

# **UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA**

(Creada por Ley N° 25265)



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

## **TESIS**

**COMPETENCIAS LABORALES Y EJECUCIÓN  
PRESUPUESTAL EN EL GOBIERNO REGIONAL  
DE HUANCAMELICA - 2015.**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
SECTOR GUBERNAMENTAL**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
CONTADOR PÚBLICO**

**PRESENTADO POR EL BACHILLER:  
PEÑA MARTINEZ, FÉLIX JESÚS**

**HUANCAMELICA - 2016**

Esta tesis

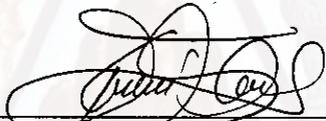
**“COMPETENCIAS LABORALES Y EJECUCIÓN PRESUPUESTAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCABELICA – 2015”**

Presentado por:

**Félix Jesús, PEÑA MARTINEZ**

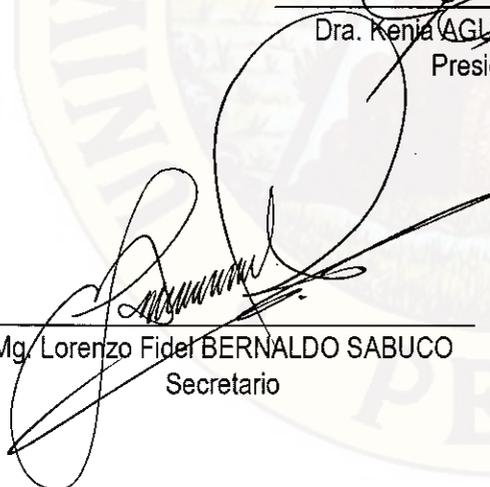
Para optar el título profesional de Contador Público

Ha sido aprobada



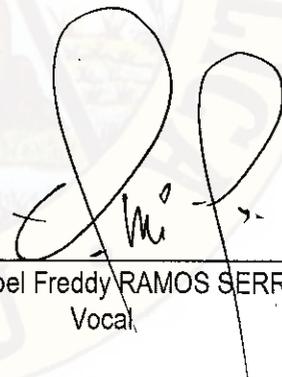
---

Dra. Kenia AGUIRRE VILCHEZ  
Presidente



---

Mg. Lorenzo Fidel BERNALDO SABUCO  
Secretario



---

CPCC. Rúsbel Freddy RAMOS SERRANO  
Vocal

Esta tesis

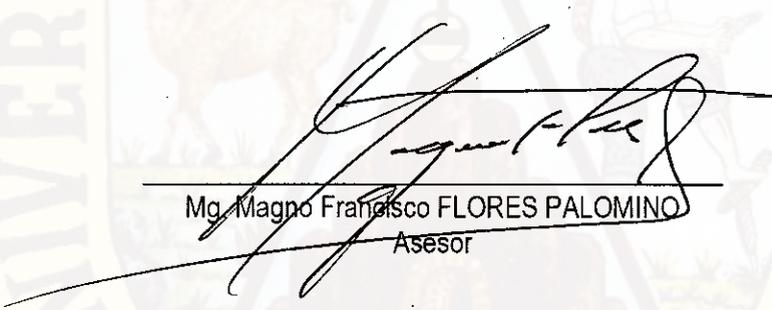
**“COMPETENCIAS LABORALES Y EJECUCIÓN PRESUPUESTAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA – 2015”**

Presentado por:

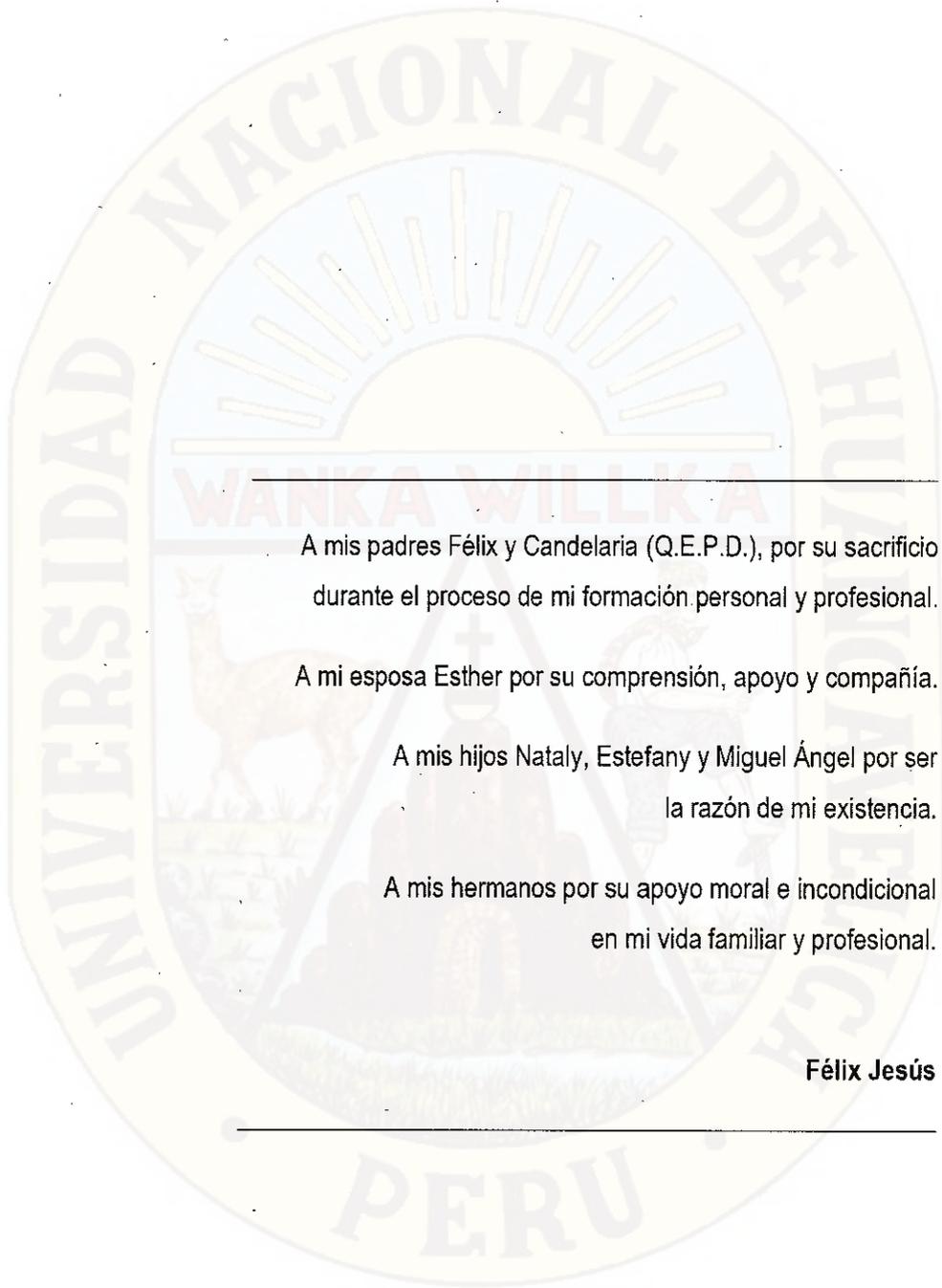
**Félix Jesús, PEÑA MARTINEZ**

Para optar el título profesional de Contador Público

Ha sido aprobada



Mg. Magno Francisco FLORES PALOMINO  
Asesor



---

A mis padres Félix y Candelaria (Q.E.P.D.), por su sacrificio durante el proceso de mi formación personal y profesional.

A mi esposa Esther por su comprensión, apoyo y compañía.

A mis hijos Nataly, Estefany y Miguel Ángel por ser la razón de mi existencia.

A mis hermanos por su apoyo moral e incondicional en mi vida familiar y profesional.

**Félix Jesús**

---

## ÍNDICE

PÁGINA DE JURADOS .....	ii
PÁGINA DE ASESOR .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
ÍNDICE .....	v
RESUMEN .....	vii
INTRODUCCIÓN .....	ix

### CAPÍTULO I

#### PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema .....	11
1.2. Formulación del problema .....	13
1.3. Objetivo: general y específico .....	13
1.4. Justificación .....	13

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes .....	15
2.2. Bases Teóricas .....	18
2.3. Hipótesis .....	29
2.4. Definición de Términos .....	29
2.5. Identificación de Variables .....	35
2.6. Definición Operativa de Variables e Indicadores .....	36

### CAPÍTULO III

#### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Ámbito de estudio .....	37
3.2. Tipo de investigación .....	37
3.3. Nivel de investigación .....	37
3.4. Método de investigación .....	38
3.5. Diseño de investigación .....	40
3.6. Población, muestra, muestreo. ....	41
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	43
3.8. Procedimientos de recolección de datos .....	43
3.9. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	44

**CAPÍTULO IV**  
**RESULTADOS**

4.1. Resultados de estadísticas de competencias laborales y ejecución presupuestal	46
4.2. Resultados de competencias laborales a nivel del Gobierno Regional de Huancavelica .....	47
4.3. Resultados de competencias laborales a nivel de unidades ejecutoras del Gobierno Regional de Huancavelica. ....	49
4.4. Resultados de la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huancavelica por unidades ejecutoras. ....	54
4.5. Resultados de la relación de las competencias laborales y la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica. ....	55
4.6. Resultados de la relación del conocimiento y la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huancavelica. ....	57
4.7. Resultados de la relación de habilidades y la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huancavelica. ....	58
4.8. Resultados de la relación de actitudes y la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huancavelica. ....	60
4.9. Prueba de significancia de la hipótesis principal .....	61
4.10. Prueba de la significancia de las hipótesis específicas. ....	63
4.11. Discusión de resultados. ....	67
CONCLUSIONES .....	69
RECOMENDACIONES .....	70
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA .....	71
ANEXOS .....	73

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación científica intitulado **“COMPETENCIAS LABORALES Y EJECUCIÓN PRESUPUESTAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA – 2015”** tiene por objetivo general Identificar la relación entre las competencias laborales de los funcionarios y la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2015. Los objetivos específicos son: Identificar la relación entre los conocimientos de los funcionarios y la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica; Identificar la relación entre las habilidades de los funcionarios y la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica; e Identificar la relación de las actitudes de los funcionarios y la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica.

