veces desempeñan cargos que no le competen, por lo que se permitió establecer el análisis del desempeño laboral como una herramienta adecuada para que el capital humano tenga un mejoramiento en la gestión financiera y el cumplimiento de las metas designadas anualmente.



1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

La problemática expuesta anteriormente se traduce en el nivel de cumplimiento de metas y objetivos en relación a la capacidad de ejecución del capital humano de la gestión municipal que reflejan un desarrollo lento, y bajo nivel de logros y objetivos institucionales.

Teniendo en cuenta estas consideraciones, planteamos las siguientes interrogantes:

1.2.1 Problema General

¿De qué manera el desempeño laboral del capital humano de la Gerencia de Transportes y Seguridad Vial incide en la gestión financiera de la Municipalidad Provincial de Puno 2017?

1.2.2 Problemas Específicos

- a) ¿Cuáles son los principales factores que determinan la deficiencia del desempeño laboral del capital humano en la gestión financiera de la Municipalidad Provincial de Puno?
- b) ¿De qué manera el capital humano incide en la gestión financiera de la Gerencia de Transportes y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno?



1.3 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Hipótesis General

El desempeño laboral del capital humano incide de forma negativa en la gestión financiera de la Gerencia de Transportes y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno 2017.

1.3.2 Hipótesis Específicas

- a) El capital Humano es deficiente por la falta de capacitación y por ende cargos no correspondidos a su profesión en la Gerencia de Transportes y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno.
- b) El Capital humano incide directamente en la gestión financiera y este afecta el cumplimiento de objetivos de la Gerencia de Transportes y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno.

VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

De la Hipótesis General

V.I. Desempeño Laboral

V.D. Gestión Financiera

De las Hipótesis Específicas

Para la Primera Hipótesis Específica

V.I. Factores Negativos

V.D. Gestión Financiera

Para la Segunda Hipótesis Específica



V.I. Capital Humano

V.D. Cumplimiento de Objetivos

1.4 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Actualmente las municipalidades son organizaciones que se encargan de la administración regional o local de una ciudad, compuesta por un alcalde y varios funcionarios públicos que se encargan de administrar los intereses de un municipio y un pueblo. Cecilia Bembibre (2009), dice que se trata de aquella institución pública encargada del gobierno y de la administración en territorios más bien pequeños y reducidos como puede ser un pueblo o una localidad. El término municipalidad es característico de algunas regiones y puede recibir otro nombre en otros espacios a pesar de poseer todos ellos las mismas características. El modo en que el capital humano de la Gerencia de Transportes y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno tenga un desempeño laboral bajo, es que no recurre a la utilización de técnicas de liderazgo que permita integrar los objetivos individuales como también de la entidad, no se aplica la motivación hacia los trabajadores que permita lograr una mayor productividad. Como también existe falta de capacidad del capital humano por qué no se encuentran ubicados en el puesto adecuado o muchas veces desempeñan cargos que no le competen. El presente trabajo de investigación se efectúa el análisis del desempeño laboral como una herramienta adecuada para que el capital humano tenga un mejoramiento en la gestión financiera y que tenga resultados óptimos, considerando que los trabajadores se han convertido en uno de los bienes más preciados para una organización que se verá reflejada en los logros de los resultados ya que los cambios necesarios contribuirán un mejor desempeño laboral dentro de la gestión financiera en una municipalidad.



1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 Objetivo General

Determinar de qué manera el desempeño laboral del capital humano de la Gerencia de Transportes y Seguridad Vial incide en la gestión financiera de la Municipalidad Provincial de Puno 2017.

1.5.2 Objetivos específicos

- a) Determinar los factores deficientes del desempeño laboral del capital humano de la Gerencia de Transportes y Seguridad Vial en la gestión financiera de la Municipalidad Provincial de Puno.
- b) Analizar la Gestión Financiera y su incidencia en el logro de los objetivos de la Municipalidad Provincial de Puno.
- c) Proponer alternativas para mejorar los aspectos críticos que influyen en el desempeño laboral del capital humano de la Gerencia de Transportes y Seguridad Vial para una gestión financiera eficiente de la Municipalidad Provincial de Puno.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Las siguientes son las investigaciones relacionadas a nuestro tema, las que sirvieron como soporte a nuestra investigación:

Arana & Vasquez (2015), en su tesis “La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de personal en el área administrativa de la universidad privada Antenor Arrego de Trujillo en el 2014”, concluye que la Universidad Privada Antenor Orrego no se responsabiliza por dar a conocer las funciones de cada uno de los puestos de trabajo que debe cumplir los empleados. Esta es la razón por la cual los trabajadores no tienen un pleno conocimiento de los deberes que deben cumplir y consecuentemente se establecen semejanzas y diferencias entre los antedichos puestos de trabajo.

Según las respuestas proyectadas en la encuesta, se puede sintetizar que los conocimientos teóricos prácticos que se necesita para el mejor desenvolvimiento del puesto de trabajo son muy bajos y no de buena calidad. Se concluye que en la empresa no se realizan reuniones entre el personal y jefes de área con regularidad, por lo que se desconoce eventos importantes que suceden en la misma. En cuanto tiene relación al incentivo que desean los trabajadores en las respuestas, se ve reflejada que la capacitación es la mejor muestra de motivación para dar mayor impulso al rendimiento de los trabajadores.



Una conclusión significativa manifestada por los trabajadores es que si existe de alguna manera evaluaciones, que califican el nivel de desempeño, esto no excluye que la empresa implemente un método más moderno para evaluar el desempeño. El talento humano que se desempeña en la empresa, se encuentra desmotivado, se sobrentiende que es por la ausencia casi total de un plan de capacitación, sin embargo, se debe aclarar que existe capacitación de carácter informal.

Cachuan (2015), en su tesis “El talento humano y su impacto en el crecimiento económico de las empresas de servicios de Outsourcing contable financiero en Lima Metropolitana, año 2014”. Tesis para optar el título profesional de contador público en la Universidad San Martín de Porres indica que fue una inadecuada gestión de desempeño lo que generó una baja productividad y en consecuencia un menor índice de rentabilidad en las empresas de servicios de outsourcing contable financiero.

Existencia de una interferencia directa en la productividad de las empresas de servicios de outsourcing contable financiero generada por conflictos en el clima laboral imperante. Inadecuado proceso de reclutamiento reflejado en los sobrecostos y gastos con influencia significativa en los niveles de ahorro de las empresas de servicios de outsourcing contable financiero.

Guevara (2015), en su tesis “El clima organizacional de los trabajadores administrativos del Ministerio Público distrito fiscal Puno y su incidencia en el desempeño laboral periodo 2013 – 2014”. Tesis de la Universidad Nacional del Altiplano Puno se ha probado que existe relación directa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, con un coeficiente de Pearson de 44.97%, lo cual significa que hay una probabilidad interna de independencia de datos observados y esperados.



Se ha encontrado que los factores que muestran mayor influencia positiva en el Clima Organizacional son: Estabilidad (4.30), Autorrealización (4.39), Liderazgo (4.13) y Relaciones interpersonales (4.07), en una escala de Likert 1 a 5, donde 1 es malo y 5 muy bueno. En general el puntaje medio global obtenido para clima organizacional es de 4, 2, 3. Existe dependencia positiva del cumplimiento de metas con el desempeño Laboral, que de acuerdo a nuestro estudio se determina que el cumplimiento de metas en un 14.4% está determinado directamente por el desempeño Laboral.

Gutierrez (2014), en su tesis “Análisis del desempeño laboral del personal administrativo y su incidencia en la calidad de servicio en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, periodo 2012”. Tesis para optar el título de Contador Público, Universidad Nacional del Altiplano que partiendo de la opinión del personal administrativo de la Universidad Nacional del Altiplano Puno que indica que su desempeño laboral es excelente en un 6% bueno es un 71.4% regular un 22.6% y nadie opina que es deficiente. Estas opiniones son contradictorias a las opiniones de los usuarios que se ve reflejado en la calidad de servicio que ellos reciben como bueno en un 21.4%, es atendido con indiferencia en un 57.2% y malo en un 21.4%. En ambas opiniones que son totalmente contrarias se llega a la conclusión de que el desempeño laboral, del personal administrativo tiene gran impacto en la calidad de servicio, debido a que ellos mismos lo ratifican en su actitud ante el trabajo dentro de su institución.

Al analizar los parámetros que son necesarios para determinar la eficiencia en el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, se concluye que, tanto en la capacitación como el conocimiento de los documentos de gestión es nula o baja y muchos de ellos no son conscientes de la repercusión que causa su ausentismo al trabajo; el cual se ve reflejado en el desempeño laboral del personal



administrativo en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, obteniéndose un nivel de significancia del 0.017.

En cuanto a las variables más relevantes de la calidad de servicio en la Universidad Nacional del Altiplano Puno; existe gran influencia de variables como la escasa información sobre los diversos trámites administrativos, ya que la mayoría de los usuarios indican que no están informadas sobre dichos trámites; debido a que nunca los indicaron donde brindan información de los mismos; con respecto al trato y la atención al cliente la mayoría de los usuarios manifestó que es con indiferencia; en cuanto al tiempo de espera para ser atendidos; el mayor porcentaje de usuarios manifestó que tuvieron que esperar más de 60 minutos para ser atendidos, todo esto refleja la calidad de servicio en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, de parte del personal administrativo. La presente investigación concluye una gran influencia del ausentismo y la insuficiente capacitación del personal administrativo sobre la calidad de servicio que brinda, determinando así que son los factores críticos en el desempeño laboral del personal administrativo en la calidad de servicio en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, por otro lado, la escasa información sobre los documentos de gestión, determina la calidad de servicio por parte del personal administrativo en la casa superior de estudios.

Llanqui (2011), en su tesis “La administración de los recursos humanos y el cumplimiento de los objetivos empresariales, en la empresa regional de servicios públicos de electricidad Electro Puno S.A.A. periodo 2009”. Tesis para optar el título de Contador Público de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, por lo tanto se ha determinado que entre los principales factores que inciden en una deficiente administración de recursos humanos en la empresa Electro Puno S.A.A. se encuentran: a) la inestabilidad laboral es decir cuenta con personal contratado y de apoyo “servis” que abarca un 62.5% del total



de la planilla de haberes; b) clima laboral desfavorable que se resume en personal desmotivado, sin espíritu de trabajo en equipo y falta de capacitación; c) incumplimiento de derechos laborales por parte del empleador; y finalmente d) falta de identificación de los trabajadores para con la empresa, por desconocimiento de la misión y visión y valores empresariales por parte de los servidores. Con el análisis y evaluación del nivel de cumplimiento de los objetivos empresariales de Electro Puno S.A.A. se ha concluido que durante el periodo 2009, la empresa materia de análisis y estudio, ha logrado alcanzar un nivel bajo de ejecución de metas, correspondiendo porcentajes promedio 88.00% para el periodo 2009 de ejecución.

Consecuentemente con los resultados anteriores, se puede aseverar que una deficiente administración de recursos humanos en la empresa Electro Puno S.A.A. ha tenido una notoria incidencia en el nivel de cumplimiento de los objetivos empresariales trazados. Con la determinación de los principales de los principales factores que inciden en una deficiente administración de personal en la Empresa Electro Puno S.A.A. se ha permitido resumir algunas propuestas objetivas y posibles de aplicación inmediata, los mismos que se presentan recomendaciones del presente trabajo de investigación.

Larico (2015), en su tesis “Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca periodo – 2014” tesis de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, entonces: Se comprobó la existencia de vinculación significativa entre los factores motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román.



Se evidenció relación significativa entre las remuneraciones del mínimo vital con el cumplimiento de responsabilidades porque eso influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román.

Se encontró relación significativa entre los incentivos que se les otorga a los trabajadores como las resoluciones, carta de felicitación y becas de capacitación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román. Se evidenció una vinculación directa entre las condiciones del ambiente físico y estima como amor al trabajo, autorrealización puesto que influye de manera relevante en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román.

Castillo, A (2011), en su tesis universitario cuyo título es “Situación económica financiero y su incidencia en la toma de decisiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, período 2008 – 2009”, que la situación económica de la UNA, en el periodo del 2009 fue favorable resultando un superávit de 13´850,671.03 incrementándose en relación al año 2008 en 162%. Este crecimiento fue originado por el rubro de ingresos, que muestra una variación positiva en 27.14% con respecto al año 2008, esto por el aumento de las transferencias recibidas por el gobierno central para el pago de obligaciones, y la mayor recaudación de Ingresos Directamente Recaudados; por su parte el comportamiento de los costos y gastos disminuyo en 6.38% con respecto al año anterior, especialmente en el rubro de estimaciones y provisiones del ejercicio, y gasto en bienes y servicios.

Según los índices de liquidez corriente, se determinó que si hubo la capacidad de pago de las obligaciones contraídas a corto plazo de S/. 2.49 y S/. 1.53 para los años del



2009 y 2008 respectivamente, de igual manera la prueba ácida fue de S/. 2.15 y S/. 1.38 para los periodos de estudio, para hacer frente a sus deudas más exigibles.

Ito, E. (2008), en su tesis universitario cuyo título es “Evaluación económica y Financiero de la Municipalidad Provincial de Azángaro periodos 2005 – 2006”, la municipalidad en ambos periodos de investigación que en los ratios de Liquidez general tiene la capacidad financiera para cumplir sus obligaciones a corto plazo, en la Prueba Acida que es una medición más directa de solvencia financiera de corto plazo ha demostrado tener capacidad de pago.

La autonomía financiera de la Municipalidad nos muestra indicadores muy reducidos, que demuestran que no tiene capacidad para obtener recursos propios para sostener la administración municipal debiendo recurrir a otras fuentes de financiamiento, además con los ingresos corrientes no tiene la capacidad de afrontar los gastos corrientes, así como lo demuestran los indicadores financieros.

2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 Desempeño laboral

Robbins (2013), define que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.



2.2.2 Evaluación del desempeño

Chiavenato (2007), define que es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona, en función de las actividades que cumple, de las metas y resultados que debe alcanzar y de su potencial desarrollo.

2.2.3 Relación esfuerzo – desempeño

Cenzo (2001), dice que la relación esfuerzo - desempeño es “la habilidad de la persona para brindar un esfuerzo apropiado”

Park (2005), para poder realizar los diferentes procesos o llevar a cabo las diferentes tareas, se precisa de la colaboración y cooperación de varios miembros, estimulando de este modo la participación y la comunicación entre ellos y generando una mejora y un incremento de la calidad.

2.2.4 Causas del desempeño

Florez (2001), una de las fallas más frecuentes de los supervisores es que no proporcionan información suficiente acerca del trabajador realizado por las personas, de manera tal que estas no saben que es lo que se esperan de ellas. Si las personas hacen bien su trabajo, el supervisor no le dice nada y si lo hace mal, tampoco lo dice. Después de varios ensayos la persona aprende que, haga lo que haga, no pasara nada.

Lawler (2005), menciona que la gente necesita motivación y capacidad. Los trabajadores altamente motivados no conseguirán resultados si carecen de habilidades, la experiencia y la personalidad que necesita la organización. En forma similar la experiencia, el conocimiento y las habilidades no producirán grandes resultados si los empleados no tienen motivación.



2.2.5 Administración del desempeño

Chiavenato (2001), la administración del desempeño, es el valor medible que la fuerza de trabajo aporta a la organización en términos de habilidades y competencias colectivas y motivación de las personas y que se maximiza cuando las personas aplican al máximo sus habilidades y competencias en las actividades de la organización y cuando esta adquiere una configuración estructural que refuerza e incrementa el desempeño humano y lo dirige hacia sus objetivos estratégicos.

2.2.6 Capital humano

Tinoco (2011), el capital humano en la nueva economía es el motor del desarrollo organizacional, constituyendo la principal ventaja de las compañías para desenvolverse en sus entornos. En el sector social, este recurso adquiere características específicas que deben ser tratadas a través de modelos generales que permitan comprender el valor corporativo que representan y su función en el cumplimiento de las misiones particulares.

2.2.7 Gestión

Pacheco (2002), la gestión es la capacidad organizada de supervivencia y proyección a largo plazo y el conjunto de instrumentos y métodos que permiten la adaptación de la organización.

2.2.8 Gestión de talento humano

Chiavenato (2001), se define a la gestión de Talento Humano como la función por la cual los gerentes reclutan, capacitan, motivan y desarrollan al personal de una organización, así como descubrir su potencial oculto, estimularlo, ofrecerle paquetes de



compensación, que se hagan extensivos al bienestar de la familia y, sobre todo mantener una relación agradable que propicie el buen rendimiento y la disciplina.

2.2.9 Gestión financiera

Ortiz (2005), la gestión financiera es la destinación apropiada del capital de trabajo dentro de un equilibrio de los criterios de riesgo y rentabilidad, gracias a sus aportes, a la minimización de costos, al empleo efectivo de los recursos colocados a la disposición de la gerencia y la generación de fondos para el desempeño empresarial.

2.2.10 Recursos humanos

Caldera (2007), al trabajo que aporta el conjunto de los empleados o colaboradores de la organización. Pero lo más frecuente es llamar así a la función que se ocupa de seleccionar a los colaboradores de la organización.

2.2.11 Reconocimiento de logros

Es una técnica de motivación que consiste en reconocer sus buenos desempeños, objetivos, resultados o logros obtenidos. Para ello se puede recompensar económicamente sus buenos desempeños, elogiarlos por el trabajo realizado, o darles reconocimiento ante sus compañeros.

2.2.12 Motivación

Robbins (2013), quien la define como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual”.



Santos (1993), asimismo debe considerarse que la motivación “no es un acto, un momento o una acción, es más bien, un conjunto coordinado de acciones, es un proceso, reflejo de la personalidad del individuo”.

2.2.13 Compromiso organizacional

Díaz & Montalbán (2004), es el grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella. Es aquella que se refiere a que el empleado se identifica con la empresa, metas, objetivos y que está metido en ello como cualquier otro que labora ahí, es decir este se refiere a identificarse con el servicio persona a la organización y el compromiso con el trabajo a identificarse con su labor específica.

2.2.14 Estados financieros

Calderón (2008), “Los estados financieros son tablas sistemáticos que presentan en forma razonable, diversos aspectos de la situación financiera de la gestión de una empresa, de acuerdo con principios de contabilidad generalmente aceptados”.

Aristizábal (2002), plantea que “Son el informe final que al terminar el período contable debe presentar la administración de la empresa. Los estados financieros son el objetivo terminal de los registros contables”.

Zeballos (2007), informa que los estados financieros “Son un conjunto de resúmenes que incluyen recibos, cifras y clasificaciones en los que se reflejan la historia de los negocios desde que se inició hasta el último día de funcionamiento”.



