



# **UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**

## **FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS**

### **ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**



**“COMPETENCIAS LABORALES EN EL PERSONAL Y SU  
INFLUENCIA EN LA EJECUCIÓN DE LA INVERSIÓN PÚBLICA  
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUPA, PUNO – 2019”**

**TESIS**

**PRESENTADA POR:**

**Bach. YHONY EDWIN QUISPE CANAZA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

**PUNO – PERÚ**

**2022**



## DEDICATORIA

A mi persona,

Por no haberme dado por vencido de perseguir mis sueños aun en los momentos de soledad y escasez de recursos. Por haber afrontado con valentía aquellos momentos difíciles que pocos estudiantes de recursos escasos lo conocen muy de cerca, por hacer un esfuerzo para cambiar mi eslabón generacional.

Yhony Edwin Quispe Canaza



## AGRADECIMIENTO

A mi querida Universidad Nacional del Altiplano,  
por acogerme en sus aulas, por aportar a mi desarrollo  
profesional y mi agradecimiento por ello es  
inconmensurable.

Yhony Edwin Quispe Canaza



# ÍNDICE GENERAL

Pág.

**DEDICATORIA**

**AGRADECIMIENTO**

**ÍNDICE GENERAL**

**ÍNDICE DE FIGURAS**

**ÍNDICE DE TABLAS**

**RESUMEN ..... 11**

**ABSTRACT..... 12**

## **CAPÍTULO I**

### **INTRODUCCIÓN**

**1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA ..... 13**

**1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA..... 16**

1.2.1 Problema General..... 16

1.2.2 Problemas Específicos ..... 16

**1.3 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN..... 16**

1.3.1 Hipótesis General ..... 16

1.3.2 Hipótesis Especificas ..... 16

**1.4 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO ..... 17**

**1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN ..... 18**

1.5.1 Objetivo General ..... 18

1.5.2 Objetivos Específicos ..... 18

## **CAPITULO II**

### **REVISION DE LITERATURA**

**2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN..... 18**



<b>2.2</b>	<b>MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>22</b>
2.2.1	Competencias Laborales .....	22
2.2.1.1	Origen de las competencias laborales .....	22
2.2.1.2	Definición de Competencias Laborales.....	25
2.2.1.3	Ámbito de Desempeño de las Competencias Laborales .....	27
2.2.1.4	Naturaleza de las Competencias.....	28
2.2.1.5	Ventajas de las Competencias para el Talento Humano .....	30
2.2.1.6	Componentes de la Competencia .....	32
2.2.1.7	Tipología de las Competencias.....	34
2.2.2	Ejecución Presupuestal a nivel de Inversión Publica .....	46
2.2.2.1	Ejecución Presupuestal .....	47
2.2.2.2	Sistemas involucrados en las fases de la Inversión Publica .....	49
2.2.2.3	Fases del ciclo de Inversión Publica.....	49
2.2.2.4	Evaluación de la Ejecución Presupuestal .....	50
2.2.2.5	Eficacia en la Ejecución Presupuestal .....	51
2.2.2.6	La Eficacia como Indicador .....	51
2.2.2.7	Medición de la Eficacia de Gasto .....	52
<b>2.3</b>	<b>MARCO CONCEPTUAL .....</b>	<b>53</b>

### **CAPITULO III**

#### **MATERIALES Y METODOS**

<b>3.1</b>	<b>UBICACIÓN GEOGRÁFICA .....</b>	<b>56</b>
<b>3.2</b>	<b>DURACIÓN DEL ESTUDIO.....</b>	<b>56</b>
<b>3.3</b>	<b>PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO .....</b>	<b>56</b>
3.3.1	Técnicas.....	56
3.3.2	Instrumentos .....	57



3.3.2.1	Competencia Laboral .....	57
3.3.2.2	Ejecución Presupuestal.....	58
<b>3.4</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO .....</b>	<b>59</b>
3.4.1	Población.....	59
3.4.2	Muestra.....	60
<b>3.5</b>	<b>DISEÑO INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>61</b>
<b>3.6</b>	<b>PROCEDIMIENTO.....</b>	<b>61</b>
3.6.1	Enfoque de Investigación .....	61
3.6.2	Tipo o Alcance de la Investigación .....	61
3.6.3	Método de Investigación .....	62
<b>3.7</b>	<b>VARIABLES .....</b>	<b>62</b>
3.7.1	Variable 1: Competencias Laborales .....	62
3.7.2	Variable 2: Ejecución Presupuestal.....	63
<b>3.8</b>	<b>ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....</b>	<b>64</b>

## CAPITULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

<b>4.1</b>	<b>RESULTADOS.....</b>	<b>65</b>
4.1.1	Variable Competencias Laborales.....	65
4.1.1.1	Competencias Transversales .....	66
4.1.1.2	Competencias Especificas .....	71
4.1.2	Variable Ejecución Presupuestal.....	79
4.1.2.1	Dimensión Cumplimiento de Meta Presupuestal .....	80
4.1.2.2	Dimensión Programación de Compromisos Anuales.....	82
<b>4.2</b>	<b>CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS .....</b>	<b>83</b>
4.2.1	Contrastación de Hipótesis General .....	83



4.2.2	Contrastación Hipótesis Especificas 1 .....	84
<b>4.3</b>	<b>DISCUSIÓN .....</b>	<b>85</b>
<b>V.</b>	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>87</b>
<b>VI.</b>	<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>88</b>
<b>VII.</b>	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....</b>	<b>89</b>
<b>ANEXOS.....</b>		<b>98</b>



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Competencias Laborales .....	66
Figura 2: Competencias transversales.....	67
Figura 3: Indicador Orientación a Resultados .....	68
Figura 4: Indicador Vocación de Servicio .....	70
Figura 5: Indicador Trabajo en Equipo.....	70
Figura 6: Competencias Especificas .....	72
Figura 7: Indicador Planificación y Organización.....	73
Figura 8: Indicador Proactividad .....	74
Figura 9: Indicador Gestión de la Información.....	75
Figura 10: Indicador Gestión de la Calidad.....	76
Figura 11: Indicador Comunicación Efectiva.....	77
Figura 12: Indicador Control y Retroalimentación.....	78
Figura 13: Ejecución Presupuestal.....	80
Figura 14: Cumplimiento de Meta Presupuestal.....	81
Figura 15: Programación de Compromisos Anuales .....	82



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Tipos de Competencia según Martha López .....	35
Tabla 2: Tipos de Competencia según Spencer y Spencer .....	37
Tabla 3: Tipos de Competencia según Hellriegel .....	38
Tabla 4: Tipos de Competencia según Cardona y Chinchilla.....	40
Tabla 5: Tipos de Competencia según Claude Levy-Leboyer.....	42
Tabla 6: Baremación para el Puntaje General .....	58
Tabla 7: Baremación para Dimensión Competencia Transversal.....	58
Tabla 8: Baremación para Dimensión Competencia Especifica.....	58
Tabla 9: Baremación para Indicadores de Competencia Laboral .....	58
Tabla 10: Baremación para Ejecución Presupuestal.....	59
Tabla 11: Baremación para Cumplimiento de Meta Presupuestal.....	59
Tabla 12: Baremación para Programación de Compromisos Anuales .....	59
Tabla 13: Población de la Municipalidad Distrital de Chupa.....	60
Tabla 14: Competencias laborales .....	65
Tabla 15: Competencias Transversales.....	66
Tabla 16: Indicador Orientación a Resultados.....	68
Tabla 17: Indicador Vocación de Servicio .....	69
Tabla 18: Indicador Trabajo en Equipo .....	70
Tabla 19: Dimensión Competencias Especificas.....	71
Tabla 20: Indicador Planificación y Organización .....	72
Tabla 21: Indicador Proactividad.....	74
Tabla 22: Indicador Gestión de la Información .....	74
Tabla 23: Indicador Capacidad de Gestión.....	76
Tabla 24: Indicador Comunicación Efectiva .....	77



Tabla 25: Indicador Control y Retroalimentación .....	78
Tabla 26: Ejecución Presupuestal .....	79
Tabla 27: Cumplimiento de Meta Presupuestal .....	80
Tabla 28: Programación de Compromisos Anuales .....	82
Tabla 29: Contratación de Hipótesis General .....	83
Tabla 30: Contratación de Hipótesis Especifica 1 .....	84
Tabla 31: Contratación de Hipótesis Especifica 2 .....	85



## RESUMEN

El trabajo de investigación denominado: “Competencias Laborales del Personal y Ejecución Presupuestal de la Municipalidad Distrital de Chupa, Puno – 2019”, tuvo como objetivo identificar la relación entre las competencias laborales del personal y la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Chupa, año 2019. El trabajo se encuentra enmarcado en el enfoque de investigación cuantitativo, de tipo correlacional, de diseño no experimental y se utilizó el método deductivo. La técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, el mismo, que se aplicó a una muestra total de 23 personas que intervienen en alguna de las fases de la ejecución de la ejecución presupuestal en 11 la Municipalidad Distrital de Chupa. Las conclusiones relevantes fueron: en primer lugar, se obtuvo entre la variable competencias laborales del personal y ejecución presupuestal, ha establecido un grado de correlación de 0.666, sí también, la significancia bilateral de 0.001, muy inferior al valor crítico 0.05, confirma la correlación, demostrándose que existe una relación, por lo que se debe de fortalecer las competencias laborales del personal para incrementar el nivel de ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Chupa; en segundo lugar, se obtuvo entre la variable competencias transversales del personal y ejecución presupuestal, ha establecido un grado de correlación de 0.626; en tercer lugar, se obtuvo entre la variable competencias específicas del personal y ejecución presupuestal, ha establecido un grado de correlación de 0.580; en cuarto lugar, se propuso un plan de fortalecimiento de competencias laborales para el personal activo que labora en alguna de las etapas del proceso de ejecución presupuestal de la Municipalidad Distrital de Chupa.

**Palabras Clave:** Competencias Laborales, Competencias Transversales, Competencias Específicas, Ejecución Presupuestal.



## ABSTRACT

The research work entitled: "Labor Competencies of the Personnel and Budget Execution of the District Municipality of Chupa, Puno - 2019", had the objective of identifying the relationship between the labor competencies of the personnel and the budget execution in the District Municipality of Chupa, year 2019. The work is framed in the quantitative research approach, correlational type, non-experimental design and the deductive method was used. The technique used was the survey and the questionnaire, which was applied to a total sample of 23 people involved in any of the phases of the execution of the budget execution in the District Municipality of Chupa. The relevant conclusions were: in the first place, a correlation degree of 0.666 was obtained between the variable labor competencies of the personnel and budget execution, and also, the bilateral significance of 0.001, much lower than the critical value 0.05, confirms the correlation, demonstrating that there is a relationship, so that the labor competencies of the personnel should be strengthened to increase the level of budget execution in the District Municipality of Chupa; secondly, it was obtained between the variable transversal competencies of the personnel and budget execution, has established a degree of correlation of 0.626; third, it was obtained between the variable transversal competencies of the personnel and budget execution, has established a degree of correlation of 0.626; thirdly, a correlation of 0.580 was obtained between the variable specific competencies of the personnel and budget execution; fourthly, a plan for strengthening labor competencies was proposed for the active personnel working in some of the stages of the budget execution process of the District Municipality of Chupa.

**Keywords:** Labor Competencies, Transversal Competencies, Specific Competencies, Budget Execution.



# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

### 1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las permanentes variaciones que viene enfrentando la humanidad en los últimos años debido a los progresos tecnológicos, tratados comerciales, modernización en las organizaciones, exigencias del mercado, cambios a nivel de leyes y normas, y en este último año la pandemia del Covid-19, han permitido plantear superiores y nuevas competencias laborales en los servidores públicos.

El concepto de las competencias laborales en el paso del tiempo a nivel internacional ha avanzado en referencia con las orientaciones que lo respaldan. Las más recientes dan énfasis a la formación, participación y flexibilidad tomando en cuenta los tipos de organizaciones.

Esta composición de criterios se refiere a la cabida de un individuo para relacionarse eficazmente con sus colegas y clientes, y es generalmente relevante. El enfoque de la contratación basado en las competencias, que combina conocimientos, práctica y actitud o motivo. Las capacidades laborales demuestran que una organización moderna tiene visión de calidad que sigue signada por los desenvolvimientos eficientes, así mismo, determina la existencia de competencias laborales, transversales y específicas. (Saavedra Casafranca, 2017).

Cabe resaltar que en la teoría las competencias se han formado un cumulo de concepciones teóricas, modelos y técnicas para considerar, y una de ellas es que propone la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), este organismo da énfasis en las competencias específicas y Transversales ya que considera que los resultados de una gestión depende del desempeño de los trabajadores y directivos ya que claramente están



inmiscuido a sus conocimientos, habilidades y actitudes que son necesarios poner en marcha para la consecución de los objetivos de una organización.

En la Municipalidad Distrital de Chupa, los trabajadores que participan en alguna de las etapas de la ejecución presupuestal demuestran que no necesariamente sus conductas son adecuadas. En primera instancia, respecto a las competencias transversales se ha logrado visualizar que cuando los compueblanos solicitan alguna información determinada sobre su interés o trámite son atendidos con poca vocación de servicio, así también, se observa precariedad en la orientación hacia resultados ya que constantemente se cae en reprogramaciones en actividades o tareas establecidas generando retrasos en alcanzar las metas, así mismo, se observa un comportamiento individualista con poca cooperación entre los funcionarios de esta entidad pública; en segunda instancia, respecto a las competencias específicas, se ha logrado visualizar la poca determinación y planificación de metas hecho que repercute en la mal utilización de recursos, así mismo, se aprecia que carecen de iniciativa propia para llevar adelante tareas anticipándose a las programaciones o presiones, así también, se puede observar la mala gestión de información el cual afecta al cumplimiento de compromisos generando retrasos, información equivocada y gasto en vano de recursos.

El Sistema Nacional de Presupuesto, Abastecimiento y de Programación Multianual de Inversiones, son los sistemas administrativos de exclusivo uso de parte de los tres niveles de gobiernos y demás dependencias del estado, los cuales constituyen la columna primordial para el avance en la disminución de la pobreza, toda vez que son la guía para el financiamiento y ejecución presupuestaria ya sea a nivel de gasto o inversiones. Que, tiene el objetivo de regular la disposición de los recursos económicos, fomentando el uso eficiente y eficaz.



La Municipalidad Distrital de Chupa, es una institución pública del estado, es en donde se ha conocido el resultado de gestión de la misma a nivel de ejecución presupuestal en inversiones, no es la más adecuada, en consecuencia, esto genera malestar e inconformidad de los ciudadanos, teniendo en cuenta que el nivel de avance presupuestal a nivel inversiones es el resultado de los mismos trabajadores que cooperan en alguna de las etapas de la inversión pública. Percepción que es concordante con la (Resolución Directoral N° 0018-2020-EF/50.01), en su anexo de dicha Resolución se puede verificar que la Municipalidad Distrital de Chupa, con respecto al porcentaje de ejecución de inversiones alcanzó al 20.2%, durante el periodo 2019, el cual es considerado como una ejecución deficiente.

A pesar de que el Gobierno Nacional transfiera a través de partidas presupuestales de presupuesto hacia la Municipalidad Distrital de Chupa, para la realización de Proyectos de Inversión, este último no ha demostrado capacidad de ejecución del presupuesto asignado. Esta situación actual se puede sobreponer inicialmente examinando el nivel del cargo de las capacidades laborales de todos los trabajadores que cooperan en alguna de las fases del desarrollo de inversiones para lograr una realidad clara de las capacidades laborales que prevalecen y las que no entre los trabajadores, lo cual permitirá tomar buenas decisiones alineadas a las diferentes situaciones y en consecuencia se podrá revertir la actual situación e igualar el empleo de las competencias laborales.

Por todo lo expuesto y la realidad que atraviesa la Municipalidad Distrital de Chupa, motiva la realización de la investigación titulada: “Competencias laborales en el personal y su influencia en la ejecución presupuestal a nivel de inversión pública de la Municipalidad Distrital de Chupa, Puno – 2019”, el mismo que, plantea un análisis de las



competencias laborales en el personal y su dominio del desarrollo presupuestario a nivel de inversiones en la Municipalidad Distrital de Chupa.

## **1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

El problema de investigación fue determinado mediante el planteamiento del problema general y problemas específicos.

### **1.2.1 Problema General**

¿Cómo se relacionan las competencias laborales del personal y la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Chupa, año 2019?

### **1.2.2 Problemas Específicos**

- ¿Cómo se relacionan las competencias transversales del personal y la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Chupa, año 2019?
- ¿Cómo se relacionan las competencias específicas del personal y en la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Chupa, año 2019?
- ¿Se podrá proponer un plan de fortalecimiento de competencias laborales para el personal activo que labora en el proceso de ejecución presupuestal de la Municipalidad Distrital de Chupa?

## **1.3 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.3.1 Hipótesis General**

- Hi: Las competencias laborales del personal tienen relación directa con la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Chupa, año 2019.
- Ho: Las competencias laborales del personal no tienen relación directa con la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Chupa, año 2019.

### **1.3.2 Hipótesis Especificas**

- Hi: Las competencias transversales del personal tienen relación directa con la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Chupa, año 2019.



- Ho: Las competencias transversales del personal no tienen relación directa con la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Chupa, año 2019.
- Hi: Las competencias específicas del personal tienen relación directa con la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Chupa, año 2019.
- Ho: Las competencias específicas del personal no tienen relación directa con la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Chupa, año 2019.

#### **1.4 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO**

La indagación actual permite conocer el contexto actual que atraviesa la Municipalidad Distrital de Chupa y que de acuerdo a los efectos hallados en la actual indagación se logre planificar y tomar opciones que dirijan al progreso el buen desenvolvimiento de los trabajadores para la consecución del logro del nivel esperado en la ejecución de los presupuestos de dicha municipalidad.

Los resultados obtenidos de esta investigación, primeramente permite conocer la relación que existe entre las competencias laborales y la ejecución presupuestal, así mismo, identificar las competencias laborales del personal que interviene en alguna de las etapas de la ejecución de la inversión pública en la Municipalidad Distrital de Chupa y que deben de poseer , ello de acuerdo a SERVIR (Autoridad Nacional del Servicio Civil), para obtener mejores resultados en aras de una buena ejecución presupuestal. También, permite que los prestadores de servicio en alguna de las etapas de ejecución presupuestal, puedan fortalecer sus competencias laborales que deben de poseer.

La presente investigación posee valor teórico, puesto que el efecto de este estudio es sistematizado para ser integrado al espacio científico, ya que demuestra el valor de las competencias laborales para la obtención de buenos resultados a nivel de ejecución presupuestal en las Municipalidades.



Así también, el presente estudio permite conocer la importancia del manejo eficiente y eficaz del presupuesto público a través de la ejecución de Proyectos de Inversión Pública, ya que este, genera nuevas infraestructuras, adquirentes de bienes y servicios, y oportunidades laborales para su entorno. En consecuencia, contribuye a la mejora de los ingresos de las familias, más aún, sabiendo que convivimos con el virus del Covid-19, el mismo, que generó un desempleo masivo por la sub consecuencia del cierre de agentes económicos y paralización de muchos proyectos.

## **1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1 Objetivo General**

Identificar la relación entre las competencias laborales del personal y la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Chupa, año 2019.

### **1.5.2 Objetivos Específicos**

- Identificar la relación entre las competencias transversales del personal y la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Chupa, año 2019.
- Identificar la relación entre las competencias específicas del personal y la ejecución presupuestal a nivel Inversión Pública en la Municipalidad Distrital de Chupa, año 2019.
- Proponer un plan de fortalecimiento de competencias laborales para el personal activo que labora en el proceso de ejecución presupuestal de la Municipalidad Distrital de Chupa.

## **CAPITULO II**

### **REVISION DE LITERATURA**

#### **2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

Sánchez & Herrera (2016), en su artículo que titula: “Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades”, en el mismo, llega a la conclusión



de que el talento humano sobresale por sus habilidades y competencias y que la presencia de un talento humano eficiente y preparado vale para optimizar la infraestructura de la empresa, ya que sin ello no hay un avance de las etapas, debido a ello surge el éxito en talento humano.

Román & Cárdenas (2019), en su tesis titulado: “Competencias laborales y ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica - periodo 2019”, concluye lo siguiente: en primer lugar, que en base a los efectos hallados mediante el coeficiente de correlación de  $r$  de Pearson = 0.821, se halló la asociación de las competencias laborales de los prestadores de servicios y la ejecución presupuestaria de dicha entidad; una asociación afirmativa y reveladora entre las competencias laborales y la ejecución presupuestaria; en segundo lugar, que el coeficiente de correlación  $r$  de Pearson reveló la presencia de una asociación afirmativa estadísticamente significativa del conocimiento del funcionario y la ejecución presupuestaria en dicha entidad; en tercer lugar, que utilizando el coeficiente de correlación  $r$  de Pearson, se demostró la presencia de una asociación afirmativa y significativa de la habilidad del servidor público y la ejecución presupuestaria en dicha entidad y por último, que la asociación de la destreza de los funcionarios y la ejecución presupuestaria de esta entidad. se encontró estadísticamente como significativamente positiva utilizando el coeficiente de correlación  $r$  de Pearson.