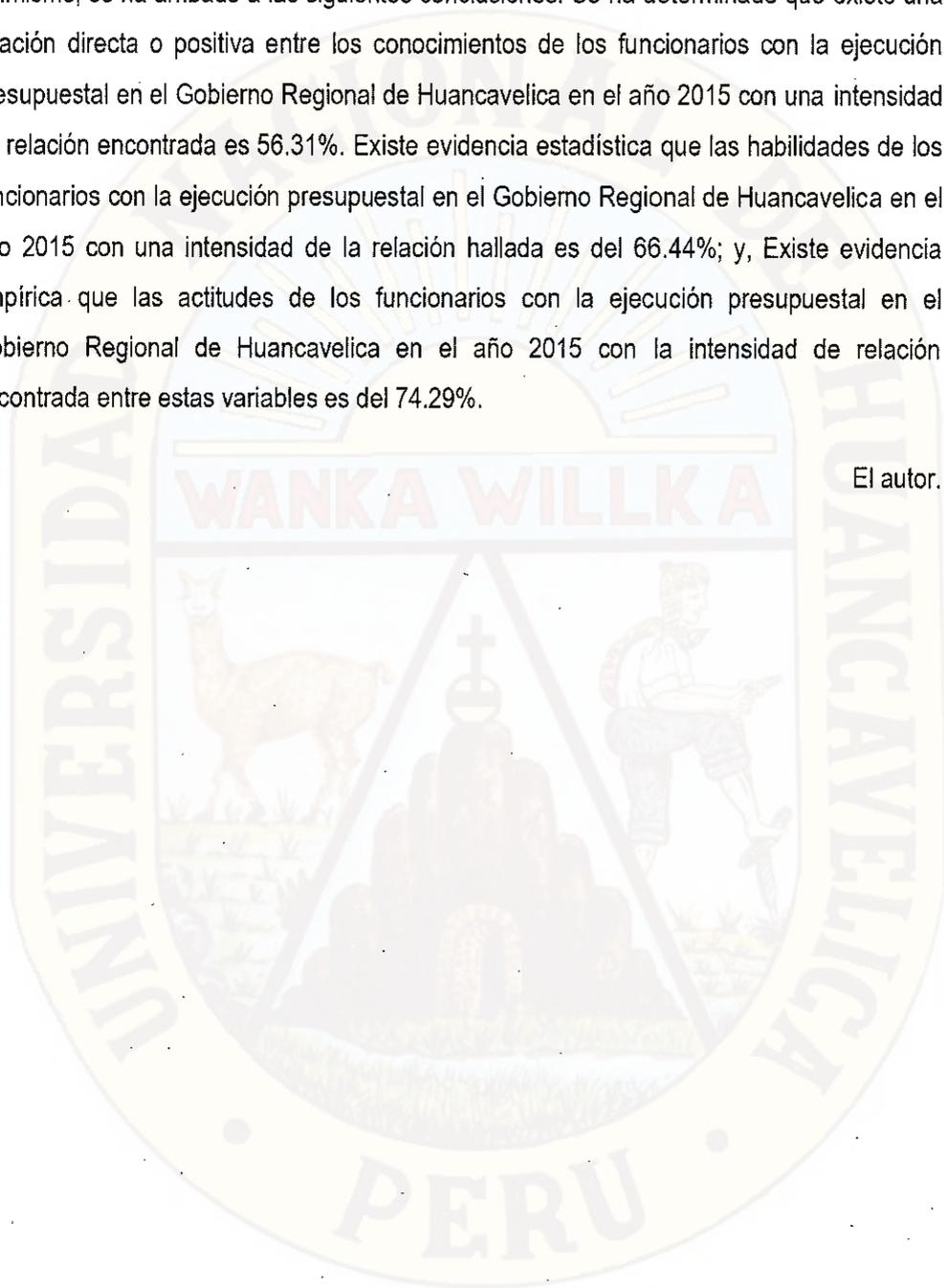
La hipótesis general fue: Las competencias laborales de los funcionarios tienen relación directa con la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2015.

En cuanto a la metodología, la investigación es de tipo aplicada, el nivel de investigación es el correlacional, el diseño utilizado es el diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional, como método general se ha utilizado el método científico y como métodos específicos se han utilizado el método descriptivo, matematización, analítico sintético, inductivo, deductivo, la observación; asimismo la población fue conformada por los servidores y funcionarios de las unidades de presupuesto, logística, contabilidad y tesorería del Gobierno Regional de Huancavelica, de los cuales se trabajó con una muestra de 145 casos.

Para la contrastación de la hipótesis de investigación se ha utilizado el modelo de distribución paramétrico “r” de Pearson con un margen de error de tipo I de 5%. La evidencia obtenida por las mediciones a través del instrumento de medición dio evidencia a favor de la hipótesis de investigación, es así que el resultado fue: Existe evidencia estadística y/o empírica sobre la existencia de una relación directa o positiva entre las competencias laborales de los funcionarios y la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica en el año 2015. La intensidad de la relación encontrada es 83.91% con un 95% de confianza.

Asimismo, se ha arribado a las siguientes conclusiones: Se ha determinado que existe una relación directa o positiva entre los conocimientos de los funcionarios con la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica en el año 2015 con una intensidad de relación encontrada es 56.31%. Existe evidencia estadística que las habilidades de los funcionarios con la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica en el año 2015 con una intensidad de la relación hallada es del 66.44%; y, Existe evidencia empírica que las actitudes de los funcionarios con la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica en el año 2015 con la intensidad de relación encontrada entre estas variables es del 74.29%.

El autor.



## INTRODUCCIÓN

SEÑOR PRESIDENTE,

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO CALIFICADOR:

El presente trabajo de investigación titulado "**COMPETENCIAS LABORALES Y EJECUCIÓN PRESUPUESTAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA – 2015**" con el cual aspiro obtener el título profesional de Contador Público. Las razones que me impulsaron a abordar el tema se sustenta que la ejecución presupuestal es un tema de mayor preocupación por los funcionarios y la sociedad en general, por lo que una de las interrogantes es el porqué de la poca ejecución en los pliegos presupuestarios a nivel del gobierno central, regional y local. En tal sentido mi interés es saber si las competencias laborales tienen relación con la ejecución presupuestal.

El problema planteado es: ¿Cómo se relacionan las competencias laborales de los funcionarios y la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2015?

El objetivo general Identificar la relación entre las competencias laborales de los funcionarios y la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2015

En cuanto a la metodología, la investigación es de tipo aplicada, el nivel de investigación es el correlacional, el diseño utilizado es el diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional, como método general se ha utilizado el método científico y como métodos específicos se han utilizado el método descriptivo, matematización, analítico sintético, inductivo, deductivo, la observación; asimismo la población fue conformada por los servidores y funcionarios de las unidades de presupuesto, logística, contabilidad y tesorería del Gobierno Regional de Huancavelica, de los cuales se trabajó con una muestra de 145 casos.

El presente informe de investigación, por su carácter amplio y complejo, se estructuró de la siguiente manera:

El primer capítulo se refiere al planteamiento del estudio, formulación del problema, objetivos y justificación del estudio.

El segundo capítulo contiene los antecedentes del estudio y la fundamentación teórica del trabajo de investigación, donde se abarca los siguientes temas: competencias laborales, ejecución presupuestal, hipótesis, definición de términos básicos y operacionalización de las variables.

El tercer capítulo corresponde al aspecto metodológico, abarca el ámbito de estudio, tipo, nivel y diseño de investigación; además del método de investigación, la población y muestra de estudio y las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En el cuarto capítulo se presentan los resultados de la investigación, en el que se incluye la discusión de los resultados a la luz de los antecedentes y las bases teóricas. Finalmente se exponen, conclusiones sugerencias y anexos.

Esperamos que el presente trabajo de investigación contribuya a la mejora de la gestión en general del Gobierno regional de Huancavelica.

El autor.



## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA**

#### **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Los cambios vertiginosos que la sociedad viene afrontando en los últimos diez años debido a los saltos tecnológicos, apertura comercial, reestructuración organizacional y exigencias del mercado en el proceso de globalización, han planteado nuevas y mayores competencias en los trabajadores. En las instituciones públicas, además, se debe afrontar la modernización de las normas legales cuya aplicación también exige competencias adicionales en los trabajadores.

Por otro lado, según el artículo 46° de la Ley N° 29158 aprobado por el Congreso de la República del Perú, (2007) "Los Sistemas Administrativos tienen por finalidad regular la utilización de los recursos en las entidades de la administración pública, promoviendo la eficacia y eficiencia en su uso", dentro de ello la gestión de los sistemas administrativos de Presupuesto Público y Logística constituyen pilares fundamentales para la superación de la pobreza, toda vez que regulan el financiamiento y la ejecución presupuestaria en el gobierno nacional, regional y local, así como en las demás dependencias del Estado.

Sin embargo, clasificándolos por ejecución presupuestal según la Directiva 005-2012-EF/50.01, la gestión presupuestaria de algunos gobiernos subregionales resulta siendo deficiente, esto quiere decir, que en la ejecución presupuestal para el año 2015 han alcanzado el 84% del Presupuesto Inicial Modificado (PIM) asignado, existen casos extremos de deficiencia en la ejecución presupuestaria como "el que corresponde a los gobiernos locales de la Región Ancash que a las justas alcanza el 47.9% o como el caso de los gobiernos locales de la Región Huancavelica que aunque alcanzan al 76.7%, aún siguen siendo deficientes" (Ministerio de Economía y Finanzas, 2015).

En todo caso si se mantienen las deficiencias en la ejecución presupuestaria de los gobiernos locales de Huancavelica, ello afectaría al nivel de inversiones y gastos que se realizan a través de las actividades y proyectos, afectando a la larga al desarrollo social de la población y poniendo en riesgo la estabilidad social en la región.