2.2.14.1 Balance general

Alvarado, (2012, Pág. 407), es el estado financiero fundamental que muestra a una fecha determinada la estructura patrimonial de la entidad, está constituido por el activo, pasivo y patrimonio neto. Representa la ecuación contable en una de sus dos formas principales.

$$\begin{aligned} \text{Activo} - \text{Pasivo} &= \text{Patrimonio} \\ \text{Activo} &= \text{Pasivo} + \text{Patrimonio} \end{aligned}$$

Morales, L., (2012, Pág. 05), el Balance General incluye información financiera sobre los montos de los diversos conceptos que comprenden el activo, pasivo y el patrimonio neto.

Conocido también estado de situación, éste proporciona información tanto de los recursos que tiene la Institución para operar (también llamado activos), y las deudas y compromisos que tiene y debe cumplir (también denominada pasivos) como el patrimonio, incluyendo las utilidades, ésta información se prepara a una fecha determinada que es; la fecha de cierre de los estados financieros.

2.2.14.2 Estado de Gestión (EF-2)

Alvarado, J. (2012, Pág. 410), el Estado de Gestión es el estado que muestra el resultado del ejercicio (Superávit y Déficit), obtenido de todas las operaciones realizadas por la entidad durante el ejercicio fiscal. Revela información sobre los montos de los diversos conceptos que comprenden los ingresos, costos y gastos, así como de otros ingresos y gastos, incurridos por la entidad.



Morales, L., (2012, Pág. 05), presenta la información sobre los resultados de la organización en un periodo determinado, enfrentando a los ingresos, los costos y gastos en que se incursionaron para poder obtenerlos y calcular una utilidad o pérdida para ese período; muestra un resumen de resultados de las operaciones.

2.2.15 Análisis Vertical

Bestpractices (2017), el Análisis Vertical Balance General y Cuentas de Resultados facilita enormemente la lectura e interpretación de los mismos, entre tanto siempre es conveniente tener una primera aproximación con los valores numéricos leyendo los balances, así como son presentados ya que nos da mucha información sobre las transacciones de una empresa y permite identificar la estructura de inversión y financiamiento de una empresa y su coherencia con la actividad económica que realiza.

2.2.16 Ratios Financieros y de Gestión aplicados al sector público

Definición de Ratio o Razón Financiera.

Silva, (2005, Pág. III-1), es la relación relevante entre dos magnitudes simples o compuestas, cuyo cociente resume el análisis o la investigación que se está efectuando, de cuya interpretación obtendremos un resultado significativo más de cualquiera de ellas por separado mientras se tenga un punto de comparación.

Conforme indica, la Dirección Nacional de Contabilidad Pública-DNCP, órgano de línea del Ministerio de Economía y Finanzas, elabora y publica anualmente la Cuenta General de la República sobre la base de los estados financieros de las entidades que conforman el denominado sector público, tanto del Gobierno Central, gobiernos



regionales, gobiernos locales e instituciones públicas descentralizadas, correspondientes al ejercicio económico cerrado al 31 de diciembre de cada año presupuestal.

En la investigación utilizaremos 04 ratios financieros, y coeficientes para la evaluación de la ejecución del presupuesto de ingresos y gastos. Los ratios financieros son adecuados al sector público, ya que así se debe presentar en la memoria anual de la institución, citada en la directiva N° 003-2012-ef/51.01 “Cierre contable y presentación de información para la elaboración de la cuenta general de la república” y estos son ratios de liquidez, solvencia, rentabilidad y gestión, además la evaluación de los Estados Financieros utilizando el método de análisis horizontal y el análisis vertical, como el Análisis de la ejecución del presupuesto de ingresos, gastos e inversión, comentando aspectos relevantes de la programación. En cuanto al ratio de solvencia no se aplicará en el presente trabajo de investigación ya que los autores como Franco A. y Silva M., no lo mencionan y su aplicación no se da de manera razonable para las municipalidades, en tal sentido se propone usar las razones de endeudamiento dadas por el autor Ferrer A., las ratios aplicados son los siguientes:

2.2.16.1 Ratios de Liquidez

Franco, P. (2013, Pág. 193), estos ratios miden la capacidad de la entidad para generar efectivo y hacer frente obligaciones en el corto plazo. En otras palabras, es la capacidad que la entidad posee para conseguir el dinero líquido y financiar sus actividades de operación.

Liquidez corriente (LC)

Ferrer, A (2012, Pág. 424), mide la capacidad de pago que tiene la entidad a corto plazo, enfrentando el activo corriente contra el pasivo corriente. Mide el grado en el cual

los pasivos de corto plazo son cubiertos por los activos corrientes, cuyo resultado nos señala la cantidad de soles de activos corrientes con los cuales cuenta la entidad para cubrir su pasivo corriente. Se puede tomar la unidad monetaria (1) como medida estándar o razonable.

$$L. C. = \frac{ACTIVO CORRIENTE}{PASIVO CORRIENTE}$$

Prueba ácida o liquidez ácida (PA)

Ferrer, A. (2012, Pág. 424), mide la capacidad de pago que tiene la entidad a corto plazo, comparando el activo corriente contra el pasivo corriente, en este caso sin contar las existencias ni las cargas diferidas, las cuales no son activos de disponibilidad inmediata; es decir, este indicador mide la liquidez respecto de los rubros caja, bancos y cuentas por cobrar netos de provisión frente al pasivo corriente.

$$P. A. = \frac{EFECTIVO Y EQUIVALENTE DE EFECTIVO + CUENTAS POR COBRAR NETO}{PASIVO CORRIENTE}$$

Liquidez absoluta (LA)

Ferrer, A. (2012, Pág. 424), mide el activo más disponible, efectivo y equivalente de efectivo, cuya capacidad debe cubrir todos los pasivos corrientes. Es decir, mide cuántos soles dispone la entidad en efectivo y equivalente de efectivo para cubrir la totalidad de sus pasivos corrientes.

$$L. A. = \frac{EFECTIVO Y EQUIVALENTE DE EFECTIVO}{PASIVO CORRIENTE}$$

2.2.16.2 Ratios de endeudamiento

Razón de endeudamiento

Ferrer, A. (2012, Pág. 428), mide en porcentaje, la parte de los activos fijos que se encuentren financiados por acreedores y por deudas a largo plazo. A menor índice, menos grado de compromiso de los activos fijos frente a la deuda.

$$R.E. = \frac{PASIVO\ TOTAL}{ACTIVO\ FIJO\ NETO} \times 100$$

Razón de Endeudamiento total

Ferrer, A. (2012, Pág. 428), expresado en porcentaje, mide la parte de los activos totales que se encuentran en deuda o están siendo financiados por terceros.

$$RET = \frac{PASIVO\ TOTAL}{ACTIVO\ TOTAL} \times 100$$

2.3 MARCO CONCEPTUAL

Administración pública. Organización a través de la cual se ejerce la función de gobiernos se desarrolla los procesos productivos de bienes y servicios que el gobierno decide mantener a su cargo. (Luther, 2012).

Entidad pública. Constituye entidad pública para efectos de la Administración Financiera del Sector público, todo organismo con personería jurídica comprendido en los niveles de Gobierno Nacional, Gobierno Regional y Gobierno Local, incluidos sus respectivos organismos públicos descentralizados y empresas, creados o por crearse; las sociedades de beneficencia pública; los fondos, sean de derecho público o privado cuando este último reciba transferencias de fondos públicos; las empresas en las que el estado ejerza en control accionario; y los organismos constitucionalmente autónomos. (Valencia, 2002).



Gestión financiera. Conjunto de técnicas y actividades encaminadas a dotar una empresa de la estructura financiera idónea en función de sus necesidades mediante una adecuada planificación, elección y control, tanto en la obtención como en la utilización de los recursos financieros. (Martel, 2011).

Compromiso. Acto mediante el cual se acuerda, luego del cumplimiento de los trámites legalmente establecidos, la realización de gastos previamente aprobados, por un importe determinado. Acuerdo formal al que llegan dos o más partes tras hacer ciertas concesiones cada una de ellas. (Ayensa, 2007).

Desempeño laboral. Percepción acerca del cumplimiento de las funciones asignados a un determinado puesto laboral. (Chiavenato, 2000).

Eficiencia. Permite la relación óptima entre los recursos que se utilizan y los productos que se obtienen y que simultáneamente hace posible que el trabajador se sienta realizado mediante un sentimiento de logro y de plena participación. (Koontz, 2012).

Eficacia. Determina si el funcionamiento o rendimiento de esta asegura el debido y oportuno rendimiento de las políticas, fines, objetivos y metas que cualitativamente define el gobierno nacional y de sus propios trabajadores. (Weihrich, 2012).

Papeletas de Infracción. Las papeletas son los documentos en los que se registran las presuntas infracciones de tránsito y son impuestas solo por un policía o Inspector de Tránsito en la vía pública. Cuando se detecta la comisión de una infracción, el efectivo policial debe ordenar al conductor que se detenga, explicándole la infracción cometida. (MPP, 2000).



Tarjetas de Circulación. La Tarjeta de circulación es un pequeño documento que cuenta con todos los datos de tu auto; modelo, año, puertas, motor, número de serie, etc. Y representa el “permiso” que te da el gobierno para circular por sus calles y carreteras y la forma de identificar el vehículo para otros asuntos. (MTC, 2000).



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

3.1.1 Municipalidad Provincial de Puno

La Municipalidad Provincial de Puno es una municipalidad provincial del Perú, ubicada dentro del departamento de Puno. Representa a la ciudadanía puneña y promueve la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico en ámbito de la provincia de Puno.

3.1.2 Localización

La presente investigación se desarrolló en la Provincia de Puno, Región Puno, específicamente en la Municipalidad Provincial de Puno, el cual fue creado el 14 de marzo de 1956, mediante la ley 27972, ubicado en el Jr. Deustua 458. La región Puno se encuentra en el altiplano entre los 3,812 y 5,500 msnm y entre la ceja de selva y la selva alta entre los 4,200 y 500 msnm. Cabe mencionar que la capital del departamento es la ciudad de Puno y está ubicada a orillas del lago Titicaca.

3.1.3 Gerencia de Transportes y Seguridad Vial

La Gerencia de Transportes y Seguridad Vial, es el órgano de línea encargada de normar, planificar, regular, dirigir y supervisar la administración de los servicios de transporte y tránsito terrestre urbano e interurbano de pasajeros y de mercancías o de carga. Está a cargo de un gerente, profesional de confianza de alta especialización, a



tiempo completo y dedicación exclusiva, que depende directamente de la Gerencia Municipal. Para el cumplimiento de sus funciones orgánicamente.

3.1.4 Misión

La Municipalidad Provincial de Puno representa al vecindario, promueve la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral sostenible y armónico de su circunscripción Planificando, ejecutando e impulsando a través de los organismos competentes el conjunto de acciones destinadas a promover el desarrollo económico local y proporcionar al ciudadano el ambiente adecuado para la satisfacción de sus necesidades vitales de vivienda, salud, educación, recreación, transportes y comunicaciones.

3.1.5 Visión

La Provincia de Puno con el Lago Sagrado de los Incas, es líder de la integración y capital del Turismo Nacional, promotora de potencialidades humanas y culturales, con un uso sostenible de actividades económicas competitivas para el mercado interno y externo, su ciudadanía es organizada y democrática, con localidades ordenadas, saludables y articuladas por redes viales pavimentadas.

3.1.6 Organización

Para el cumplimiento de sus funciones, la Municipalidad Provincial de Puno cuenta con la Estructura Orgánica siguiente:

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO ESTRUCTURA ORGÁNICA

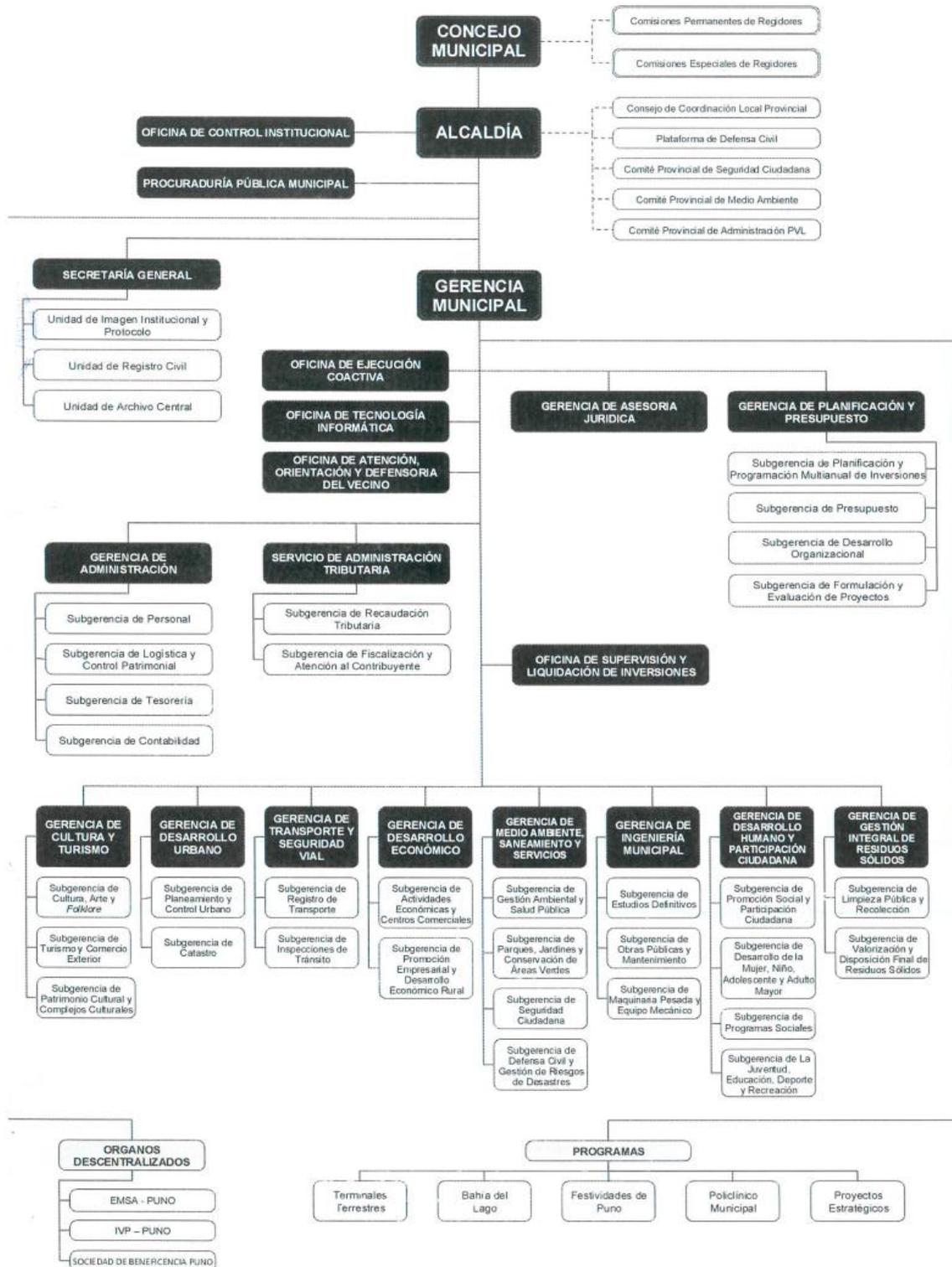


Figura 1: Organigrama de la Municipalidad Provincial de Puno 2017

Fuente: Municipalidad Provincial de Puno



3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

3.2.1 Población

La población está constituida por la totalidad de 50 trabajadores de la Gerencia de Transportes y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno, región de Puno, en la cual el presente trabajo de investigación, se realizó con la Municipalidad Provincial de Puno.

3.2.2 Muestra

Para el desarrollo del presente trabajo de Investigación la respectiva muestra fue enfocada al análisis del desempeño laboral del capital humano de la gestión financiera en la Gerencia de Transportes y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de, el cual fue determinado con el diseño de investigación correspondiente.

3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La muestra fue finita con fiabilidad de 95%

$$n = \frac{Z^2 p * q * N}{Ne^2 + Z^2 p * q}$$

Cuando se conoce cuántos elementos tiene la población

e= error de estimación

Z= Nivel de confianza

N= Universo

p= Probabilidad de éxito



q= Probabilidad de fracaso

$n = ?$

$$n = \frac{(1.96)^2(0.50)(0.50)(50)}{50(0.05)^2 + (1.96)^2(0.50)(0.50)}$$

e= 5%

Z= 95% (1.96)

N= 50 trabajadores

p= 50% q= 50% n= 44.241

De esta forma asumimos que “Z”, el nivel de confianza es de 95% equivalente a un valor de 1.96, por lo que “p” y “q” tienen una probabilidad de 50% y por lo que “N” es la población de 50 trabajadores y “e” es la estimación de error de 5%, aplicando la fórmula el resultado es de 44.241 redondeando a 44 trabajadores. Los datos recabados fueron analizados utilizando esta fórmula, los cuales permitieron formular las conclusiones y recomendaciones, así mismo se evaluó la información documental.

3.4 MÉTODOS Y TÉCNICAS

3.4.1 Métodos de Investigación

Método Analítico

Este método permitió el uso del análisis de normatividad, documentación e información de cada componente de la muestra.



El Método analítico es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos

Método Deductivo

Es el proceso del razonamiento o raciocinio que pasa de la universal a lo particular, es decir, se utilizó para obtener conclusiones directas, cuando deducimos lo particular sin intermediarios; permitió extender los conocimientos.

Así de la teoría general acerca de un fenómeno o situación como el trabajo de investigación, se explican los hechos o situaciones particulares que afectan a las organizaciones ya sea en el desempeño laboral del capital humano de la Municipalidad Provincial de Puno.

3.4.2 Técnicas e Instrumentos de Investigación

Análisis Documental

Son las fuentes de información documental, datos bibliográficos encaminadas a representar un documento y su contenido bajo una forma diferente de su forma original, con la finalidad posibilitar su recuperación posterior e identificarlo, mediante esta técnica se obtuvo información referente al desempeño laboral, capital humano, Estado de Gestión de la Municipalidad Provincial de Puno.

Encuesta

La encuesta es una técnica que consiste en obtener información acerca de una parte de la población o muestra mediante el uso de cuestionarios con el acopio de datos



obtenidos mediante consultas o interrogantes referentes al tema de Investigación, el cual se aplicó para el desarrollo del presente trabajo de Investigación la respectiva muestra fue enfocada al análisis del desempeño laboral del capital humano de la gestión financiera en la Gerencia de Transportes y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno.