Peña (2016), en su tesis titulado: “Competencias laborales y ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica – 2015”, concluye lo siguiente: en primer lugar, que hay pruebas estadísticas y/o empíricas de que existe una correlación continua o efectiva entre las competencias de los servidores públicos y la ejecución del presupuesto de dicha. La magnitud hallada en esta correlación es de 83.91%; en segundo lugar, que hay una asociación continua o positiva entre las variables conocimiento de los



servidores públicos y la ejecución presupuestaria en dicha entidad. La magnitud de relación hallada es 56.31%; en tercer lugar, que se comprobó estadísticamente que habilidades de los servidores públicos y la ejecución presupuestaria en dicha entidad. La asociación identificada tiene una intensidad de 66,44% y, por último, que los comportamientos de los servidores públicos hacia la ejecución presupuestaria en esta entidad se sustentan empíricamente. La asociación hallada entre estas dos variables es del 74.29%.

Cano & Tito (2019), en su tesis titulado: “Competencias laborales y el proceso de adquisición y contrataciones en la Gerencia Administrativa de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cusco – 2018”, en su investigación hallo la presencia de una asociación estadísticamente de 71.0% de las competencias laborales y el proceso de compras y contrataciones, con un valor de  $p=0.006<0.05$ , en la prueba Chi – cuadrado, por lo que es sustancial que estas competencias técnicas y metodológicas incidan parcialmente en el proceso de liberación.

Romero (2017), en su estudio titulado: “Desarrollo de competencias laborales y la calidad de servicios administrativos en la Municipalidad Distrital de Amarilis – 2017”, en su investigación se determinó que hay presencia de una correlación estadísticamente reveladora entre el perfeccionamiento de las capacidades laborales y la buena prestación de servicios administrativos en esta Municipalidad, así lo revelan las pruebas de estadísticas; el valor p es de 0,042 a un nivel de significación del 5 por ciento. Asimismo, se estableció que el ras de progreso de las capacidades laborales se encuentra entre en intermedio y bueno, aunque la eficacia del servicio administrativo se encuentra entre medio y malo, así mismo, se comprobó que el grado de perfeccionamiento de capacidades laborales en esta Municipalidad, tiene un grado de valoración intermedio y bueno, con una preponderancia de valoración regular de 40,8 por ciento y una preponderancia de



valoración mala de 59,2 por ciento; también se halló que la apreciación de la prestación de los servicios varía entre intermedia y mala, con una predominio de valoración regular de 66,5 por ciento, continuado de malo con un 33 por ciento y bueno con sólo un 0,5 por ciento.

Pérez & Quispe (2018), en su tesis titulado: “Gestión de competencias laborales y la Administración del recurso humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica - año 2017”, llego a la conclusión de que los efectos corroboran la presencia de una asociación significativa entre la Gestión de competencias laborales y la Administración del talento humano en esta entidad; el grado de la asociación hallada es de 71,0 por ciento, lo cual es indicativo de una fuerte correlación verdadera, dado que  $r = 0.71$ , en proporción a la muestra de la investigación.

Saavedra (2017), en su tesis titulado: “Competencias laborales en los asistentes administrativos de la Municipalidad Distrital de Maranura - La Convención - Cusco 2017”, concluye especificando que de acuerdo a la escala de interpretación que se utilizó, se halló un promedio estadístico de 2.6, y el 64.3 por ciento de los encuestados considera que las competencias laborales de los trabajadores administrativos no son adecuados, mientras que el 31.3 por ciento considera que las competencias laborales de estos no son ni adecuadas ni no adecuadas. En base a la información estadística cabe especificar que estos asistentes tienen un inadecuado manejo prestación de servicios en cuanto a proporción de información, capacidad de explicación y mencionan que casi nunca brindan información real y objetiva en el momento en la que se les solicita tampoco examinan de manera adecuada la información que tienen a su alcance antes de utilizar estos y casi nunca prevén las decisiones en respuesta a las exigencias del contexto laboral.

Cutipa (2018), en su tesis titulado: “Competencias laborales que predominan en los Gerentes y Subgerentes de la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado, Arequipa –



2018”, concluye lo siguiente: en primer lugar, se identificó que las capacidades laborales que prevalecen en los altos mandos o direcciones de esta Municipalidad, los pensadores (intelectuales) porque cubren la mayor parte de la plaza total de direcciones, lo cual está por encima del estándar; en segundo lugar, se estableció que más utilizan las direcciones u altos mandos de esta Municipalidad son las capacidades intelectuales como: la organización, planificación, sentido común y perspectiva estratégica, siendo la organización la más utilizada; en tercer lugar, que las direcciones o altos mandos utilizan competencias interpersonales y estas son la sensibilidad interpersonal, la comunicación, la decisión, gestión de laboradores y por último la persuasión y finalmente la persuasión; en cuarto lugar, que las direcciones u altos mandos utilizan la capacidad de adaptabilidad, siendo única y además solo con esta capacidad se logra un porcentaje significativo de empleo superior al estándar y en quinto lugar, que las direcciones u altos mandos utilizan la capacidad u competencias orientas a resultados y estas son, en su orden, el sentido empresarial con un uso superior al promedio, el carácter y decisión, y la aspiración de triunfar.

## **2.2 MARCO TEÓRICO**

### **2.2.1 Competencias Laborales**

#### **2.2.1.1 Origen de las competencias laborales**

No hay incertidumbre de que un elemento haya fomentado el empleo de la inteligencia y aptitudes en el ámbito del crecimiento laboral, fue su constante perfeccionamiento en los patrones de elaboración, que han sucedido durante el pasar de los años hasta la actualidad, inclusive desde antes de la época de la industrialización ya se tenían hombres con ciertos conocimientos para ejecutar los trabajos de su vida diaria y para su sobrevivencia. Ya en la época donde la producción era industrializada es



en donde ya se inicia a capacitar a los trabajadores tomando como guía los métodos industriales y cadenas de elaboración con la única meta de extender la productividad y calidad de vida laboral, es ahí que los permanentes cambios impulsan generar nuevos conocimientos aplicados al funcionamiento de las organizaciones y vida diaria.

La globalización, es un factor moderno que estimulo el conocimiento y que dio paso a la era del conocimiento, enmarcándose en los nuevos pautas de producción, distribución e incluso en la tecnología (era digital), comunicación e información guiaron esta transgénesis de la inteligencia y facultades para su aplicación en las organizaciones y vida diaria del hombre, como la amplia cartera de empleos, profesiones y el no desconocimiento de la meta donde nos proyectamos, sin objetivos concretos, así como el cambio progresivo de nuestro alrededor, parecen haber impulsado el inicio de los conceptos, de tal manera influyo la psicología en la investigación de la conducta humana y el concepto interno de los individuos y su conexión con el ambiente, sus ánimos y voluntad de mejora; en el ambiente laboral y su evolución desde un cargo de oficina hasta el trabajo de razonar (Levy-Leboyer, 1997)

Zubillaga et al. (2007), indica que tuvieron que pasar muchos años para que la expresión competencias fuera reconocida como tal. En el pasado, el término "habilidades" se utilizaba para referirse a capacidades concretas, particulares y relacionadas con el trabajo que son apropiadas para una circunstancia, posición o tarea fija, pero que no siempre pueden transferirse a múltiples contextos y ser adaptables. Una destreza era una palabra distinta y diferenciada de la inteligencia; era la "maña" o la



habilidad para completar las responsabilidades. Así, la transición de las organizaciones de directores y prestadores de servicio, que hacen o no hacen, a una organización más manejable y descentralizada que hace hincapié en el trabajo en equipo da lugar al término competencias, que no es más que especialización, adaptación a un entorno cambiante y alta flexibilidad.

El término competencia se origina como consecuencia de prometer a las empresas la opción de una gestión con estrategias, basado en los requerimientos básicos de las empresas, el mismo que, se lograría teniendo como trabajadores a un personal adecuado para tal derivación, por ello es McClelland (1973), quien descubrió la necesidad de identificar a los que "expresan" poder hacerlo o cuyos antecedentes lo indican, sino a los que ciertamente tienen la capacidad de acomodarse y pueden demostrarlo sobre el terreno. Inventó el término competencia como ventaja organizativa y el mejor predictor del rendimiento de las personas y de las exigencias del ambiente laboral.

Autores posteriores reconocieron la palabra competencia hasta llegar a lo que hoy en día se sabe, como un predictor del crecimiento en uno mismo, además como un conjunto de elementos en lo interior y en lo exterior las cuales predominan en el rendimiento, elementos conductuales, elementos elevados de la psicología que en su indagación de la conducta humana, la psique, las necesidades, los valores, etc., dieron lugar a las aptitudes laborales, que en la actualidad presiden el ámbito laboral y su desempeño y ello nos diferencia de los demás (Cutipa, 2018).



### 2.2.1.2 Definición de Competencias Laborales

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (2016), define las Competencias Laborales como los factores de evaluación "referidos al comportamiento del servidor, sobre los cuales se califican aspectos conductuales del servidor civil en relación tanto a la ejecución de la misión y a las funciones de su puesto, como al cumplimiento de las metas establecidas". Las competencias son características subyacentes a la persona, que están causalmente relacionadas con una actuación exitosa en un puesto de trabajo.

La competencia laboral "es la capacidad de un desempeño observable en el propio puesto y equipo de trabajo, intencionalmente orientado a alcanzar las metas esperadas en términos de valor público, situado en el contexto de la organizacional real". Las personas que conforman una organización constituyen un elemento esencial en la construcción de capacidades estatales y, es por ello, que el concepto de competencia atraviesa todas las etapas del ciclo laboral y resulta un elemento aglutinante de la gestión de los colaboradores en toda institución pública. Las competencias son relevantes en la medida en que ayudan a lograr los resultados planteados para servir a la ciudadanía, creando valor público, así mismo, las competencias se despliegan en un contexto concreto y están situados en un puesto determinado, (CLAD & EIAP, 2018)

Las competencias se describen según los atributos justificables de una persona que le admiten desenvolverse. Así pues, las competencias laborales son acciones observables y cuantificables relacionadas con el



puesto. El estudio de puestos de trabajo fundamentado en las competencias puede definirse como la descripción del cargo en métodos de capacidades conductuales observables y cuantificables (comportamiento, conocimientos y habilidades) que el laborioso debe poseer para realizar el trabajo con eficacia, en contraposición al método tradicional de describir el cargo en cláusulas de deberes y compromisos (Dessler & Valera, 2011).

Según Sagi - Vela (2004) las competencias son las habilidades, conocimientos y actitudes, también definidas como el saber hacer, saber, saber ser y querer hacer respectivamente, al ser aplicadas estas en el desarrollo de una determinada tarea, avalan su realización con éxito. Mientras que para Pereda & Berrocal (2011), “Las competencias son un cumulo de comportamientos visibles que se asocian de forma causal a un buen o excelente rendimiento laboral en una determinada organización y para un puesto específico”. “La competencia se refiere a los rasgos de personalidad que se generan a partir de los comportamientos que dan lugar a un buen desempeño del trabajo. En diferentes empresas y/o mercados, cada puesto de trabajo puede tener cualidades distintas” (Alles, 2013).

Como se puede observar a los diferentes autores que tratan sobre la definición de la competencia laboral, no necesariamente coinciden, más bien estas varían de acuerdo a las necesidades de las organizaciones, personas y puestos laborales. En consecuencia, para esta investigación se tomará la definición de competencias laborales de Dessler & Valera (2011), quien sostiene que las aptitudes son conductas visibles y evaluables que constituyen parte de un trabajo.



Añadiendo al concepto de Dessler & Valera (2011), las competencias son un cumulo de conocimientos y saberes muy diferente en cada disciplina. Tomando en cuenta que en la actualidad las organizaciones y personas enfrentan una gran incertidumbre, el mismo, que les plantea muchos retos para afrontar la Globalización de los mercados, cambios tecnológicos, actualizaciones en los técnicas de elaboración, nuevas estrategias de distribución de productos y disposición de servicios, el avance de la aplicación de los sistemas informáticos, cambios en la normatividad y hasta los cambios e implementación de las medidas sanitarias a consecuencia de las pandemias, para afrontar todo ello, es necesario destacar que las capacidades del personal son un cumulo de conocimientos, destrezas y conductas que son puestos en práctica en las actividades cotidianas, de tal manera estas tienen que ser visibles y evaluables.

### **2.2.1.3 Ámbito de Desempeño de las Competencias Laborales**

Según Louffat (2008), estas se logran demostrando en 2 modos; competencias organizativas y competencias individuales:

#### **Competencias Organizativas**

De acuerdo a Louffat (2008) estas competencias organizativas deben perseguir los siguientes objetivos: a) proporcionar orientación y dirección estratégico en la organización; b) distinguir a la organización de sus rivales; c) crear beneficio y ganancia para las partes interesadas de la organización; y d) ser la plataforma para la mejora sostenible de la organización.



Estos objetivos únicamente se alcanzarán si los individuos que componen las empresas entienden cómo utilizar sus propias fortalezas (intangibles) en conjunción con las capacidades tangibles de la organización (tangibles). En conclusión, es la suma de las facultades y aportaciones que los establecimientos puedan ofrecer completamente sus recursos la que, combinada con las cabidas y aportaciones de sus ayudantes, asegurará su esperada competitividad. (Cutipa, 2018)

### **Competencias Individuales**

Según Louffat (2008) “En cuanto a la extensión de los colaboradores (trabajadores), las competencias hacen hincapié en la esencia intelectual acumulado del individuo”

Las competencias en una organización y en los individuos, no se guían de forma independiente; mientras las iniciales (capacidades en la empresa u organización) se usan de mentor y dirección, las inferiores (competencias en los colaboradores) están orientados a apoyar a las iniciales (competencias en la organización) con sus acciones diarias para asegurar el éxito (Cutipa, 2018).

#### **2.2.1.4 Naturaleza de las Competencias**

En el apartado superior se destacó que las capacidades laborales son un cumulo de habilidades, comportamientos y conocimientos que son puestos en marcha en el desarrollo de actividades cotidianos, en consecuencia, son visibles y evaluables.

Sin embargo, para Alles (2013) hay 2 tipos de patrones existentes en cada persona: la porción visible consiste en las habilidades y conocimientos que pueden observarse patentemente en una persona; las



habilidades demuestran lo que una persona sabe desarrollar de manera excelente y los conocimientos son el saber respecto a sus funciones concerniente a su área de labores y la parte escondida, que consiste en la personalidad de la persona u individuo, sus valores, aptitudes y otros patrones profundos.

Para deducir la condición de las aptitudes es importante entender lo siguiente:

Primero: Saber, son “el cumulo de todos los conocimientos de una persona que le permitirán ejecutar los comportamientos contenidos en la competencia” Pereda y Berrocal (2011). En otras palabras, es toda la información que una persona posee y que la pueda poner en práctica en su beneficio; no obstante, se dice que solo la conoce como teoría mas no puede ponerlo en práctica. Por eso se llama “saber”, (Cutipa Mamani, 2018).

Segundo: Saber hacer, es que “el individuo es experto en poner en práctica sus conocimientos a la resolución en su centro de labores. En resumen, esto se refiere a las habilidades y capacidades (...)” Pereda y Berrocales (2011). Mejor dicho, una persona goza de las "habilidades" para utilizar los instrumentos que posee para completar su trabajo. Estas habilidades y destrezas se aprenden a través de la interacción con infinidad de circunstancias y a través de la experiencia (Cutipa Mamani, 2018).

Tercero: Saber estar y querer hacer, son la necesidad de que “el comportamiento se ajusta a las medidas de la empresa u organización, así como a las de su sector de labor. La cual, se trata de actitudes e intereses del individuo y de la voluntad de ejecutar las actividades que hacen parte



de la competencia.” Pereda y Berrocal (2011). En resumen, se trata de la tendencia de una persona, motivado por sus valores y reglas éticas, a disponer y poner en marcha sus conocimientos adquiridos, (Cutipa Mamani, 2018).

En consecuencia, podemos decir que las competencias u aptitudes están formadas por conocimientos que es el saber, habilidades que viene a ser el saber hacer y comportamientos que significan querer hacer y saber estar; de tal manera una vez situadas en su ejecución promoverán los efectos deseados, estos son conocidos como los comportamientos visibles.

Sin embargo, para realmente observar y sean visibles estos comportamientos es necesario poseer conocimientos, habilidades y actitudes, que desgraciadamente se esconde e interiorizada de los individuos; patrones que deberían ser hallados y ser definidos de esta manera conocer las competencias relacionadas con el cargo que una persona desempeña o podría desempeñar (Cutipa Mamani, 2018).

#### **2.2.1.5 Ventajas de las Competencias para el Talento Humano**

Según Pereda & Berrocal (2011), en la gestión del talento humano el uso de las competencias brinda ventajas y estas son las siguientes:

- Simplifica la utilización de una expresión habitual en la organización puesto que al tener claro y bien precisas las capacidades de las personas hacen parte de la organización, se pone en evidencia la capacidad de una persona, impidiendo así contextos confusos y malentendidos.
- Como resultado de la definición de las capacidades requeridas para las funciones y los individuos, se alcanzan los metas y la finalidad de la organización, y las competencias pueden mejorarse mediante la formación



y el entrenamiento; a continuación, se lleva a cabo la evaluación del rendimiento.

- Predice la conducta de las personas en el futuro, ya que las personas tienden a redundar idénticos hábitos ya sean buenos o sean malos. En tanto, ello debe representar un origen fiable de corrección, si así lo amerita, de esta manera perfeccionar el rendimiento del personal que compone una empresa.
- Permite la comparación alrededor de los requisitos de trabajo y las competencias del postulante porque, como ya se indicó anteriormente, las competencias hacen referencia a un instintivo de las conductas de un individuo; y los comportamientos se hacen observables, lo que permite hacer un balance justo entre los perfiles.

Del mismo modo una dirección por competencias de acuerdo a Fernández (2005), esta filosofía es excepcional puesto que vincula la gestión del talento humano con la estrategia y, como resultado se convierte en indispensable dado que sus contribuciones crean valor para las labores que realiza la persona; y como las competencias se encuentran estrechamente vinculadas con la conducta, psicología y comportamiento de los individuos, la persona es la encargada de poner en funcionamiento o práctica estas competencias, por consiguiente la gestión del talento humano colabora con los colaboradores para adquirir los anhelos de la entidad.

Mientras que Zubillaga et al. (2007) la gestión de del talento humano busca: a) capacitar a los individuos en el cumplimiento de sus actividades en la organización, en la transformación y en el



perfeccionamiento de su perfil para aumentar su rendimiento; b) captar, formar y divulgar el conocimiento, para resguardar los conocimientos (el saber y el saber hacer) de los colaboradores de esta manera garantizar el sostenimiento continuo de la superioridad competitiva; y d) proveer a las empresas la plena adaptabilidad empleando medidas de potenciación, empoderamiento y mejora de la transformación.

### **2.2.1.6 Componentes de la Competencia**

Componentes que integran las competencias, son las siguientes:

#### **Los conocimientos**

Para Sagi-Vela (2004) “el conocimiento es el operante máspreciado de las organizaciones y la base de su rendimiento en relación con su entorno operativo. Es innegable que una empresa incapaz de adquirir conocimientos está condenada al fracaso, dado que el mundo es cada vez más peligroso y extremadamente volátil. El rendimiento óptimo de una organización depende de sus empleados, que conservan los conocimientos conceptuales y funcionales necesarios para realizar el trabajo, así como la comprensión de la perspectiva, los planes, las metas, la misión y métodos de la empresa” (Cutipa, 2018).

El propósito principal del conocimiento es propiciar transformaciones, “partiendo de la idea central en que las empresas deben de producir talentos técnicos y también humanos, para transformar la información en conocimiento, operación y resultados” (Obeso, 2013).

La particularidad del conocimiento, en base a Zubillaga et al. (2007), es que su origen nace en el avance académico o educativo, no obstante ello no goza de aprecio hasta que se genera a través del uso en las



tareas; están relacionados con las actividades de los cargos del laborando, en la misión y razón de ser, y la realización de las competencias; de tal manera se alteran y progresan a través de la intervención, la experiencia y la formación. El conocimiento se corresponde con el "saber", lo que implica que los individuos deben comprender el material disponible en las fuentes de indagación, transformarlo en investigación valiosa y luego en conocimiento, lo cual debe ser digerido, aplicado y puesto en práctica para que sea útil (Cutipa, 2018).

### **Las Habilidades**

Para Cutipa (2018), las habilidades, en pocas palabras, son el efecto de la práctica obtenida por un individuo que, con el tiempo, ha dado forma a los enfoques y métodos necesarios para realizar una determinada tarea. Además, requiere la capacidad natural de los individuos para realizar una determinada tarea. “La destreza es una mezcla de habilidades y conocimientos, suele ser específica para un trabajo o una tarea” (Daveport, 2006).