Por otro lado, se debe tener en cuenta que para el año 2015 el Gobierno Regional de Huancavelica ha alcanzado el 92.6% en la ejecución presupuestal calificado como "buena" según la Directiva 005-2012-EF/50.01 que en párrafo anterior hemos citado. Siguiendo esta línea de análisis, se puede deducir que si se logra conocer los factores de éxito o por lo menos alguno de ellos que contribuyeron al relativo éxito del Gobierno Regional Huancavelica en la Ejecución presupuestal, entonces se puede contribuir a la mejora en la ejecución del presupuesto de los gobiernos locales en la Región de Huancavelica. Al no conocer los factores del éxito de la "buena" gestión presupuestal del Gobierno Regional es razonable buscar determinar la relación entre "las competencias laborales de los funcionarios" con "la ejecución presupuestal" en el Gobierno Regional de Huancavelica, dado que si existe relación entre estas dos variables, entonces se puede colegir que existen indicios de relación causa-efecto entre las variables competencia y ejecución presupuestal.

De manera que resulta indispensable establecer la correlación entre las variables "competencias laborales de los funcionarios" y "ejecución presupuestal" para mejorar la ejecución presupuestal de las distintas dependencias del Estado.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Problema General**

¿Cómo se relacionan las competencias laborales de los funcionarios y la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2015?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

- ¿Cómo se relacionan los conocimientos de los funcionarios y la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2015?
- ¿Cómo se relacionan las habilidades de los funcionarios y la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2015?
- ¿Cómo se relacionan las actitudes de los funcionarios y la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2015?

## **1.3. OBJETIVO: GENERAL Y ESPECÍFICO**

### **1.3.1. Objetivo General**

Identificar la relación entre las competencias laborales de los funcionarios y la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2015.

### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- Identificar la relación entre los conocimientos de los funcionarios y la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2015.
- Identificar la relación entre las habilidades de los funcionarios y la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2015.
- Identificar la relación de las actitudes de los funcionarios y la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2015.

## **1.4. JUSTIFICACIÓN**

### **1.4.1. Justificación Teórica**

La investigación realizada servirá como antecedente para la realización de otros trabajos de investigación; en razón ésta mostrará una evidencia empírica de las

competencias laborales y ejecución presupuestal a través de la contrastación de la hipótesis.

Asimismo, podrá realizarse otros estudios científicos, en los siguientes niveles de investigación, claro está en temas de competencias laborales y su relación con la ejecución presupuestal, en el Gobierno Regional de Huancavelica.

#### **1.4.2. Justificación Práctica**

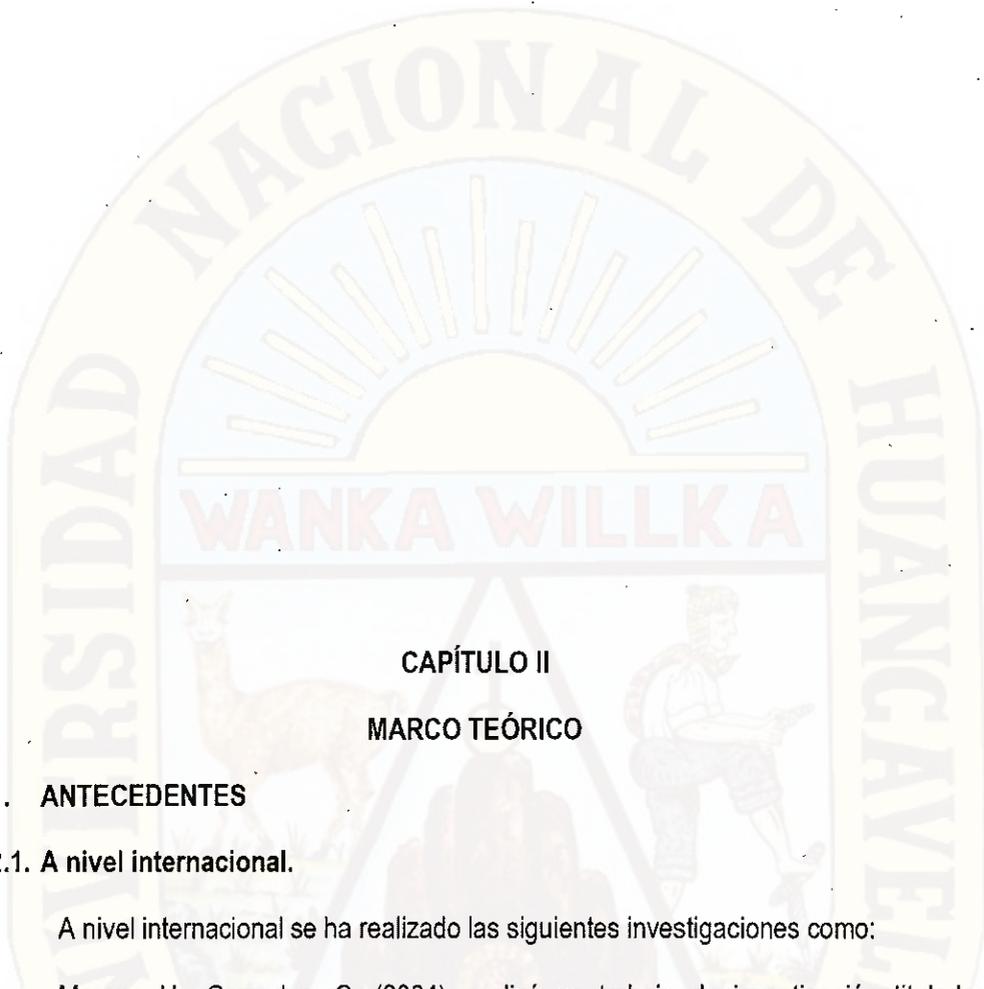
La presente investigación beneficiará a los gobiernos locales y regionales de la Región de Huancavelica, brindándoles información sobre cómo gestionar de manera eficiente la ejecución presupuestal; para ello establecerá la relación que existe entre las competencias de los funcionarios y la ejecución presupuestal.

#### **1.4.3. Justificación Metodológica**

La presente investigación, de manera tácita, diseñará una propuesta metodológica para mejorar la ejecución presupuestal en el gobierno regional y gobiernos locales de la Región Huancavelica; el estudio contribuirá en mejorar la ejecución presupuestal.

#### **1.4.4. Justificación Social**

Se sabe que la población de la región de Huancavelica está considerada en extrema pobreza, en este sentido la eficiencia y eficacia en la ejecución presupuestal genera una situación de dinamismo en la economía regional a través de las construcciones y adquisiciones, posibilita mayores oportunidades laborales para los habitantes y como consecuencia mejoran los ingresos de las personas y familias, generando de este modo mejores condiciones de vida y un círculo virtuoso de la economía.



## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES**

##### **2.2.1. A nivel internacional.**

A nivel internacional se ha realizado las siguientes investigaciones como:

Moreno H., Osmarlyn, C. (2004), realizó un trabajo de investigación titulado: "Análisis de la ejecución del presupuesto de gastos en la red de bibliotecas e información del Estado Monagas, servicio autónomo (REDBIM) para el año 2002". Concluyó que: El sistema de contabilidad establecido no se ajusta al señalado en la Ley Orgánica de la Administración Financiera del Sector Público (Título V: Del Sistema de Contabilidad Pública), ya que no permite llevar un registro sistemático de las operaciones en los libros auxiliares y principales, así como producir los estados financieros básicos correspondientes que muestren la situación económico financiera (Activos, Pasivos, Patrimonio, Ingresos y Gastos) del Organismo. De esta manera, le permitirá conocer permanentemente la gestión presupuestaria, realizando las operaciones de ajustes, apertura y cierre de la misma.

Martínez D., Yudadcys Y., (2002) realizó un trabajo de investigación titulado: "Análisis de la ejecución del presupuesto de gastos del Organismo Regional de Desarrollo Comunal (ORDEC) de Maturín, Edo. Monagas para el primer trimestre del año 2002". Concluyó que: La partida transferencias (407) presenta mayor asignación presupuestaria y gastos causados, con respecto a las partidas materiales y suministro (402), servicios y no personales (403), activos reales (404); debido a que los programas sociales como son los comedores populares, bolsas alimentarias, los club de ancianos, son los que producen mayor gasto.

Maritza Ruiz de Vargas, Bruno Jaraba Barrios, Lidia Romero Santiago (junio 2006), realizo un trabajo de investigación Competencias laborales y la formación universitaria concluye sobre la revisión sobre el concepto de competencias, se encuentra una variedad de definiciones desde diferentes ámbitos, el laboral, el educativo... No obstante, una de las más sencillas y aceptadas que podemos extraer de la literatura actual, alude a que una competencia es un saber hacer en contexto. Lo anterior implica un saber hacer y un saber ser; que, en términos de algunos autores (Leboyer, 1997, Bunk, 1994, Kochansky, 1998, Tejada, 1999, entre otros), se refleja al definir las competencias como un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes aplicadas a un contexto particular. Según Tejada (1999), la competencia se define como "el conjunto de saberes (saber, saber hacer, saber estar y saber ser —conocimientos, procedimientos y actitudes) combinados, coordinados e integrados en el ejercicio profesional". El dominio de estos saberes "hace capaz" a un individuo de actuar con eficacia en una situación profesional.

Este saber hacer contextualizado, que se adquiere ya sea por vía educativa formal, no formal o informal en una determinada área, sólo es posible de identificar y evaluar en la acción misma, por los conocimientos aplicados, las habilidades desarrolladas y las actitudes mostradas. En este proceso de adquisición de competencias, la educación formal desempeña un papel relevante como espacio de formación del ser humano. En este sentido, la universidad debe cumplir estas funciones de tal manera que garantice la inserción y movilidad laboral de los individuos. Por eso es importante examinar sus propuestas curriculares, los recursos pedagógicos que ofrece y las demandas del mundo productivo, de tal modo que su oferta educativa sea coherente con las condiciones y

necesidades del mundo contemporáneo, buscando que sus egresados cuenten con las competencias idóneas para desenvolverse en la sociedad y sean parte activa del progreso y desarrollo regional y nacional.