Observación Directa

Es un instrumento de recolección de información muy importante y consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos o conducta manifiesta y mediante la observación aplicada se tuvo un resultado real y más confiable.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el siguiente capítulo se presentó detalladamente los resultados obtenidos de la investigación. Se analizó e interpreto de manera objetiva, cada tema ordenado de acuerdo a los objetivos específicos.

4.1 RESULTADOS

4.1.1 Objetivo específico N° 1

Determinar los factores deficientes del desempeño laboral del capital humano de la Gerencia de Transportes y Seguridad Vial en la gestión financiera de la Municipalidad Provincial de Puno.

Se procedió a realizar el análisis de los resultados mediante la interpretación de la encuesta estructurada en base a los indicadores que se encuentran en el anexo 01 realizadas a los trabajadores de la Gerencia de Transportes y Seguridad Vial en la gestión financiera de la Municipalidad Provincial de Puno.

Condición de Trabajo

Tabla 1 : Condición de trabajo

Condición de trabajo	Frecuencia	%
Nombrado	8	18
Contratado	28	64
Locación de Servicio	8	18
TOTAL	44	100

Fuente: Encuesta estructurada

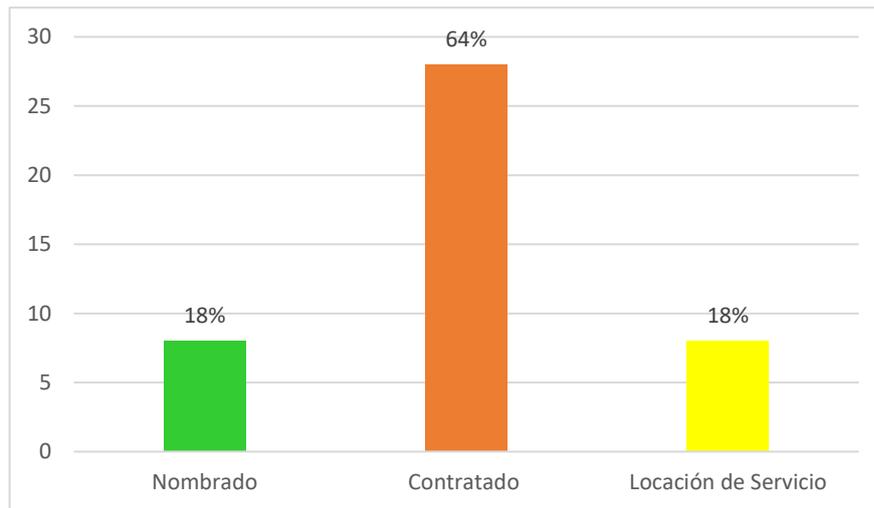


Figura 2: Condición de trabajo

Fuente: Tabla 1

De los datos expuestos en la Tabla 1 y Figura 2 de la encuesta estructurada realizada a los trabajadores de la Gerencia de Transportes y Seguridad Vial (ahora en adelante GTSV), corresponde que 8 trabajadores que representa el 18% tiene la condición de nombrados y 28 que representa el 64% son contratados CAS (contrato administrativo) y 8 trabajadores que representa el 18% son de locación de Servicios.

Por lo que se deduce que en la GTSV de la MPP en su mayoría labora personal contratado el cual no tienen estabilidad laboral y respecto el artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral N° D.S. N. ° 003-97-TR (en adelante, LPCL) señala que, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Lo que significa que en la Municipalidad Provincial de Puno se realizan contratos solo por 3 meses.

Grado de Instrucción

Tabla 2: Grado de Instrucción

Grado de Instrucción	Frecuencia	%
Primaria	0	0
Secundaria	12	27
Técnico	6	14
Superior	22	50
Post Grado	4	9
TOTAL	44	100

Fuente: Encuesta estructurada

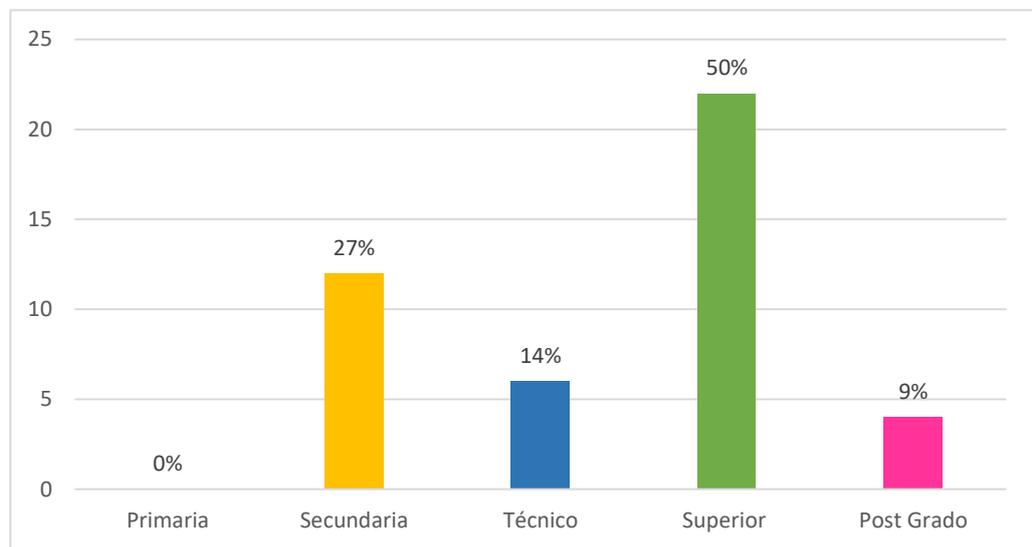


Figura 3: Grado de instrucción

Fuente: Tabla 2

En referencia la Tabla 2 y observando la Figura 3 al grado de instrucción, se tiene primaria 0%; secundaria 12 representado en un 27%; técnico muestra de 6 representado en un 14% y el grado de superior 22 encuestados que representa el 50% y post grado muestra de 4 representado en un 9%. Por lo que se tiene el 59% con estudios superiores y el 41% con estudios técnicos y menores. Este resultado es adecuado, dado que en la Municipalidad Provincial de Puno, para la Gerencia de Transportes y Seguridad Vial

toman en cuenta el alto grado de instrucción. Cenzo (2001), La relación esfuerzo - desempeño es “la habilidad de la persona para brindar en esfuerzo apropiado.

Capacitación

¿Ha recibido usted capacitación referente a la labor que desarrolla para mejorar su desempeño laboral?

Tabla 3: Frecuencia de capacitación

Frecuencia de capacitación	Frecuencia	%
Siempre	2	5
Casi siempre	4	9
A veces	22	50
Casi nunca	16	36
Nunca	0	0
TOTAL	44	100

Fuente: Encuesta estructurada

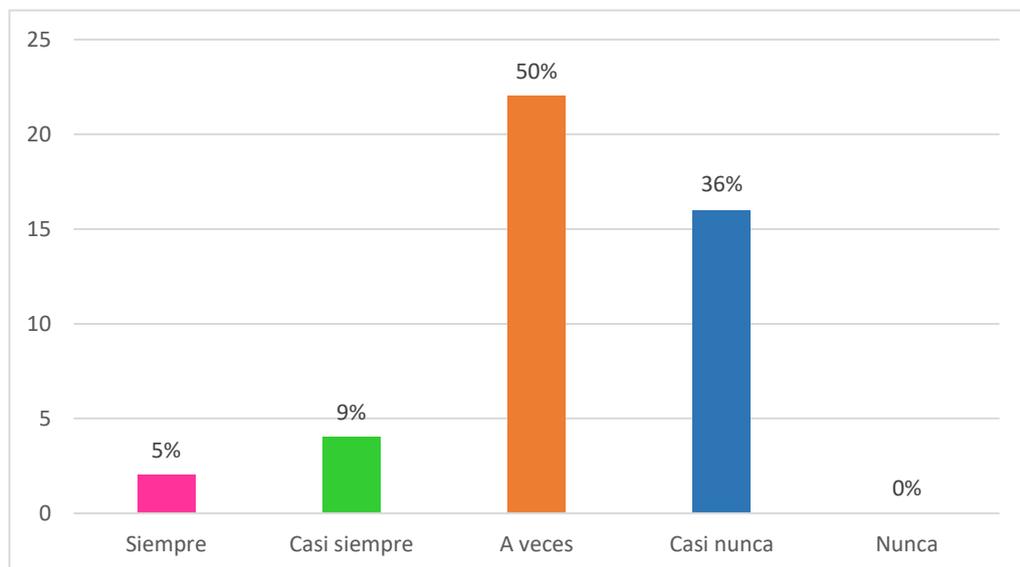


Figura 4: Frecuencia de capacitación

Fuente: Tabla 3

Los resultados se muestran en la Tabla 3 y observando la Figura 4 con evidencia de 22 trabajadores representados en 50% a veces recibieron capacitación; mientras 16 encuestados que representa el 36% indican que casi nunca tuvieron capacitación; y solo 6 trabajadores representado en un 14% indican que casi siempre y siempre recibieron capacitación.

En su mayoría indicaron tener solo algunas veces capacitación, por lo que a falta de ello es probable que el cumplimiento de objetivos sea regular o nula lo que conlleva a que; los administrados son atendidos regularmente o insatisfactoriamente. En conclusión, no se dio una capacitación adecuada ni oportuna hacia los trabajadores de la GTSV.

Según Chiavenato (2001) se considera como el proceso mediante el cual la empresa estimula al trabajador o empleado a incrementar sus conocimientos, destrezas y habilidades para aumentar la eficiencia en la ejecución de la tarea, y así contribuir a su propio bienestar y al de la institución.

¿Existen capacitaciones con certificación gratuitas para los trabajadores?

Tabla 4: Capacitaciones gratuitas

Capacitaciones gratuitas	Frecuencia	%
Siempre	0	0
Casi siempre	10	23
A veces	18	41
Casi nunca	6	14
Nunca	10	23
TOTAL	44	100

Fuente: Encuesta Estructurada

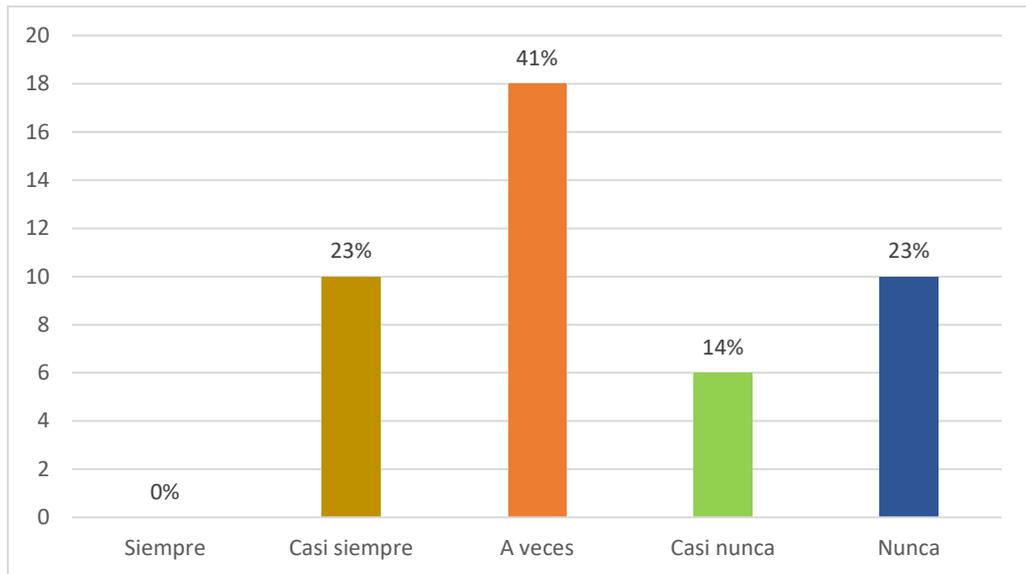


Figura 5: Capacitaciones gratuitas

Fuente: Tabla 4

En la Tabla 4 y la Figura 5 se tuvo una muestra de que 18 trabajadores representado el 41% dijo que el ausentismo es a veces; 10 encuestados que representa el 23% dicen que si hay control en su centro de trabajo y 10 trabajadores que representa en el 23% dan mención a que no hay control en su centro de trabajo.

Ausencia de trabajo

¿La inasistencia de hora o días tiene el control adecuado en la gerencia de transportes?

Tabla 5: Control de asistencia

Control de asistencia	Frecuencia	%
Siempre	32	73
Casi siempre	6	14
A veces	4	9
Casi nunca	2	5
Nunca	0	0
TOTAL	44	100

Fuente: Encuesta estructurada

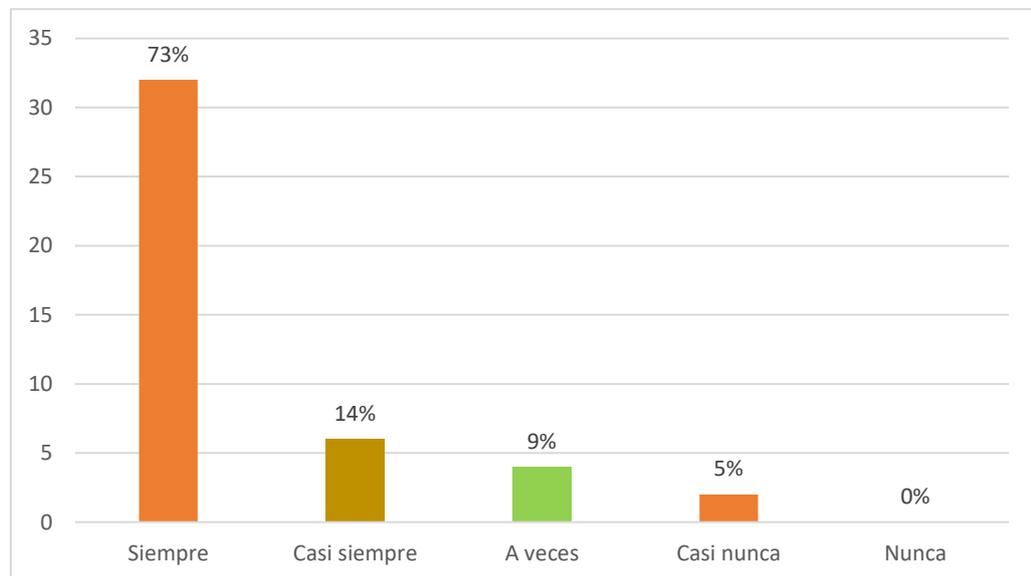


Figura 6: Control de asistencia

Fuente: Tabla 5

En la Tabla 5 y la Figura 6 se tuvo una muestra de que 4 trabajadores representado el 9% dijo que el ausentismo es a veces; 38 encuestados que representa el 87% dicen que siempre y casi siempre hay control en su centro de trabajo y 2 trabajadores que representa en el 5% dan mención a que casi nunca hay control en su centro de trabajo.

Dando muestra a los resultados obtenidos se tiene un control regular, el personal de la GTSV de la MPP marcan la asistencia en forma digital con el dedo dactilar, por lo



que en su hora de ingreso y salida si existe un control, pero a la hora del refrigerio hora del almuerzo no existe un control por lo que el personal se sobrepasa a la hora establecida como pueden ser dos a tres horas.

Trabajo en equipo

¿Cómo considera la relación entre usted y sus compañeros de trabajo?

Tabla 6: Nivel de relación entre compañeros de trabajo

Nivel de relación	Frecuencia	%
Muy buena	4	27
Buena	12	64
Regular	28	9
Mala	0	0
Muy mala	0	0
TOTAL	44	100

Fuente: Encuesta estructurada

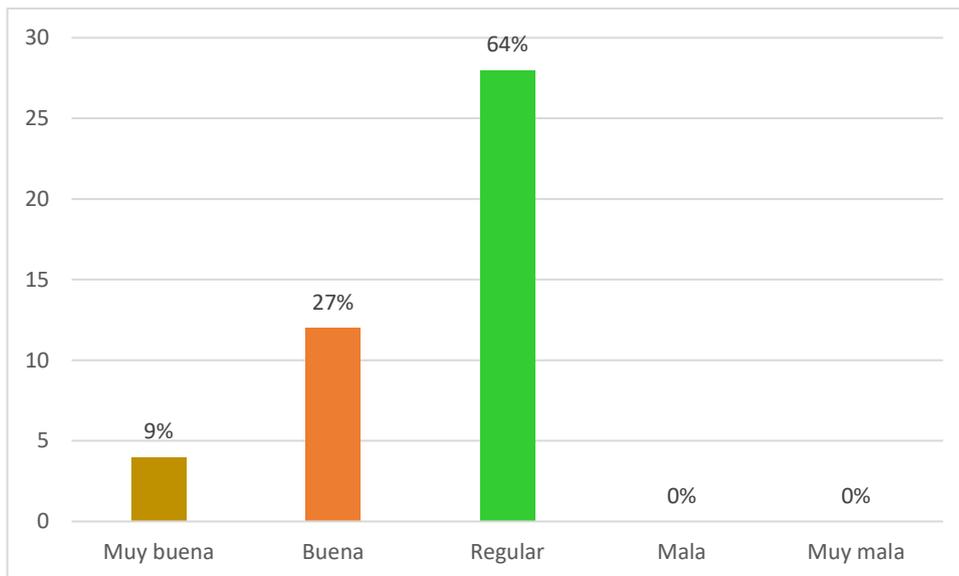


Figura 7: Nivel de relación entre compañeros de trabajo

Fuente: Tabla 6

Según la Tabla 6 y la Figura 7 se mostró que 28 encuestados y en representación de 64% dijeron que es regular la relación que tienen con sus compañeros; 12 trabajadores en representación de 27% mencionaron que es bueno y 4 encuestados que representa un 9% mencionaron que es muy buena.

Observamos que más de la mitad que es el 64% consideraron regular su relación con sus compañeros de trabajo, a lo que conlleva que el ambiente de trabajo no es cálido, incidiendo en un desempeño laboral inadecuado por lo que la GTSV debe mejorar las relaciones humanas y clima laboral entre los trabajadores.

Chiavenato (2007) menciona que el trabajo en equipo es un aspecto que brinda un aporte esencial para implementar con éxito un sistema de gestión, sea éste de calidad, medio ambiente, salud y seguridad ocupacional, inocuidad alimentaria, etc., ya que permite alcanzar la participación y el compromiso de los miembros de la organización en el logro de los objetivos planteados.

¿Cómo calificaría usted el desempeño laboral de sus compañeros de trabajo?