Las destrezas corresponden a los "conocimientos"; son los medios por los que un individuo aplica los conocimientos que posee para lograr un rendimiento óptimo (Cutipa, 2018).

### **La Actitud/Comportamiento**

Para Daveport (2006), “la forma en la que nos expresamos o comportamos revela nuestra formación de valores, nuestra ética, nuestras creencias y nuestras respuestas a nuestro entorno”.

Las actitudes, en base a Mendoza (2010), se determinan como a) contagiosa, es decir si una persona absorbe una actitud positiva



básicamente ofrecerá otras iguales, pero la persona que absorbe conductas malas ofrecerá estas mismas, b) al ser infecciosas propenden a establecer un ciclo, c) operan bidireccionalmente, estas actitudes ya sean negativas o positivas perturban a aquellos que la decepcionan, no solo a ellos, sino a los que ofrecen también. y d) se pueden interponerse, es decir el individuo que absorbe una conducta mala o buena puede parar este ciclo en tal sentido brindar la actitud inversa. La actitud decidirá el efecto de la práctica de las habilidades y conocimientos en tal sentido es la disposición para ejecutar una definida actividad y está influida de los valores personales, la conducta, la responsabilidad, que se alcanzan a través de la instrucción, el ejemplo y las situaciones cotidianas. (Cutipa, 2018).

Según Cutipa (2018), las actitudes están relacionadas con el "saber estar" y también con el "querer hacer"; indica que las personas deben ser conscientes de algunas circunstancias en las que deben aplicar sus conocimientos y habilidades y estar dispuestas a hacerlo.

### **2.2.1.7 Tipología de las Competencias**

#### **Según Martha López**

Según Zubillaga et al. (2007) Martha López, psicóloga, sugiere la clasificación siguiente en el marco de las competencias: competencia organizacionales, capacidades interpersonales y capacidades intelectuales. dicha categorización se muestra con más claridad en cuadro siguiente:

**Tabla 1**

***Tipos de Competencia según Martha López***

Competencias organizacionales	Autonomía
	Liderazgo
	visión
	Toma de disposiciones
	Responsabilidad
<hr/>	
Competencias interpersonales	Resolución de apuros
	Proactividad
	Trabajo en conjunto
<hr/>	
Competencias intelectuales	Comunicación
	Síntesis
	Análisis
	Coficiente intelectual
	Memoria
<hr/>	
	Sentido común

Nota. Adaptado de tipos de competencias según Martha López, Cutipa, 2018 (Cutipa,

2018).

**Según Tobón**

La especificación expuesta por Tobón muestra una inspiración en un modelo para plantear los ambientes profesionales, únicamente al ambiente de prestación de servicio, los mismos, las cuales se clasifican de la manera siguiente, según (Ahumada, 2013):

- Las competencias primordiales son esenciales como base para otras habilidades, como el compromiso en equipo y la resolución de dificultades.
- Las competencias que son requeridas para realización de una actividad, como el título de médico, son competencias u capacidades obligatorias.
- Competencias opcionales, se refiere a las que atañen a libre nombramiento del individuo.
- Las competencias añadidas pertenecen a funciones muy exclusivas en operaciones muy compendias, pero no son necesarias para el éxito: por



ejemplo, establecer hábitos emocionales, ofrecer servicios de divulgación, etc.

### **Según Sagi Vela**

Las competencias se clasifican de la manera siguiente:

- Las competencias técnicas, hacen referencia a los conocimientos y habilidades profesionales necesarios para realizar contribuciones técnicas y de gestión especificadas según el puesto de trabajo. laboran asociadas a un proceso, identifican la contribución del profesional y su nivel de compromiso, y de tal modo que destacan los conocimientos funcionales obligatorios para su desarrollo (Sagi-Vela, 2004).
- Las competencias primordiales son cualidades y actitudes intelectuales, sociales lo cual permite a la persona perfeccionar la calidad de su aportación a los métodos de la organización y sus socialización con sus compañeros de trabajo, los compradores y los proveedores (Sagi-Vela, 2004).

Manifiestan así los criterios de triunfo, es decir, los que distinguen a un profesional excepcional de uno medio. También se denominan competencias de comportamiento, ya que están esencialmente vinculadas a las capacidades y actitudes que establecen los comportamientos visibles relacionados con el desempeño de la competencia (Sagi-Vela, 2004).

### **Según Spencer y Spencer**

Alles (2012), declara que Spencer y Spencer establecieron seis grupos de competencias las cuales se muestran en la tabla 2.

### **Según Hellriegel, Jackson y Slocum**

De acuerdo a Hellriegel et al. (2017) las competencias de un director deben ordenarse tal como se muestra en la tabla 3.

**Tabla 2**

***Tipos de Competencia según Spencer y Spencer***

Competencias de logro y acción	Indagación
	Alineación al objetivo
	Cuidado por la calidad
	Empuje
Competencias de ayuda y servicio	Disposición a los resultados
	Intelecto interpersonal
Competencias de influencia	Edificación de relaciones
	Atribución e impacto
	Razón organizacional
Competencias gerenciales	Orientación del laborador
	Crecimiento del laborador
	Liderazgo
	Compromiso en conjunto
Competencias cognoscitivas	Pensamiento conceptual
	Tendencia analítica
	Práctica profesional, técnica y de dirección
Competencias de eficacia personal	Flexibilidad
	Autocontrol
	Comportamiento ante fracasos
	Seguridad en sí mismo

Nota. Adaptado de tipos de competencia según Spencer Spencer, Cutipa, 2018 (Cutipa,

2018)

**Según Cardona y Chinchilla**

De modo similar Cardona (1999) hay esencialmente 2 tipos de competencias: laborales y técnicas, y que hacen referencia a los caracteres o peculiaridades que se exigen a un laborador original en un cargo determinado, y los comportamientos visibles y habituales también son conocidos como directivas o genéricas, estas demuestran el triunfo de un directivo. Se trata de habilidades que pueden transferirse de una función a

otra, como la comunicación, el pensamiento calificador, etc. Las capacidades de dirigentes se desglosan conforme se aprecia en la tabla 4.

**Tabla 3:**

***Tipos de Competencia según Hellriegel***

Competencias para la comunicación	Comunicación informal
	Comunicación formal
	Convenio
Competencias para la planeación y la gestión	Elaboración de presupuestos y administración financiera
	Administración del tiempo
	Cosecha de datos, análisis y solución de dificultades
	Organización y planeación de proyectos
Competencias para el trabajo y equipo	Creación de un ambiente de sustento
	Gestión de la dinámica de equipo
Competencia para la acción estratégica	Diseños de equipos
	Aplicación de acciones estratégicas
	Conocimiento de la industria
Competencia multicultural	Conocimiento de la organización
	Apertura y sensibilidad cultural
Competencia para la autoadministración	Conocimiento y entendimiento de las culturas
	Ímpetu y entrega personal
	Integridad y conducta ética
	Conciencia de sí mismo
	Equilibrio de la vida laboral y personal.

Nota. Adaptado de tipos de competencia según Hellriegel, Cutipa, 2018 (Cutipa, 2018)

En particular, estas competencias tienen los siguientes focos: las competencias estratégicas son encaminadas a los efectos financieros, las competencias estratégicas son encaminadas al beneficio de la unidad y a la responsabilidad organizativo, y las competencias de eficacia personal son orientadas al trato efectivo del personal con la empresa, (Lombardia et al., 2001).

**Según Martha Alles**

Martha Alles (2013) distingue de la manera siguiente la categorización de competencias:



- Se trata de competencias adaptables a todo el personal de la empresa u organización. La adaptación al canje del ambiente, la responsabilidad, la razón organizativa, etc., son ejemplos de estas cualidades que permiten a las organizaciones hacer realidad su visión. Según el perfil del puesto, éstas pueden traducirse en competencias específicas cuando se desglosan en niveles.
- Las competencias de nivel ejecutivo son aplicables a quienes tienen una ancha práctica laboral y ocupan un puesto de dirección. Asimismo, logran añadir competencias de gestión media, de tal modo esto representa que abarcan una amplia gama de competencias transferibles que no son precisamente exclusivas de un puesto de trabajo. Tales como la creación de equipos, el conocimiento de la comunicación asertiva, el liderazgo y las relaciones públicas.
- Estas cualidades, así como las competencias ejecutivas, son apropiadas para personas con una amplia práctica laboral considerable, horizontes intermedios e organizativos y otras funciones intermedias sin un alto nivel de compromiso. Las competencias del nivel intermedio incluyen el conocimiento del producto, la orientación a los resultados, la alineación al comprador y el trabajo de manera conjunta, entre otras.
- Las competencias de entrada se refieren a la adaptabilidad, la capacidad de aprendizaje, la flexibilidad, el autocontrol, etc., y son adecuadas para personas con una experiencia profesional mínima o nula y funciones de nivel inferior. Corresponden a una etapa de aprendizaje.
- Las competencias que crean, congregan y originan el conocimiento se denominan competencias del conocimiento. Son competencias que toda

organización debe poseer. Las competencias del conocimiento consisten en el soporte de los colegas, la autodirección, el crecimiento profesional inteligente, etc.

- Las e-competencias son habilidades asociadas al mundo tecnológico contemporáneo. Sin embargo, no son exclusivas de las empresas tecnológicas; se aplican a todas las empresas que desean prosperar en el nuevo mundo. Del mismo modo que no se limita a las empresas tecnológicas o a los ejecutivos, es para todos en general; al fin y al cabo, es lo que requieren las organizaciones modernas. Innovación, flexibilidad.

#### **Tabla 4**

##### ***Tipos de Competencia según Cardona y Chinchilla.***

Competencias estratégicas	Gestión de recursos
	Alineación interfuncional
	Alineación del cliente
	Red de relaciones efectivas
	Poder de Negociación
<hr/>	
Competencias intrategicas	Visión de negocio
	Comunicación
	Encargo
	Coaching
	Trabajo en equipo
Competencias de eficacia personal	Liderazgo
	Dirección de personas
	<hr/>
	Proactividad
	Resolución de dificultades
	Autogobierno
	Progreso personal
	Integridad

Nota. Adaptado de tipos de competencia según Cardona y Chinchilla, Cutipa, 2018

(Cutipa, 2018)

#### **Según Leonard Mertens**

Mertens (1996), cataloga de la manera siguiente las competencias profesionales:



- Las competencias generales se refieren a las conductas y actitudes en el centro de laborales, oportunos de diversas áreas de funcionamiento, como la cabida de trabajo en conjunto, la capacidad de contratación y la programación, entre otras. Estas peculiaridades son de carácter general y transferible.
- Las competencias básicas son aquellas que pertenecen a la alineación para después capacitar para la entrada en el mundo laboral, como la lección y el escrito, la comunicación oral y las matemáticas, y demás. También se conocen como competencias de empleabilidad. Por otro lado, el acceso a los aprendizajes específicos está supeditado a la experiencia laboral real.
- Las capacidades específicas pertenecen a los componentes técnicos del empleo y no se trasladan con facilidad a nuevos entornos de trabajo, como el manejo de maquinaria especializada, la planificación de propósitos de infraestructuras, etc. Son exclusivas de la función o de la organización.

**Tabla 5**

***Tipos de Competencia según Claude Levy-Leboyer***

Competencias intelectuales	Planificación
	Organización
	Estudio y sentido común
	Perspectiva estratégica
Competencias interpersonales	Sugestión
	Decisión
	Sensibilidad interpersonal
	Dirección a los colaboradores
Competencias de adaptabilidad	Comunicación oral
	Adaptabilidad
Competencias de orientación a los resultados	Energía e iniciativa
	Aspiración de triunfo
	Paciencia para los negocios

Nota. Adaptado de tipos de competencia según Claude Levy – Lenoyer, Cutipa, 2018

(Cutipa, 2018)

**Según SERVIR (Autoridad Nacional del Servicio Civil)**

Para la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2015) hay 2 clases de competencias:

**a. Competencias Transversales**

Para Alles (2015), estas competencias son las más importantes o esenciales en el espacio de la empresa u organización; suelen representar los valores y rasgos que distinguen a una empresa u organización de sus competidores y manifiestan lo que se necesita para alcanzar la estrategia. Algunos autores se refieren a ellas como competencias básicas, competencias generales o competencias corporativas.

Para la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2016), estas competencias se aplican a todos los empleados públicos. No están asociadas al cargo o a la función, sino a la condición de funcionario público. Se trata de pautas de comportamiento coherentes con el enfoque, los valores la misión organización que se pretenden desenvolver en todos los cargos de la organización, SERVIR (2015).



Saavedra (2017), desarrollo los factores que componen las competencias transversales, tales como:

**Vocación de Servicio:** Requiere empatía con el comprador, intimar con los demás como nos gustaría ser tratados, ponernos en el lugar del cliente y adaptarnos a la situación. Cumplir la promesa de venta requiere un compromiso con nuestros superiores, compañeros y subordinados, así como un compromiso con uno mismo, por ejemplo, saber los procedimientos y funciones a desempeñar a diario, (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2015).

**Orientación a Resultados:** Cabida de dirigir las labores para obtener las metas personales y de la organización, garantizando los patrones de calidad y precisando las oportunidades de prosperidad. Tiene en cuenta el impacto final en el ciudadano y necesita responder dentro de los plazos requeridos maximizando el uso de los recursos disponibles, (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2015).

Para Alles (2005), la orientación a los efectos es la capacidad de dirigir todas las acciones hacia la consecución de los resultados deseados, actuando con rapidez y sentido de la premura cuando se enfrentan a decisiones sustanciales y necesarias hacia cumplir o resaltar los requisitos de los competidores, los clientes o la empresa u organización. Es competente de gestionar los métodos determinados para que no impidan la obtención de los efectos deseados. En el cuadro de las tácticas de una empresa u organización, es la propensión a conseguir efectos estableciendo objetivos ambiciosos que superen los estándares, mejorando el rendimiento y manteniendo un valioso nivel de producción.

**Trabajo en Equipo:** Cabida para establecer relaciones laborales efectivas y de confianza, colaborando la indagación, favoreciendo y contribuyendo rápidamente con los demás, procediendo de forma regulada y completando los



esfuerzos convenientes con los partícipes de la actividad en desarrollo y demás direcciones o áreas, a fin de conseguir metas organizacionales que favorezcan al poblador, (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2015).

Involucra la capacidad de ayudar y favorecer con todos los demás, de ser miembro de un conjunto y de un desenvolvimiento en el trabajo de manera conjunta, en lugar de trabajar de forma independiente y competitiva. Para que esta competencia sea segura, se requiere autenticidad. Es deseable que el candidato a un puesto de trabajo forme parte de un grupo que funcione como un equipo, (Alles, 2005).

#### **b. Competencias Específicas**

Para Alles (2005) Las competencias son modelos de conducta que establecen el éxito en el desempeño de las ocupaciones y responsabilidades de un sitio en una variedad de escenarios y entornos. Son las competencias de gestión que viven directamente relacionadas con el cargo y el oficio del servidor público, (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2016)

Saavedra (2017), desarrollo los factores que componen las competencias específicas, tales como:

**Planificación y Organización:** Capacidad para crear y aplicar técnicas que aborden las principales responsabilidades de la dirección encargada, lo que requiere establecer los recursos en el área, el lapso y la conformidad, (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2015).

Para Alles (2005) consiste en la capacidad de establecer los objetivos y prioridades de una tarea o propósito, junto con las acciones, los tiempos y los recursos necesarios, así como la introducción de medios de seguimiento y



probatorios. La proyección es la función de dirección que establece de antemano las metas que hay que alcanzar y cómo se van a lograr, (Chiavenato, 2014).

**Proactividad:** Se refiere a la voluntad de dar inicio a las labores para hacer que las cosas sucedan sin que se les pida, brindando recursos a dificultades presentes o futuros, (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2015).

**Gestión de la Información:** Capacidad para negociar la averiguación de la organización mediante el uso eficaz de semejantes fuentes, facilitando así la difusión de datos válidos y fiables, (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2015).

Mientras que Arévalo (2007) Piensa que el propósito de la gestión de la investigación es proporcionar medios que permitan a la empresa u organización obtener, originar y transmitir datos e información de bastante eficacia, exactitud y oportunidad al mínimo coste posible hacia la obtención de lograr sus objetivos.

**Capacidad de Gestión:** Competencia en la gestión de sistemas administrativos. También requiere la idoneidad de negociar la utilización de los recursos con el fin de avalar el acatamiento de las metas, (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2015).

**Comunicación Efectiva:** facultad para comunicar voluntariamente doctrinas, estudios y veredictos de forma específica y persuasiva por mensaje y oralmente, y el tiempo que emplea para escuchar y recepcionar las sugerencias de los demás, (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2015).

**Control y Retroalimentación:** referido a la capacidad de entablar medios de seguimiento, vigilancia y evaluación consecuente de las políticas, procedimientos, medidas y labores adoptadas, (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2015).



### **2.2.2 Ejecución Presupuestal a nivel de Inversión Pública**

La realización de estudios sobre la garantía de la inversión estatal se hizo en los 3 niveles de gobierno es de gran impacto, ya que, la inversión estatal viene a ser uno de los primordiales motores del crecimiento financiero y social de un país, región, provincia o distrito, más aún en la actualidad, donde la economía nacional ha sido golpeado por la paralización, limitación y restricciones dada por el Gobierno Nacional en contra de los agentes económicos y consumidores como efecto de la Pandemia del Covid-19. Promover la dinamización de la inversión pública en infraestructura es una medida a corto, mediano y largo plazo, es decir que en el corto plazo dinamiza la economía a través de la generación de empleo y en el mediano y largo plazo promover proyectos productivos y sociales permite sostener el crecimiento económico, como efecto de la altura de los horizontes de producción y de competitividad, y amplía los servicios estatales en bienestar de la sociedad.

Es necesario destacar la calidad de la inversión pública sobre el incremento y progreso financiero a nivel de los gobiernos Locales, estos se desenvuelven dentro de un marco normativo en la que el Perú aun es centralista, así como la gran suma de los países latinoamericanos. A modo del proceso de desconcentración fiscal, el Gobierno del Expresidente Ollanta Humala incremento en gran medida las fortunas estatales a favor de los Gobiernos Regionales, Locales y Otras Unidades Ejecutoras como consecuencia del incremento porcentual del PBI del Perú, el saldo del balance se vio afectado por la depreciación de la realización de proyectos de inversión como consecuencia de la escasa cabida de gasto de cierto grupo de entidades públicas, que no pudieron encaminar sus fortunas en beneficio de sus respectivas poblaciones, el mismo, que persiste hasta



la actualidad y como consecuencia del mismo el último Gobierno Nacional ha tomado medidas de re centralizar los recursos públicos.

Fernández & Pacco (2016), los autores señalan que la inversión pública en los estados en desarrollo juegan un rol fundamental e indispensable en sus procesos de crecimiento, puesto que se cree que es el medio más trascendental para dotar de infraestructura financiera nacional y uno de los materiales vitales para optimizar la comercialización de la renta nacional en las sociedades. Asimismo, para sostener el desarrollo de las economías a largo plazo, es imprescindible contar con las infraestructuras que demanda el sector trabajador. Ello dará cabida a las organizaciones u empresas a operar con un alto grado de responsabilidad y además serán más productivas, puesto que se traducirá en menores costes de elaboración u producción, lo que beneficiará directamente a los consumidores.

#### **2.2.2.1 Ejecución Presupuestal**

“La Ejecución Presupuestaria, se entiende dentro del periodo fiscal, es decir 365 días, durante el cual se recaudan los ingresos públicos y se cumplen las responsabilidades de gasto de acuerdo con los créditos presupuestarios considerados por las Leyes de Presupuestos Anuales del Sector Público y sus alteraciones, (Decreto Legislativo N° 1440, 2018).

La Ejecución Presupuestaria se refiere a los gastos realizados por las entidades, admitidos en sus concernientes presupuestos, estando los gastos encaminados a la prestación de los servicios públicos y a las operaciones ejecutadas por las entidades de acuerdo con sus cargos y metas institucionales, (Huanca, 2019)



De acuerdo a la Resolución Directoral N° 036-2019-EF/50.01 (2019), la ejecución presupuestaria del gasto público es la manera mediante la cual se ejecutan a las responsabilidades de gasto para costear la provisión de bienes y servicios públicos y, a su vez, conseguir efectos, de acuerdo con los créditos presupuestarios respetados en los respectivos presupuestos institucionales de los Pliegos, de conformidad con el PCA, y teniendo la Legalidad como principio. Según la misma Resolución Directoral, la ejecución del gasto público consiste en la certificación, compromiso, devengado y pago.

El Fondo Monetario Internacional (2001), los gobiernos poseen dos cargos financieros principales: tomar el compromiso de proporcionar determinados bienes y servicios a la población y redistribuir la renta y la fortuna mediante el pago de transferencias. Los Gastos Públicos son el conjunto de desembolsos realizados por las Entidades en noción de gastos corrientes, gastos de capital y servicio de la deuda, con cargo a los créditos presupuestarios aprobados en sus respectivos presupuestos, y encaminados a la prestación de los servicios públicos y a las actuaciones desarrolladas por las Entidades de acuerdo con sus funciones y objetivos institucionales, (Decreto Supremo N° 304-2012-EF, 2012).