Leandro Sepúlveda V. Noviembre, 2001, Investigador CIDE, Santiago, Chile ha realizado la investigación sobre el Concepto de Competencias Laborales en Educación en este sentido, el autor concluye que el concepto de competencias asume desafíos fundamentales del desarrollo educacional; esto es, a) el desarrollo de capacidades generales tales como la capacidad de analizar una situación, observar, autoevaluarse, de comunicar, etc., y b) competencias específicas, objetivos que se contextualizan y operacionalizan en un momento determinado, tales como cuestiones tan básicas como responder a una carta, o comunicar una idea a un grupo específico.

Un concepto de competencias así entendido, es un intento de profundizar en la tarea pedagógica de desarrollo de capacidades en los sujetos para hacer frente a los desafíos de su vida independiente de las condiciones materiales de vida

### **2.1.2. A Nivel Nacional y Local**

A nivel nacional se ha realizado las siguientes investigaciones como: Marco Antonio Plaza Vidaurre, 2004 realizó un trabajo de investigación de un "Modelo de Gestión Económica Presupuestal en noviembre del 2004, para obtener el grado de magister en economía, concluyendo que este trabajo ha sido desarrollado en base a la investigación teórica con el objetivo de diseñar un modelo que sirva de herramienta para que la gestión económica presupuestal de una empresa privada o institución pública sea eficiente y eficaz. El modelo que se desarrolla en el presente documento también ha sido conceptualizado en la experiencia obtenida en la administración de recursos y gestión económica presupuestal.

A nivel regional se ha realizado las siguientes investigaciones como: Betty M. Alvarado 2001, para optar de magister en contabilidad, realizó un trabajo de investigación de Análisis del programa presupuestal e incidencia de beneficiarios: Dos miradas a la inequidad en el sector educación Este estudio revisa brevemente el presupuesto del sector educación en el Perú. Dos factores llaman la atención, la descentralización de la provisión del servicio y la implementación de un programa piloto de Presupuesto por

Resultados, el mismo que intenta vincular el desempeño de los estudiantes de segundo grado a la asignación presupuestal. Ambos eventos, especialmente el primero, deberían haber influenciado en la estructura de la asignación y distribución.

A nivel nacional Soledad Alfaro Jimenez ha realizado la siguiente investigación de Competencias profesionales de los recursos humanos de las Bibliotecas Universitarias del Perú para optar del grado de Licenciada en Bibliotecología y Ciencias de la Información en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos , donde concluye el estudio brinda un marco sobre los conocimientos, las habilidades, actitudes y aptitudes que los profesionales en Ciencias de la Información deben poseer para el desempeño laboral y a los centros de estudio les da la posibilidad de analizar si las competencias que imparten a sus estudiantes se ajustan a los requerimientos del mercado laboral actual.

Se evidencia que existe mayor distancia entre las competencias genéricas que entre las competencias específicas. Por tanto, se puede inferir que en la práctica, el mercado laboral está solicitando que los profesionales apliquen competencias genéricas o transversales que quizá no están siendo muy desarrolladas durante la formación académica universitaria.

Asimismo, Janice Seinfeld (2000), ha realizado el trabajo de investigación Análisis del programa presupuestal e incidencia de beneficiarios: El progreso en las condiciones de salud de la población se refleja en una mejor calidad de vida, en el bienestar individual así como en el desarrollo de la sociedad. El crecimiento económico en las décadas pasadas (5% en promedio en los últimos 15 años) permitió importantes avances del Perú en el sector salud. Como consecuencia, los indicadores de desarrollo del sector, tales como mortalidad infantil y materna y la desnutrición crónica muestran una tendencia decreciente. Además, en las décadas pasadas se ha logrado progresos en el acceso a los servicios de salud así como un incremento en las tasas de aseguramiento en salud. Estos programas permiten aumentar el bienestar de la población.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. Competencias Laborales**

#### **2.2.1.1. Definición de Competencias Laborales**

Establecer una definición única sobre competencias laborales en el espacio académico y laboral en verdad se torna completa, sin embargo, con mucha prudencia es posible establecer algunas nociones que orienten el presente trabajo de investigación:

"Inicialmente con esta noción se buscaba mostrar la mayor complejidad de los conocimientos técnicos necesarios por parte de los obreros, pero el concepto se fue ampliando para incorporar otros aspectos de carácter más general que suponen una mejor calidad del trabajo: la variada gama de capacidades y cualidades humanas que se requieren para optimizar la organización en un contexto de flexibilidad productiva. Esta noción ha estado muy vinculada a las formulaciones en torno a un nuevo paradigma productivo y, con la extensión de la reestructuración productiva, se ha ido popularizando en la medida en que está asociada con el mejoramiento de la eficacia en cada uno de los dominios en que es empleada.....La necesidad de confrontar la incertidumbre que involucra el proceso productivo exige la movilización de conocimientos y saberes de muy diferente naturaleza" (Carrillo & Irazo, 2016, pág. 189).

Según el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales – CONOCER de los Estados Unidos Mexicanos:

"Las competencias de las personas son los conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos individuales, es decir, aquello que las hace competentes para desarrollar una actividad en su vida laboral.

La certificación de competencias es el proceso a través del cual las personas demuestran por medio de evidencias, que cuentan, sin importar como los hayan adquirido, con los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para cumplir una función a un alto nivel de desempeño de acuerdo con lo definido en un Estándar de Competencia." (Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias, 2016, pág. 1).

En este caso podemos asumir que una competencia tiene como dimensiones a los conocimientos, habilidades y destrezas.

Según el Centro de Investigación y Documentación sobre problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales del Gobierno Vasco – CIDEC:

"El concepto de Competencia Profesional emergió en los años ochenta como elemento del debate que se vivía en los países industrializados sobre la necesidad de mejorar la relación del sistema educativo con el productivo, en orden a impulsar

una adecuada formación de la mano de obra. Su desarrollo como punto de encuentro entre formación y empleo ha tenido lugar, progresivamente, durante la primera mitad de los noventa a partir de las distintas experiencias internacionales que desde este enfoque se fueron materializando. Desde este contexto, el enfoque de Competencia Profesional se consolida como una alternativa atractiva para impulsar la formación en una dirección que armonice las necesidades de las personas, las empresas y la sociedad en general; dibujando un nuevo paradigma en la relación entre los sistemas educativo y productivo cuyas repercusiones en términos de Mercado Laboral y Gestión de Recursos Humanos no han hecho sino esbozarse en el horizonte del siglo XXI" (CIDEDEC, 2010, pág. 11).

Jiménez (2013), dice:

"Aunque hay muchas definiciones de lo que son las competencias podríamos decir que son el conjunto de conocimientos, habilidades, cualidades, aptitudes, que tienen las personas y que les predispone a realizar un conjunto de actividades con un buen nivel de desempeño. Las competencias, así entendidas, son «características de las personas», «están en las personas». Las competencias no duermen en nuestras organizaciones. Necesitan dormir. Van en la gente. Si no hay gente no hay competencias. Las competencias pueden ser de distinto tipo. Desde aptitudes perceptivas o motrices, hasta conocimientos hiperespecíficos de la última tecnología de desarrollo de sistemas para aplicaciones de Internet. Las competencias deberían ser cuantificables. Sólo se gestiona lo que se puede medir. Por tanto, las competencias de la organización deberían ser cuantificables a través de herramientas de medida. Las competencias sirven para unas actividades y no para otras. Un profesional excelente en un tipo de organización (p. ej., el mejor ingeniero de una central nuclear) posiblemente no tenga un desempeño excelente en otro tipo de organización (p. ej., una mesa de tesorería). Y ni siquiera en otras actividades de su propia compañía eléctrica (p. ej., en la asesoría jurídica). Las competencias dependen de qué se tiene que «hacer». Existen distintos tipos de competencias en función de lo fácil o complicada que sea su adquisición. Hay competencias que son fácilmente aprendibles. Que están sujetas al aprendizaje, en sus distintos mecanismos. Y sin embargo, otras son muy costosas de modificar ya que forman parte de nuestras características más personales". (Jiménez, 2013; pág. 163).

Para Gallart y Jacinto (1995), citado por Rodríguez Campuzano & Posadas Díaz (2007) el concepto se sitúa a mitad de camino entre el saber y las habilidades concretas; la competencia es inseparable de la acción, pero exige a la vez conocimiento.

### **2.2.1.2. Dimensiones de Competencias Laborales**

Según Jiménez (2013), "Podríamos sintetizar las competencias en tres grupos. Las competencias centrales de tipo técnico (conocimientos), el conjunto de conocimientos requeridos en una organización y las cualidades personales requeridas y, normalmente, compartidas por toda la organización". De esta propuesta, siguiendo un orden lógico, se podría establecer dimensiones como: a) Competencias centrales de tipo técnico, b) Conjunto de conocimientos requeridos en una organización y c) Las cualidades personales requeridas.

Si extraemos conceptos que ayuden a establecer las dimensiones de competencias laborales de la definición formulada por Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias (2016), encontramos que las competencias laborales están conformados por "conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos individuales"; los mismos que tranquilamente pueden constituir las dimensiones de la variable "competencia laboral".

### **2.2.1.3. Procedimientos Administrativos de Competencias Laborales**

El ejercicio de la psicología en las organizaciones se ha caracterizado por ser fundamentalmente pragmático y, por ello, ecléctico. Muchos de los procedimientos y categorías que emplea el psicólogo organizacional se derivan de otras profesiones, como la administración, la mercadotecnia o las disciplinas económicas, entre otras. Es por ello que en este trabajo se propone partir del modelo interconductual, pues al definir con precisión su objeto de estudio, y por ende delimitar campos de aplicación, es posible abordar el estudio de los fenómenos de manera naturalista y funcional. Derivado de lo anterior, es posible ajustar el trabajo del psicólogo multidisciplinaria o interdisciplinariamente vinculando el conocimiento científico con el tecnológico y elaborando metodologías pertinentes al propio modelo. Hay diversas definiciones de competencia y también de modelos específicos de competencia laboral. El concepto, en el marco de la instrucción y el trabajo, cobra especial relevancia desde el momento en que sobre él descansa una base institucional para la calificación y certificación de profesiones y desempeño laboral.