Tabla 7: Desempeño Laboral entre compañeros

Desempeño Laboral	Frecuencia	%
Muy buena	10	23
Buena	12	27
Regular	22	50
Mala	0	0
Muy mala	0	0
TOTAL	44	100

Fuente: Encuesta estructurada

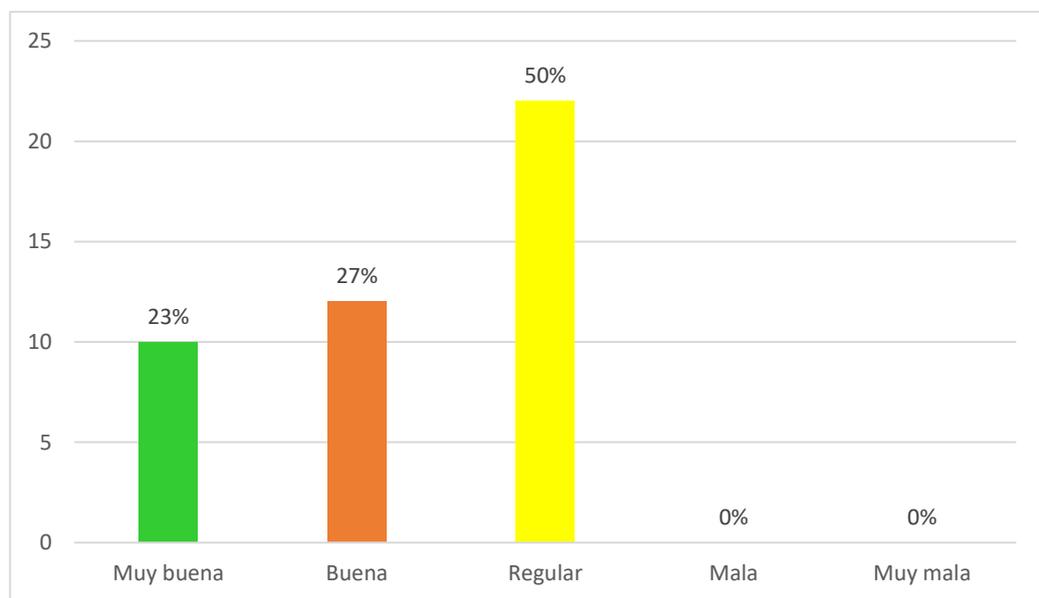


Figura 8: Desempeño laboral entre compañeros

Fuente: Tabla 7

En la Tabla 7 y la Figura 8 se observó 22 encuestados que representa un 50% mencionaron que es regular el desempeño laboral de sus compañeros de trabajo; 12 trabajadores representado en el 27% es bueno; y solo 10 encuestados representado en un 23% menciona que es malo.



El 50% de los trabajadores encuestados manifiestan que el desempeño laboral de sus compañeros de trabajo es regular por lo que el desarrollo de sus funciones encomendados de la GTSV no es tan óptimo, por lo que es un factor importante que incide en un deficiente cumplimiento de funciones (METAS). Arana y Vásquez (2015) menciona que la organización el puesto de trabajo, las tareas tanto habituales como periódicas y eventuales que debe cumplir el trabajador, se concluye que la Universidad Privada Antenor Orrego si se responsabiliza por dar a conocer las funciones de que en cada uno de los puestos de trabajo debe cumplir los empleados. Esta es la razón por la cual los trabajadores deben tener un pleno conocimiento de lo deberes que deben cumplir y consecuentemente se establecen semejanzas y diferencias entre los antedichos puestos de trabajo.

¿Cómo aprecia el nivel de interacción de sus compañeros cuando realizan trabajos en equipo?

Tabla 8: Nivel de interacción en Equipo

Nivel de interacción	Frecuencia	%
Muy buena	10	22
Buena	10	22
Regular	24	56
Mala	0	0
Muy mala	0	0
TOTAL	44	100

Fuente: Encuesta estructurada

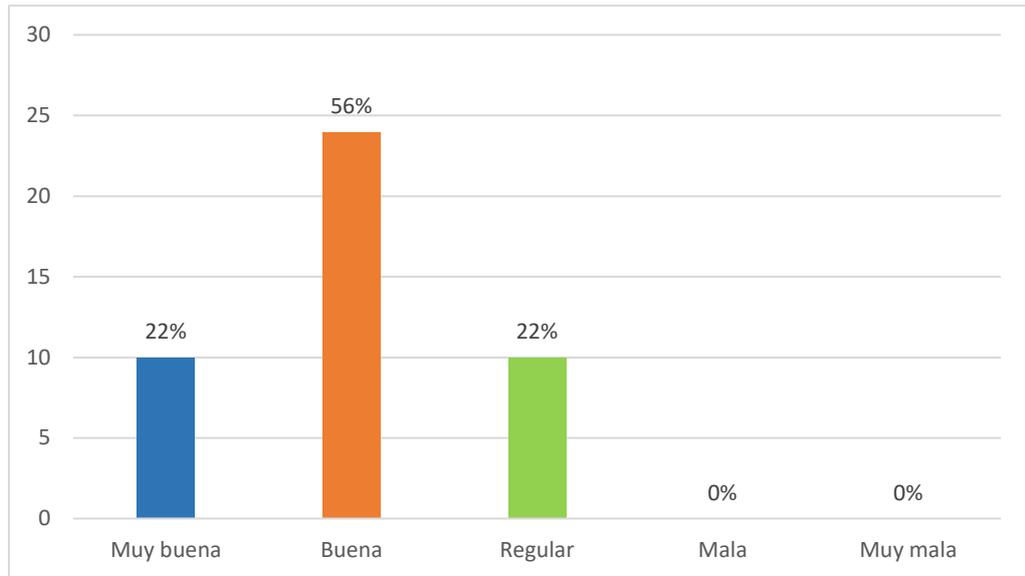


Figura 9: Nivel de interacción en Equipo

Fuente: Tabla 8

En la Tabla 8 y en la Figura 9 se mostró que 24 trabajadores que representa el 56% es regular; 10 encuestados que es el 22% mencionaron que es bueno; y 10 encuestados dijeron que es muy bueno con representación a un 22%. Se observó que el 56% de encuestados dan mención a que fue regular la interacción que tienen todos los trabajadores de la GTSV, por el cual no tienen una relación grata entre ellos y eso no permite que realicen satisfactoriamente su labor, y eso perjudica el cumplimiento de metas.

Según Park (2005) para poder realizar los diferentes procesos o llevar a cabo las diferentes tareas, se precisa de la colaboración y cooperación de varios miembros, estimulando de este modo la participación y la comunicación entre ellos y generando una mejora y un incremento de la calidad.

Satisfacción Laboral

¿Se siente satisfecho en su centro de trabajo?

Tabla 9: Satisfacción laboral

Satisfacción laboral	Frecuencia	%
Siempre	34	77
Casi siempre	4	9
A veces	6	14
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
TOTAL	44	100

Fuente: Encuesta estructurada

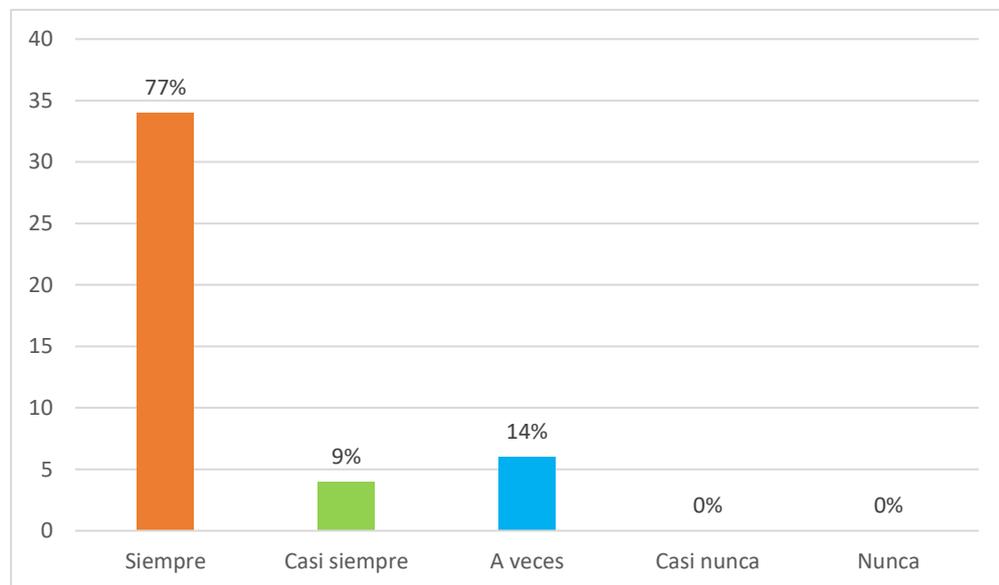


Figura 10: Satisfacción laboral

Fuente: Tabla 9

En la Tabla 9 y Figura 10 se mostró que 34 encuestados que es representado en 77% mencionaron los trabajadores que si se sienten satisfechos en su centro de trabajo; 4 encuestados representado en el 9% mencionaron que casi siempre; y solo un encuestado representado en el 14% dice que no está satisfecho en su centro de trabajo.



Se resaltó en su mayoría que es el 77% se siente satisfecho, por ende, los trabajadores son comprometidos y eso permite que sean eficientes en su labor, pero el resto desempeña su labor solo por cumplir.

Robbins (2013), quien la define como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual”.

¿Desempeña sus funciones según su especialidad?

Tabla 10: Desempeño de funciones

Desempeño de funciones	Frecuencia	%
Siempre	20	45
Casi siempre	14	32
A veces	6	14
Casi nunca	2	5
Nunca	2	5
TOTAL	44	100

Fuente: Encuesta estructurada

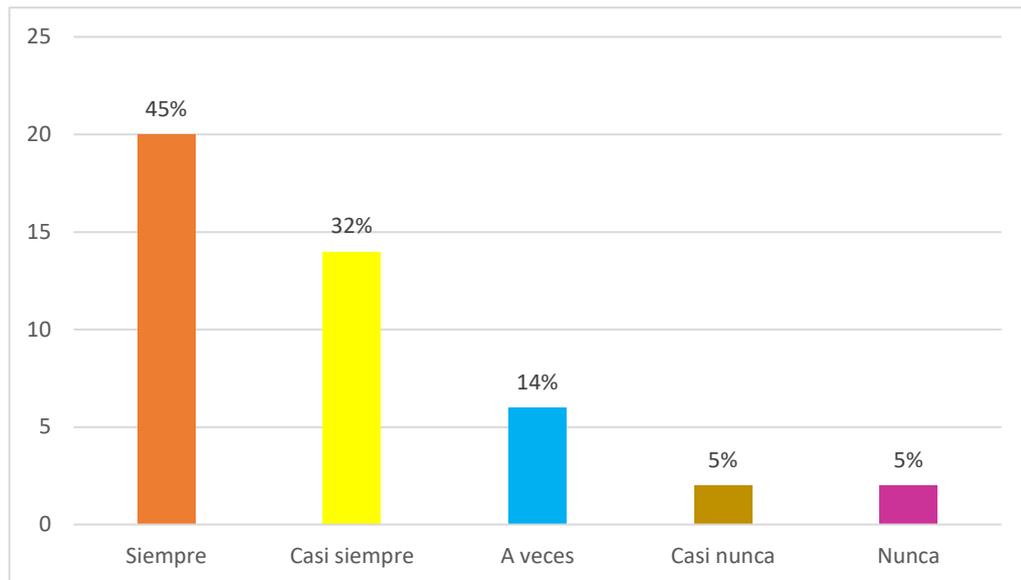


Figura 11: Desempeño de funciones

Fuente: Tabla 10

En la Tabla 10 y en la Figura 11, una parte de 20 encuestados representado en el 45% si desempeña su labor y sus funciones según su especialidad; 14 trabajadores representado en el 32% dijeron que es casi siempre; y 6 trabajadores representado en el 14% mencionaron que desempeñan a veces sus funciones según su especialidad, 2 trabajadores representado en el 5% dijeron que es casi nunca; y 2 trabajadores representado en el 5% mencionaron que desempeñan nunca sus funciones según su especialidad; por ende los trabajadores están en cargos alejados a su carrera por lo que un principal elemento para que el personal cumpla sus funciones no por motivación sino por obligación al trabajo.

Según Robbins (2013) junta estas dimensiones bajo el enunciado reto del trabajo. Los empleados tienden a preferir trabajos que les den oportunidad de usar sus habilidades, que ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación de cómo se están desempeñando, de tal manera que un reto moderado causa placer y satisfacción.

¿Cuántas veces fue cambiado de puesto en estos últimos 3 años?

Tabla 11: Cambio de puestos

Cambio de puestos	Frecuencia	%
Una vez	18	41
Dos veces	2	5
Tres veces	4	8
Cuatro veces a más	2	6
Ninguna	17	40
TOTAL	44	100

Fuente: Encuesta estructurada

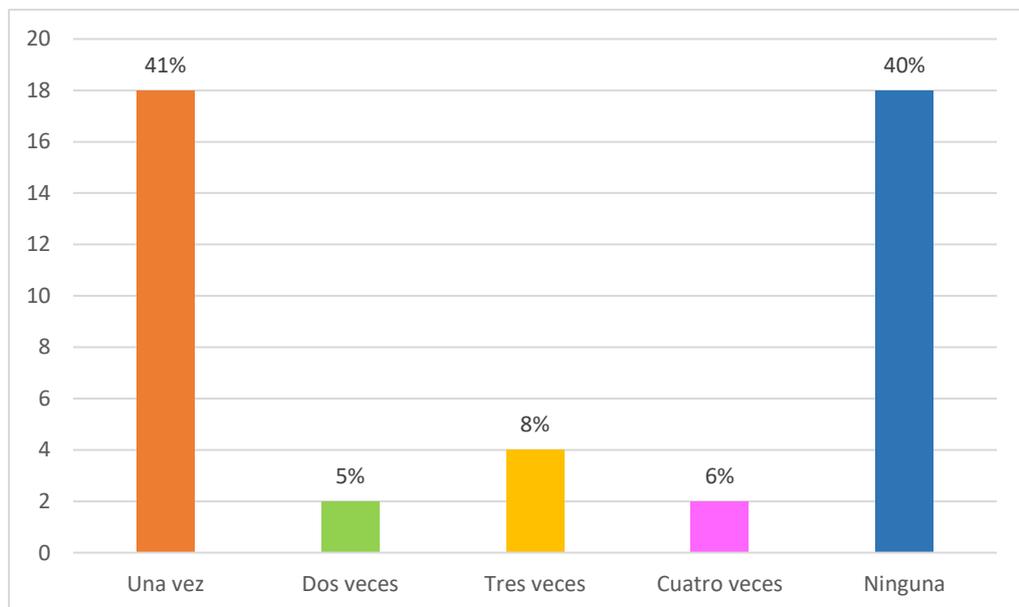


Figura 12: Cambio de puestos

Fuente: Tabla 11

En la muestra de la Tabla 11 y observando la Figura 12 de los datos expuestos, 18 trabajadores que representa el 41% dijeron que se les cambio 1 vez; 17 trabajadores que representa el 40% mencionaron que nunca fueron cambiados; y 8 entrevistados dijeron que fueron cambiados varias veces que está representado el 19%, en esta Figura se muestra de que existe rotación de personal, eso sería bueno, pero siempre en cuando sea



cambiado a funciones enfocados en su carrera para desarrollar su labor de mejor manera y también crecer profesionalmente, pero generalmente no es así por lo que perjudica en el correcto desempeño laboral.

Según información mediante conversación directa con los trabajadores de la Gerencia de Transportes y seguridad Vial.

Florez (2008), la satisfacción es la diferencia de la cantidad de recompensas que reciben los trabajadores y la cantidad que piensan debían recibir, es más una actitud que un comportamiento. Entre los factores más importantes que hacen que un trabajador se sienta satisfecho se encuentran; trabajos interesantes, recompensas justas y equitativas, condiciones laborales adecuadas y buenos compañeros de trabajo.

Cultura Organizacional

¿Conoce usted la Visión, Misión y valores de su centro de trabajo?

Tabla 12: Conocimiento de cultura organizacional

Conocimiento de cultura organizacional	Frecuencia	%
Sí	11	25
Regular	25	57
No	8	18
TOTAL	44	100

Fuente: Encuesta estructurada

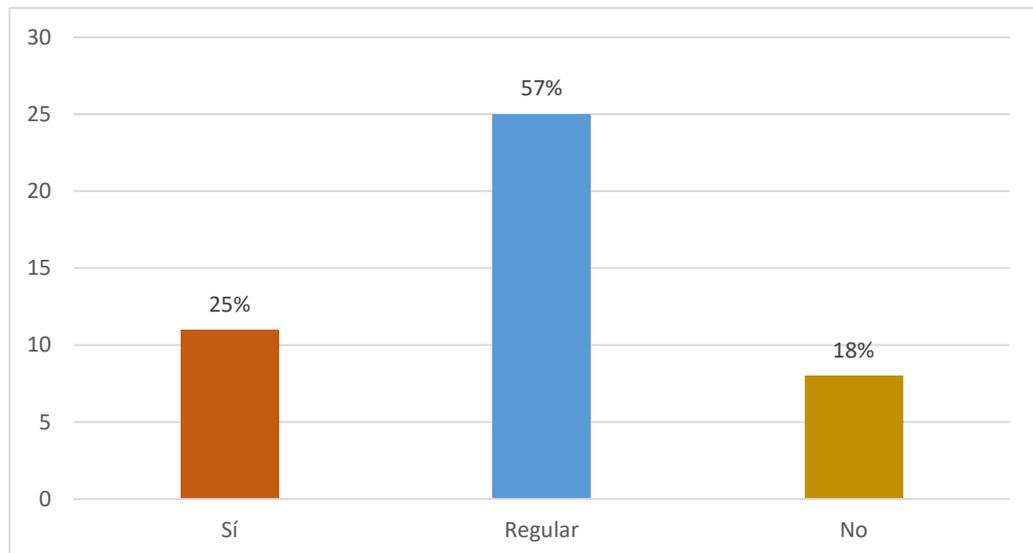


Figura 13: Conocimiento de cultura organizacional

Fuente: Tabla 12

En la siguiente Tabla 12 y Figura 13 se puede ver que 25 encuestados representado en 57% tienen conocimiento regular de la Visión, Misión y los valores; mientras que 11 trabajadores que es el 25% mencionaron que si conocen; y 8 encuestados no conocen que es representado en el 18%.

Los trabajadores deben de internalizar la Visión, Misión y los valores de la entidad, porque si desconocen esos lineamientos tan esenciales, no existirá el logro de los objetivos trazados enfocados en el factor esencial para el éxito que es cultura de la entidad.