En conclusión, la ejecución presupuestaria muestra, la relación entre lo previsto presupuestariamente y lo que realmente se ha ejecutado a cabo o lo que se ha dispuesto del presupuesto según lo planeado; tanto para los ingresos y así también para los gastos.

### **2.2.2.2 Sistemas involucrados en las fases de la Inversión Pública**

Existen 4 sistemas tales como: Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico, Programación Multianual y Gestión de Inversiones, Abastecimiento, Presupuesto, que están involucrados directamente con el ciclo de la inversión pública, los mismos, que brindan un marco normativo para la Programación Multianual, la Formulación y Evaluación, la Ejecución y el Funcionamiento de los proyectos que ejecuta cualquiera de los 3 niveles de gobierno.

### **2.2.2.3 Fases del ciclo de Inversión Pública**

#### **Programación Multianual**

Es la producción de un análisis del contexto de las carencias de infraestructura o servicios para los pobladores, así como el reconocimiento de las metas a alcanzar en relación con dichas carencias, mediante el establecimiento de objetivos específicos de producción e indicadores de resultados en un lapso de 3 años en el contexto de los planes sectoriales nacionales. También incluye los planes de crecimiento concertados regionales y locales y sirve de marco de referencia para la formulación del presupuesto anual de inversiones. Contiene propósitos de inversión que se llevarán a cabo mediante asociaciones público-privadas con cofinanciación, (Decreto Legislativo N° 1252, 2016)

#### **Formulación y Evaluación**

Incluye la formulación del proyecto, de algunas propuestas de inversión tomadas en cuenta en la programación multianual, y la evaluación de la conveniencia de la ejecución, teniendo en cuenta lo necesario para el funcionamiento y sostenimiento de dicho proyecto y su



manera de financiación. En caso de que el proyecto sea de gran magnitud será necesario un nivel de estudio para apoyar la idea técnica y el dimensionamiento del proyecto. La formulación es hecha a través de una ficha técnica, en esta etapa las entidades deben de registrar ello en el Banco de Inversiones, (Decreto Legislativo N° 1252, 2016).

### **Ejecución**

“Incluye la preparación de la documentación y la realización física y financiera del proyecto”, (Decreto Legislativo N° 1252, 2016).

### **Funcionamiento**

“Incluye la explotación y el sostenimiento de los activos creados mediante la ejecución de la inversión pública, así como la prestación de los servicios que permite dicha inversión”, (Decreto Legislativo N° 1252, 2016).

#### **2.2.2.4 Evaluación de la Ejecución Presupuestal**

Según el Decreto Legislativo N° 1440 (2018), “la evaluación presupuestaria es el estudio sistemático y continuo del rendimiento en la gestión presupuestaria y en la consecución de los efectos más importantes y los objetivos estratégicos institucionales, con miras a mejorar la calidad del gasto público; también incluye el seguimiento y la evaluación.

Según se expresa en la (Resolución Directoral N° 019-2012-EF/50.01, 2012), la evaluación presupuestal institucional tiene los fines siguientes:

- Establecer, por medio de las acciones o proyectos de la Entidad, la calidad de la obtención de los objetivos presupuestarios en el logro de las metas trazadas institucionalmente y, en efecto, de la misión de la Entidad.



- Fijar el nivel de "Eficacia" y "Eficiencia" a partir del estudio y el cálculo de la ejecución de los ingresos, los gastos y los objetivos presupuestarios, tal como las reformas presupuestarias y los efectos de la gestión presupuestaria.
- Manifestar recomendaciones con efecto de asimilar medidas correctoras para perfeccionar esta gestión de presupuesto y mantenerlo en los próximos o siguientes procesos presupuestarios, con el fin de conseguir los objetivos fijados para los sucesivos ejercicios presupuestarios.
- Seguimiento del rendimiento de las intervenciones de los programas presupuestarios.

#### **2.2.2.5 Eficacia en la Ejecución Presupuestal**

Valdiviezo (2012), cita a Silkman y Young (1982) quienes argumentaron: "a más alto nivel de ingresos aumenta presupuesto de los municipios, lo que puede agrandar la posibilidad de que los funcionarios actúen de forma corrupta ineficiente", así mismo, cita a Sousa y Stosic (2003) ellos sostienen que "la mayor cantidad asignada en transferencias intergubernamentales a los municipios da cabida a un efecto perjudicial en su buen desempeño, puesto que los gastos se ajustan a los recursos agregados en consecuencia no se convierten en un excelente y eficaz prestador de servicios".

#### **2.2.2.6 La Eficacia como Indicador**

Huanca (2019), afirma que "La eficacia del desarrollo del presupuesto es proporcional a la capacidad de la entidad para efectuar sus anhelos y objetivos declarados, que se expresan en forma de resultados para un período determinado" y que "la eficacia es un indicador de



rendimiento". Las ampliaciones del buen desempeño u eficacia incluyen la cubierta, la dirección y la capacidad de satisfacer la petición, (Resolución Directoral N° 024-2016-EF/50.01, 2016)

“El Indicador de Eficacia reconoce el progreso del desarrollo presupuestario de ingresos y gastos, a su vez el rango de realización presupuestaria, en relación con el PIA y el PIM”, (Resolución Directoral N° 019-2012-EF/50.01, 2012).

### **2.2.2.7 Medición de la Eficacia de Gasto**

Según (Huanca, 2019), La medición de la eficacia requiere el esclarecimiento de los objetivos y su seguimiento por medio de un sistema informativo que le conceda dar a conocer circunstancias fundamentales de la gestión a ser evaluada, como son: los productos entregados, los objetivos primarios, las metas, la eficiencia basada en la habilidad, la eficiencia X y la asignativa

El cual se mide con un indicador. El indicador es una “un indicador cualitativo o cuantitativo medible que facilita relatar peculiaridades, conductas o anomalías comparándolos con tiempos pasados o con objetivos predeterminados”, (Decreto Supremo N° 027-2017-EF,, 2017).

De acuerdo a la Resolución Directoral N° 019-2012-EF/50.01 (2012), para hallar la eficacia del gasto del PIM, se debe utilizar la formula siguiente:

$$\text{IEG (PIM)} = \frac{\text{Monto de la Ejecución Presupuestaria de Egresos (A nivel de devengado)}}{\text{Monto del Presupuesto Institucional Modificado}}$$



## 2.3 MARCO CONCEPTUAL

**Período Fiscal:** el periodo u año fiscal en la cual se pone en ejecución o funcionamiento el presupuesto asignado a la entidad, ello comienza al inicio del año finaliza el último día del año.

**Competencia Laboral:** las competencias son manifestaciones conductuales de los rasgos de personalidad que contribuyen al éxito del desempeño del trabajo en una organización, (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2015).

**Competencia Transversal:** cooperan a la realización de la visión, la misión y los valores organizacionales. Son aplicables a todos los cargos de laborales de de la Entidad, (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2015).

**Competencia Específica:** establecen la consecución de las metas y la creación de medidas. Se asignan en función a Grupos y familias de Trabajo, (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2015)

**Entidad Pública:** Se entiende por entidad pública toda entidad con personalidad jurídica a nivel de los niveles de gobierno y dentro de ello están los Organismos Públicos Descentralizados, las instituciones existentes o por existir; las Sociedades de Beneficencia Pública; los patrimonios públicos y privados; las instituciones de las que el Estado ejerce la inspección accionarial; y por último los Organismos Constituyentes.

**Ejercicio Presupuestario:** Incluye tanto el periodo fiscal como el periodo de subsanación. Es el marco temporal para la cual se instituyen previsiones y permisos de ingresos y gastos que componen el presupuesto de un organismo del estado.

**Ejecución u Desarrollo Presupuestario:** La fase del desarrollo presupuestario en la que se recaudan los ingresos y se satisfacen los deberes de gasto según los créditos presupuestados.



**Evaluación Presupuestaria:** en esta etapa del proceso presupuestario, los efectos hallados y el estudio de las variaciones físicas y económicas visibles se comparan con los Presupuestos del Estado o Sector Público aprobados.

**Gasto:** El valor del gasto realizado al comprar o contratar un insumo que requiere un pago monetario global.

**Gasto Corriente:** Incluye los gastos de elaboración de servicios y bienes, servicios básicos, gastos de consumo y funcionamiento, seguridad, y gastos económicos.

**Gasto de Capital:** Gastos para la obtención o producción de bienes materiales, intangibles, inversiones económicas en la entidad que agrandan los activos del sector público y se usan como herramientas de producción.

**Gasto Devengado:** Reconocer un compromiso de desembolso procedente de gastos comprometidos previamente registrados. Se formaliza por la conformidad de la oficina pertinente de la entidad.

**Gasto Público:** todos los gastos realizados por el gobierno.

**Inversión Pública:** Cualquier gasto de fondos públicos para crear, aumentar, perfeccionar o restaurar el stock de capital físico en el mando público con el fin de aumentar la cabida de la nación para la prestación de servicios y fabricación materiales.

**Presupuesto:** dotación presupuestaria total, incluido la meta fenomenal del gasto para el desarrollo. Es un plan expresado en términos financieros que integra y coordina las operaciones y los recursos de una organización durante un lapso de tiempo establecido con el objetivo de alcanzar las metas establecidas por la Gerencia o alta dirección.



**Presupuesto Institucional de Apertura:** Presupuesto inaugural de la entidad estatal admitido por el representante a partir de los créditos presupuestarios señalados en la Ley Anual de Presupuestos del Sector Público para el referente ejercicio.

**Presupuesto Institucional Modificado:** Basado en el PIA, el presupuesto revisado de la entidad estatal resultante de los ajustes presupuestarios institucionales y funcionales realizados durante el ejercicio. Proyecto Conjunto de intervenciones temporales que producen una utilidad final y contribuyen al esparcimiento del desarrollo gubernamental.

**Recursos Públicos:** Recursos estatales inherentes a sus acciones y características utilizados para costear los gastos presupuestarios para cada periodo fiscal clasificados como fuentes de financiación.



## CAPITULO III

### MATERIALES Y METODOS

#### 3.1 UBICACIÓN GEOGRÁFICA

La Municipalidad Distrital de Chupa, identificado con RUC 20199931599, tipo de empresa institución pública, actividad administrativa publica en general, con dirección legal en la Plaza San Martin de la Municipalidad del mismo nombre, concretamente ubicado en la capital del distrito de Chupa, de la Provincia de Azángaro, Departamento de Puno. El distrito de Chupa tiene una superficie de 151 km<sup>2</sup>, a una altitud de 3,823 msnm, cuenta con una población de 13,045.00 habitantes conforme los datos estadísticos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), limita geográficamente con los distritos de San Juan de Salinas, Pedro Vilcapaza, Taraco y Arapa, la vía de acceso más rápida al distrito de Chupa considerando desde la ciudad de Puno es Juliaca – Arapa, sus habitantes se dedican a la producción agrícola, ganadera y pesca artesanal por el mismo hecho de que se encuentra a orillas del lago Arapa.

#### 3.2 DURACIÓN DEL ESTUDIO

El tiempo de duración del estudio fue del 05 de mayo al 31 de diciembre del 2020.

#### 3.3 PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO

##### 3.3.1 Técnicas

**Encuesta:** Según Hernández (2014), es una técnica de adquisición de datos mediante el uso de interrogaciones establecidas en un cuestionario, la cual fue utilizada para recolectar datos, información sobre el estudio en cuestión, dirigida a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Chupa que participan en algunas fases del ciclo de inversión pública.

Las actividades que se desarrollaron son:



- Presentación y reunión con los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Chupa para la aplicación del instrumento.
- Capacitación a los funcionarios para responder los ítems que contiene el instrumento de estudio.
- Puesto en marcha del instrumento de estudio.

### 3.3.2 Instrumentos

#### 3.3.2.1 Competencia Laboral

**Cuestionario:** Según Hernández (2014), radica en una serie de interrogaciones sobre 1 o varias variables que se van a computar; en el estudio se tomó en cuenta un cuestionario para identificar las competencias laborales, enmarcado en 27 ítems, se tomó un instrumento ya validado y ejecutado (ver anexo 01) en el estudio de investigación realizado por Saavedra (2017), el mismo, fue puesto en práctica al personales de la Municipalidad Distrital de Chupa que participan en alguna de las fases del ciclo de inversión pública, las 27 aseveraciones están distribuidas según el detalle siguiente:

Los apartados del 1 al 3 mide la alineación a resultados, del 4 al 6 mide la vocación de servicio, del 7 al 9 mide el trabajo en equipo, del 10 al 12 mide la planificación y organización, del 13 al 15 mide la proactividad, del 16 al 18 mide la gestión de la información, del 19 al 21 mide la capacidad de gestión, del 22 al 24 mide la comunicación efectiva y del 25 al 27 mide el control y retroalimentación. Todas ellas de tipo cerradas, para su medida se utilizó el procedimiento de baremación (ver anexo 02).

La tabulación de la información del instrumento admitió determinar la conducta de las dimensiones, los indicadores y las preguntas correspondientes a las competencias transversales y específicas.

**Tabla 6**

***Baremación para el Puntaje General***

	<b>Puntaje</b>
Competencia laboral alto	100 - 135
Competencia laboral medio	64 - 99
Competencia laboral bajo	27 - 63

Nota. Adaptado de revisión bibliográfica

**Tabla 7**

***Baremación para Dimensión Competencia Transversal***

	<b>Puntaje</b>
Competencia laboral alto	34 - 45
Competencia laboral medio	22 - 33
Competencia laboral bajo	9 - 24

Nota. Adaptado de revisión bibliográfica

**Tabla 8**

***Baremación para Dimensión Competencia Especifica***

	<b>Puntaje</b>
Competencia laboral alto	67 - 90
Competencia laboral medio	43 - 66
Competencia laboral bajo	18 - 42

Nota. Adaptado de revisión bibliográfica

**Tabla 9**

***Baremación para Indicadores de Competencia Laboral***

	<b>Puntaje</b>
Competencia laboral alto	12 - 15
Competencia laboral medio	8 - 11
Competencia laboral bajo	3 - 7

Nota. Adaptado de revisión bibliográfica

**3.3.2.2 Ejecución Presupuestal**

**Cuestionario:** Según Hernández (2014), consta de una serie de interrogantes en trato a 1 o más variables a computar; en el estudio se tomó en cuenta un cuestionario para la variable Ejecución Presupuestal, enmarcado en 10 ítems, se tomó un instrumento ya validado y ejecutado

(ver anexo 01) en el estudio de investigación realizado por Román & Cárdenas (2019), las 10 aseveraciones están distribuidas de acuerdo al siguiente detalle: del ítem 1 al 05 el cumplimiento de meta presupuestal (Ejecución del gasto, Plan Operativo Anual y meta) y del 6 al 10 mide la programación de responsabilidades periódicos (programación anual de gastos y cumplimiento de normas).

**Tabla 10**

***Baremación para Ejecución Presupuestal***

	<b>Puntaje</b>
Ejecución presupuestal eficiente	37 - 50
Ejecución presupuestal regular	24 - 36
Ejecución presupuestal deficiente	10 - 23

Nota. Adaptado de revisión bibliográfica

**Tabla 11**

***Baremación para Cumplimiento de Meta Presupuestal***

	<b>Puntaje</b>
Ejecución presupuestal eficiente	19 - 25
Ejecución presupuestal regular	12 - 18
Ejecución presupuestal deficiente	5 - 11

Nota. Adaptado de revisión bibliográfica

**Tabla 12**

***Baremación para Programación de Compromisos Anuales***

	<b>Puntaje</b>
Ejecución presupuestal eficiente	19 - 25
Ejecución presupuestal regular	12 - 18
Ejecución presupuestal deficiente	5 - 11

Nota. Adaptado de revisión bibliográfica

### **3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO**

#### **3.4.1 Población**

Según Hernández (2014), la población es un grupo de sujetos, que coinciden con una serie de detalles; en el estudio se tomó en cuenta como población a 23 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chupa que

participan en alguna de las fases del ciclo de ejecución presupuestal, para ello se identificó las áreas y unidades que participan directamente en alguno de las etapas del ciclo de la ejecución presupuestal, organigrama de la entidad pública, cantidad de personas que labora en cada área y unidad. Las cuales están repartidas en las áreas o unidades siguientes:

**Tabla 13**

*Población de la Municipalidad Distrital de Chupa*

Área	Número de trabajadores
Alcaldía	2
Oficina de secretaria general	1
Oficina de Gerencia General	2
Sub Gerencia de Infraestructura	7
Oficina de Unidad Formuladora	1
Oficina de Supervisión y Liquidaciones	1
Oficina de Programación Multianual de Inversiones	1
Sub Gerencia de Planificación y Presupuesto	1
Oficina de Contabilidad	1
Oficina de Tesorería	2
Sub Gerencia de Abastecimientos	4

Nota. Adaptado de Municipalidad Distrital de Chupa

### 3.4.2 Muestra

Según Hernández (2014), la muestra es un subconjunto de la población de interés de la que se recogerá información, y debe precisarse y delimitarse previamente con exactitud; en el estudio, la muestra es no probabilística porque la selección de elementos no se basa en la probabilidad, sino en factores relacionados con la naturaleza del estudio o los objetivos del investigador. En consecuencia, para el muestreo del estudio se tomó el total de la población en estudio, en un número de 23 prestadores de servicio de la Municipalidad Distrital de Chupa que participan en alguna de las etapas del ciclo de la ejecución presupuestal, esto debido a que el propósito de la investigación es identificar la relación entre las competencias laborales del personal y la ejecución presupuestal.

### **3.5 DISEÑO INVESTIGACIÓN**

El diseño de la investigación es no experimental, dado que las variables no se manipularon intencionadamente: se limitó a identificar el comportamiento del nivel de relación de las competencias laborales del personal y la ejecución presupuestal. Se examinan e investigan las ocurrencias y los sucesos de la realidad después de que hayan ocurrido, (Carrasco, 2013).

### **3.6 PROCEDIMIENTO**

#### **3.6.1 Enfoque de Investigación**

El estudio tiene un enfoque cuantitativo puesto que al desplegar el estudio se respetó procedimientos para adquirir datos concernientes a las competencias laborales de los prestadores de servicio de la Municipalidad Distrital de Chupa que participan en alguna de las etapas del ciclo de inversión pública, de este modo al hacer referencia al cuestionario, a partir su concepción hasta su procesamiento de información, se consideró y midió las conductas de las dimensiones, indicadores y preguntas abordadas, culminando con el ingreso de la información en Excel y SPSS, esto en relación a Hernández (2014), en la cual indica que una investigación u estudio “hace uso de la cosecha de información para probar hipótesis de acuerdo a la medición numérica y la indagación estadística, con efectos de implantar muestras de conductas y evidenciar supuestos”.

#### **3.6.2 Tipo o Alcance de la Investigación**

La presente investigación es de tipo correlacional. Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio (2014), refieren a las investigaciones correlacionales lo siguiente:

“Este tipo de estudio busca fijar el grado de asociación de 2 o más variables, en un contexto específico. En momentos, se examina solo el grado de



asociación entre 2 conceptos, sin embargo, los estudios suelen incluir vínculos entre tres, cuatro o más variables”.

### **3.6.3 Método de Investigación**

Deductivo, es un modo específico de juicio que extrae conclusiones lógicas y válidas a partir de un grupo de deducciones o proposiciones. Es decir que toma desenlaces generales para explicaciones particulares; en el estudio se dio inicio con el discernimiento de la competencia laboral y la ejecución de presupuesto para después describir y examinar uno por uno a través de revisión bibliográfica y documentaria.

## **3.7 VARIABLES**

Para el presente estudio se consideró 2 variables, uno independiente y otra dependiente, cada uno con sus respectivas dimensiones e indicadores, los que se detallan enseguida.

### **3.7.1 Variable 1: Competencias Laborales**

Competencias Laborales: se refiere a los rasgos de personalidad de un individuo indicadas en su conducta, en consecuencia el desenvolvimiento es eficiente en el centro de labores de una Institución, (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2015).

#### **Dimensiones:**

##### **a) Competencias Transversales**

Apoyan al acatamiento de los valores, misión y visión de la Entidad.

Se emplean a todos los cargos de la entidad, (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2015).

#### **Indicadores:**

- Orientación a resultados



- Vocación de servicio
- Trabajo en conjunto

#### **b) Competencias específicas**

Definen la consecución de objetivos y la creación de estrategias. Se asignan en función de los Grupos de Trabajo y puestos, (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2015).

##### **Indicadores:**

- Comunicación efectiva.
- Capacidad de gestión.
- Organización y planificación
- Proactividad.
- Gestión de información.
- Retroalimentación y control.

#### **3.7.2 Variable 2: Ejecución Presupuestal**

En esta fase del procedimiento presupuestario se especifican los flujos de ingresos y gastos previstos en el POI para cumplir con las actividades, objetivos y metas del respectivo período fiscal, (Rodríguez, 2017).