El tema de las competencias, según Mertens (1996), surge en Estados Unidos a finales de los sesenta y principios de los setenta, cuando David McClelland, un profesor de psicología de la Universidad de Harvard, se percató de que los exámenes académicos no garantizaban el desempeño en el trabajo ni el éxito en la vida, por lo que consideró necesario buscar otras variables predictoras de éxito. Dichas variables fueron denominadas "competencias", y desde entonces conforman un campo de estudio para diversas áreas, como la organizacional (Argüelles, 1996; Giardini y Frese, 2006), la educacional (Krapp, 2005; Rodríguez, 2005; Ruiz, Jaraba y Romero, 2005) o la salud (Labraña, Durán y Soto, 2005).

Dale e lles (1992) señalan que los Estados Unidos desarrollaron el estudio de las competencias cuando la Management Charter Initiative comenzó a normar la fuerza laboral tras identificar lo que conduce a la excelencia o al rendimiento superior en los mandos medios y altos.

En México, la pertinencia del tema de las competencias laborales surge alrededor de la década de los ochenta (Ibarra, 1997); posteriormente, se instaura el Consejo de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), encargado de regular la normalización, certificación y educación basada en competencias (Álvarez y de la O, 2005; Ibarra, 1997). El interés en el tópico se origina a partir de la necesidad del sector industrial de contar con mano de obra calificada que le permita reducir gastos en selección, capacitación y desarrollo de personal.

El término *competencia* ha tenido múltiples acepciones. Para Gallart y Jacinto (1995), el concepto se sitúa a mitad de camino entre el saber y las habilidades concretas; la competencia es inseparable de la acción, pero exige a la vez conocimiento. Por su parte, Zarifian (1999) expone que por competencia se entiende el tener iniciativa y responsabilizarse con éxito, tanto individual como grupalmente, ante una situación profesional. Es competente quien sabe hacer frente exitosamente a una situación profesional en función de los objetivos o de la misión que le fueron confiadas, y también quien sabe apelar, cuando se ve superado por la complejidad de una situación, a colegas de trabajo más expertos y que pueden ayudarlo a dominarla y controlarla y que, por lo tanto, sabe activar una red de cooperación. Irigoien y Vargas (2002) puntualizan que la

competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo, que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también –y en gran medida– mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo. El CONOCER define el término como la aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo (CONOCER, 1997, en Irigoien y Vargas, 2002).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2002) reconoce que existen múltiples y variadas definiciones en torno a la competencia laboral. Vargas (2001), a su vez, distingue tres definiciones de competencia laboral: *básica*, que incluye aquellos comportamientos que se adquieren en la educación básica (matemáticas, lenguaje escritura y física); *genérica*, la cual abarca los desempeños comunes a diferentes ocupaciones, y *específica*, que son comportamientos asociados a los conocimientos técnicos de una ocupación particular.

Otra clasificación es aportada por Bunk (cfr. Vargas, 2001), para quien la competencia puede ser técnica, metodológica, social y participativa: es *técnica* la que es del dominio experto de tareas, conocimientos y destrezas en el trabajo; *metodológica*, que se define a través de la capacidad de reacción a emergencias y soluciones; *social*, que es la colaboración proactiva con otros en su grupo y una comunicación efectiva, y *participativa*, que se relaciona con la organización, toma de decisiones y disposición a aceptar nuevas responsabilidades. Gordillo (2006), por su parte, las clasifica en metodológicas, técnicas, sociales e individuales.

Es posible apreciar que existen múltiples definiciones, y que a pesar de la falta de consenso el término resulta clave para la normatividad organizacional institucional. La psicología se ocupa de explicar diversos fenómenos aglutinados en el término "competencia laboral" a través de diversos enfoques o aproximaciones psicológicas.

El funcionalismo entiende la competencia como una función laboral, es decir, como el resultado que se debe lograr. Esta forma de concebir la competencia resulta de considerar que lo más importante en el trabajo no son las actividades de los trabajadores sino los productos que logran con su hacer. El enfoque funcionalista tuvo por objetivo

alineara la formación educativa con lo solicitado en la industria, de ahí que para la formación de su metodología involucre a diversos profesionales que contribuyen a elaborar normas de desempeño (Mertens, 1996).

El constructivismo entiende la competencia como una construcción social del conocimiento basado en el comportamiento colectivo. Aquí se considera que la capacitación debe realizarse colectivamente, pues es de esa manera que "el entorno influye sobre la capacitación, que a su vez influye sobre el entorno y llega a ser determinante para la vida individual y colectiva" (Mertens, 1996, p. 82).

Para el conductismo, competencia equivale a desempeño, habilidades, destrezas y características del individuo en relación con una tarea que debe realizar. En "el análisis conductista se parte de la persona que hace bien su trabajo de acuerdo con los resultados esperados [...] el énfasis está en el desempeño superior y las competencias de fondo que causan la acción de una persona" (Mertens, 1996, p. 70).

El citado autor afirma que son competencias efectivas aquellas características que diferencian un desempeño superior de un desempeño promedio o pobre; las que son necesarias para realizar el trabajo pero que no conducen a un desempeño superior se denominan competencias "mínimas". Bijou (1976) usa el término "competencias" para referirse al conocimiento de cómo hacer las cosas, lo que generalmente alude a las habilidades. Este autor ha expresado que, funcionalmente hablando, una habilidad se refiere a la probabilidad de ocurrencia de una clase operante con una cierta forma especificada por la situación; también distingue entre habilidad y destreza, ya que la habilidad es la ejecución de un acto, mientras que la destreza describe una ejecución con un alto grado de calidad o eficiencia.

Para la administración, es importante encontrar una aplicación práctica de estos enfoques de competencias; es así que se han elaborado diversos procedimientos administrativos, cuya aplicación ha dependido de las exigencias sociales y políticas que demanda el sector educativo e industrial (González y Sarmentero, 2006).

Rodríguez y Peñaranda (2002) mencionan que el concepto de competencias laborales tiene diferentes aplicaciones: identificación estandarización para un empleo normativo institucional, enseñanza o capacitación, y evaluación o certificación. A este

proceso administrativo es al que los psicólogos organizacionales se incorporan basándose en los modelos de competencias. Con base en lo anterior, podría parecer que el interés por estos fenómenos es relativamente reciente; sin embargo, hay que señalar que el psicólogo en ambientes de trabajo se ha dedicado desde el principio a la identificación, desarrollo y evaluación de diversas capacidades humanas (González, 2002; Richard, 1971), aun cuando la forma de abordar dicho fenómeno tiene diversas limitaciones: no se delimita con precisión el fenómeno psicológico; las actividades profesionales se definen de acuerdo con las demandas específicas de cada empresa, al margen de un cuerpo de conocimientos teórico, y los fenómenos se abordan a través de múltiples concepciones teóricas, entre otras (Rodríguez y Díaz González, 2000).

## **2.2.2. Ejecución Presupuestal**

### **2.2.2.1. Definición de Ejecución Presupuestal**

Romero Romero (2013) "La ejecución presupuestal es el desarrollo de todas las actividades contempladas en el presupuesto, que se deben de cumplir durante el año fiscal, y así lograr los objetivos planeados para alcanzar las metas propuestas."

Por otro lado, según Ministerio de Economía y Finanzas (2016) cuando se refiere a la Ejecución Presupuestal, dice que es la "etapa del proceso presupuestario en la que se perciben los ingresos y se atienden las obligaciones de gasto de conformidad con los créditos presupuestarios autorizados en los presupuestos".

De acuerdo al Artículo N° 25° de la 28411 Congreso de la República del Perú (2004 p. 5), La Ejecución Presupuestal, "está sujeta al régimen del presupuesto anual y a sus modificaciones conforme a la Ley General, se inicia el 1 de enero y concluye el 31 de diciembre de cada año fiscal. Durante dicho periodo se perciben ingresos y se atienden las obligaciones de gasto de conformidad con los créditos presupuestarios autorizados en los presupuestos".

### **2.2.2.2. Dimensiones de la Ejecución Presupuestal**

Conforme a los artículos 1° y 2° de la Ley N° 30281 del Congreso de la República del Perú, El Peruano, (2014, p. 539191) "el presupuesto público el Presupuesto del Sector Público tiene dos componentes; por un lado, el Presupuesto Anual de Gastos

para el Año Fiscal 2015 y por otro lado, los Recursos que financian el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015”

Por otro lado, según la Ley N° 28411 del Congreso de la República del Perú (2004, ¶ 1) cuando se refiere al equilibrio presupuestario dice “el Presupuesto del Sector Público está constituido por los créditos presupuestarios que representan el equilibrio entre la previsible evolución de los ingresos y los recursos a asignar de conformidad con las políticas públicas de gasto estando prohibido incluir autorizaciones de gasto sin el financiamiento correspondiente”. A continuación en el Artículo II (¶ 2) dice “la preparación, aprobación y ejecución de los presupuestos de las Entidades preservan la estabilidad conforme al marco de equilibrio macrofiscal, de acuerdo con la Ley de Responsabilidad y Transparencia Fiscal – Ley N° 27245, modificada por la Ley N° 27958 y la Ley de Descentralización Fiscal, Decreto Legislativo N° 955”.

Siendo así, y de conformidad a lo estipulado en las normas que acabamos de citar, se pueden apreciar dos dimensiones, a partir de las cuales se puede estudiar la ejecución presupuestal: 1). Presupuesto Anual de Gastos para el Año Fiscal 2015 y 2) Recursos que financian el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015.