Díaz y Montalbán (2004). La cultura es un factor clave que puede ayudar a las compañías a mejorar su rendimiento y es lo que distingue realmente a las organizaciones de alto desempeño, entonces la cultura es importante porque permite dar sentido a las actividades de los miembros de una organización, muestra su dimensión simbólica, y ayuda a encontrar significado a las tareas, para desarrollar las metas que se persiguen y los objetivos comunes.

Relaciones Interpersonales

¿Cómo es el grado de solidaridad entre los trabajadores?

Tabla 13: Grado de solidaridad

Grado de solidaridad	Frecuencia	%
Muy buena	0	0
Buena	11	27
Regular	22	50
Mala	10	23
Muy mala	0	0
TOTAL	44	100

Fuente: Encuesta estructurada

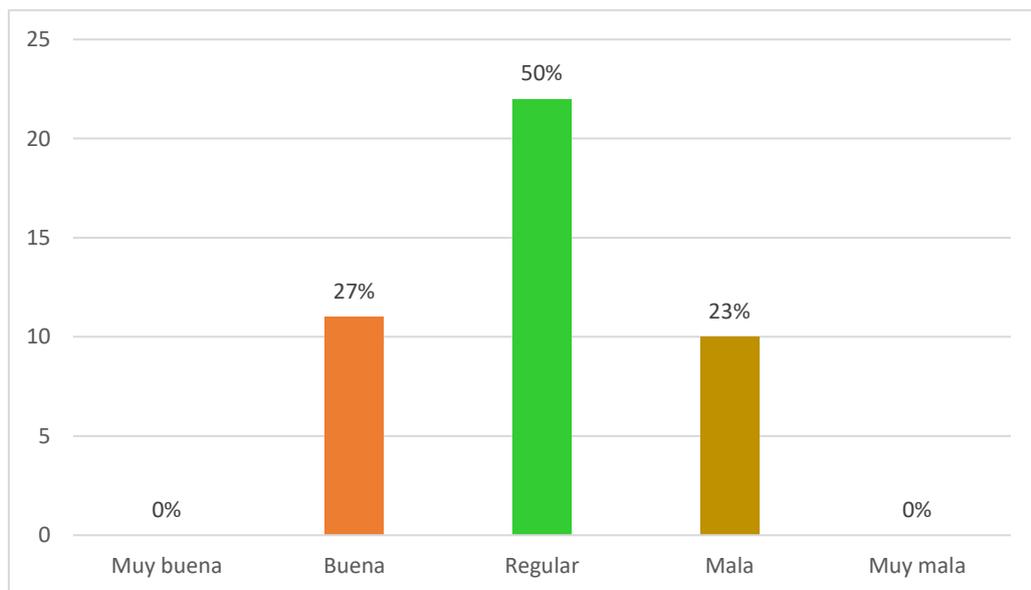


Figura 14: Grado de solidaridad

Fuente: Tabla 13

En la Tabla 13 y observando la Figura 14 se mostró 22 encuestados opinaron que es regular el grado de solidaridad entre sus compañeros que representan el 50%; 11 trabajadores que es representado en el 27% mencionaron que es bueno; y 10 opinan que



es malo que representa el 23%. Contar con los compañeros de trabajo forma parte de una estabilidad emocional, ser solidarios en el trabajo enfoca más la habilidad de la persona. Por lo tanto, observando los resultados, los trabajadores de la GTSV, no existe un apoyo solidario entre sus compañeros en su totalidad.

Así mismo Chiavenato (2009) expresa que las relaciones interpersonales son aquellas interacciones que describen el trato, contacto y comunicación que se establece entre las personas en diferentes momentos.

¿Las actividades para fortalecer el vínculo social entre sus compañeros de trabajo?

Tabla 14: Nivel de vínculo social

Nivel de vínculo social	Frecuencia	%
Muy buena	10	23
Buena	14	32
Regular	18	41
Mala	2	5
Muy mala	0	0
TOTAL	44	100

Fuente: Encuesta estructurada

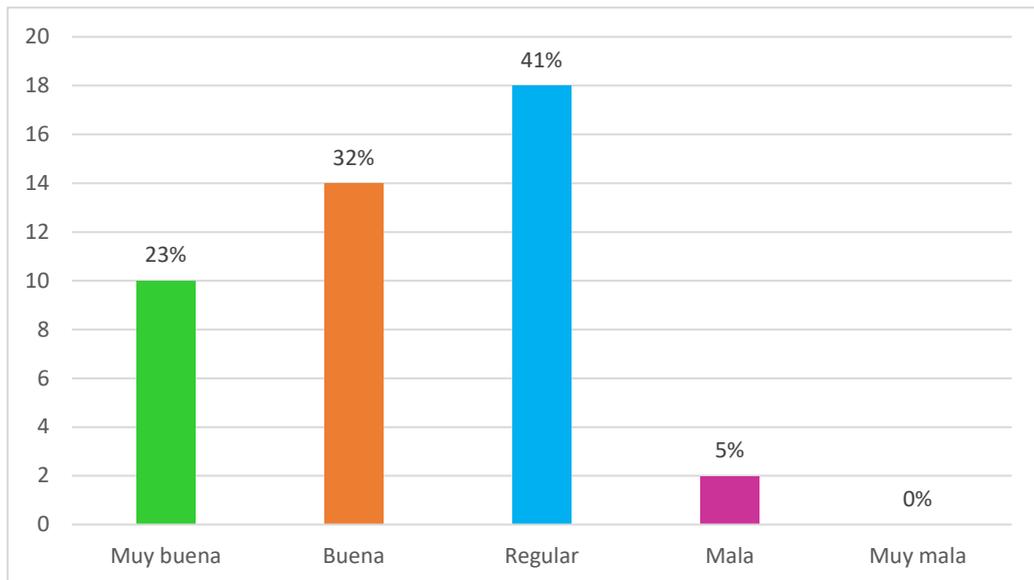


Figura 15: Nivel de vínculo social

Fuente: Tabla 14

En la Tabla 14 y la Figura 15 se pudo observar que 18 trabajadores que es el 41% opinaron que es regular; 14 trabajadores dijeron que es bueno representando el 32%; 10 trabajadores dijeron que es muy bueno representando el 23%; y 2 trabajadores representado en el 5% opinaron que es mala.

El vínculo social es primordial, la calidad de las relaciones interpersonales, la cooperación permite que las condiciones de trabajo sean buenas para alcanzar el objetivo. Por lo que en la Gerencia de Transporte y Seguridad Vial falta implementar la comunicación entre todo el personal y por lo que se debe mejorar las actividades realizadas para que tenga un mejor resultado y un buen ambiente laboral.

Estabilidad Laboral

¿Sientes que existe una política de estabilidad laboral adecuada?

Tabla 15: Política de estabilidad laboral

Política de estabilidad laboral	Frecuencia	%
Sí	12	27
No	22	50
Regular	10	23
TOTAL	44	100

Fuente: Encuesta estructurada

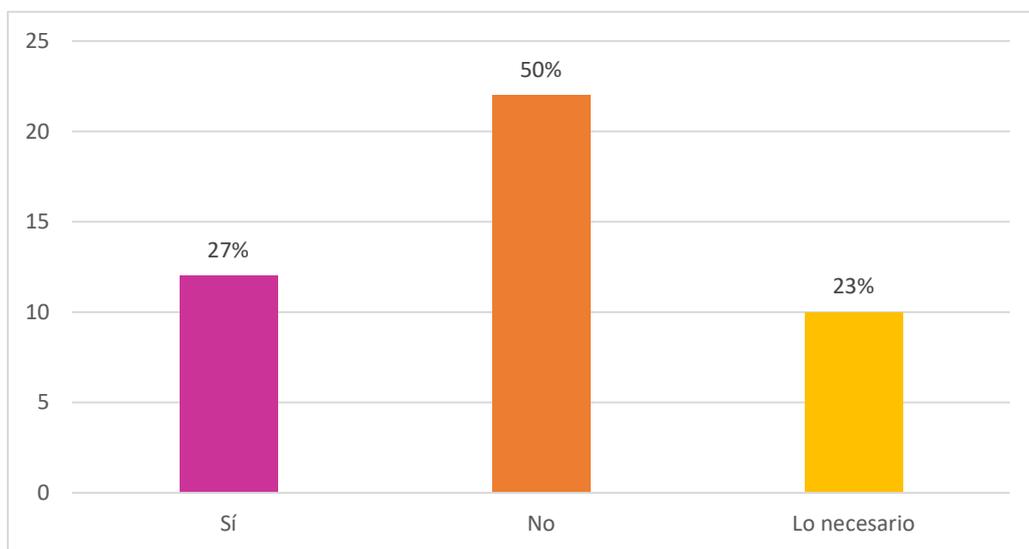


Figura 16: Política estabilidad laboral

Fuente: Tabla 15

En la Tabla 15 y la Figura 16, un monto de 22 trabajadores opinó que no existe una estabilidad laboral adecuada representado en 50%; 10 representado en 23% opinaron que lo necesario; y 12 encuestados que es 27% opinaron que si existe estabilidad laboral.

La estabilidad laboral es la permanencia en el empleo, pero en la GTSV de la Municipalidad Provincial de Puno, en su mayoría los contratos son CAS y por un tiempo de 3 meses y se renueva dependiendo al desempeño laboral, por lo contrario, se recibe una carta de agradecimiento.



El artículo 10° del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Ley de Productividad y Competitividad Laboral, sobre el periodo de prueba expresa: El periodo de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. La ampliación del periodo de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el periodo inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección.

Cumplimiento de objetivos

¿Cumple con los objetivos de su centro de trabajo?

Tabla 16: Cumplimiento de objetivos

Cumplimiento de objetivos	Frecuencia	%
Sí	26	59
No	2	5
Regular	16	36
TOTAL	44	100

Fuente: Encuesta estructurada

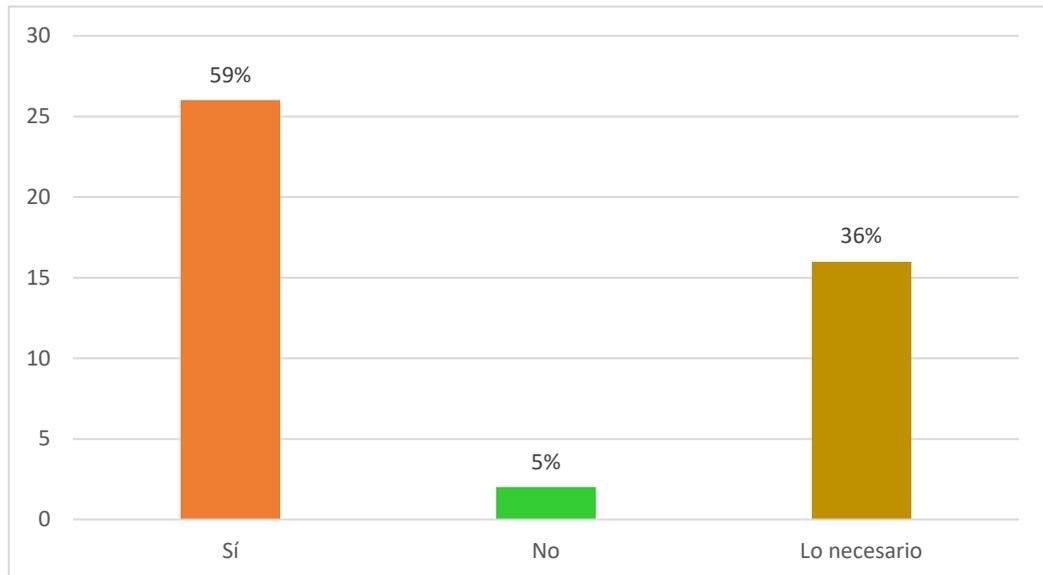


Figura 17: Cumplimiento de objetivos

Fuente: Tabla 16

Según la Tabla 16 y la Figura 17, 26 trabajadores que representa en el 59% mencionaron que si cumplen con los objetivos; 16 encuestados opinaron que cumplen regularmente y/o lo necesario los objetivos representados en 36%; y 5% que no cumplen. El personal de la GTSV aseguró que cumplen con los objetivos de la entidad, pero el 44% mostro que solo regularmente opta por cumplir los objetivos.

Según Chiavenato (2009), todo el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar la utilización de recursos y la realización de actividades, no son realizados al azar, sino con el propósito de lograr los objetivos o metas de la organización.

¿Considera un atraso del cumplimiento de objetivos y el desempeño laboral el cambio constante y no programado de gerentes y sub gerentes?

Tabla 17: Cambio de gerentes y subgerentes

Cambio de gerentes y subgerentes	Frecuencia	%
Sí	30	68
No	14	32
TOTAL	44	100

Fuente: Encuesta estructurada

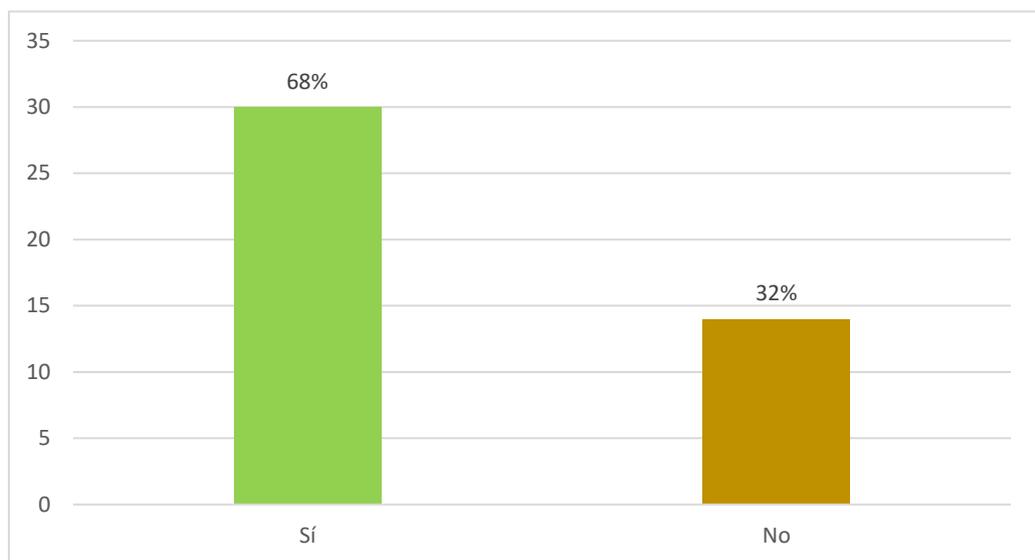


Figura 18: Cambio de gerentes y subgerentes

Fuente: Tabla 17

Según la Tabla 17 y la Figura 18, un número de 30 trabajadores que representa en el 68% mencionaron que si consideran un atraso de cumplimientos de objetivos el cambio no programado de gerentes y sub gerentes; 14 encuestados opinaron que no consideran un atraso de cumplimientos de objetivos el cambio no programado de gerentes y sub gerentes representados en 32%; El personal de la GTSV aseguraron que el cambio no programado de gerentes y sub gerentes es un atraso de cumplimientos de objetivos, pero el 32% mostro que no necesariamente la falta de cumplimiento de objetivos se debe al cambio no programado de gerente y sub gerentes.

Según Chiavenato (2009), indica que todo el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar la utilización de recursos y la realización de actividades, no son realizados al azar, sino con el propósito de lograr los objetivos o metas de la organización.

Participación Laboral

¿El nivel de participación de los trabajadores en las actividades institucionales es?

Tabla 18: Participación laboral

Participación laboral	Frecuencia	%
Muy buena	6	13
Buena	10	23
Regular	28	64
Mala	0	0
Muy mala	0	0
TOTAL	44	100

Fuente: Encuesta estructurada

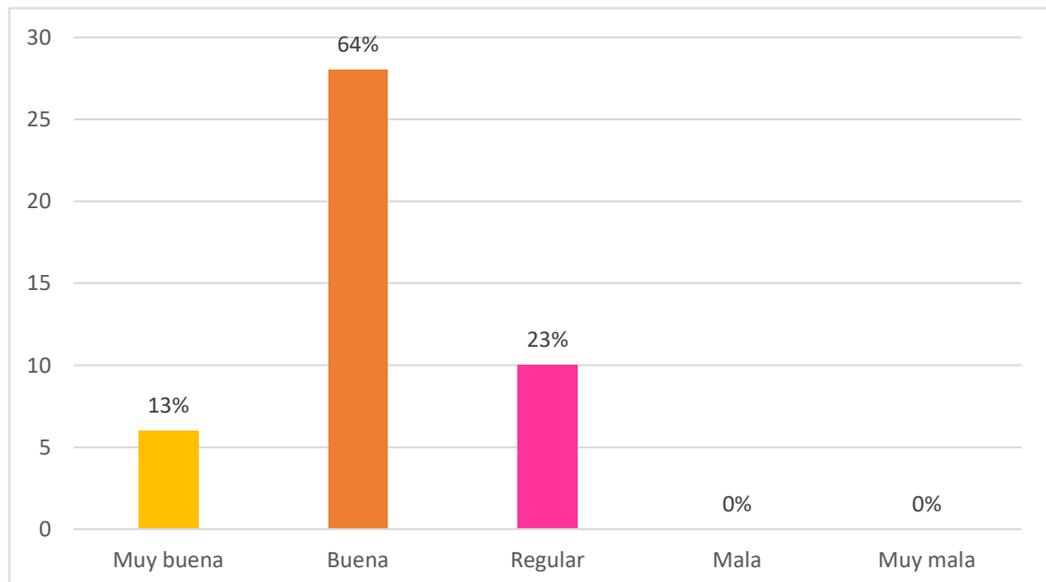


Figura 19: Participación laboral

Fuente: Tabla 18

En la Tabla 18 y la Figura 19, se mostró que 28 trabajadores que representa el 64% opinaron que es regular; 10 encuestados representado en un 23% opinaron que es bueno; y 6 trabajadores opinaron que es muy bueno representado en 13%. En su mayoría los trabajadores aseguraron que es regular el nivel de participación en las actividades institucionales. Concluyendo que el personal de la GTSV realiza las actividades instituciones solo por compromiso.

Según Observación Directa en la Gerencia de Transportes y Seguridad y Vial.

Compromiso Laboral

¿Conoce Usted el MOF?