Son todos los gastos realizados por las Entidades en concepto de gastos de servicio y capital de la deuda, con compromiso a los créditos presupuestarios admitidos en sus respectivos presupuestos, para destinarlos a la prestación de los servicios públicos y a las actuaciones perfeccionadas por las Entidades de acuerdo con sus deberes y metas institucionales, (Decreto Supremo N° 304-2012-EF, 2012).

##### **Dimensiones:**

- Cumplimiento de meta presupuestal



- Programación de compromiso anual

### 3.8 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

**Cuestionario:** Para el desarrollo y procesamiento de la información obtenida se usó SPSS y Excel, y se procesaron cada una de las 27 aseveraciones contempladas en el cuestionario que se empleó a los laboradores de la Municipalidad Distrital de Chupa que participan en alguna de las fases del ciclo de inversión pública.

**Análisis de medios informáticos:** Dado que los datos recogidos se tabularon y se presentaron en tablas estadísticas, se usó la estadística descriptiva para analizar la información y describir los hechos existentes de la actual situación del estudio.

**Contrastación de hipótesis:** para realizar la contrastación de hipótesis general y específicas se utilizó el coeficiente  $r$  de Pearson, con un margen de error de 5 por ciento,  $\alpha=0.05$ .

## CAPITULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1 RESULTADOS

Terminado la aplicación de la presente investigación se procedió al procesamiento de la información recabada a través de cuestionarios ejecutados a los trabajadores que participan en alguna de las etapas de la ejecución presupuestal de la municipalidad Distrital de Chupa. Los resultados hallados se han organizado en cuadros y gráficos estadísticos, los cuales tienen su interpretación y análisis correspondiente.

A continuación, se detalla la exposición de los resultados recabados de acuerdo a los objetivos planteados.

##### 4.1.1 Variable Competencias Laborales

**Tabla 14**

*Competencias laborales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		a	e		
<b>Válido</b>	Competencia laboral bajo	3	13,0	13,0	13,0
	Competencia laboral medio	11	47,8	47,8	60,9
	Competencia laboral alto	9	39,1	39,1	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

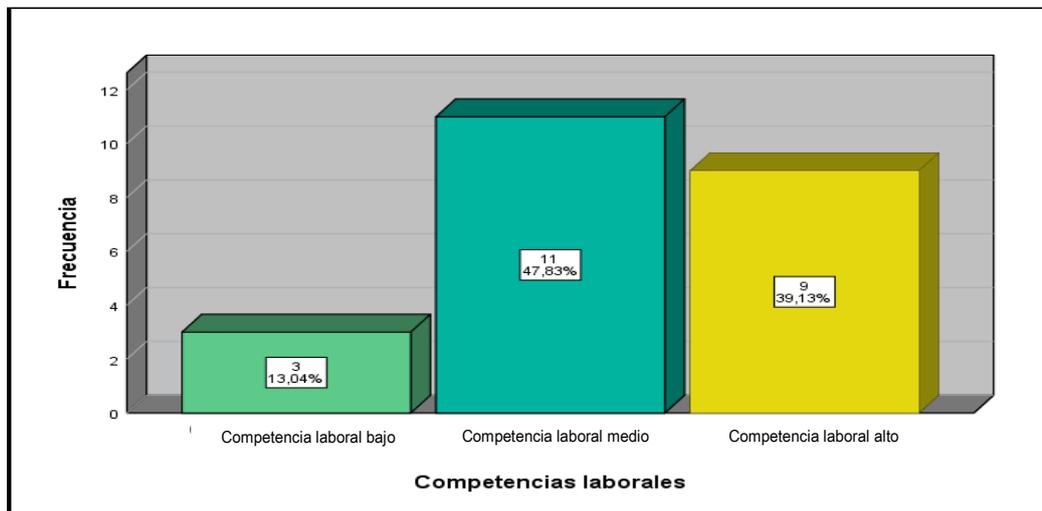
Nota. Adaptado del cuestionario de medición de la relación entre las competencias laborales del personal y la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Chupa, año 2019.

En la tabla 14 y figura 1, se detalla los resultados de la variable competencias laborales del personal, en la cual se aprecia que 3 trabajadores poseen una competencia laboral baja lo que significa que requiere ser evaluado en el desempeño de sus tareas, 11 trabajadores poseen una competencia laboral medio de esto se afirma que la gran parte de los trabajadores necesitan fortalecimiento de sus capacidades, y 9 trabajadores poseen competencia laboral

alto. Se observa que un porcentaje de 47.83% de trabajadores, que viene a ser un porcentaje significativo, con competencia laboral medio, trabajadores que tienen limitación en la ejecución adecuada de las funciones que le corresponde, además, se suma a este valor un 13.04% de trabajadores con competencia laboral baja, y de esta forma se afecta en la consecución de los niveles esperados de ejecución presupuestal de la Municipalidad Distrital de Chupa.

**Figura 1**

***Competencias Laborales***



Nota. Adaptación de competencias laborales de tabla 9

**4.1.1.1 Competencias Transversales**

**Tabla 15**

***Competencias Transversales***

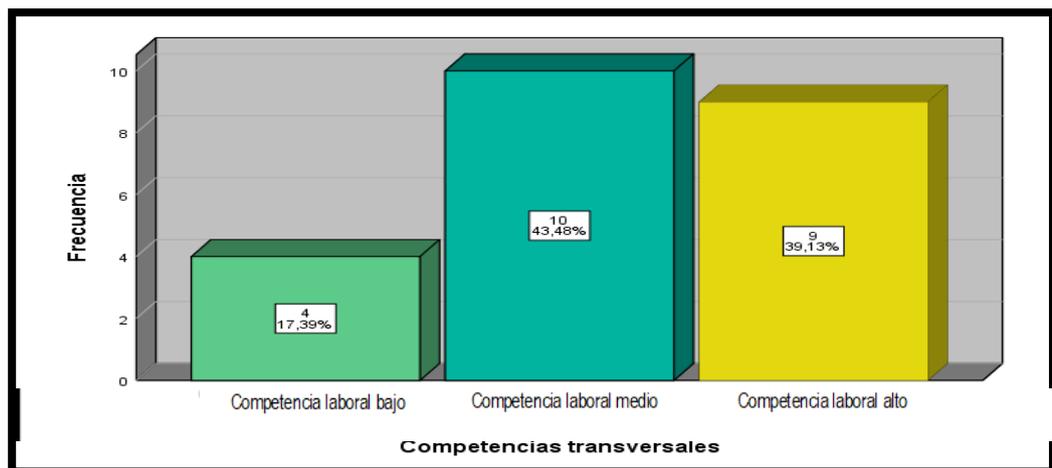
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Competencia laboral bajo	4	17,4	17,4	17,4
	Competencia laboral medio	10	43,5	43,5	60,9
	Competencia laboral alto	9	39,1	39,1	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Nota. Adaptado del cuestionario de medición de la relación entre las competencias laborales del personal y la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Chupa, año 2019.

En la tabla 15 y figura 2, se detalla los resultados de la dimensión competencias transversales del personal, en la cual se aprecia que 4 trabajadores poseen competencia transversal baja lo que significa que requiere ser evaluado en el desempeño de sus tareas, 10 trabajadores poseen una competencia transversal medio de esto se afirma que la gran parte de los trabajadores necesitan fortalecimiento de sus capacidades, y 9 trabajadores poseen competencia transversal alto. Se observa que un porcentaje de 43.48% de trabajadores, que viene a ser un porcentaje significativo, con competencia transversal medio, trabajadores que tienen limitación en la ejecución adecuada de las funciones que le corresponde, además, se suma a este valor un 17.39% de trabajadores con competencia transversal baja, valores que afectan a la consecución de los niveles esperados de ejecución presupuestal de la Municipalidad Distrital de Chupa.

**Figura 2**

***Competencias transversales***



Nota. Adaptación de competencias transversales de tabla 10

**Tabla 16**

***Indicador Orientación a Resultados***

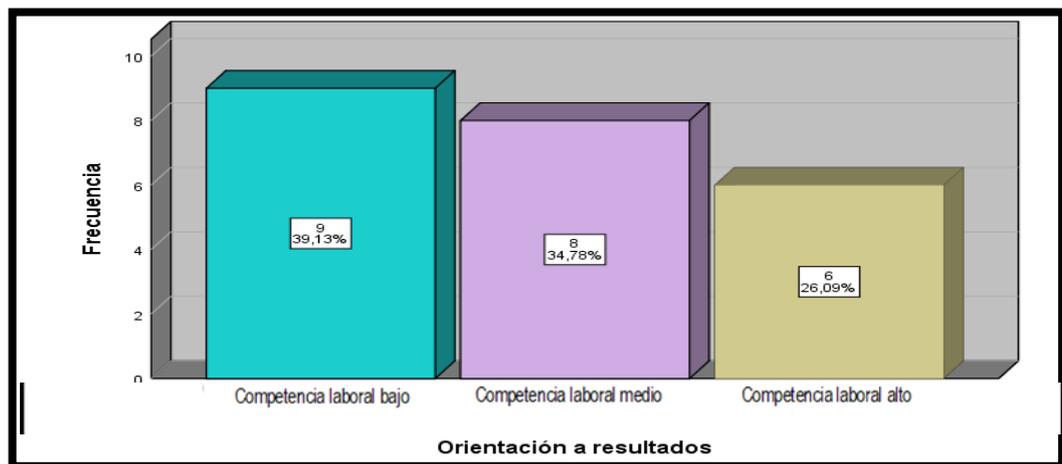
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Competencia laboral bajo	9	39,1	39,1	39,1
	Competencia laboral medio	8	34,8	34,8	73,9
	Competencia laboral alto	6	26,1	26,1	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Nota. Adaptado del cuestionario de medición de la relación entre las competencias

laborales del personal y la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Chupa, año 2019.

**Figura 3**

***Indicador Orientación a Resultados***



Nota. Adaptación de indicador orientación a resultados de tabla 11

En la tabla y figura precedente, se detalla los resultados del indicador orientación a resultados, en la cual se aprecia que 9 trabajadores poseen competencia baja lo que significa que requieren redireccionar sus acciones considerando los objetivos institucionales, 8 trabajadores poseen una competencia medio de esto se afirma que este número de trabajadores necesitan retroalimentación respecto a los objetivos institucionales, y 6 trabajadores poseen competencia alto. Se observa que un porcentaje de 39.13% de trabajadores, que

viene a ser un porcentaje significativo, con competencia bajo, trabajadores que no concentran sus acciones conforme a los objetivos de la Municipalidad

**Tabla 17**

***Indicador Vocación de Servicio***

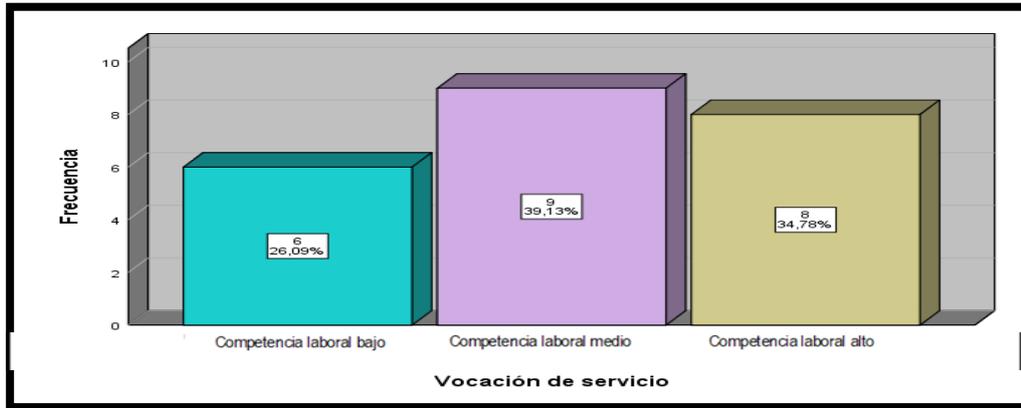
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje</b>
		<b>a</b>	<b>e</b>	<b>válido</b>	<b>acumulado</b>
Válido	Competencia laboral bajo	6	26,1	26,1	26,1
	Competencia laboral medio	9	39,1	39,1	65,2
	Competencia laboral alto	8	34,8	34,8	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Nota. Adaptado del cuestionario de medición de la relación entre las competencias laborales del personal y la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Chupa, año 2019.

En la tabla 17 y figura 4, se detalla los resultados del indicador vocación de servicio, en la cual se aprecia que 6 trabajadores poseen competencia baja, lo que significa que requieren redireccionar sus acciones respecto al servicio que prestan, 9 trabajadores poseen una competencia medio de esto se afirma que este número de trabajadores necesitan retroalimentación respecto al servicio que prestan, y 8 trabajadores poseen competencia alto. Se observa que un porcentaje de 39.13% de trabajadores y 26.09% trabajadores, porcentajes que vienen a ser valores significativos, con competencia medio y baja respectivamente, trabajadores que no muestran disposición de servicio de manera regular en el desarrollo de sus tareas y menos reconocen el efecto que pueden causar con respecto al servicio que prestan.

**Figura 4**

**Indicador Vocación de Servicio**



Nota. Adaptación de indicador vocación de servicio de tabla 12

**Tabla 18**

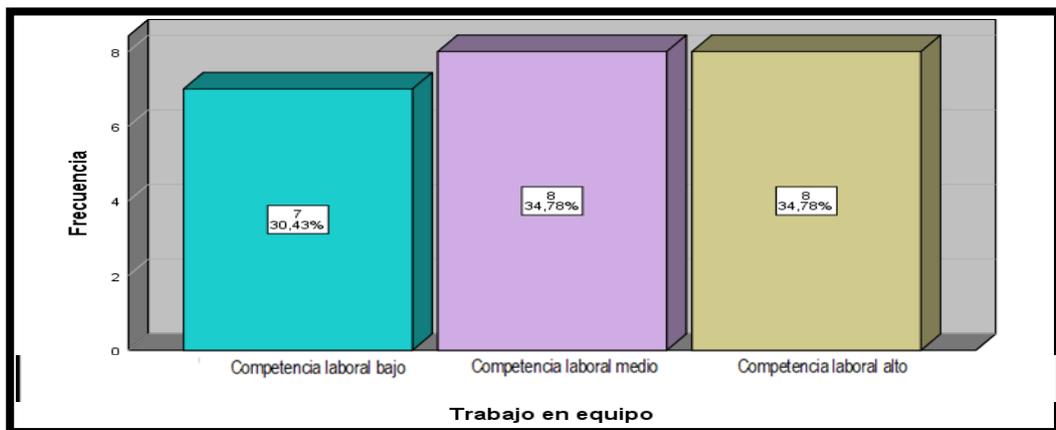
**Indicador Trabajo en Equipo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Competencia laboral bajo	7	30,4	30,4	30,4
	Competencia laboral medio	8	34,8	34,8	65,2
	Competencia laboral alto	8	34,8	34,8	100,0h
	Total	23	100,0	100,0	

Nota. Adaptado del cuestionario de medición de la relación entre las competencias laborales del personal y la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Chupa, año 2019.

**Figura 5**

**Indicador Trabajo en Equipo**



Nota. Adaptación de indicador trabajo en equipo de de tabla 13

En la tabla 18 y figura 5, se detalla los resultados del indicador trabajo en equipo, en la cual se aprecia que 7 trabajadores poseen competencia baja, 8 trabajadores poseen una competencia medio, y 8 trabajadores poseen competencia alto. Se observa que un porcentaje de 30.43% de trabajadores y 34.78% trabajadores, porcentajes que vienen a ser valores significativos, con competencia bajo y medio respectivamente, trabajadores que no muestran cultura de colaboración de manera regular en el desarrollo de sus tareas de manera voluntaria, la colaboración y cooperación con el equipo de trabajo en oportunidades no es lo esperado.

#### 4.1.1.2 Competencias Especificas

**Tabla 19**

*Dimensión Competencias Especificas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Competencia laboral bajo	3	13,0	13,0	13,0
Competencia laboral medio	11	47,8	47,8	60,9
Competencia laboral alto	9	39,1	39,1	100,0
Total	23	100,0	100,0	

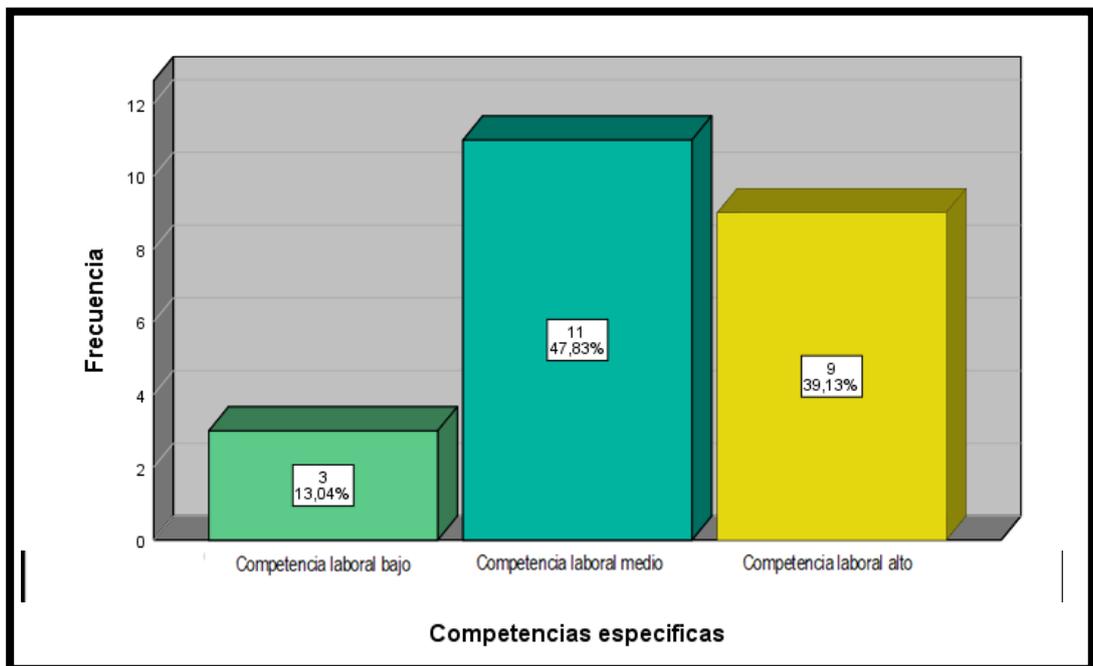
Nota. Adaptado del cuestionario de medición de la relación entre las competencias laborales del personal y la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Chupa, año 2019.

En la tabla 19 y figura 6, se detalla los resultados de la dimensión competencias específicas del personal, en la cual se aprecia que 3 trabajadores poseen competencia especifica baja lo que significa que requieren ser evaluados en el desempeño de sus tareas, 11 trabajadores poseen una competencia especifica medio de esto se afirma que la gran parte de los trabajadores necesitan fortalecimiento de sus capacidades, y 9 trabajadores poseen competencia especifica alto. Se observa que un porcentaje de 47.80% de trabajadores, que viene a ser un porcentaje

significativo, con competencia específica medio, trabajadores que tienen limitación en la ejecución adecuada de las funciones que le corresponde, además, se suma a este valor un 13.04% de trabajadores con competencia específica baja, valores que afectan a la consecución de los niveles esperados de ejecución presupuestal de la Municipalidad Distrital de Chupa.

**Figura 6**

*Competencias Específicas*



Nota. Adaptación de competencias específicas de tabla 14

**Tabla 20**

*Indicador Planificación y Organización*

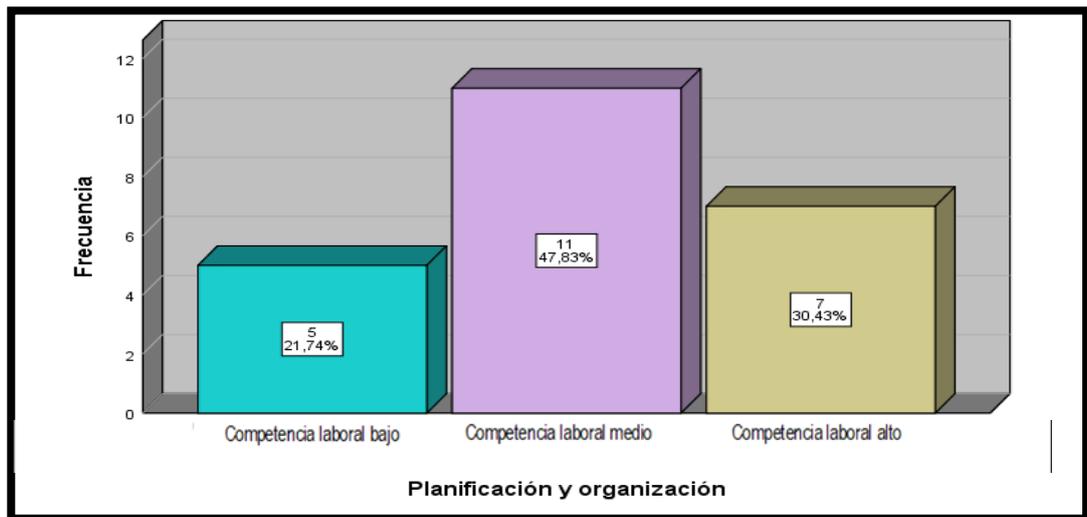
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Competencia laboral bajo	5	21,7	21,7	21,7
Competencia labora medio	11	47,8	47,8	69,6
Competencia labora alto	7	30,4	30,4	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Nota. Adaptado del cuestionario de medición de la relación entre las competencias

laborales del personal y la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Chupa, año 2019.