#### **Presupuesto Anual de Gastos para el Año Fiscal 2015**

Según el Congreso de la República del Perú, El Peruano (2014, p 539191) “Comprende los créditos presupuestarios máximos correspondientes a los pliegos presupuestarios del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales”.

#### **Recursos que financian el Presupuesto de Gastos para el Año Fiscal 2015**

Según el Congreso de la República del Perú, El Peruano (2014, p. 539191), “los recursos que financian el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015, se estiman por fuentes de financiamiento: Recursos Ordinarios, Recursos Directamente Recaudados, Recursos por Operaciones Oficiales de Crédito, Donaciones y Transferencias y Recursos Determinados.

Conforme a la Directiva 007-2012-EF/50.01 de la Dirección General de Presupuesto Público (2012, p. 2), La Directiva para la Evaluación del Presupuesto Institucional de los Organismos Públicos y Empresas no Financieras de los Gobiernos

Regionales y Gobiernos Regionales, señala como objetivo, "establecer los procedimientos y lineamientos técnicos a tener en cuenta en la elaboración de la Evaluación de los Presupuestos Institucionales, con la finalidad de:

- a. Apreciar el desempeño en su Gestión Presupuestaria Institucional correspondiente a un año fiscal.
- b. Efectuar el seguimiento del gasto público y de las prioridades asignadas por las entidades responsables de la programación, formulación y ejecución de los presupuestos institucionales correspondiente a un año fiscal".

Asimismo, conforme a la Directiva 007-2012-EF/50.01(2012, p. 2), la Evaluación del Presupuesto Institucional de un año fiscal toma en consideración la información financiera que se realiza sobre la base del Presupuesto Institucional de Apertura (PIA), el Presupuesto Institucional Modificado (PIM) y la ejecución presupuestaria correspondiente".

Sin embargo, según la Memoria Anual del Gobierno Regional de Huancavelica (2016, p.87), "la ejecución acumulada del gasto 2015 en la fase devengado, alcanzó el 93.13% por toda Fuente y rubro de Financiamiento, los mayores rangos en el nivel del gastos corresponden a las fuentes de financiamiento Recursos Ordinarios con el 97.64 % y Donaciones y Transferencias con 82.89% mientras los menores niveles fueron por las fuentes R.D.R. y Recursos Determinados con 66.5% y 59.71%, respectivamente". En el mismo documento (p. 87) señala además, de manera articulada, como componentes de la ejecución presupuestaria, a partir de las fuentes de financiamiento a: Recursos Ordinarios, Recursos Directamente Recaudados, Recursos por Operaciones Oficiales de Crédito, Donaciones y Transferencias y, Recursos Determinados". De lo estipulado en la Memoria Anual del Gobierno Regional de Huancavelica 2015, se puede concluir en que las dimensiones de la Ejecución Presupuestal son:

- Recursos Ordinarios
- Recursos Directamente Recaudados
- Recursos por Operaciones Oficiales de Crédito
- Donaciones y Transferencias y,
- Recursos Determinados.

### 2.2.2.3. Medición de la Ejecución Presupuestal

Romero, considera como indicadores de presupuesto de ingreso, indicadores de presupuesto de gastos e indicadores del PAC<sup>1</sup>:

Los "*Indicadores de presupuesto de ingresos*", hacen un análisis de la proyección inicial de todos los grupos de ingresos en relación con el presupuesto total y evalúa la gestión de los recaudos con las metas propuestas para que la dirección igualmente pueda comprometer los gastos en el flujo del efectivo y se evalúe la gestión de la administración.

- Ingresos corrientes / Presupuesto total x 100
- Ingresos recurso capital / Presupuesto total x 100
- Ingresos de establecimientos públicos / Presupuesto total x 100
- Recaudos totales / Presupuesto total x 100
- Recaudos totales / Reconocimientos x 100

A decir de este tratadista, mediante los *indicadores del presupuesto de gastos*

"Se evalúa el direccionamiento de la aplicación de los recursos en cada uno de los rubros de mayor importancia, así como el comportamiento de la ejecución frente a las metas inicialmente propuestas por la entidad que puede generar un aplazamiento en los programas y proyectos de inversión.

- Gastos de funcionamiento / Presupuesto total x 100
- Gastos de servicio de la deuda / Presupuesto total x 100
- Gastos de Inversión / Presupuesto total x 100
- Compromisos / Presupuesto total x 100
- Obligaciones contraídas / Presupuesto total x100
- Obligaciones contraídas / Compromisos totales x 100
- Pagos totales / Presupuesto total x 100
- Pagos totales / Compromisos x 100
- Pagos totales / Obligaciones contraídas x 100" Romero Romero (2013)

Por otro lado, mediante los indicadores del PAC, que con indicadores combinados en las proyecciones del presupuesto de los ingresos y gastos para que haya concordancia

---

<sup>1</sup> Programa Anual Mensualizado de Caja, según el Sistema Presupuestario de Colombia.

entre lo recaudado y lo comprometido y así evitar un desequilibrio presupuestal de ejecución, así como déficit de liquidez y déficit de ejecución, el autor reconoce los siguientes indicadores:

- Reconocimientos / Compromisos x 100.
- Recaudos totales / Pagos totales x 100
- Saldos por recaudar / Saldos por pagar x 100
- Ingresos por ejecutar / Gastos por ejecutar x 100"

Por otro lado, según Ministerio de Economía y Finanzas (2015 ¶ 3), el avance representa de la ejecución presupuestal es "la razón del Devengado entre el PIM2, expresado en porcentajes".

## **2.3. HIPÓTESIS**

### **2.3.1. Hipótesis General**

Las competencias laborales de los funcionarios tienen relación directa con la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2015.

### **2.3.2. Hipótesis Específicas**

- Los conocimientos de los funcionarios tienen relación directa con la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2015.
- Las habilidades de los funcionarios tienen relación directa con la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2015.
- Las actitudes de los funcionarios tiene relación directa con ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2015.

## **2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS**

**Competencia.** Conjunto de conocimientos, habilidades, cualidades, aptitudes, que tienen las personas y que les predispone a realizar un conjunto de actividades con un buen nivel de desempeño.

---

<sup>2</sup> Presupuesto Inicial Modificado.

**Conocimiento.** Hechos o información adquiridos por una persona a través de la experiencia o la educación, la comprensión teórica o práctica de un asunto referente a la realidad.

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

**Presupuesto.** Conjunto de los gastos e ingresos previstos para un determinado período de tiempo.

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

**Ejecución presupuestaria directa.** Ejecución presupuestal y financiera de las Actividades y Proyectos así como de sus respectivos Componentes a cargo de la entidad pública con su personal e infraestructura.

**Ejecución presupuestaria indirecta.** Ejecución física o financiera de las Actividades y Proyectos, así como de sus respectivos Componentes, realizada por una entidad distinta a la de origen; sea por efecto de un contrato o convenio celebrado con una entidad privada, o con una entidad pública, sea a título oneroso o gratuito.

**Ejercicio presupuestal.** Comprende el año fiscal y el periodo de regularización.

**Encargo.** Modalidad de la ejecución presupuestaria indirecta, se produce entre entidades del Sector Público cuando por la naturaleza o condiciones en que deba desarrollarse la ejecución física y financiera de las Actividades y/o Proyectos considerados en el Presupuesto Institucional de una Unidad Ejecutora, requiere ser realizado por alguna(s) de sus dependencias desconcentradas o por otra Unidad Ejecutora de un Pliego Presupuestario distinto. Conlleva la suscripción de un convenio entre las entidades intervinientes.

**Entidad pública.** Constituye entidad pública para efectos de la Administración Financiera del Sector Público, todo organismo con personería jurídica

comprendido en los niveles de Gobierno Nacional, Gobierno Regional y Gobierno Local, incluidos sus respectivos Organismos Públicos Descentralizados y empresas, creados o por crearse; las Sociedades de Beneficencia Pública; los fondos, sean de derecho público o privado cuando este último reciba transferencias de fondos públicos; las empresas en las que el Estado ejerza el control accionario; y los Organismos Constitucionalmente Autónomos.

**Específica de gasto.** Responde al desagregado del objeto del gasto y se determina según el Clasificador de los Gastos Públicos.

**Estimación del ingreso.** Cálculo o proyección de los ingresos que por todo concepto se espera alcanzar durante el año fiscal, considerando la normatividad aplicable a cada concepto de ingreso, así como los factores estacionales que incidan en su percepción.

**Estructura funcional programática.** Muestra las líneas de acción que la entidad pública desarrollará durante el año fiscal para lograr los Objetivos Institucionales propuestos, a través del cumplimiento de las Metas contempladas en el Presupuesto Institucional. Se compone de las categorías presupuestarias seleccionadas técnicamente, de manera que permitan visualizar los propósitos por lograr durante el año.

**Función.** Corresponde al nivel máximo de agregación de las acciones del Estado, para el cumplimiento de los deberes primordiales constitucionalmente establecidos. La selección de las Funciones a las que sirve el accionar de una entidad pública se fundamenta en su Misión y Propósitos Institucionales.

**Programa Funcional.** Desagregado de la Función que sistematiza la actuación estatal. A través del Programa se expresan las políticas institucionales sobre las que se determinan las líneas de acción que la entidad pública desarrolla durante el año fiscal. Comprende acciones interdependientes con la finalidad de alcanzar Objetivos Generales de acuerdo con los propósitos de la entidad pública. Los Programas recogen los lineamientos de carácter sectorial e institucional, los que se establecen en función a los objetivos de política general del Gobierno. Los Programas deben servir de enlace entre el planeamiento estratégico y los

respectivos presupuestos, debiendo mostrar la dimensión presupuestaria de los Objetivos Generales por alcanzar por la entidad pública para el año fiscal.

**Subprograma Funcional.** Categoría Presupuestaria que refleja acciones orientadas a alcanzar Objetivos Parciales. Es el desagregado del Programa. Su selección obedece a la especialización que requiera la consecución de los Objetivos Generales a que responde cada Programa determinado. El Subprograma muestra la gestión presupuestaria del Pliego a nivel de Objetivos Parciales.