Tabla 19: Conocimiento de MOF

Conocimiento de MOF	Frecuencia	%
Sí	6	14
No	6	14
Lo necesario	32	72
TOTAL	44	100

Fuente: Encuesta estructurada

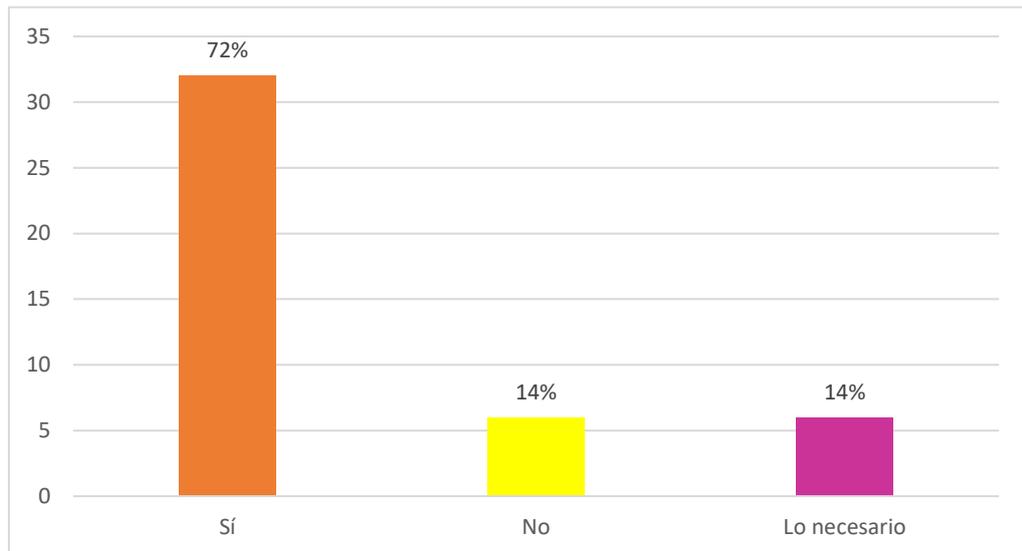


Figura 20: Conocimiento de MOF

Fuente: Tabla 19

Se muestra en la Tabla 19 y observando la Figura 20, 32 trabajadores opinaron que conocen lo necesario el MOF representando el 72%; 6 trabajadores mencionaron que si conocen el MOF representado en el 14%; y 6 trabajadores dijeron que no conocen el MOF de su centro de trabajo que representa el 14%. El 72% de los trabajadores conocen lo necesario del MOF, el cual se concluye que existe desinterés de parte del capital humano sobre el manual Establecido y puede afectar con su desempeño laboral.

¿Conoce Usted el ROF?

Tabla 20: Compromiso Laboral

Compromiso Laboral	Frecuencia	%
Sí	12	27
No	4	9
Lo necesario	28	64
TOTAL	44	100

Fuente: Encuesta estructurada

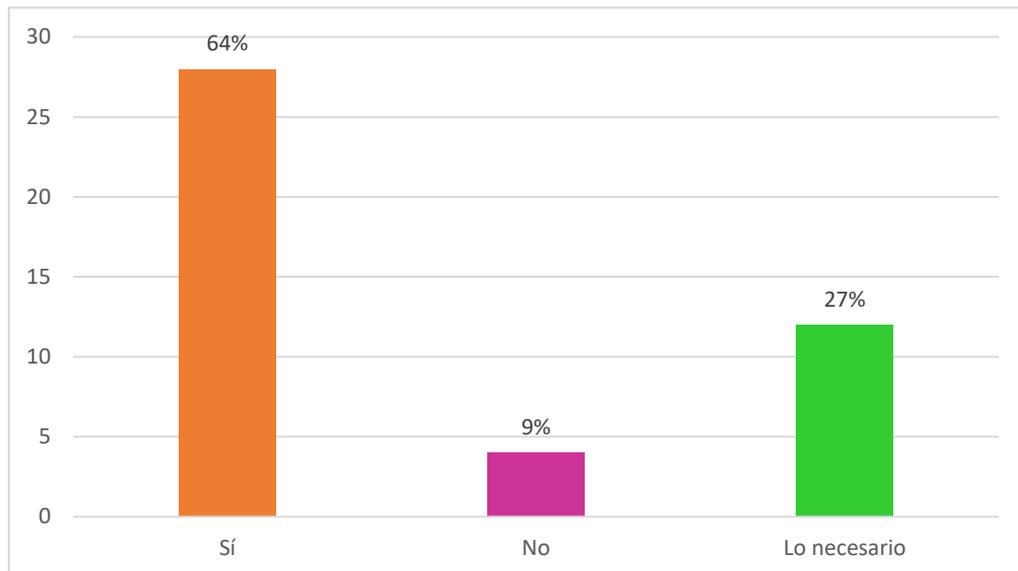


Figura 21: Compromiso Laboral

Fuente: Tabla 20

Según la Tabla 20 y observando la Figura 21, 28 trabajadores conocen lo necesario que representa el 64%; 12 trabajadores que representa el 27% dijeron que si conocen el Reglamento de Organización y Funciones y 4 trabajadores no conocen el ROF de su centro de trabajo representado en el 9%, por lo que se concluye que tienen interés, pero en solo algunos puntos resaltantes para ejercer su labor.

Contrastación de la Hipótesis Específica 01

Dado la hipótesis: “El capital Humano es deficiente por la falta de capacitación y por ende cargos no correspondidos a su profesión en la Gerencia de Transportes y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno.” Existen factores negativos que determinan la deficiencia del desempeño laboral del capital humano en la gestión financiera de la Municipalidad Provincial de Puno” y mencionar lo siguiente:

En la Tabla 1 el 64% de encuestados tiene contrato CAS, por lo cual no existe estabilidad laboral; en la Tabla 3 el 50% tuvieron algunas veces capacitación pero el 9%



de los trabajadores mencionaron que casi nunca tuvieron capacitación por lo que no hay una capacitación adecuada; en la Tabla 4 en la ausencia de trabajo el 14% manifestaron el control es regular, en el ingreso y salida si existe control pero en la hora de refrigerio no existe control; en la Tabla 5 y 6 es regular el ambiente de trabajo no es cálido el cual incide en un desempeño laboral inadecuado y débil siendo deficiente el cumplimiento de metas; en la Tabla 7 el trabajo en equipo no tiene una relación grata entre ellos y eso no permitió que realicen satisfactoriamente su labor en la Tabla 9, el 14% están en cargos alejados a su carrera por lo que no cumplen sus funciones adecuadamente; en la Tabla 10 el 41% de trabajadores encuestados existe rotación de personal, sería bueno si rotan a funciones de su especialidad pero por lo general no se desarrolla de esa forma; y en la Tabla 17 el 68% afirma que si es un retraso el cambio permanente y no programa de gerentes y subgerentes, en la Tabla 14 el 50% del personal indicó que no existe estabilidad laboral; en la Tabla 17 y 18 los trabajadores realizan actividades instituciones obligatoriamente sin satisfacción por realizarlo como también conocen solo lo necesario acerca del MOF Y ROF.

4.1.2 Objetivo específico N° 2

Analizar la Gestión Financiera y su incidencia en el logro de los objetivos de la Municipalidad Provincial de Puno.

Para realizar la segunda parte de primer objetivo, se consideró el análisis del Estado de situación financiera de los años 2017 y 2016 de la Municipalidad Provincial de Puno.

Tabla 21: Estado de Situación Financiera de la Municipalidad Provincial de Puno - al 31 de Diciembre del año 2016 y 2017.

DENOMINACIÓN	2017	2016	DIFERENCIA	
			IMPORTE	%
ACTIVO				
ACTIVO CORRIENTE				
Efectivo y Equivalente de Efectivo	27,438,748.31	36,771,304.74	-9,332,556.43	-25.38%
Inversiones Disponibles	0.00	0.00	0.00	0.00%
Cuentas por Cobrar (Neto)	3,443,796.31	4,141,150.23	-697,353.92	-16.84%
Otras Cuentas por Cobrar (Neto)	2,817,233.25	3,440,844.79	-623,611.54	-18.12%
inventarios (Neto)	294,279.70	319,736.66	-25,456.96	-7.96%
Servicios y otros Pagados por Anticipado	1,411,816.58	1,682,944.74	-271,128.16	-16.11%
Otras Cuentas del Activo (Neto)	3,708,680.28	407,876.46	3,300,803.82	809.27%
TOTAL ACTIVO CORRIENTE	39,114,554.43	46,763,857.62	-7,649,303.19	-16.36%
ACTIVO NO CORRIENTE				
Cuentas por Cobrar a Largo Plazo	0.00	0.00	0.00	0%
Otras Ctas. por Cobrar a Largo Plazo	0.00	0.00	0.00	0%
Inversiones (Neto)	20,587,789.00	20,587,789.00	0.00	0%
Propiedades de inversión	0.00	0.00	0.00	0%
Propiedad planta y equipo	374,009,084.11	341,056,719.46	32,952,364.65	9.66%
Otras Cuentas del Activo (Neto)	9,043,394.51	8,947,471.37	95,923.14	1.07%
TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE	403,640,267.62	370,591,979.83	33,048,287.79	8.92%
TOTAL ACTIVO	442,754,822.05	417,355,837.45	25,398,984.60	6.09%
PASIVO Y PATRIMONIO				
PASIVO CORRIENTE				
Sobregiros Bancarios	0.00	0.00	0.00	0%
Cuentas por Pagar a proveedores	10,635,733.44	2,985.68	10,632,747.76	356124.83%
impuestos contribuciones y otros	728,224.17	525,355.65	202868.52	38.62%
Remuneraciones y beneficios sociales	694,622.28	150,005.32	544,616.96	363.07%
Obligaciones Previsionales	0.00	0.00	0.00	0%



Operaciones de Crédito	0.00	0.00	0.00	0%
Parte Cte. Deudas a Largo Plazo	279,137.00	279,137.00	0.00	0%
Otras Cuentas del Pasivo	1,157,568.89	1,565,685.50	-408,116.61	-26.07%
TOTAL PASIVO CORRIENTE	13,495,285.78	5,505,884.30	7,989,401.48	145.11%
PASIVO NO CORRIENTE				
Deudas a Largo Plazo	1,219,535.36	1,219,335.42	199.94	0.02%
Cuentas por Pagar a proveedores	0.00	0.00	0.00	0%
Beneficios Sociales	665,535.36	554,884.32	110,651.04	19.94%
Obligaciones Previsionales	0.00	0.00	0.00	0%
Provisiones	0.00	1,373.51	-1,373.51	-100%
Otras Cuentas del Pasivo	0.00	0.00	0.00	0%
Ingresos Diferidos	17,764.40	17,764.40	0.00	0%
TOTAL PASIVO NO CORRIENTE	1,902,635.18	1,793,357.65	109,277.53	6.09%
TOTAL PASIVO	15,397,920.96	7,299,221.95	8,098,699.01	110.95%
PATRIMONIO				
Hacienda Nacional	323,870,569.67	323,870,569.67	0.00	0%
Hacienda Nacional Adicional	0.00	0.00	0.00	0%
Resultados no Realizado	529,834.94	529,834.94	0.00	0%
Resultados Acumulados	102,956,496.48	85,656,210.89	17,300,285.59	20.20%
TOTAL PATRIMONIO	427,356,901.09	410,056,615.50	17,300,285.59	4.22%
TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	442,754,822.05	417,355,837.45	25,398,984.60	6.09%

Fuente: Estados Financieros de la Municipalidad Provincial de Puno

En la parte corriente del activo el rubro con más varianza es disminución del efectivo y equivalente de efectivo en un -25.38%, que en cifras absolutas es S/. 9, 332,556.43, esta variación es debido por disminución de Donaciones y Transferencias ya que en el 2016 muestra un saldo de S/. 36, 771,304.74 y en el 2017 solo muestra S/. 34,490.67, donde se obtiene una diferencia de -S/. 9, 332,556.43, asimismo por disminución de captación de ingresos Recursos Directamente Recaudados



Esta variación negativa con respecto al anterior periodo es negativa para la institución se recomienda incrementar más en los recursos propios.

El rubro con mayor disminución respecto al 2016 es Cuentas por cobrar (neto) en 16.84%, seguido por las otras cuentas por cobrar en 18.12%, servicios y otros pagados por anticipado en 16.11%, inventarios en 7.96% generándose una varianza alta la disminución en sus saldos respecto al 2016 por este rubro son por concepto de venta de bienes, generándose una disminución de S/. 697,353.92; S/. 623, 611,54; S/. 271,128.16 y S/. 25,456.96 respectivamente la disminución de cuentas por cobrar es favorable para la municipalidad, ya que se efectivizarán en un corto plazo.

Pasando a la parte no corriente del activo, el rubro propiedad planta y equipo, ha aumentado en un 9.66% por un importe de S/. 32, 952,364.65, y el otro rubro que se incremento es otras cuentas el activo que se incrementó en un 1.07% con un importe de S/. 95,923.14 esto se debe por la realización de las obras ejecutadas, el aumento de estos rubros es considerable para el nivel de la municipalidad, este crecimiento en saldos significa que hay obras que aún no están liquidadas, este problema de la liquidación es muy consecuente en las municipalidades, es otra de las debilidades, y la incapacidad de gestión, y como consecuencia no permiten que forme parte del patrimonio de la municipalidad.

En cuanto a las partidas del pasivo y patrimonio, el pasivo corriente muestra un aumento por 145.11% que en valor absoluto es S/.7,989,401.48, y dentro de ello la variación más representativa es cuentas por pagar que ascendió en un 356124.83%, que en valor absoluto es S/. 10, 632,747.76, a la vez este rubro presenta el mayor incremento de todos los saldos, este aumento se debe por los compromisos pendientes de pago de



obligaciones contraídos con terceros, seguido con remuneraciones y beneficios sociales con un 363.07% en valores absolutos S/. 544,616.96 significa que tiene deudas por pagar al personal, también otros puntos con aumento de deuda es porque la municipalidad tiene obligaciones por la prestación de bienes y servicios, el aumento de las obligaciones puede traer consecuencias de no hacer frente a sus obligaciones, ya que la liquidez inmediata que dispone la municipalidad no es alta, y tampoco va cubrir estas deudas

En términos generales, la Municipalidad Provincial de Puno, obtuvo un crecimiento de 6.09%.

Tabla 22: Análisis vertical del Estado de Situación Financiera de la Municipalidad Provincial de Puno - al 31 de Diciembre del 2016 Y 2017.

DENOMINACIÓN	2017	%	2016	%
ACTIVO				
ACTIVO CORRIENTE				
Efectivo y Equivalente de Efectivo	27,438,748.31	6.20	36,771,304.74	8.81
Inversiones Disponibles	0.00	0.00	0.00	0.00
Cuentas por Cobrar (Neto)	3,443,796.31	0.78	4,141,150.23	0.99
Otras Cuentas por Cobrar (Neto)	2,817,233.25	0.64	3,440,844.79	0.82
inventarios (Neto)	294,279.70	0.07	319,736.66	0.08
Servicios y otros Pagados por Anticipado	1,411,816.58	0.32	168294476	40.32
Otras Cuentas del Activo (Neto)	3,708,680.28	0.84	407,876.46	0.10
TOTAL ACTIVO CORRIENTE	46,763,857.62	10.56	39,114,554.43	9.37
ACTIVO NO CORRIENTE				
Cuentas por Cobrar a Largo Plazo	0.00	0.00	0.00	0.00
Otras Ctas. por Cobrar a Largo Plazo	0.00	0.00	0.00	0.00
Inversiones (Neto)	20,587,789.00	4.65	20,587,789.00	4.93
Edificios, Estructuras y Act. no Prod. (Neto)	0.00	0.00	0.00	0.00
	374,009,084.1		341,056,719.4	
Vehículos, Maquinarias y Otros (Neto)	1	84.47	6	81.72
Otras Cuentas del Activo (Neto)	9,043,394.51	2.04	8,947,471.37	2.14
	403,640,267.6		370,591,979.8	
TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE	2	91.17	3	88.80



TOTAL ACTIVO	442,754,822.0		417,355,837.4	
	5	100.00	5	100.00
PASIVO Y PATRIMONIO				
PASIVO CORRIENTE				
Sobregiros Bancarios	0.00	0.00	0.00	0.00
Cuentas por Pagar a proveedores	10,635,733.44	2.40	2,985.68	0.00
impuestos contribuciones y otros	728,224.17	0.16	525,355.65	0.13
Remuneraciones y beneficios sociales	694,622.28	0.16	150,005.32	0.04
Obligaciones Previsionales	0.00	0.00	0.00	0.00
Operaciones de Crédito	0.00	0.00	0.00	0.00
Parte Cte. Deudas a Largo Plazo	279,137.00	0.06	279,137.00	0.07
Otras Cuentas del Pasivo	1,157,568.89	0.26	1,565,685.50	0.38
TOTAL PASIVO CORRIENTE	13,495,285.78	3.05	5,505,884.30	1.32
PASIVO NO CORRIENTE				
Deudas a Largo Plazo	1,219,535.36	0.28	1,219,335.42	0.29
Cuentas por Pagar a proveedores	0.00		0.00	0.00
Beneficios Sociales	665,535.36	0.15	554,884.32	0.13
Obligaciones Previsionales	0.00	0.00	0.00	0.00
Provisiones	0.00	0.00	1,373.51	0.00
Otras Cuentas del Pasivo	0.00	0.00	0.00	0.00
Ingresos Diferidos	17,764.40	0.00	17,764.40	0.00
TOTAL PASIVO NO CORRIENTE	1,902,635.18	0.43	1,793,357.65	0.43
TOTAL PASIVO	15,397,920.96	3.48	7,299,221.95	1.75
PATRIMONIO				
	323,870,569.6		323,870,569.6	
Hacienda Nacional	7	73.15	7	77.60
Hacienda Nacional Adicional	0.00	0.00	0.00	0.00
Resultados no Realizado	529,834.94	0.12	529,834.94	0.13
	102,956,496.4			
Resultados Acumulados	8	23.25	85,656,210.89	20.52
	427,356,901.0		410,056,615.5	
TOTAL PATRIMONIO	9	96.52	0	98.25
	442,754,822.0		417,355,837.4	
TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	5	100.00	5	100.00

Fuente: Estado de Situación Financiera de la Municipalidad Provincial de Puno

Su objetivo es determinar el porcentaje que ocupa cada cuenta sobre el total de los estados financieros en este caso del estado de situación financiera.



Podemos apreciar las partidas que contribuyen en mayor parte a cada sección del estado de situación financiera y son los siguientes:

Del total activo podemos ver que la parte corriente representa solo un 10.56% para el 2016 con una suma de S/. 46, 763,857.62, y del 2017 un 9.37% que es S/. 39, 114,554.43 y la parte no corriente representa un 91.17% para el 2016 y para el 2017 es 88.80%.