**Figura 7**

***Indicador Planificación y Organización***



Nota. Adaptación de indicador planificación y organización de tabla 15

En la tabla 20 y figura 7, se detalla los resultados del indicador planificación y organización, en la cual se aprecia que 5 trabajadores poseen competencia baja lo que significa que requieren redireccionar sus acciones con respecto a la planificación y organización, 11 trabajadores poseen una competencia medio de esto se afirma que este número de trabajadores necesitan retroalimentación respecto a las acciones de planificación y organización, y 7 trabajadores poseen competencia alto. Se observa que un porcentaje de 21.74% de trabajadores, que viene a ser un porcentaje significativo, con competencia bajo, trabajadores que no centran la exactitud de la información que disponen debido a que no planifican sus tareas diarias.

**Tabla 21**

***Indicador Proactividad***

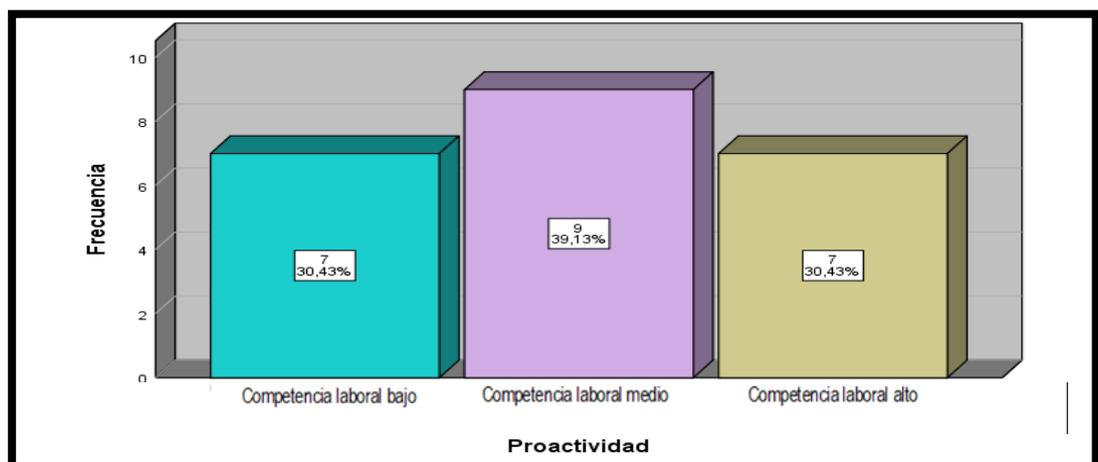
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Competencia laboral bajo	7	30,4	30,4	30,4
	Competencia labora medio	9	39,1	39,1	69,6
	Competencia labora alto	7	30,4	30,4	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Nota. Adaptado del cuestionario de medición de la relación entre las competencias laborales del personal y la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Chupa, año 2019.

En la tabla 21 y figura 8, se detalla los resultados del indicador proactividad, en la cual se aprecia que 7 trabajadores poseen competencia baja, 9 trabajadores poseen una competencia medio, y 7 trabajadores poseen competencia alto. Se observa que un porcentaje de 30.43% de trabajadores, que viene a ser un porcentaje significativo, con competencia bajo, trabajadores que no están informados sobre temas de importancia laboral, así mismo, que escasamente afrontan los problemas ocasionados y que proponen alternativas concretas para solucionarlos.

**Figura 8**

***Indicador Proactividad***



Nota. Adaptación de indicador proactividad de tabla 16

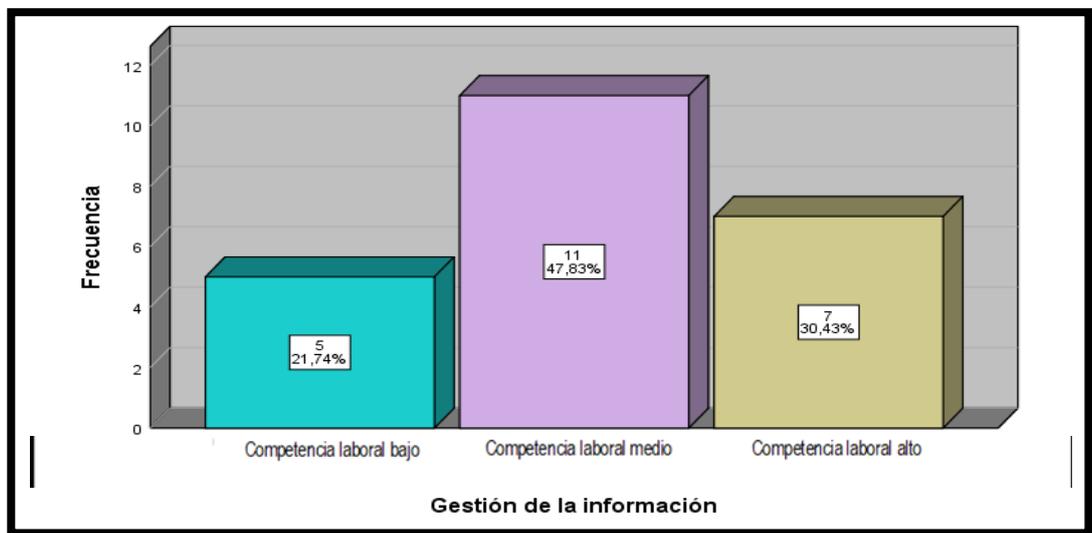
**Tabla 22**

***Indicador Gestión de la Información***

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válid o	Competencia laboral bajo	5	21,7	21,7	21,7
	Competencia labora medio	11	47,8	47,8	69,6
	Competencia labora alto	7	30,4	30,4	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Nota. Adaptado del cuestionario de medición de la relación entre las competencias laborales del personal y la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Chupa, año 2019.

**Figura 9**  
*Indicador Gestión de la Información*



Nota. Adaptación de indicador gestión de la información de tabla 17

En la tabla 22 y figura 9, se detalla los resultados del indicador gestión de la información, en la cual se aprecia que 5 trabajadores poseen competencia baja lo que significa que requieren redireccionar sus acciones con respecto a la gestión de la información, 11 trabajadores poseen una competencia medio de esto se afirma que este número de trabajadores necesitan retroalimentación respecto a las acciones respecto a la gestión de la información, y 7 trabajadores poseen competencia alto. Se observa que un porcentaje de 21.74% de trabajadores, que viene a ser un porcentaje significativo, con competencia bajo, trabajadores que no disponen y

transmiten información en tiempo real y exacta, así también, casi no se organiza la información que se dispone de manera adecuada.

**Tabla 23**

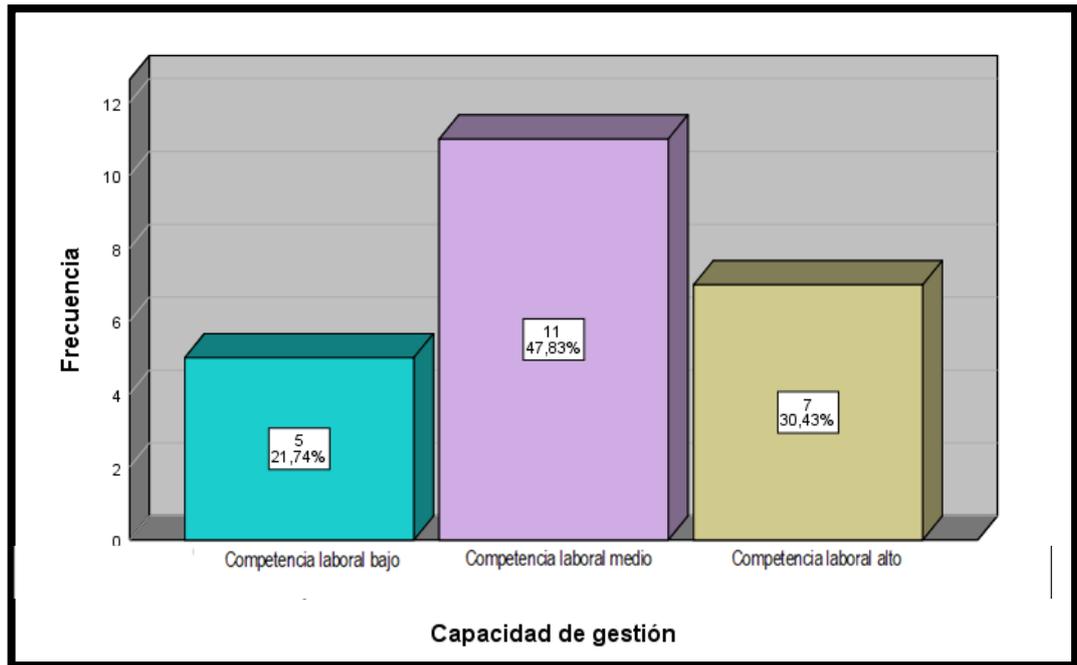
***Indicador Capacidad de Gestión***

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Competencia laboral bajo	5	21,7	21,7	21,7
	Competencia laboral medio	11	47,8	47,8	69,6
	Competencia laboral alto	7	30,4	30,4	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Nota. Adaptado del cuestionario de medición de la relación entre las competencias laborales del personal y la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Chupa, año 2019.

**Figura 10**

***Indicador Gestión de la Calidad***



Nota. Adaptación de indicador gestión de calidad de tabla 18

En la tabla 23 y figura 10, se detalla los resultados del indicador capacidad de gestión, en la cual se aprecia que 5 trabajadores poseen competencia baja lo que significa que requieren redireccionar sus acciones con respecto a la capacidad de gestión, 11 trabajadores poseen una competencia

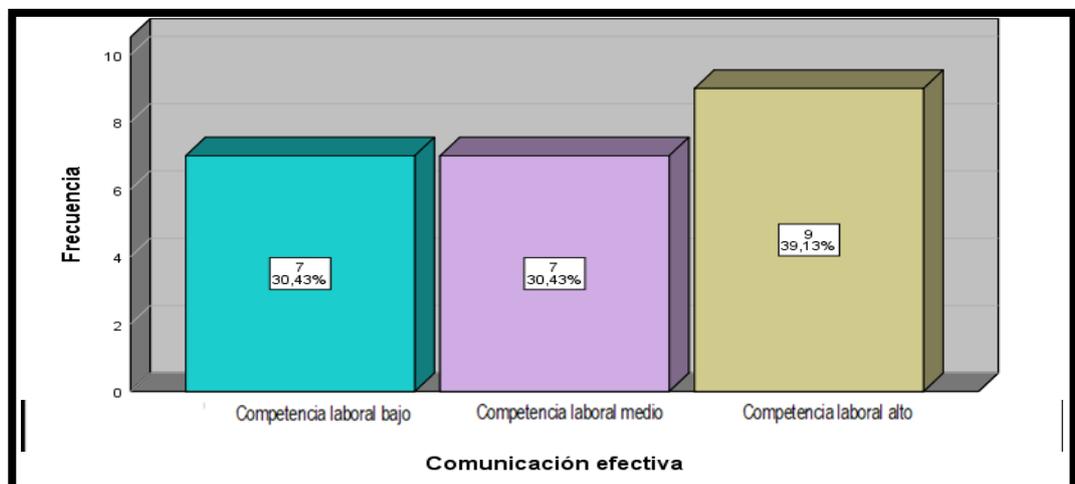
medio de esto se afirma que este número de trabajadores necesitan retroalimentación respecto a las acciones respecto a la capacidad de gestión, y 7 trabajadores poseen competencia alto. Se observa que un porcentaje de 21.74% de trabajadores, que viene a ser un porcentaje significativo, con competencia bajo, trabajadores que no prevén decisiones frente a las exigencias de su entorno; además, no se sigue la directrices y lineamientos en la ejecución de tareas, y no se optimiza el uso de recursos.

**Tabla 24**  
**Indicador Comunicación Efectiva**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Competencia laboral bajo	7	30,4	30,4	30,4
	Competencia labora medio	7	30,4	30,4	60,9
	Competencia labora alto	9	39,1	39,1	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Nota. Adaptado del cuestionario de medición de la relación entre las competencias laborales del personal y la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Chupa, año 2019.

**Figura 11**  
**Indicador Comunicación Efectiva**



Nota. Adaptación de indicador comunicación efectiva de tabla 19

En la tabla y figura precedente, se detalla los resultados del indicador comunicación efectiva, en la cual se aprecia que 7 trabajadores poseen competencia baja lo que significa que requieren redireccionar sus acciones con respecto a su comunicación efectiva, 7 trabajadores poseen una competencia

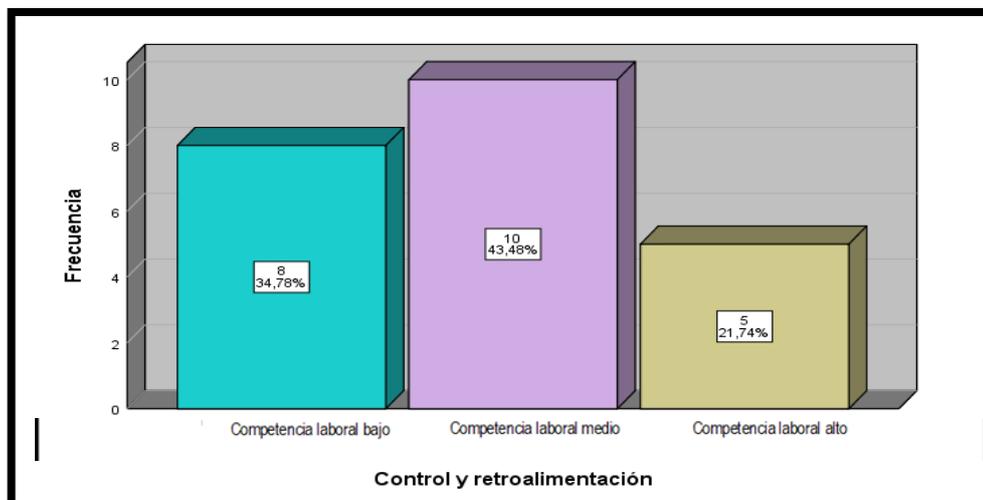
medio de esto se afirma que este número de trabajadores necesitan retroalimentación respecto a las acciones respecto a la comunicación efectiva, y 9 trabajadores poseen competencia alto. Se observa que un porcentaje de 30.43% de trabajadores, que viene a ser un porcentaje significativo, con competencia bajo, trabajadores que algunas veces no se comunican verbal y gestualmente de manera clara y precisa con los demás trabajadores.

**Tabla 25**  
**Indicador Control y Retroalimentación**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Competencia laboral bajo	8	34,8	34,8
	Competencia labora medio	10	43,5	78,3
	Competencia labora alto	5	21,7	100,0
	Total	23	100,0	100,0

Nota. Adaptado del cuestionario de medición de la relación entre las competencias laborales del personal y la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Chupa, año 2019.

**Figura 12**  
**Indicador Control y Retroalimentación**



Nota. Adaptación de indicador control y retroalimentación de tabla 20

En la tabla 25 y figura 12, se detalla los resultados del indicador control y retroalimentación, en la cual se aprecia que 8 trabajadores poseen competencia baja lo que significa que requieren redireccionar sus acciones con respecto al control y retroalimentación, 10 trabajadores poseen una competencia medio de esto se afirma que este número de trabajadores necesitan reforzamiento respecto

a las acciones respecto a las acciones de control y retroalimentación, y 5 trabajadores poseen competencia alto. Se observa que un porcentaje de 34.78% de trabajadores, que viene a ser un porcentaje significativo, con competencia bajo, trabajadores que no evalúan los pormenores de la información que poseen, antes de hacer uso de la misma; así mismo, no son conscientes de realizar sus tareas en base a estándares de calidad laboral.

#### 4.1.2 Variable Ejecución Presupuestal

**Tabla 26**

*Ejecución Presupuestal*

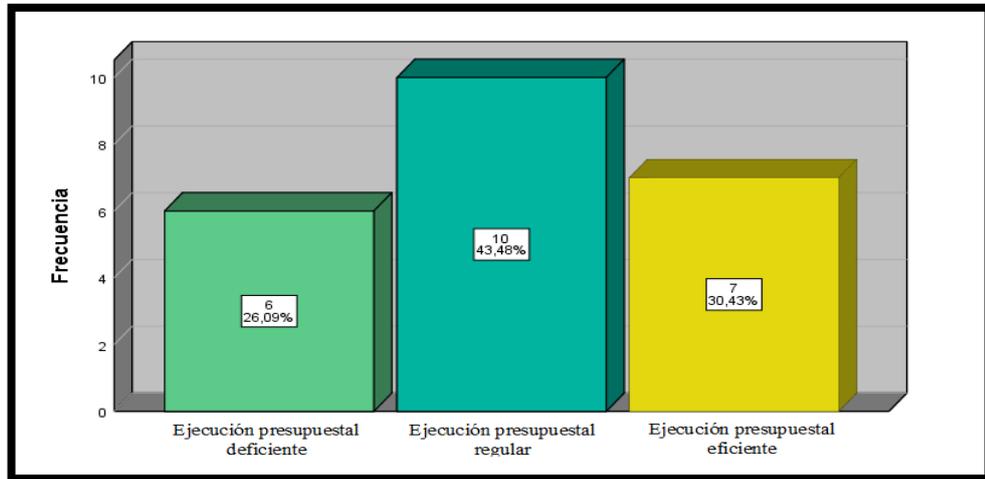
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Ejecución presupuestal deficiente	6	26,1	26,1
Válido	Ejecución presupuestal regular	10	43,5	69,6
	Ejecución presupuestal eficiente	7	30,4	100,0
	Total	23	100,0	100,0

Nota. Adaptado del cuestionario de medición de la relación entre las competencias laborales del personal y la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Chupa, año 2019.

En la tabla 26 y figura 13, se detalla la variable ejecución presupuestal, en la cual se aprecia que 6 trabajadores muestran estar en el nivel de ejecución presupuestal deficiente, lo que significa que requieren ser evaluados, 10 trabajadores muestran estar dentro del nivel de ejecución presupuestal regular de esto se afirma que este número de trabajadores necesitan reforzamiento respecto a las acciones que realizan dentro del marco de sus funciones, y 7 trabajadores que están muestran estar dentro del nivel de ejecución presupuestal eficiente. Se observa que un porcentaje de 26.09% de trabajadores, que viene a ser un porcentaje significativo, que están dentro del nivel de ejecución presupuestal deficiente, trabajadores que no cumplen sus funciones de manera óptima y así

afectando el nivel de ejecución presupuestal esperado en la Municipalidad Distrital de Chupa.

**Figura 13**  
*Ejecución Presupuestal*



Nota. Adaptación de ejecución presupuestal de tabla 21

**4.1.2.1 Dimensión Cumplimiento de Meta Presupuestal**  
**Tabla 27**

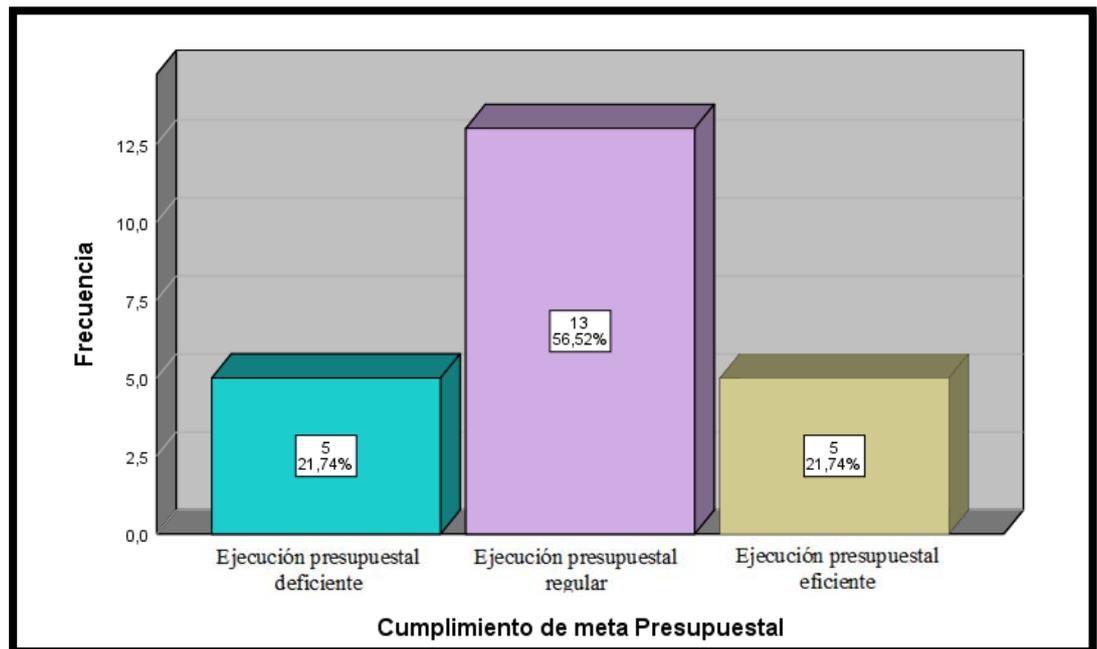
*Cumplimiento de Meta Presupuestal*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ejecución presupuestal deficiente	5	21,7	21,7	21,7
Válido Ejecución presupuestal regular	13	56,5	56,5	78,3
o Ejecución presupuestal eficiente	5	21,7	21,7	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Nota. Adaptado del cuestionario de medición de la relación entre las competencias laborales del personal y la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Chupa, año 2019.