**Evaluación presupuestaria.** Fase del proceso presupuestario en la que se realiza la medición de los resultados obtenidos y el análisis de las variaciones físicas y financieras observadas, con relación a lo aprobado en los Presupuestos del Sector Público.

**AMC: Adjudicación de Menor Cuantía,** La adjudicación de menor cuantía se aplica a las contrataciones que realice la Entidad, cuyo monto sea inferior a la décima parte del límite mínimo establecido por la Ley de Presupuesto del Sector Público para los casos de licitación pública y concurso público.

**ADP: Adjudicación Directa Pública,** se convoca cuando el monto de la contratación es mayor al cincuenta por ciento (50%) del límite máximo establecido para la Adjudicación Directa en las normas presupuestarias.

**ADS: Adjudicación Directa Selectiva**

**Bases:** Es el documento que contiene el conjunto de reglas formuladas por la Entidad convocante, donde se especifica el objeto del proceso, las condiciones a seguir en la preparación y ejecución del contrato y los derechos y obligaciones de los participantes, postores y del futuro contratista, en el marco de la Ley y el presente Reglamento.

**Calendario del Proceso de Selección:** El documento que forma parte de las Bases en el que se fijan los plazos de cada una de las etapas del proceso de selección.

**Consortio:** El contrato asociativo por el cual dos (2) o más personas se asocian, con el criterio de complementariedad de recursos, capacidades y aptitudes, para participaren un proceso de selección y, eventualmente, contratar con el Estado.

**Consultor de Obras:** La persona natural o jurídica que presta servicios profesionales altamente calificados consistentes en la elaboración del Expediente Técnico de obras, así como en la supervisión de obras.

**Contratación:** Es la acción que deben realizar las Entidades para proveerse de bienes, servicios u obras, asumiendo el pago del precio o de la retribución correspondiente con fondos públicos, y demás obligaciones derivadas de la condición del contratante.

**Contrato:** Es el acuerdo para crear, regular, modificar o extinguir una relación jurídica dentro de los alcances de la Ley y del Reglamento.

**Contratista:** El proveedor que celebre un contrato con una Entidad, de conformidad con las disposiciones de la Ley y del presente Reglamento.

**Eficacia:** Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera. Es la capacidad de la causa eficiente para producir su efecto. En la gestión por procesos, la eficacia está condicionada al establecimiento de resultados deseados en los procesos, pues sin esta premisa cumplida no es posible saber si se logran los resultados o en qué grado se cumplen.

**Eficiencia:** Es la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado.

**Especificaciones Técnicas:** Descripciones elaboradas por la Entidad de las características fundamentales de los bienes, suministros u obras a contratar.

**Expediente de Contratación:** Conjunto de documentos en el que aparecen todas las actuaciones referidas a una determinada contratación, desde la decisión de adquirir o contratar hasta la culminación del contrato, incluyendo la información previa referida a las características técnicas, valor referencial, la disponibilidad presupuestal y su fuente de financiamiento.

**Expediente Técnico de Obra:** El conjunto de documentos que comprende: memoria descriptiva, especificaciones técnicas, planos de ejecución de obra, metrados, Presupuesto de obra, fecha de determinación del presupuesto de obra, Valor Referencial, análisis de precios, calendario de avance de obra valorizado, fórmulas polinómicas y, si el caso lo requiere, estudio de suelos, estudio geológico, de impacto ambiental u otros complementarios.

**Factores de evaluación:** Son los aspectos consignados en las Bases que serán materia de evaluación y que deben estar vinculados con el objeto del contrato.

**Fuente de financiamiento:** la fuente presupuestal de recursos de los que dispone la Contratación durante el año fiscal programado.

**LCE:** Ley de Contrataciones del Estado.

**LP:** Licitación Pública, que se convoca para la contratación de bienes y obras, dentro de los márgenes que establecen las normas presupuestarias.

**Objeto de la contratación:** si se trata de la contratación de bienes, servicios, obras o consultoría de obras.

**PAC:** Plan Anual de Contrataciones

**Participante:** El proveedor que puede intervenir en el proceso de selección, por haber ser registrado conforme a las reglas establecidas en las Bases.

**Postor:** La persona natural o jurídica legalmente capacitada que participa en un proceso de selección desde el momento en que presenta su propuesta o su sobre para la calificación previa, según corresponda.

**Proceso de selección:** Es un procedimiento administrativo especial conformado por un conjunto de actos administrativos, de administración o hechos administrativos, que tiene por objeto la selección de la persona natural o jurídica con la cual las Entidades del Estado van a celebrar un contrato para la contratación de bienes, servicios o la ejecución de una obra.

**Requerimiento Técnico Mínimo:** Son los requisitos indispensables que debe reunir una propuesta técnica para ser admitida.

**RLCE:** Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado.

**SEACE:** Sistema Electrónico De Contrataciones Del Estado

**Términos de referencia:** Descripción, elaborada por la Entidad, de las características técnicas y de las condiciones en que se ejecutará la prestación de servicios y de consultoría.

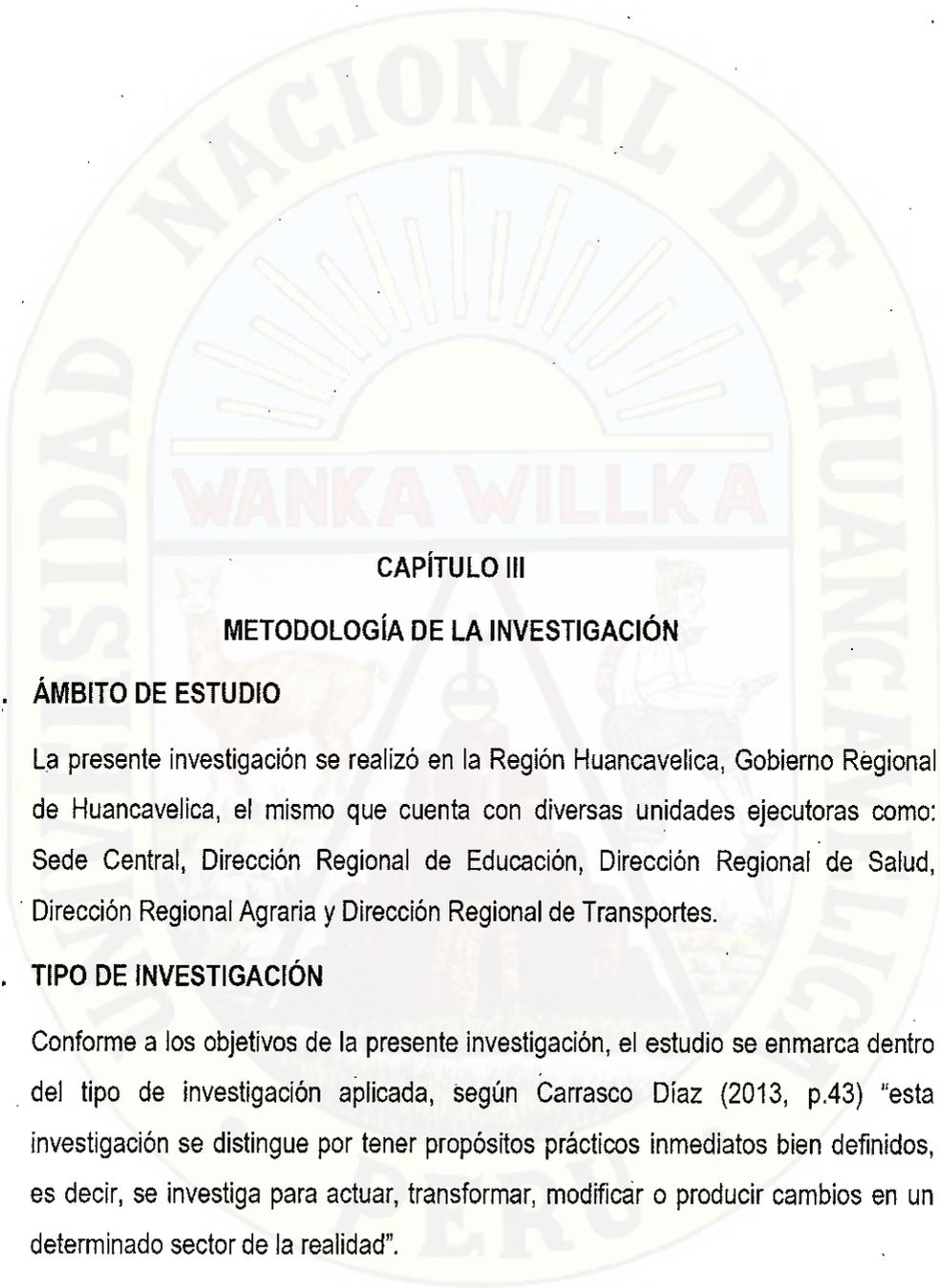
La LCE y el RLCE describen literalmente los procesos a seguir durante la contratación del Estado amparados en tres etapas actos preparatorios donde inicia con el requerimiento y culmina con la aprobación de bases elaborada por el Comité Especial, la segunda etapa de la contratación es el proceso de selección en esta etapa prevé la duración del proceso de selección dándose inicio con la convocatoria y culmina con el consentimiento de la Buena Pro este proceso de selección es seguido por el Comité Especial además los plazos están establecidas en días hábiles y la etapa de ejecución contractual se da inicio con la suscripción del contrato o la recepción de la orden de compra o servicio y culmina con la conformidad y el pago.