Empezando a analizar la parte corriente del activo que solo es 10.56% y 9.37% para el 2016 y 2017 respectivamente el detalle es lo siguiente:

En el rubro efectivo y equivalente de efectivo, que dispone la Municipalidad es S/. 27, 438,748.31 y S/. 36, 771,304.74 para los años 2016 y 2017 respectivamente, porcentualmente representan el 6.20% y 8.81% del total activo. Los conceptos con tendencia a disminuir fueron bajas donaciones y transferencias, recursos directamente recaudados, los porcentajes obtenidos son muy bajos para la Municipalidad, estos pueden causar efecto en la carencia de liquidez para sus deudas más urgentes.

Las cuentas por cobrar (Neto), representan un menor peso en cada año, y cerró con S/. 4, 141,150.77 para el año 2016, porcentualmente representa el 0.99% del total activo y para el año 2017 un 0.78% que es S/. 3, 443,796.31.

Por lo tanto, los más resaltantes montos que ocupan la parte del activo corriente en porcentajes son cuentas por cobrar asimismo otras cuentas del activo, sin embargo, el más mínimo porcentaje es inventarios, en el análisis del activo corriente dentro de sus saldos hemos notado que es muy insuficiente, a la vez pequeña en proporción al activo, y esto puede ocasionar liquidez insuficiente para cubrir sus deudas.



La sección del activo no corriente viene a conformar el 88.80% en el 2016 y 91.17% en el 2017, la mayor conformación representa el rubro de Vehículos, Maquinarias y Otros (Neto); cuenta con S/. 341, 056,719.46 y S/. 374, 009,084.11 para los años 2016 y 2017 respectivamente, que representa el 81.72% y 84.47% del total del activo; por este rubro los movimientos que varíen este saldo es por el aumento en transporte terrestre y adquisición de equipos computacionales y periféricos, para ambos periodos, significa que los vehículos, maquinarias y equipos tiene un alto valor en depreciación (10%), que los vehículos, maquinarias y equipos pesadas. Por otra parte, lo conforma la Inversiones (Neto) otras estructuras en construcción los que aún faltan liquidar existe un gran problema dentro de este rubro puesto que las mismas construcciones que aparecen en el 2016 también son reflejadas en el 2017.

En la sección pasivo en la parte corriente representa un 1.32% para el 2016 y 3.05% para el 2017, en la parte no Corriente es 0.43% para ambos años, la partida más importante es el de deudas a largo plazo porque representa 0.29%. y 0.28% para el 2016 y 2017, seguido de beneficios sociales que representa 0.13% y 0.15% para los años 2016 y 2017.

En la sección patrimonio mostrado en el estado de situación financiera, encontramos Hacienda Nacional, que es S/. 323, 870,569.67 para los años 2016 y 2017, porcentualmente representa el 77.60% y 73.15% del total pasivo y patrimonio, y finalmente el rubro Resultados Acumulados, que obtiene la Municipalidad en estudio es de S/. 85, 656,210.89 y S/. 102, 956,496.48 para los años 2016 y 2017, porcentualmente representa el 20.52% y 23.25% del total pasivo y patrimonio, esto es el resultado obtenido por la municipalidad, el cual indica que mantuvo el resultado con respecto al año anterior.

Del total Pasivo y Patrimonio que es el 100%, los porcentajes más importantes es el total patrimonio el 98.25% y 96.52% para los años 2016 y 2017.

Tabla 23: Resumen de Ratios Financieros

Nº DE TABLA	RATIO FINANCIERO	2017	2016	PROMEDIO
RATIOS DE LIQUIDEZ				
24	Liquidez Corriente	2.90	8.49	5.70
25	Prueba Ácida	2.24	7.43	4.84
26	Liquidez Absoluta	2.03	6.68	4.36
RATIOS DE ENDEUDAMIENTO				
27	Razón Endeudamiento	3.90%	2.02%	2.96
28	Razón de Endeudamiento Total	3.48%	1.75%	2.61

Fuente: Estados Financieros de la Municipalidad Provincial de Puno

RATIOS DE LIQUIDEZ

En la Tabla 23 apreciamos un resumen de las ratios de liquidez de ambos periodos, nos muestra el resultado de las diferencias de liquidez., a continuación, veremos el detalle de cada uno de ellos.

LIQUIDEZ CORRIENTE

Este indica la liquidez corriente que tiene la Municipalidad Provincial de Puno para cumplir sus obligaciones a corto plazo en el caso que haga efectivo todas las partidas del activo corriente. Una ratio inferior a 1 reflejaría la incapacidad de la entidad de atender todas sus obligaciones de este tipo.

Tabla 24: Liquidez Corriente

RATIOS FINANCIEROS	Fórmula	2017	2016
Liquidez	Total Activo Corriente	39,114,554.43	46,763,857.62
Corriente	<hr/> Total Pasivo Corriente	13,495,285.78	5,505,884.30
Liquidez Corriente		2.90	8.49

Fuente: Estados Financieros de la Municipalidad Provincial de Puno

Precisamente, en la Tabla 24, para las ratios de liquidez, se distinguen datos comparativos entre el límite financiero razonable de S/. 1.00 que significa el nivel de liquidez mínimo que debe de contar la Municipalidad, a fin de afrontar sus deudas a corto plazo.

Según nuestros Tablas nos muestra una liquidez corriente para el año 2016 de S/. 8.46 y para el año 2017 S/. 2.90 para cubrir del pasivo corriente.

En comparación con ambos índices se puede apreciar que se tuvo crecimiento financiero, debido a la estructura corriente.

La estructura porcentual del activo corriente determina que los fondos disponibles se sitúan en menor porcentaje para el año 2017 y mayor porcentaje para el año 2016, en relación a sus obligaciones.

Tabla 25: Prueba ácida

RATIOS FINANCIEROS	Fórmula	2017	2016
Prueba	Efec. Eq. De Efec. + Ctas x C.	30,255,981.56	40,912,454.97
Ácida	$\frac{\text{Efec. Eq. De Efec. + Ctas x C.}}{\text{Total Pasivo Corriente}}$	13,495,285.78	5,505,884.30
Prueba ácida		2.24	7.43

Fuente: Estados Financieros de la Municipalidad Provincial de Puno

Del resultado de la prueba acida para la Municipalidad se determina que sus capacidades de sus obligaciones son mínimas ya que por cada S/. 1.00 de deuda la municipalidad cuenta con una capacidad de pago de S/. 7.43 para el 2016, y para el nivel es muy alto podríamos decir que es 3 veces más de la capacidad de pago, sin embargo, podemos notar que para el año 2017 fue de S/. 2.24 quiere decir que por cada un sol de deuda tiene S/. 2.24, para afrontar sus obligaciones es muy mínima.

Tabla 26: Liquidez absoluta

RATIOS FINANCIEROS	Fórmula	2017	2016
Liquidez	Efectivo y Equivalente de Efec.	27,438,748.31	36,771,304.74
Absoluta	$\frac{\text{Efectivo y Equivalente de Efec.}}{\text{Total Pasivo Corriente}}$	13,495,285.78	5,505,884.30
Liquidez Absoluta		2.03	6.68

Fuente: Estados Financieros de la Municipalidad Provincial de Puno

Este índice permite determinar para el año 2014 un S/. 2.03 un poco bajo con respecto al año 2016 que fue de S/. 6.68, esta liquidez nos permite verificar si la Municipalidad usando solo el rubro de efectivo y equivalente de efectivo es capaz de hacer frente sus deudas, sin embargo, el índice que nos resulta no es muy buena la



capacidad de pago para el año 2017 y bueno para el año 2016. En este sentido la Municipalidad debe tomar cartas en el asunto con la liquidez general.

Tabla 27: Razón de endeudamiento

RATIOS FINANCIEROS	Fórmula	2017	2016
Razón de Endeudamiento	$\frac{\text{Pasivo Total} \times 100}{\text{activo fijo neto}}$	1,539,792,096.00 394,596,873.11	729,922,195.00 361,644,508.46
Razón de Endeudamiento		3.90	2.02

Fuente: Estados Financieros de la Municipalidad Provincial de Puno

En la Tabla 27 nos muestra coeficientes para el 2017 un 3.90% y para el 2016 un 2.02%, mostrando una ligera desviación con tendencia a incrementar en un 1.88%, con respecto al año 2017.

Esta ratio nos permite apreciar que el porcentaje de la parte de los activos fijos que se encuentran financiados por acreedores y por deudas a largo plazo, son altos, lo cual los compromisos de los activos fijos son costosos, por la cual las deudas incurridas de parte de la municipalidad al igual que la liquidez no nos permite obtener un adecuado porcentaje para la razón de endeudamiento.

Tabla 28: Razón de endeudamiento total

RATIOS FINANCIEROS	Fórmula	2017	2016
Endeudamiento	Pasivo Total x 100	1,539,792,096.00	729,922,195.00
Total	<hr/> Total Activo	442,754,822.05	417,355,837.45
Endeudamiento Total		3.48	1.75

Fuente: Estados Financieros de la Municipalidad Provincial de Puno

En la Tabla 28 razón de endeudamiento total, muestra coeficiente para el 2016 1.75% y para el 2017 un 3.48%, a través de este ratio podemos determinar el grado en que se aprovecha los recursos de terceros para financiar las operaciones de la entidad, es decir evalúa qué porcentaje de los activos totales es financiado por terceros, y notamos un incremento de 1.73%, esto es debido al incremento de las cuentas por pagar, en tal sentido al igual que la anterior razón la municipalidad muestra un índice alto de deuda.

En estos dos últimos periodos la municipalidad vienen enfrentando fuertes deudas más aún en el 2017 la cual ha ocasionado no solamente escaso nivel de liquidez, sino altos índices de razones de endeudamiento, además las quejas de parte de los proveedores se hacen muy notorias, la municipalidad debe tener mucho criterio a la hora de contratar y ejecutar gastos, la cuestión no es gastar por gastar lo recursos económicos sino, gastar de manera, responsable, eficiente, eficaz, sin perjudicar a terceros, ni a la misma institución.

Contrastación de la Hipótesis Específica 02

Dado la hipótesis: “La gestión financiera es deficiente e incide negativamente en el logro de los resultados de la Municipalidad Provincial de Puno”. Para realizar la



contrastación de las hipótesis se realizó un arduo trabajo para así obtener resultados y mencionar lo siguiente:

Los indicadores financieros están orientados a apoyar la Gestión Financiera de la Municipalidad en dos aspectos.

1. Interpretar los Estados Financieros

2. Analizar la gestión financiera con la evaluación de los Indicadores financieros haciendo el uso de instrumentos de medida.

Los resultados obtenidos a través de la Evaluación de los indicadores financieros, forman parte esencial del análisis de la gestión financiera, porque nos ha permitido conocer el nivel de liquidez corriente, ácida y absoluta frente a sus deudas, sus razones de endeudamiento, si sus cuentas por cobrar se está recuperando o no, ver como se ha manejado sus existencias, si sus resultados son óptimos o no, , dentro de ello conocer los principales problemas que no permitieron tener resultados más favorables para la municipalidad, y a partir de ello proponer estrategias que permitan mejorar la situación financiera, es por ello que los ratios financieras constituye una herramienta primordial para la toma de decisiones, y la gestión financiera. Por lo que esta hipótesis queda aceptada.

4.1.3 Objetivo específico N° 3

Proponer alternativas para mejorar los aspectos críticos que influyen en el desempeño laboral del capital humano de la Gerencia de Transportes y Seguridad Vial para una gestión financiera eficiente de la Municipalidad Provincial de Puno.



Se evidenció una vinculación directa entre las condiciones del ambiente físico y estima como amor al trabajo, autorrealización puesto que influye de manera relevante en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno.

Primero

Se propone un transparente tramite en la contratación del personal porque existe vinculación, (sea por afinidad de amistad y favoritismos) y optar un correcto perfil para desempeñar los cargos establecidos para así no tener resultados negativos en los factores motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno de la Gerencia de Transportes y Seguridad Vial.

Polivalencia: Ser un profesional polivalente que aúne diferentes habilidades te abrirá muchas puertas en la empresa de hoy. Por lo que hemos comentado, se valoran mucho los trabajadores que saben adaptarse y dar lo mejor de sí incluso en situaciones menos favorables. En un entorno cambiante hemos de saber adaptarnos.

Visión estratégica: Las acciones en las instituciones se realizan con objetivos concretos y fundamentales. Todos y cada uno de los miembros de las mismas intervienen en los procesos que permiten la consecución de dichos objetivos.

Productividad: Las instituciones buscan personas productivas que sean capaces de gestionar un buen nivel de tareas y, además, que sepan organizarse y no perder el tiempo con cosas que no son importantes ni urgentes.

Trabajar en equipo: Saber coordinarse y ser capaces de trabajar con otras personas, lo que nos hará mucho más eficaces y productivos, es una característica demandada actualmente, así como en el pasado y, con seguridad, en el futuro. Con las



nuevas tecnologías, además, somos capaces de trabajar en equipo con personas que se encuentran en otros lugares del mundo.

Conocimiento y dominio de internet y nuevas tecnologías: Sea cual sea un perfil esta es una característica que siempre suma. Cada vez más las tecnologías se ponen al servicio de las instituciones y de sus resultados. Dominarlas y saber utilizarlas correctamente nos hará un candidato más atractivo para las organizaciones.

Actitud: La actitud es fundamental, en la vida y en el trabajo. Disponer de una actitud de mejora, de constante aprendizaje y de apertura de mente, nos ayudará a adaptarnos a las características del puesto y será una característica muy valorada por cualquier empleador.

Hasta aquí el resumen de características para disponer del perfil de empleado que las empresas están buscando. Más allá de la formación y la experiencia que, por supuesto, son importantes, disponer de estas características nos ayudará a mejorar profesionalmente y conseguir el puesto que deseamos.

Segundo

Realizar una revisión de los factores motivadores empleados por los jefes y gerentes, de la Municipalidad Provincial de Puno de la Gerencia de Transportes y Seguridad Vial, de tal manera que el desempeño laboral de los trabajadores pueda ser mejor de lo que es. La motivación dentro de todas las actividades de una institución, representa un instrumento básico esencial para el buen funcionamiento de la misma, por tal razón el encargado del área, debe tener presente, como punto de partida para gerenciar adecuadamente, un sistema real y efectivo de comunicación y acciones motivacionales.



Tercero

Implementar una política de incentivos a los trabajadores que se desempeñen mejor, tomando como base el punto anterior, dependiendo del desempeño del trabajador podría contemplarse la posibilidad de un aumento en las remuneraciones de los trabajadores con la intención que su desempeño en la Municipalidad Provincial de Puno de la Gerencia de Transportes y Seguridad Vial pueda ser mejor. Dentro de proceso de incentivos se daría un reconocimiento significativo a los trabajadores como las resoluciones, carta de felicitación y becas de capacitación con el desempeño laboral de los trabajadores, siempre en cuando de un cumplimiento optimo a las funciones y metas que se les asignen.

Cuarto

Implementar capacitaciones sobre programas computacionales, el uso completo de herramientas de ofimática para desarrollar satisfactoriamente el cumplimiento de funciones y metas establecidas ante la recaudación y seguimiento de multas y sanciones y el orden de documentos usados, y por consiguiente permita el logro de la meta correspondiente.

Quinto

Implementar un procedimiento de análisis financiero mediante la aplicación de métodos y técnicas que facilite el proceso de toma decisiones.



4.2 DISCUSIÓN

4.2.1 Discusión para el Objetivo N° 01

El presente trabajo de investigación dio por resultado una falta de relación interpersonal y una adecuada capacitación para el capital humano para así cumplir eficientemente sus roles que estos concuerdan con el antecedente de la tesis de Arana & Vásquez (2015), donde mencionan que: “En la empresa no se realizan reuniones entre el personal y jefes de área con regularidad, por lo que se desconoce eventos importantes que suceden en la misma. En cuanto tiene relación al incentivo que desean los trabajadores en las respuestas, se ve reflejada que la capacitación es la mejor muestra de motivación para dar mayor impulso al rendimiento de los trabajadores”; por tanto, se acepta el antecedente.

Asimismo, concuerda con el antecedente de Gutiérrez (2014) en una de sus conclusiones: “Tanto en la capacitación como el conocimiento de los documentos de gestión es nula o baja y muchos de ellos no son conscientes de la repercusión que causa su ausentismo al trabajo; el cual se ve reflejado en el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, obteniéndose un nivel de significancia del 0.017”, en la investigación realizada se pudo ver que si existe ausentismo al trabajo generando así un bajo desempeño laboral y retrasando la meta establecida anualmente, por lo tanto se acepta el antecedente.

4.2.2 Discusión para el objetivo N° 02

Para el segundo objetivo los resultados fueron que la MPP en ambos periodos de investigación muestra que en los ratios de liquidez general tiene la capacidad financiera para cumplir sus obligaciones a corto plazo, en la prueba acida que es una medición más directa de solvencia financiera de corto plazo ha demostrado tener capacidad de pago.



El análisis de los Estados Financieros nos proporciona una guía a la Administración de la Entidad sobre lo que está sucediendo en la institución y cómo se está transformando los diferentes conceptos que integran la Entidad, la cual permite a la dirección medir el progreso, comparando los resultados alcanzados.

Es por esto que el análisis de los Estados Financieros por medio de los métodos de análisis horizontal y vertical son muy importantes, porque a partir de sus resultados se tomará decisiones que incidan de manera positiva en la administración de los recursos, y para el bienestar mismo de la Municipalidad frente a la población. Esto concuerda con Cachuan (2015) que menciona que la: “Inadecuada gestión de desempeño lo que generó una baja productividad y en consecuencia un menor índice de rentabilidad en las empresas de servicios de outsourcing contable financiero e inadecuado proceso de reclutamiento reflejado en los sobrecostos y gastos con influencia significativa en los niveles de ahorro de las empresas de servicios de outsourcing contable financiero”; y en la investigación realizada del Estado de Gestión del 2017 enfocado en el análisis horizontal y vertical, el total de activos solo aumento en un 6.09% evidenciando una deficiencia en la ejecución del desempeño. Por tanto, se acepta el antecedente.

Asimismo, establece relación con Llanqui (2011) que en su tesis menciona que: “Con el análisis y evaluación del nivel de cumplimiento de los objetivos empresariales de ELECTRO PUNO S.A.A. se ha concluido que durante el periodo 2009, la empresa materia de análisis y estudio, ha logrado alcanzar un nivel BAJO de ejecución de metas, correspondiendo porcentajes promedio 88.00% para el periodo 2009 de ejecución”. Y en la investigación se ha determinado la existencia de deficiencias en el cumplimiento de metas establecidas anualmente del año 2017, las mismas que afectan las metas



establecidas en la gerencia de Transportes y Seguridad Vial. Por tanto, se acepta el antecedente.