**Figura 14**

### *Cumplimiento de Meta Presupuestal*



Nota. Adaptación de cumplimiento de meta presupuestal de tabla 22

En la tabla 27 y figura 14, se detalla la dimensión cumplimiento de meta presupuestal, en la cual se aprecia que 5 trabajadores muestran estar dentro del nivel de ejecución presupuestal deficiente, lo que significa que requieren ser evaluados, 13 trabajadores muestran estar dentro del nivel de ejecución presupuestal regular, de esto se afirma que este número de trabajadores necesitan reforzamiento respecto a las acciones que realizan dentro del marco de sus funciones para el cumplimiento de la meta presupuestal, y 5 trabajadores que muestran estar dentro del nivel de ejecución presupuestal eficiente. Se observa que un porcentaje de 21.74% de trabajadores, que viene a ser un porcentaje significativo, que muestran estar dentro del nivel de ejecución presupuestal deficiente, trabajadores que no cumplen sus funciones de manera esperada en cumplimiento de meta presupuestal y así afectando el nivel de ejecución presupuestal esperado en la Municipalidad Distrital de Chupa.

#### 4.1.2.2 Dimensión Programación de Compromisos Anuales

**Tabla 28**

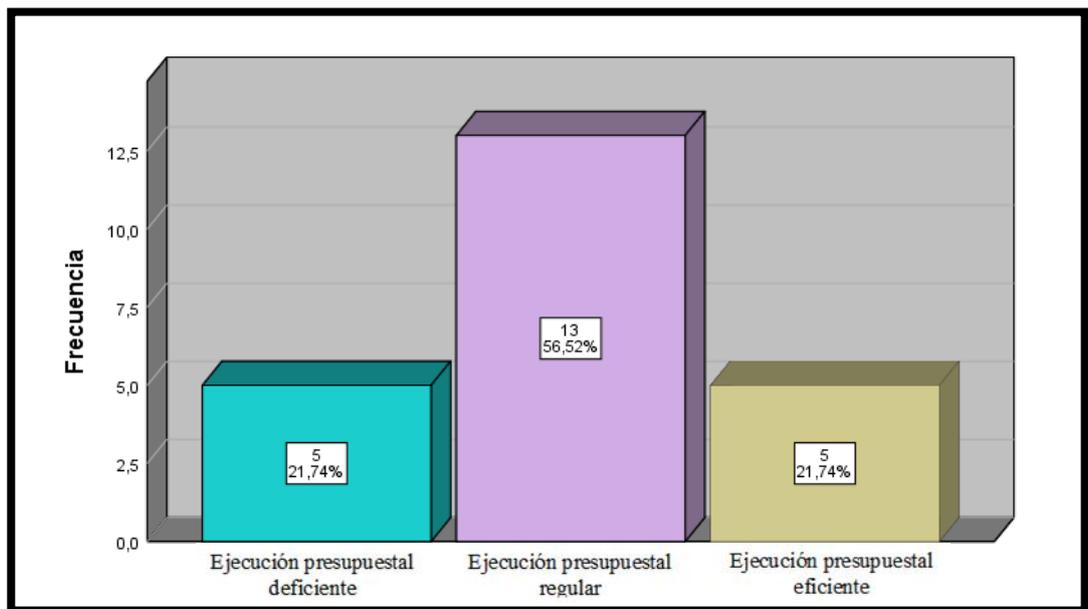
*Programación de Compromisos Anuales*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ejecución presupuestal deficiente	6	26,1	26,1
	Ejecución presupuestal regular	13	56,5	82,6
	Ejecución presupuestal eficiente	4	17,4	100,0
	Total	23	100,0	100,0

Nota. Adaptado del cuestionario de medición de la relación entre las competencias laborales del personal y la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Chupa, año 2019.

**Figura 15**

*Programación de Compromisos Anuales*



Nota. Adaptación de programación de compromisos anuales de tabla 23

En la tabla y figura precedente, se detalla la dimensión programación de compromisos anuales, en la cual se aprecia que 5 trabajadores muestran estar dentro del nivel de ejecución presupuestal deficiente, lo que significa que requieren ser evaluados, 13 trabajadores muestran estar dentro del nivel de ejecución presupuestal regular, de esto se afirma que este número de trabajadores

necesitan reforzamiento respecto a las acciones que realizan dentro del marco de sus funciones para el cumplir con la programación de compromisos anuales, y 5 trabajadores que muestran estar dentro del nivel de ejecución presupuestal eficiente. Se observa que un porcentaje de 21.74% de trabajadores, que viene a ser un porcentaje significativo, que muestran estar dentro del nivel de ejecución presupuestal deficiente, trabajadores que no cumplen sus funciones de manera esperada en el cumplimiento de los compromisos anuales y de esta forma afectando el nivel de ejecución presupuestal esperado en la Municipalidad Distrital de Chupa.

## 4.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

### 4.2.1 Contratación de Hipótesis General

Hi: Las competencias laborales del personal tienen relación directa con la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Chupa, año 2019.

Ho: Las competencias laborales del personal no tienen relación directa con la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Chupa, año 2019.

**Tabla 29**

*Contratación de Hipótesis General*

		<b>Competencias laborales</b>	<b>Ejecución presupuestal</b>
Competencias laborales	Correlación de Pearson	1	,666**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	23	23
Ejecución presupuestal	Correlación de Pearson	,666**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	23	23

Nota. Adaptado del cuestionario de medición de la relación entre las competencias laborales del personal y la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Chupa, año 2019.

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

De modo que el efecto del valor de la significancia es 0.001 y es menor que 0.05 ( $p = 0.001 < 0.05$ ) en tanto denegamos la hipótesis nula y admitimos la hipótesis alterna, esto significa que las competencias laborales del personal tienen una relación directa con la ejecución presupuestal de la Municipalidad Distrital de Chupa.

#### 4.2.2 Contrastación Hipótesis Especificas 1

Hi: Las competencias transversales del personal tienen relación directa con la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Chupa, año 2019.

Ho: Las competencias transversales del personal no tienen relación directa con la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Chupa, año 2019.

**Tabla 30**

##### *Contrastación de Hipótesis Especifica 1*

		Ejecución presupuestal	Competencias transversales
Ejecución presupuestal	Correlación de Pearson	1	,626**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	23	23
Competencias transversales	Correlación de Pearson	,626**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	23	23

Nota. Adaptado del cuestionario de medición de la relación entre las competencias laborales del personal y la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Chupa, año 2019.

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

De modo que el efecto del valor de la significancia es 0.001 y es menor que 0.05 ( $p = 0.001 < 0.05$ ) en tanto denegamos la hipótesis nula y admitimos la hipótesis alterna, esto significa que las competencias laborales transversales del personal tienen una relación directa con la ejecución presupuestal de la Municipalidad Distrital de Chupa, año 2019.

#### 4.2.3. Contrastación de Hipótesis Especificas 2

Hi: Las competencias específicas del personal tienen relación directa con la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Chupa, año 2019.

Ho: Las competencias específicas del personal no tienen relación directa con la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Chupa, año 2019.

**Tabla 31**

***Contrastación de Hipótesis Específica 2***

		<b>Ejecución presupuestal</b>	<b>Competencias específicas</b>
Ejecución presupuestal	Correlación de Pearson	1	,580**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	23	23
Competencias específicas	Correlación de Pearson	,580**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	23	23

Nota. Adaptado del cuestionario de medición de la relación entre las competencias laborales del personal y la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Chupa, año 2019.

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

De modo que el efecto del valor de la significancia es 0.004 y es menor que 0.05 ( $p = 0.004 < 0.05$ ) en tanto denegamos la hipótesis nula y admitimos la hipótesis alterna, esto significa que las competencias específicas del personal tienen relación directa con la ejecución presupuestal de la Municipalidad Distrital de Chupa, año 2019.

#### **4.3 DISCUSIÓN**

Según Boyatzis (1982), una competencia es un rasgo profundo de una persona que está relacionado de forma causal con un buen rendimiento o sobresaliente en un cargo determinado y una organización específica. Mientras que para Spencer & Spencer (1993), una competencia es un rasgo profundo de una persona que está relacionado causalmente con un juicio respectivo a un rendimiento laboral eficaz y/o superior en una situación determinada. En tanto para Pereda & Berrocal (2011), “Las competencias son un grupo



de conductas constatables que se relacionan de forma causal con un buen o excelente rendimiento laboral en una organización específica y para un puesto de trabajo concreto”.

Según Román & Cárdenas (2019). En base al resultado del coeficiente de correlación de  $r$  de Pearson = 0,821, surge una asociación de las competencias laborales de los colaboradores o personal de trabajo y la ejecución presupuestaria en el Gobierno Regional de Huancavelica; esta asociación positiva y demostrativa entre las competencias laborales y la ejecución presupuestaria. Así también, Peña (2016) Constata la existencia de certeza estadística o empírica de una asociación verdadera de las competencias laborales de los funcionarios y la ejecución presupuestaria en el año 2015 para el Gobierno Regional de Huancavelica. La incidencia de la asociación hallada es de 83,91 por ciento. En tanto, Cano & Tito (2019), manifiestan que hay una relación u asociación de las competencias laborales y el proceso de compras y contrataciones de la Dirección Administrativa de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cusco – 2018, con un valor de  $p=0.006<0.05$ , en la prueba Chi - cuadrado, con un grado de asociación de 71.0% en base a los efectos estadísticos. Visto los efectos de la presente investigación, se ratifica la relación existente de las competencias laborales y la ejecución presupuestal, teniendo un efecto del grado de alcance de 0.001 y es menor que 0.05 ( $p = 0.001<0.05$ ), es así, que se ratifica los estudios realizados en la cual indican que existe relación directa entre competencias laborales y ejecución presupuestal. Por ende, las competencias que poseen los trabajadores que participan en alguna de las etapas de la ejecución presupuestal son tan importantes al momento de cumplir o ejecutar los presupuestos asignados a favor de la Municipalidad Distrital de Chupa y con su consecuente alcanzar los niveles esperados de ejecución presupuestal en un determinado periodo fiscal.



## V. CONCLUSIONES

Después de la realización de la investigación, se concluye con lo siguiente:

- Se obtuvo entre la variable competencias laborales del personal y ejecución presupuestal, ha establecido un grado de correlación de 0.666. Así también, la significancia bilateral de 0.001, muy inferior al valor crítico 0.05, confirma la correlación, demostrándose que existe una relación, por lo que se debe de fortalecer las competencias laborales del personal para incrementar el nivel de ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Chupa.
- Se obtuvo entre la variable competencias transversales del personal y ejecución presupuestal, ha establecido un grado de correlación de 0.626. Así también, la significancia bilateral de 0.001, valor muy inferior al valor crítico 0.05, confirmando la correlación, demostrándose que existe una relación, por lo que se debe de fortalecer las competencias transversales del personal para incrementar el nivel de ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Chupa.
- Se obtuvo entre la variable competencias específicas del personal y ejecución presupuestal, ha establecido un grado de correlación de 0.580. Así también, la significancia bilateral de 0.004, siendo inferior al valor crítico 0.05, confirmando la correlación, demostrándose que existe una relación, por lo que se debe de fortalecer las competencias específicas del personal para incrementar el nivel de ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Chupa.
- Se propuso un plan de fortalecimiento de competencias laborales para el personal activo que labora en alguna de las etapas del proceso de ejecución presupuestal de la Municipalidad Distrital de Chupa.



## VI. RECOMENDACIONES

Posterior de haber realizado el actual estudio en la Municipalidad Distrital de Chupa, se recomienda lo siguiente al Alcalde de la Municipalidad Distrital de Chupa:

- Que mediante la oficina de Recursos Humanos deba implementar y aplicar un adecuado proceso de selección del talento humano basado en competencias laborales como política Institucional, conforme las políticas establecidas por parte de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), para la contratación de personal apto y preparado para cada cargo para de esta manera tener a los colaboradores más eficientes y competentes para incrementar los niveles de ejecución presupuestal.
- Que a través de la oficina de Recursos Humanos debe de implementar y aplicar un adecuado proceso de selección del talento humano basado en competencias transversales como política institucional, para la contratación de personal apto y preparado para cada cargo y de esta manera tener a los colaboradores más eficientes y competentes para así incrementar los niveles de ejecución presupuestal.
- Que a mediante la oficina de recursos humanos deba de implementar y aplicar un adecuado proceso de selección del talento humano basado en competencias específicas como política institucional, para la contratación de personal apto y preparado para cada cargo para que de esta manera se pueda tener los colaboradores más eficientes y competentes para así poder incrementar los niveles de ejecución presupuestal.
- Se recomienda al Concejo Municipal de la Municipalidad Distrital de Chupa, aprobar el plan de fortalecimiento de competencias laborales del personal activo que labora en alguna de las etapas del proceso de ejecución presupuestal de la Municipalidad Distrital de Chupa y así pueda ejecutarse dicho plan.



## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alles, M. (2013). *Desempeño por competencias: evaluación de 360°*. Buenos Aires: Editorial Granica.
- Amoros, E. (2016). *Comportamiento organizacional, en busca del desarrollo de ventajas*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. Recuperado de <http://moodle.uttt.edu.mx/ReDiUTTT/index.php/component/jdownloads/download/3-desarrollo-profesional/6-comportamiento-organizacional-en-busca-del-desarrollo-deventajas-competitivas-eduardo-amoros-universidad-catolica-santo-toribio-de-mogrovejoescuela-de-ec>
- Arenas, A. L. (2017). *Planificación y nivel de Ejecución Presupuestal y Financiero de los Proyectos de Inversión de la Sede Central del Gobierno Regional de Arequipa 2016*. Tesis de Posgrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa.
- Arevalo, L., y Reategui, C. (2019). *Análisis del Gasto Presupuestal del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2017 - 2018*. Tesis de Pregrado, Universidad Peruana Unión, Ucayali.
- Arias et.al. (2008). Compensación y Beneficios Salariales; Atracción y Retención de Trabajadores. *Scientia Et Technica*, XIV(39). Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=849/84920503047>
- Arrue, V. (2018). *Motivación para el desarrollo laboral de servidores administrativos de la oficina de estudios de la Universidad Nacional Agraria la Molina*. Tesis de Posgrado, Universidad Nacional Agraria la Molina, Lima.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2015). *Diccionario de Competencias*. Lima: SERVIR.
- Calduch, R. (2012). *Métodos y Técnicas de Investigación en Relaciones Internacionales*. Curso de Doctorado, Universidad de Complutense de Madrid, Madrid.



- Cano, I. K., y Tito, Y. M. (2019). *Competencias laborales y el proceso de adquisicion y contraciones en la Gerencia Administrativa de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cusco - 2018*. Tesis de Pregrado , Universidad Andina de Cusco, Cusco.
- Cardona et.al. (2007). Capital Humano: una mirada desde la educacion y experiencia laboral. (G. d. ESyT-, Ed.) *Revistas Academicas - Universidad EAFIT*(56).
- Carrasco, S. (2013). *Metodologia de la Investigación Científica, pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (6ª Edicion ed.). Peru: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones* (2ª ed.). Mexico: McGraw-Hill/Interamericana editores, S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3a ed. ed.). Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Chura, W. (2019). *Ejecucion Presupuestaria y su Incidencia en los Resultados de las Metas y Objetivos de las Universidades Nacionales de la Region de Puno*. Tesis de Posgrado, Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- CLAD y EIAP. (2018). *Competencias Laborales en el Sector Publico*. (D. Pettinare, Ed.) Mexico, Mexico. Recuperado de <https://clad.org/wp-content/uploads/2021/02/ExperienciasEIAPP-2019-Competencias.pdf>
- Córdova, I. (2013). *El proyecto de investigación cuantitativa* (Primera ed.). (A. Cubas, Ed.) Lima, Lima, Perú: San Marcos.
- Cutipa, J. C. (2018). *Competencias laborales que predominan en los Gerentes y Subgerentes de la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado, Arequipa - 2018*. Tesis de Pregrado , Universidad Nacional de San Agustin de Arequipa, Arequipa.



- Danvenport, T. (2006). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y sistemas. Montevideo*:. Montivideo : Centro Interamericano de investigación y documentación sobre formación Profesional (CINTERFOR/OIT).
- Decreto Legislativo N° 1440. (15 de Setiembre de 2018). *Ministerio de Economía y Finanzas* .Recuperado de <https://www.mef.gob.pe/es/por-instrumento/decreto-legislativo/18247-fe-de-erratas-239/file>
- Decreto Supremo N° 027-2017-EF,. (24 de Febrero de 2017). *Ministerio de Economía Y finanzas* . Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/mef/normas-legales/218369-027-2017-ef>
- Decreto Supremo N° 304-2012-EF. (30 de Diciembre de 2012). *Ministerio de Economía y Finanzas*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/mef/normas-legales/227557-304-2012-ef>
- Fernandez, R. (2010). *La mejora de la productividad en la pequeña y mediana empresa*. Alicante.
- Fondo Monetario Internacional . (2001). *Manual de estadística y finanzas públicas*. Washington: Christine K. Brown.
- Garcia, T. (2007). *Fundamentos de dirección y gestión de recursos humanos*. Madrid. Thomson.
- Gonzales, R. (2005). *Creando valor con la gente*. Mexico. Norma.
- Gonzalez, M. (2015). *Selección de personal: buscando al mejor candidato*. Mexico: Alfaomega.
- Guanipa, J. (2012). *Justificación de la investigación*. Maracay: Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional. Recuperado de [http://www.academia.edu/8471355/Ensayo\\_justificacion](http://www.academia.edu/8471355/Ensayo_justificacion)



- Gutierrez, R. A. (2018). *Factores criticos que Influyen en la Gestion de Ejecucion de Obras y su Impacto en el Desarrollo de la Region de Puno*. Tesis de Posgrado, Universidad Nacional del Altiplano , Puno.
- Hernandez et al. (2014). *Metodologia de la investigacion* . Mexico : Mc Graw Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta edición ed.). (J. Mares, Ed.) Ciudad de México, México D.F., México: Mc GRAW HILL.
- Huanca, E. (2019). *El gasto de inversion publica y su influencia en la ejecucion presupuestal en el Gobierno Regional de Huanuco - Sede Central, 2018*. Tesis de Postgrado, Universidad de Huanuco , Huanuco - Peru.
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación - INEE. (2014). *Sistema Educativo Estatal de Baja California*. Recuperado de [http://www.educacionbc.edu.mx/departamentos/evaluacion/descargas/Archivos/PISA\\_docentes.pdf](http://www.educacionbc.edu.mx/departamentos/evaluacion/descargas/Archivos/PISA_docentes.pdf)
- Koontz, et.al. (2012). *Administracion una perspectiva global* (14<sup>a</sup> ed.). Mexico: McGraw-Hill Interamericana.
- Louffat, E. (2008). *Administración de carreras: propuesta individual y corporativa*. Universidad ESAN, Lima.
- Mendoza, J. (2010). *Comportamiento Humano*. Universidad Nacional de San Agustín , Arequipa.
- Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y sistemas*. Montevideo : Centro Interamericano de investigación y documentación sobre formación Profesional (CINTERFOR/OIT).



Ministerio de Economía y Finanzas . (16 de Junio de 2020). Obtenido de <https://www.mef.gob.pe/es/glosario-sp-5902>

Montoya, C. A., y Boyero, M. R. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de la calidad y la competitividad organizacional. *Revista científica "Vision de futuro"*, 20(2). Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3579/357947335001>

Montoya, C. A., y Boyero, M. R. (2016). El Recurso Humano como elemento Fundamental para la gestión de calidad y la Competitividad Organizacional. *Vision de Futuro*. Recuperado de [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1668-87082016000200001&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-87082016000200001&lng=es&tlng=es)

Nina, H. (2015). *Influencia en la Gestión Administrativa en la Ejecución de Proyectos de Inversión Pública en el Distrito de San José - Azangaro*. Tesis de Pregrado , Universidad Nacional del Altiplano , Puno.

Norma ISO 9001. (2008). Sistema de Gestión de la Calidad. *Comite Europeo de Normalizacion*. Recuperado de <http://integra.cimav.edu.mx/intranet/data/files/calidad/documentos/EN%20ISO%209001%202008.pdf>

Norma ISO 9001. (2008). Sistemas de gestión de la calidad. Requisitos. Recuperado de <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:9001:ed-4:v2:es:fig:1>

Obeso, S. (2003). *Capital intelectual* . Barcelona : Editorial Gestion 2000.

Ortiz, J., Rendon, M., y Atehortua, J. (2012). *Score de competencias: como transformar el modelo de competencias de su empresa en un sistema de "Score" asociado a los procesos clave de su negocio*. Madrid: Palibrio.



- Osorio, D. (2019). *Factores Limitantes de la Ejecucion del Gasto Presupuestal de Inversion de la Universidad Nacional de Trujillo, 2010 - 2018*. Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.
- Palomino, P. (2007). *Métodos y técnicas de investigación*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Peña, F. J. (2016). *Competencias laborales y ejecucion presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica - 2015*. Tesis de Pregrado , Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica.
- Pereda, S., y Berrocal, F. (2011). *Dirección y gestión de Recursos Humanos por Competencias*. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S.A.
- Perez, J. R. (2018). *Gestion de competencias laborales y la Administracion del recurso humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica - año 2017*. Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica.
- Perez, J. R., y Quispe, R. (2018). *Gestion de competencias laborales y la Administracion del recurso humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica - año 2017*. Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica.
- Portillo, M., y Roque, E. (2003). *Metodología de la investigación científica* (Segunda ed.). Lima: Juan Gutemberg.
- Puma, K. K., y Puma, S. A. (2017). *La Gestion de Recursos Humanos como una Herramienta para Mejorar las Competencias en los empleados de la Corporacion Primax, I Semestre Arequipa 2017*. Tesis de Pregrado , Universidad Nacional de San Agustin de Arequipa , Arequipa.
- Quispe, M. P. (2019). *Desarrollo del Talento Humano y su Incidencia en el Cumplimineto de Objetivos en la Subgerencia de Obras del Gobierno Regional de Puno, 2015*. Tesis de Pregrado , Universidad Nacional del Altiplano , Puno.



Resolución Directoral N° 019-2012-EF/50.01. (2 de Agosto de 2012). *Ministerio de Economía y Finanzas*

Resolución Directoral N° 024-2016-EF/50.01. (29 de Octubre de 2016). *Ministerio de Economía y Finanzas.*

Resolucion Directoral N° 0018-2020-EF/50.01. (2020). *Aprueban resultados complementarios de la evaluacion del cumplimiento de las metas de reconocimiento a la ejecucion de inversiones establecidas al 31 de diciembre del año 2019.* Publico, Ministerio de Economía y Finanzas - Direccion General de Presupuesto, Lima.

Resolucion Directoral N° 036-2019-EF/50.01. (30 de Diciembre de 2019). *Diario Oficial el Peruano* . Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-directiva-para-la-ejecucion-presupuestaria-resolucion-directoral-n-036-2019-ef5001-1841806-1/>

Rojas, L. (2019). *Impacto de la calidad de los recursos humanos en la ejecución del gasto de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín-Tarapoto, año 2018.* Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de San Martin , Tarapoto.

Rojas, R. (2013). *Guía para realizar investigaciones sociales* (Trigesimo octava ed.). México D.F., México: Plaza y Valdés S.A.

Roman, M. R., & Cardenas, M. A. (2019). *Competencias laborales y ejecucion presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica - periodo 2019.* Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica , Huancavelica.

Romero, M. E. (2017). *Desarrollo de competencias laborales y la calidad de servicios administrativos en la Municipalidad Distrital de Amarilis - 2017.* Tesis de Pregrado , Universidad Nacional de Huanuco , Huanuco.

Ruiz, et.al. (2013). *Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa* (1a ed. ed.). Madrid: Madrid: McGraw-Hill/Interamericana de España, S.L.



- Saavedra, D. J. (2017). *Competencias laborales en los asistentes administrativos de la Municipalidad Distrital de Maranura - La Convencion - Cusco 2017*. Tesis de Pregrado , Universidad Andina del Cusco , Cusco.
- Sagi-Vela, L. (2004). *Gestión por Competencias: el reto compartido del crecimiento personal y de la organización*. Madrid: ESIC editorial.
- Salanova et.al. (1991). *Significado del trabajo en los jóvenes en la transición e incorporación al mercado laboral*. *Revista de Psicología General y Aplicada*.
- Sampieri, et.al. (2014). *Metodología de investigación* (Sexta edición ed.). Mexico: McGraw Hill.
- Sanabria, P. (2015). *Gestión estratégica del talento humano en el sector público: estado de arte, diagnóstico y recomendaciones para el caso colombiano*. bogota. Recuperado de [https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imgproductos/gestion\\_estrategica\\_talento\\_humano\\_sectorpublico.pdf](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imgproductos/gestion_estrategica_talento_humano_sectorpublico.pdf)
- Sanchez, S., y Herrera, M. (2016). *Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades*. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, XXIV(2). Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=909/90947653008>
- SERVIR. (2016). *Guía de Competencias para Directivos Públicos*. Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima.
- Torres et.al. (2014). *Gestión del conocimiento: experiencias de instituciones académicas y hospitalarias*. *Revista de Ciencias de la Salud*.
- Valdiviezo. (2012). *Factores determinantes de la capacidad de gasto de la inversión pública en el periodo 2004-2010: caso Gobierno Regional de Piura*. Tesis Doctoral , Universidad Nacional de Piura, Piura.
- Vara, A. (2012). *7 Pasos para una tesis exitosa*. Lima: Universidad San Martín de Porres.



Vargas, D. D. (2019). *El Clima Laboral y su Impacto en la Calidad de Vida en la Gerencia de Relaciones Comunitarias de la Unidad Minera MMG las Bambas Apurimac - 2019*. Tesis de pregrado , Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. , Arequipa.

Zubillaga et al. (2007). *Un enfoque de sistemas a las competencias laborales*. Mexico: Dirección de publicaciones del Instituto Politécnico Nacional.



# ANEXOS



## Anexo N° 001

### CUESTIONARIO

Estimado Sr(a), el documento que está recibiendo está elaborado con fines académicos para conocer las competencias laborales, para lo que se requiere su atención y compromiso para responder las preguntas que se indican con veracidad e independencia de lo que usted opine sobre el cargo.

Cargo: .....

Profesión:

.....

Grado de instrucción: .....

N°	Item o pregunta	Criterios de evaluación				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa concentra las acciones en los objetivos de la institución?					
2	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa asume la responsabilidad por los resultados?					
3	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa compromete recursos para obtener mayor productividad?					
4	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa responde oportunamente a solicitudes y consultas?					
5	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa reconoce el impacto del servicio que prestan?					
6	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa muestra disposición de servicio?					
7	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa fomenta la cultura de colaboración?					
8	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa coopera en el desarrollo de las actividades?					
9	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa colabora con otros para la realización de actividades y metas grupales?					
10	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa define metas cuantificables y alcanzables?					
11	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa se centra en la exactitud de la información para desarrollar su trabajo?					
12	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa planifica sus actividades diarias?					
13	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa se mantiene informado sobre temas que es de su interés?					
14	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa genera un clima de seguridad en sus compañeros de trabajo?					
15	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa enfrenta los problemas y propone acciones concretas para solucionarlos?					
16	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa transmite información oportuna y objetiva?					
17	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa organiza y guarda de forma adecuada la información a su cuidado?					
18	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa es capaz de discernir qué información se puede hacer público y que no?					
19	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa prevé decisiones ante las exigencias del entorno?					
20	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa sigue directrices y lineamientos en la realización de sus actividades?					
21	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa optimiza el uso de los recursos de la institución?					
22	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa se comunica verbal y gestualmente de manera coherente?					
23	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa utiliza un lenguaje conciso y preciso en la comunicación?					
24	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa se comunica con sentido de responsabilidad social?					
25	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa evalúa cada detalle de la información, antes de hacer uso de ella?					
26	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa ejecuta sus actividades con los criterios de calidad laboral?					
27	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa identifica las causales en las desviaciones de los resultados?					
28	¿Participa en la formulación del Plan Operativo Institucional?					
29	¿Conoce que la oficina de Planeamiento y Presupuesto comunica el presupuesto aprobado para cada año?					
30	¿Tiene conocimiento que cada tarea consignada en el Plan Operativo Institucional cuenta con la asignación presupuestal?					
31	¿Su oficina, luego de recibir los bienes o servicios otorga la conformidad de recepción con oportunidad?					
32	¿Su oficina, luego de recibir los servicios contratados, otorga la conformidad de servicio previa verificación del mismo?					
33	¿Su oficina, conoce la aplicación de penalidades/moras en la conformidad que genera?					
34	¿Verifica que todo gasto comprometido sea devengado?					
35	¿La oficina de Presupuesto realiza el seguimiento al avance financiero de la ejecución presupuestal?					
36	¿Se realiza los pagos a proveedores con oportunidad?					
37	¿De no contar con la disponibilidad presupuestal esta se solicita la modificación de las partidas específicas de gasto?					



## ANEXO 02

### Procedimiento de Baremación

La Baremación se realiza a los promedios de los indicadores y/o a los promedios por dimensiones. (No se realiza la Baremación a cada pregunta)

La presente investigación utilizo la escala de medida para medir cada uno de los ítems:

Escala de medida	Valor
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Promedio máximo de los ítems del instrumento:  $\bar{X}_{\max} = 5$

Promedio mínimo de los ítems instrumento:  $\bar{X}_{\min} = 1$

Rango:  $R = \bar{X}_{\max} - \bar{X}_{\min} = 4$

Amplitud:  $A = \text{Rango} / \text{Numero de escalas de interpretación} = 4/5 = 0.80$

Construcción de Baremación:

Promedio	Interpretación
1.00 – 1.80	Totalmente de acuerdo
1.81 – 2.60	Inadecuado
2.61 – 3.40	Ni inadecuado ni adecuado
3.41 – 4.20	Adecuado
4.21 – 5.00	Totalmente adecuado



## **ANEXO N° 003**

### **PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS**

El propósito de este protocolo es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador se quedará con una copia firmada de este documento, mientras usted poseerá otra copia también firmada.

La presente investigación que titula: “Competencias laborales en el personal y su influencia en la ejecución presupuestal a nivel de Inversión Pública de la Municipalidad Distrital de Chupa, Puno – 2019”. Este proyecto es dirigido por Yhony Edwin Quispe Canaza, investigador de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional del Altiplano. El objetivo de esta investigación es Identificar las competencias laborales del personal y su influencia en la ejecución presupuestal a nivel Inversión Pública en la Municipalidad Distrital de Chupa, año 2019.

Para ello, se le solicita participar en una encuesta que le tomará 15 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Asimismo, participar en esta encuesta no le generará ningún perjuicio académico. Si tuviera alguna consulta sobre la investigación, puede formularla cuando lo estime conveniente.

Su identidad será tratada de manera anónima, es decir, el investigador no conocerá la identidad de quién completó la encuesta. Asimismo, su información será analizada de manera conjunta con la respuesta de sus compañeros y servirá para la ejecución efectiva de la investigación ya detallado en el segundo



párrafo del presente, elaboración de artículos y presentaciones académicas. Al concluir la investigación, si usted brinda su correo electrónico, recibirá un resumen con los resultados obtenidos

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombres:

.....

Fecha:

.....

Correo electrónico:

.....

Firma del participante:

.....

Firma del investigador:

.....

ANEXO N° 004

MATRIZ DEL INSTRUMENTO

“Competencias laborales del personal y ejecución presupuestal de la Municipalidad Distrital de Chupa, Puno – 2019”

Variable	Dimensiones	Indicadores	Peso	N° de ítems	N°	Ítem o pregunta	Criterios de evaluación			
							Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre
Competencias laborales	Competencias transversales	Orientación a resultados	33.33%	9	1	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa concentra las acciones en los objetivos de la institución?				
					2	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa asume la responsabilidad por los resultados?				
					3	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa compromete recursos para obtener mayor productividad?				
		Vocación de servicio			4	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa responde oportunamente a solicitudes y consultas?				
					5	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa reconoce el impacto del servicio que prestan?				
					6	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa muestra disposición de servicio?				
					7	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa fomenta la cultura de colaboración?				
					8	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa coopera en el desarrollo de las actividades grupales?				
					9	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa colabora con otros para la realización de actividades y metas grupales?				
	Competencias específicas	Planificación y organización	66.61%	18	10	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa define metas cuantificables y alcanzables?				
					11	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa se centra en la exactitud de la información para desarrollar su trabajo?				
					12	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa planifica sus actividades diarias?				
		Proactividad			13	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa se mantiene informado sobre temas que es de su interés?				
					14	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa genera un clima de seguridad en sus compañeros de trabajo?				
					15	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa enfrenta los problemas y propone acciones concretas para solucionarlos?				
		Gestión de la información			16	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa transmite información oportuna y objetiva?				
					17	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa organiza y guarda de forma adecuada la información a su ciudad?				
					18	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa es capaz de discernir qué información se puede hacer público y que no?				
Capacidad de gestión	19	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa prevé decisiones ante las exigencias del entorno?								
	20	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa sigue directrices y lineamientos en la realización de sus actividades?								
	21	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa optimiza el uso de los recursos de la institución?								
Comunicación efectiva	22	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa se comunica verbal y gestualmente de manera coherente?								
	23	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa utiliza un lenguaje conciso y preciso en la comunicación?								
	24	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa se comunica con sentido de responsabilidad social?								
Control y retroalimentación	25	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa evalúa cada detalle de la información, antes de hacer uso de ella?								
	26	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa ejecuta sus actividades con los criterios de calidad laboral?								
	27	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Chupa identifica las causales en las desviaciones de los resultados?								

Inversión pública Ejecución presupuestal a nivel de	Programación de compriso anual	de PIA, PMI, POI, Ejecución de gasto, cumplimiento de metas presupuestal	1	¿Participa en la formulación del Plan Operativo Institucional?				
			2	¿Conoce que la oficina de Planeamiento y Presupuesto comunica el presupuesto aprobado para cada año?				
			3	¿Tiene conocimiento que cada área consignada en el Plan Operativo Institucional cuenta con la asignación presupuestal?				
			4	¿Su oficina, luego de recibir los bienes o servicios compra la conformidad de recepción con oportunidad?				
			5	¿Su oficina, luego de recibir los servicios contratados, otorga la conformidad de servicio previa verificación del mismo?				
			6	¿Su oficina, conoce la aplicación de parámetros en la conformidad que genera?				
			7	¿Verifica que todo gasto comprometido sea devengado?				
			8	¿La oficina de Presupuesto realiza el seguimiento al avance financiero de la ejecución presupuestal?				
			9	¿Se realiza los pagos a proveedores con oportunidad?				
			10	¿De no contar con la disponibilidad presupuestal esta se solicita la modificación de las partidas específicas de gasto?				

ANEXO N° 05

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Interrogantes específicas	Hipótesis específicas	Objetivos específicos	VARIABLES	Indicadores	Costo total	Métodos	Prueba estadística
a) ¿Cómo se relacionan las competencias transversales del personal y la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Chupa, año 2019?	<p>Hi: Las competencias transversales del personal tienen relación directa con la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Chupa, año 2019.</p> <p>Ho: Las competencias transversales del personal no tienen relación directa con la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Chupa, año 2019.</p>	<p>a) Identificar la relación entre las competencias transversales del personal y la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Chupa, año 2019.</p>	<p>V.i: Competencia laboral</p>	<p>D.1. Competencias transversales: Orientación a resultados Vocación de servicio Trabajo en equipo</p> <p>D.2. Competencias específicas: Planificación y organización Proactividad Gestión de la información Capacidad de gestión Comunicación efectiva Control y retroalimentación</p>	S/ 17842	<p>Método: Deductivo.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: no experimental.</p> <p>Tipo: Correlacional</p>	<p>SPSS, Excel y estadística descriptiva</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Técnica: Encuesta</p>
b) ¿Cómo se relacionan las competencias específicas del personal y en la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Chupa, año 2019?	<p>Hi: Las competencias específicas del personal tienen relación directa con la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Chupa, año 2019.</p> <p>Ho: Las competencias específicas del personal no tienen relación directa con la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Chupa, año 2019.</p>	<p>b) Identificar la relación entre las competencias específicas del personal y la ejecución presupuestal a nivel Inversión Pública en la Municipalidad Distrital de Chupa, año 2019</p>					
c) ¿Se podrá proponer un plan de fortalecimiento de competencias laborales para el personal activo que labora en el proceso de ejecución presupuestal de la Municipalidad Distrital de Chupa?		<p>c) Proponer un plan de fortalecimiento de competencias laborales para el personal activo que labora en el proceso de ejecución presupuestal de la Municipalidad Distrital de Chupa.</p>	<p>V.D. Ejecución presupuestal</p>	<p>Cumplimiento de meta presupuestal Programación de compromiso anual</p>			



## ANEXO N° 06

### PLAN DE MEJORAMIENTO

Teniendo en cuenta el análisis del diagnóstico expuesto anteriormente, se plantea un plan de mejoramiento de competencias laborales para intervenir efectivamente en los aspectos críticos más relevantes, ya que actualmente la Municipalidad Distrital de Chupa, no cuenta con un plan de mejoramiento de competencias dado que nunca se había realizado un estudio sobre Competencias Laborales por tal motivo, esta propuesta está encaminada a contribuir y facilitar la toma de decisiones, en pro del logro de los objetivos organizacionales y la satisfacción del personal.

Con el ánimo de contribuir al mejoramiento de las competencias laborales del personal que interviene en alguna de las fases de la ejecución de la inversión pública en la Municipalidad Distrital de Chupa, se propone un Plan de Mejoramiento de Competencias Laborales, orientado a mejorar los niveles de ejecución presupuestal.

#### 1.1. OBJETIVO

Fortalecer las competencias laborales del personal que interviene en alguna de las fases de la ejecución de la inversión pública en la Municipalidad Distrital de Chupa para mejorar los niveles de ejecución presupuestal.

##### 1.1.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

Capacitar al personal que interviene en alguna de las fases de la ejecución de la inversión pública en la Municipalidad Distrital de Chupa.

Ejecutar conversatorios y talleres para el personal que interviene en alguna de las fases de la ejecución de la inversión pública en la Municipalidad Distrital de Chupa.

#### 1.2. ALCANCE

Por medio de la capacitación y entrenamiento sobre las competencias laborales principales del personal que interviene en alguna de las fases de la ejecución de la inversión pública en la Municipalidad Distrital de Chupa, se alcanzarán los objetivos de los objetivos propuestos y, así como, mayor satisfacción laboral en los puestos de trabajo.

#### 1.3. DESCRIPCION

La siguiente propuesta se realizará teniendo en cuenta las siguientes competencias:

Competencias transversales



### Competencias específicas

Estas 2 competencias fueron tomadas para ser fortalecidas. Se realizarán diferentes capacitaciones y talleres que ayudarán a fortalecerlas.

#### 1.4. CRONOGRAMA

CRONOGRAMA			
TEMA	CAPACITADOR	LUGAR	FECHA
Competencias transversales	Especialista en Talento Humano, Selección de Personal o Gestión de Recursos Humanos.	Por establecer	1 semestre
Competencias específicas	Especialista en Talento Humano, Selección de Personal o Gestión de Recursos Humanos.	Por establecer	1 semestre

#### 1.5. RECURSOS

RECURSOS	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL (s/)
Especialista en Talento Humano, Selección de Personal o Gestión de Recursos Humanos	Especialista	01	4000.00	4000.00
Data Display	Unidad	01	40.00	40.00
Laptop	Unidad	01	40.00	40.00
Portafolio	Unidad	60	20.00	1200.00
Lapicero	Unidad	60	1.00	60.00
Papel bond A4 de 80gr.	Millar	5	15.00	150.00
Refrigerios	Paquete	60	5.00	300.00
Almuerzo	Unidad	60	6.00	360.00
Otros materiales				500.00
Total				6650.00

#### 1.6. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios son el personal que interviene en alguna de las fases de la ejecución de la inversión pública en la Municipalidad Distrital de Chupa y, así mismo, la Municipalidad Distrital de Chupa; reflejándose en el eficiente nivel de gasto de ejecución presupuestal.



## 1.6. DURACION

El presente Plan de Mejoramiento de Competencias Laborales será adoptado por la Municipalidad Distrital de Chupa a través de la Oficina de Recursos Humanos, desarrollándose anualmente.

## 1.7. RESPONSABLE

Son competentes de ejecutar y coordinar todos los procesos de Mejoramiento de Competencias Laborales, la Gerencia y la Oficina de Recursos Humanos, por cuanto son los encargados de desarrollar el proceso de gestión del talento humano y cumplimiento de los objetivos organizacionales de la Municipalidad Distrital de Chupa.