V. CONCLUSIONES

Las conclusiones que se obtuvieron del presente trabajo de investigación son:

PRIMERA: Con relación al primer objetivo se concluye que los factores deficientes del desempeño laboral del capital humano, tiene relevancia con la contratación del personal para el área destinada; ausencia de estabilidad; falta de conocimiento del ROF, MOF, por ende falta de información sobre el puesto que labora, no existe debida capacitación para el personal de acuerdo al puesto, control en el desempeño laboral y con un buen clima laboral establecido con los Gerentes, líderes de cada unidad y así forjar al rendimiento y cumplimiento de metas establecidas anualmente.

SEGUNDA: Según los resultados obtenidos se concluye en lo siguiente: Que, en el 2017 los activos totales son mucho mejores respecto al 2016, puesto que, existe una disminución del -16.36% en el año 2016, por otro lado, el total de Pasivos aumentó en un 110.95% en el año 2017 respecto al periodo 2016. Según los índices de liquidez corriente, Prueba ácida y absoluta, la Municipalidad muestra capacidad de hacer frente a sus obligaciones más urgentes o a corto plazo con los activos más líquidos o disponibles. En cuanto a las razones de endeudamiento la Municipalidad muestra altos porcentajes de grado de compromiso, las obligaciones representan un problema no solo con los proveedores sino también en sus resultados. Definitivamente el mejor año para la municipalidad fue el 2016, ya que se muestra una mayor liquidez, para afrontar, deudas y obligaciones.

TERCERA: Que, la Municipalidad Provincial de Puno no tiene un buena gestión Financiera por ende no cuenta con el capital humano eficiente y tampoco desarrollan un buen desempeño laboral en la entidad, en este caso en la Gerencia. Ambos indicadores



tanto como el desempeño laboral y la gestión financiera siempre irán vinculados a una buena Gestión de Gobierno en cualquier entidad o tipo de Municipalidad, puesto que, ambos factores se podría decir que son los indicadores más importantes en toda entidad pública y privada.



VI. RECOMENDACIONES

Las siguientes son las recomendaciones propuestas luego de haber establecido nuestras conclusiones:

PRIMERA: Se recomienda una revisión y más atención de los factores deficientes por los jefes y gerentes de todas las áreas de la Municipalidad Provincial de Puno, de tal manera que el desempeño laboral de los trabajadores pueda ser mejor, por lo que se podría implementar políticas de; asensos laborales, reconocimientos por buen desempeño, capacitaciones gratuitas e integrar un clima laboral grato.

Desde el ingreso a la entidad, optar que la contratación de personal sea de forma transparente, mantener factores motivacionales para el capital humano, como también capacitaciones y actualizar información requerida acordes a su función para así lograr cumplir las metas requeridas.

SEGUNDA: Se sugiere implementar y cumplir con las directivas internas y lineamientos presupuestales y financieros propuestos, puesto que, si se cumplen acciones, el proceso de la gestión financiera será eficiente, en consecuencia, se alcanzará una óptima ejecución del presupuesto programado y se logrará cumplir con las metas presupuestales e institucionales de la entidad. Que el personal encargado de elaborar los Estados Financieros tenga una adecuada programación, para así obtener datos reales y que sean controlados trimestralmente y sean comparados con los resultados de las dos subgerencias encargadas que son la Sub Gerencia de Inspecciones de Transito y como la Sub Gerencia de Registro; que el personal encargado de la recaudación e información de datos cumpla con los cronogramas establecidos, a fin de evitar información errónea o



declaración de datos falsos, para así realizar adecuadamente el control de la gestión financiera de la Gerencia y cumplir satisfactoriamente las metas institucionales.

TERCERA: Es conveniente que la Municipalidad Provincial de Puno gestione la existencia de un órgano de control interno a la vez se enfatice en gestionar proyectos de trabajo en las diferentes Gerencias y sub Gerencias que estén involucrados con la recaudación de tasas como por ejemplo las Gerencias involucradas en seguridad, transporte, limpieza, asfaltado de calles y barrido de calles, ya que estos servicios son imprescindibles para satisfacción de la población, y como resultado la recaudación favorable del pago de autoavalúo, y demás servicios. Elaborar los procesos de selección de personal con toda la normatividad posible y tener un grupo fiscalizador externo para su correcto y transparente procedimiento.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aristizábal, J. (2002). Cinco Estados Financieros. Armenia: Gráfica Buda LTDA.

Avensa. (2007). Procesos Gubernamentales.

Bestpractices. (2017). Redacción de Estados Financieros.

Cachuan. (2015). El talento humano y su impacto en el crecimiento económico de las empresas de servicios de Outsourcing contable financiero en Lima Metropolitana, año 2014. (Tesis de Pregrado). Universidad San Martín de Porres, Perú.

Caldera, R. (2005). Planificación estratégica de recursos humanos: Conceptos y teorías. Editorial eumed.net .

Castillo, R. (2011). Situación económica financiero y su incidencia en la toma de decisiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno período 2008 – 2009. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional del Altiplano, Perú.

Cenzo, D. (2001). Planificación estratégica de recursos humanos: Conceptos y teorías. Editorial eumed.net .

Chiavenato, I. (2001). Planificación estratégica de recursos humanos: Conceptos y teorías. Editorial eumed.net .

Chiavenato, I. (2007). Gestión de Recursos Humanos. (9ª Ed.) Bogotá: McGraw – Hill Interamericana. .

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. (2ª Ed.) Bogotá: McGraw – Hill Interamericana.



Díaz, F. &. (2004). El individuo como unidad de análisis: la influencia de los valores, percepciones y actitudes en el comportamiento laboral. Psicología de las Organizaciones. Barcelona: Editorial UOC. .

Ferrer, A. (2012). Ratios financieros.

Florez, J. (2001). El comportamiento humano en las organizaciones. (1ª Ed.) Universidad del pacifico. Lima. .

Franco, P. (2013). Ratios financieros.

Gomez, M. (2009). Introducción a la Metodología de Investigación Científica. (2ª Ed.) Córdoba: Brujas. .

Guerrero, E. (2009). Gerencia de Recursos Humanos en el Sector público: Análisis comentarios, Casos Prácticos y Jurisprudencia. (1ª. Ed.) Perú: Ediciones Pacífico. .

Guevara. (2015). El clima organizacional de los trabajadores administrativos del Ministerio Público distrito fiscal Puno y su incidencia en el desempeño laboral periodo 2013 – 2014. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional del Altiplano, Perú.

Gutierrez. (2014). Análisis del desempeño laboral del personal administrativo y su incidencia en la calidad de servicio en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, periodo 2012. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional del Altiplano, Perú.

Ibañez, B. (1995). Manual para la Elaboración de Tesis: Consejo Nacional para la enseñanza de Psicología. (2ª. Ed.) México: D.F. Trillas. .



Ito, E. (2008). Evaluación económica y Financiero de la Municipalidad Provincial de Azángaro periodos 2005 – 2006. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional del Altiplano, Perú.

Koontz. (2012). Eficiencia.

Larico, R. (2015). Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca - Periodo 2014. (Tesis de Pregrado). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Perú.

Lawler, E. (2005). Trate bien al personal Como las organizaciones y los individuos pueden impulsarse en una espiral virtuosa de éxito. Edit. McGraw Hill. Impreso en México. .

Llanqui. (2011). La administración de los recursos humanos y el cumplimiento de los objetivos empresariales, en la empresa regional de servicios públicos de electricidad Electro Puno S.A.A. periodo 2009. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional del Altiplano, Perú.

Llanqui, M. (2011). El individuo como unidad de análisis: la influencia de los valores, percepciones y actitudes en el comportamiento laboral. Psicología de las Organizaciones. Barcelona: Editorial UOC. .

Martel. (2011). Gestión financiera.

Ortiz, A. (2005). Gerencia Financiera y diagnóstico Financiero. Colombia. Editorial McGraw-Hil .



Robbins, P. (2013). Comportamiento Organizacional. (8ª Ed.) México: Prentice Hall.

Safra, J. (2015). Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público: Guía de Normas laborables en las Instituciones Públicos del Perú. (1ª Ed.) Lima: Ediciones Gubernamentales. .

Silva. (2005). Definición de ratios financieros.

Tinoco, C. &. (2011). Aspectos Generales de Capital Humano. (9ª Ed.) Colombia: Bogotá. .

Valencia. (2002). Gestión Pública.

Vasquez, A. &. (2015). La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de personal en el área administrativa de la universidad privada Antenor Arrego de Trujillo en el 2014. (Tesis de Pregrado). Universidad Privada Antenor Arrego de Trujillo, Perú.

Weihrich. (2012). Definicion de Eficacia.

Zeballos, E. (2000). Contabilidad General. (9ª Ed.) Arequipa. Ediciones Juve EIRL.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia.

TÍTULO: “Análisis del Desempeño Laboral del Capital Humano e Incidencia en la Gestión Financiera de la Gerencia de Transportes y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno”.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	MÉTODOS	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN
<p>Problema General</p> <p>¿De qué manera el desempeño laboral del capital humano de la Gerencia de Transportes y Seguridad Vial incide en la gestión financiera de la Municipalidad Provincial de Puno 2017?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar de qué manera el desempeño laboral del capital humano de la Gerencia de Transportes y Seguridad Vial incide en la gestión financiera de la Municipalidad Provincial de Puno 2017.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>El desempeño laboral del capital humano incide de forma negativa en la gestión financiera de la Gerencia de Transportes y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno 2017.</p>	<p>Variable General</p> <p>V.I. Desempeño Laboral V.D. Gestión Financiera</p>	<p>Indicador General</p> <p>Capacitación Ausencia en el trabajo Trabajo en Equipo Satisfacción Laboral Cultura Organizacional Relaciones interpersonales Estabilidad Responsabilidad Laboral</p>	<p>Método Deductivo Método Analítico Método Descriptivo</p>	<p>Observación Directa Encuesta</p>

PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLES ESPECÍFICAS	INDICADORES ESPECÍFICOS	MÉTODOS	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN
P.E.1. ¿Cuáles son los principales factores que determinan la deficiencia del desempeño laboral del capital humano en la gestión financiera de la Municipalidad Provincial de Puno?	O.E.1. Determinar los factores deficientes del desempeño laboral del capital humano de la Gerencia de Transportes y Seguridad Vial en la gestión financiera de la Municipalidad Provincial de Puno.	H.E.1. El capital Humano es deficiente por la falta de capacitación y por ende cargos no correspondidos a su profesión en la Gerencia de Transportes y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno.	V.I. Factores Negativos V.D. Gestión Financiera	Cumplimiento de objetivos Participación Trabajo en equipo Disciplina Laboral ROF, MOF	Método Deductivo Método Analítico Método Descriptivo	Observación Directa Encuesta
P.E.2. ¿De qué manera el capital humano incide en la gestión financiera de la Gerencia de Transportes y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno?	O.E.2. Analizar la Gestión Financiera y su incidencia en el logro de los objetivos de la Municipalidad Provincial de Puno.	H.E.2. El Capital humano incide directamente en la gestión financiera y este afecta el cumplimiento de los objetivos de la Gerencia de Transportes y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno.	V.I. Capital Humano V.D. Cumplimiento de Objetivos	Estados Financiero Cumplimiento de objetivos		



ANEXO 2: Instrumento de investigación.

TÍTULO: Encuesta Estructurada.

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVOS
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES
INSTRUMENTO: ENCUESTA ESTRUCTURADA

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las interrogantes marque con una (X) la que considere correcta; Por favor responda todo el cuestionario.

• **DATOS GENERALES**

EDAD: SEXO: M () F () TIEMPO DE TRABAJO EN LA ENTIDAD:

CONDICIÓN DE TRABAJO: NOMBRADO () CONTRATADO () LOCACIÓN DE SERVICIOS ()

INDIQUE SU GRADO DE INSTRUCCIÓN:

Primaria () Secundaria () Técnico () Superior () Post Grado ()

• **INFORMACIÓN ESPECÍFICA**

CAPACITACIÓN

• **¿Ha recibido usted capacitación referente a la labor que desarrolla para mejorar su desempeño laboral?**

Siempre () Casi siempre () A veces () casi nunca ()
Nunca ()

• **¿Existen capacitación con certificación gratuitas para los trabajadores de la gerencia de transporte y seguridad vial de la municipalidad provincial de puno?**

Siempre () Casi siempre () A veces () casi nunca () Nunca ()

AUSENCIA EN EL TRABAJO



• **¿La inasistencia de hora o días tiene el control adecuado en la gerencia de transportes?**

Siempre () Casi siempre () A veces () casi nunca () Nunca ()

TRABAJO EN EQUIPO

• **¿Cómo considera la relación entre Usted y sus compañeros de trabajo?**

Muy Buena () Buena () Regular () Mala () Muy Mala ()

• **¿Cómo calificaría usted el desempeño laboral de sus compañeros de trabajo?**

Muy Buena () Buena () Regular () Mala () Muy Mala ()

• **¿Cómo aprecia el nivel de interacción de sus compañeros cuando realizan trabajos en equipo?**

Muy Buena () Buena () Regular () Mala () Muy Mala ()

SATISFACCIÓN LABORAL

• **¿Se siente satisfecho en su centro de trabajo?**

Siempre () Casi siempre () A veces () casi nunca () Nunca ()

• **¿Desempeña sus funciones según su especialidad?**

Siempre () Casi siempre () A veces () casi nunca () Nunca ()

• **¿Cuántas veces fue cambiado de puesto en estos últimos 3 años?**

Ninguna () una vez () dos veces () tres veces () 4 a más veces ()

CULTURA ORGANIZACIONAL

• **¿Conoce usted la Visión, Misión y valores de su centro de trabajo?**

Sí () No ()

RELACIONES INTERPERSONALES

• **¿Cuál es el grado de solidaridad entre los trabajadores?**

Muy Bueno () bueno () Regular () Malo () Muy malo ()



• **Las actividades para fortalecer el vínculo social entre sus compañeros de trabajo son:**

Muy Bueno () bueno () Regular () Malo () Muy malo ()

ESTABILIDAD

• **¿Sientes que existe una política de estabilidad laboral adecuada?**

Sí () No () Lo necesario ()

CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS

• **¿Cumple con los objetivos de su centro de trabajo?**

Sí () No () Lo necesario ()

• **¿Considera un atraso del cumplimiento de objetivos y el desempeño laboral el cambio constante y no programado de gerentes y sub gerentes de la gerencia de transporte y seguridad vial de la municipalidad provincial de puno?**

Sí () No ()

PARTICIPACIÓN

• **El nivel de participación de los trabajadores en las actividades institucionales es:**

Muy Bueno () Bueno () Regular () Malo () Muy malo ()

COMPROMISO LABORAL

• **¿Conoce usted el MOF (Manual de Organización y Funciones)?**

Sí () No () Lo necesario ()

• **¿Conoce usted el ROF (Reglamento de Organización y Funciones)?**

Sí () No () Lo necesario ()

ANEXO 3: Estado de Situación Financiera

TÍTULO: Estado de situación Financiera de la Municipalidad Provincial de Puno

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
Dirección General de Contabilidad Pública
Versión 1.0(100)

ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA Al 31 de Diciembre del 2016 y 2015 (EN SOLES)

Fecha : 29/03/2017
Hora : 15:28:15
Página : 1 de 1

DEPARTAMENTO: 24 PUNO
PROVINCIA : 01 PUNO
ENTIDAD : 01 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO [011533]

EF-1

	2016	2015		2016	2015
ACTIVO CORRIENTE			PASIVO Y PATRIMONIO PASIVO CORRIENTE		
Efectivo y Equivalente de Efectivo	36,771,304.74	18,335,041.93	Subrogios Bancarios	0.00	0.00
Inversiones Disponibles	0.00	0.00	Cuentas por Pagar a Proveedores	2,385,880.83	4,828,812.24
Cuentas por Cobrar (Neto)	4,141,150.20	4,101,759.20	Impuestos, Contribuciones y Otros	525,395.85	573,338.80
Otros Cuentas por Cobrar (Neto)	3,443,844.76	3,318,062.58	Remuneraciones y Beneficios Sociales	150,005.32	243,833.89
Inventarios (Neto)	319,736.26	213,031.95	Obligaciones Previsionales	0.00	0.00
Servicios y Otros a Pagar por Anticipado	1,823,844.14	1,776,915.37	Opciones de Crédito	279,137.00	0.00
Otros Cuentas del Activo	407,876.48	1,335,224.27	Prate C/c. Deudas a Largo Plazo	0.00	0.00
			Otros Cuentas del Pasivo	1,245,883.58	1,181,828.11
TOTAL ACTIVO CORRIENTE	46,783,857.82	28,778,555.01	TOTAL PASIVO CORRIENTE	5,505,864.30	6,815,284.14
ACTIVO NO CORRIENTE			PASIVO NO CORRIENTE		
Cuentas por Cobrar a Largo Plazo	0.00	0.00	Deudas a Largo Plazo	1,219,338.42	1,219,338.42
Otros C/c. por Cobrar a Largo Plazo	0.00	0.00	Cuentas por Pagar a Proveedores	0.00	0.00
Previsiones (Neto)	20,587,789.00	20,587,789.00	Beneficios Sociales	554,884.32	447,419.03
Otros Cuentas del Activo	0.00	0.00	Obligaciones Previsionales	0.00	0.00
Proveedores, Financ. y Estable (Neto)	341,056,719.48	303,870,857.88	Provisiones	1,373.51	1,373.51
Otros Cuentas del Activo (Neto)	8,947,471.37	5,894,870.58	Otros Cuentas del Pasivo	0.00	0.00
			Ingresos Diferidos	17,784.40	17,784.40
TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE	378,561,979.85	330,453,417.46	TOTAL PASIVO NO CORRIENTE	1,792,357.83	1,885,892.38
			TOTAL PASIVO	7,298,221.93	8,501,176.50
TOTAL ACTIVO	417,355,837.67	359,229,972.47	PATRIMONIO		
Cuentas de Orden	185,802,447.13	177,348,822.32	Hacienda Nacional	328,875,988.87	324,014,322.81
			Hacienda Nacional Adicional	0.00	(143,752.84)
			Resultados No Realizados	526,834.94	0.00
			Resultados Acumulados	85,856,210.89	28,858,228.30
			TOTAL PATRIMONIO	415,258,814.50	352,728,798.27
			TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	417,355,837.43	359,229,972.47
			Cuentas de Orden	185,802,447.13	177,348,822.32

CONTADOR GENERAL
MAT. N°

DIRECTOR GENERAL
DE ADMINISTRACIÓN

TITULAR DE LA ENTIDAD