## 2.5. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE (X)	VARIABLE (Y)
Competencias laborales	Ejecución presupuestal

2.6. DEFINICIÓN OPERATIVA DE VARIABLES E INDICADORES

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>Competencias laborales (V.X.)</b> (Conjunto de conocimientos, habilidades, cualidades, aptitudes, que tienen las personas y que les predispone a realizar un conjunto de actividades con un buen nivel de desempeño).</p>	<p>Conocimientos</p> <p>Habilidades / destrezas</p> <p>Actitudes / Comportamientos Individuales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grado de conocimiento de las normas de contrataciones del estado.</li> <li>- Grado de conocimiento sobre proceso de ejecución presupuestaria</li> <li>- Grado de conocimiento sobre la ley de contrataciones del estado.</li> <li>- Grado de conocimiento sobre procesos de selección.</li> <li>- Grado de conocimiento sobre certificación presupuestaria, compromiso, devengado y girado/pagado de la ejecución presupuestaria.</li> <li>- Experiencia en la etapa de certificación presupuestaria.</li> <li>- Experiencia en compras directas de bienes y servicios.</li> <li>- Experiencia en conducción de procesos de selección.</li> <li>- Experiencia en la etapa de compromiso, devengado y girado/pagado de la ejecución presupuestaria.</li> <li>- Trabajo en equipo (grupos heterogéneos)</li> <li>- Resolución de conflictos.</li> <li>- Prevalencia al bien común sobre el interés individual.</li> <li>- Liderazgo.</li> <li>- Adaptación a los cambios.</li> <li>- Autorregulación del comportamiento.</li> <li>- Respeto a los derechos y cumplimiento a las obligaciones.</li> <li>- Cultivo de valores.</li> </ul>
<p><b>Ejecución presupuestal (V.Y.)</b> (Todas las actividades contempladas en el presupuesto, que se deben de cumplir durante el año fiscal, y así lograr los objetivos planeados)</p>	<p>Recursos Ordinarios</p> <p>Recursos Directamente Recaudados</p> <p>Recursos por Operaciones Oficiales de Crédito</p> <p>Donaciones y Transferencias</p> <p>Recursos Determinados</p>	<p>PIM</p> <p>Devengado</p> <p>Por unidad ejecutora</p>



### **CAPÍTULO III**

#### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **3.1. ÁMBITO DE ESTUDIO**

La presente investigación se realizó en la Región Huancavelica, Gobierno Regional de Huancavelica, el mismo que cuenta con diversas unidades ejecutoras como: Sede Central, Dirección Regional de Educación, Dirección Regional de Salud, Dirección Regional Agraria y Dirección Regional de Transportes.

##### **3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Conforme a los objetivos de la presente investigación, el estudio se enmarca dentro del tipo de investigación aplicada, según Carrasco Díaz (2013, p.43) "esta investigación se distingue por tener propósitos prácticos inmediatos bien definidos, es decir, se investiga para actuar, transformar, modificar o producir cambios en un determinado sector de la realidad".

##### **3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

El presente trabajo de investigación se desarrolló en el nivel correlacional, Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio (2014, p.93), con respecto a los estudios correlacionales, refieren:

“Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables”.

En este caso determina la relación directa entre las competencias laborales de los funcionarios y la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2015.

### **3.4. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN**

En el presente trabajo considerando que la investigación se debe preocupar por lo que es y no por lo se piensa que debe ser, se utilizó los siguientes métodos:

#### **3.4.1. Método Universal**

Conforme a lo tratado por Tecla Jimenez & Garza Ramos (1974, p.28)

“El método universal de conocimiento es la dialéctica materialista, sus principios son comunes a todos los métodos particulares. La concepción de la realidad no como algo acabado e inmutable sino como algo en proceso, en constante cambio y desarrollo es un principio válido en todas las esferas de la realidad; a igual que los principios de la contradicción y la negación de la negación”.

En este sentido, el método dialéctico orientó el pensamiento del investigador bajo una concepción firme de la realidad en el proceso investigativo.

#### **3.4.2. Método General**

Según Bonilla y Rodríguez (2000), citado por Bernal Torres (2010, p.58) “el método científico se entiende como el conjunto de postulados, reglas y normas para el estudio y la solución de los problemas de investigación, institucionalizados por la denominada comunidad científica reconocida”. “En un sentido más global, el método científico se refiere al conjunto de procedimientos que, valiéndose de los instrumentos o técnicas necesarias, examina y soluciona un problema o conjunto de problemas de investigación, Bunge, (1979), citado por (Bernal Torres, 2010 p.59).

En el presente estudio se verificó las hipótesis de investigación en el plano aplicado a fin de plantear alternativas que orienten a una gestión eficiente y eficaz de la ejecución presupuestal.

### 3.4.3. Métodos Específicos

En el proceso del desarrollo del presente estudio se utilizó los siguientes métodos específicos:

**Método Descriptivo.** Se utilizó para estudiar cada una de las variables en función a los objetivos planteados en la investigación. De acuerdo con Sánchez Carlessi (2006, p.50), "consiste en describir, analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos o fenómenos y sus variables que les caracterizan de manera tal como se dan el presente".

El mismo autor señala (p.50) que "el método descriptivo apunta a estudiar el fenómeno en su estado actual y en su forma natural; por tanto las posibilidades de tener un control directo sobre las variables de estudio son mínimas, por lo cual su validez interna es discutible". El método sirvió para identificar las competencias de los funcionarios. De la misma manera, sirvió para identificar el comportamiento de la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica.

**Método de Matemización.** Este método "generaliza el aspecto cuantitativo de los fenómenos, compara las magnitudes medibles y los procesos lógicos que representan la información a través de los números. La matemización está constituida por los métodos estadísticos y el cálculo de probabilidades" (Torres Bardales, 2002, p.77).

Este método se utilizó para determinar la magnitud de la correlación entre las variables, así como para el procesamiento de datos y para probar la hipótesis de investigación.

**Método Analítico.** Se utilizó durante la ejecución del proceso investigación, a fin de dar ordenamiento, tratamiento, presentación e interpretación de los datos obtenidos. Asimismo, para conocer en detalle el comportamiento de cada una de las variables en el proceso investigativo. Siguiendo el método analítico, se descompuso el todo en sus partes, de esa manera se analizó detalladamente las dimensiones e indicadores de las variables, con respecto a las competencias de los funcionarios y la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica.

**Método Sintético.** Luego del estudio analítico, el método sintético, permitió al investigador utilizando un procedimiento mental la comprensión cabal de la esencia de lo que se descubre al estudiar las partes y peculiaridades de cada una de las variables; es decir de las competencias de los funcionarios y la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica. Asimismo sirvió para evaluar el logro de los objetivos planteados en la investigación; la misma “que exige un planteamiento de forma sistemática del problema” Meléndez (2011).

**Método Inductivo.** De acuerdo con Meléndez (2011) nos permitió partir de la observación de fenómenos o situaciones particulares que enmarcan el problema de investigación y concluir proposiciones y a su vez, premisas que expliquen la relación de las competencias laborales de los funcionarios y la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica.

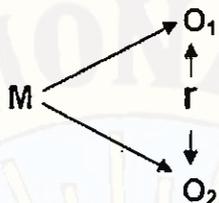
**Deductivo.** De acuerdo con Meléndez (2011) permitió que las verdades particulares contenidas en las verdades universales se vuelvan explícitas; es decir a partir de teorías o estudios generales referidos a “competencias laborales” y “ejecución presupuestal”. Se llegaron a determinar explicaciones particulares con respecto a la relación de las variables.

### 3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación es el no experimental. Según Hernández Sampieri, et al. (2014, p.152) es “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos”.

Según Carrasco Díaz (2013, p.73) estos diseños “tienen la particularidad de permitir al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables), para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudia”. Por lo tanto, se efectuó una investigación correlacional.

El esquema que se aplicará es lo siguiente:



**Donde:**

M : Muestra de estudio.

O<sub>1</sub> : Observación de la primera variable.

O<sub>2</sub> : Observación de la segunda variable.

r : Relación.

### 3.6. POBLACIÓN, MUESTRA, MUESTREO

#### 3.6.1. Población

Para Córdova Baldeón (2013, p.21) "Es el conjunto bien definido de *unidades de observación* con características comunes y perceptibles. Su tamaño se denota por "N". El atributo *bien definido*, significa que las unidades de observación deben poseer: a). certeza de pertinencia, b). circunscripción espacial y c). Circunscripción temporal".

Para la presente investigación, la población estará conformada por 232 funcionarios que laboran en las unidades orgánicas de presupuesto, logística, contabilidad y tesorería de las diferentes unidades ejecutoras del Gobierno Regional de Huancavelica, distribuidos conforme a la Tabla 3.1.

**Tabla 3.1 Población de funcionarios o servidores del Gobierno regional de Huancavelica por unidades ejecutoras.**

UNIDAD ORGÁNICA	SEDE CENTRAL	D.R. SALUD	D.R. AGRARIA	D.R. TRANSPORTES	D.R. EDUCACIÓN	SUB TOTAL
PRESUPUESTO	17	9	4	13	2	45
LOGÍSTICA	52	17	9	13	7	98
CONTABILIDAD	18	12	6	6	4	46
TESORERÍA	19	11	5	4	4	43
<b>TOTAL</b>	<b>106</b>	<b>49</b>	<b>24</b>	<b>36</b>	<b>17</b>	<b>232</b>

Fuente: CAP, información de recursos humanos de las diferentes unidades ejecutoras del Gobierno Regional de Huancavelica.

### 3.6.2. Muestra

Las muestras se obtienen con la intención de inferir propiedades de la totalidad de la población, para lo cual deben ser representativas de la misma. Para cumplir esta característica la inclusión de sujetos en la muestra debe seguir una técnica de muestreo.

En la determinación de la muestra se consideró un nivel de confianza de 95%, margen de error del 5%, obteniéndose una muestra de 145 servidores o funcionarios del Gobierno Regional de Huancavelica.

Para la determinación de la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{(Z_{\alpha/2}^2)(p)(q)(N)}{(e^2)(N - 1) + (Z_{\alpha/2}^2)(p)(q)}$$

Donde:

$n$  = Tamaño de la muestra

$N$  = Tamaño de la población = 232

$p$  = Proporción de acierto = 0.5

$q$  = Proporción de no acierto = 0.5

$e$  = margen de error = 5%

$Z_{\alpha/2}$  = 1.96

### 3.6.3. Muestreo

De acuerdo con Meléndez (2011) el muestreo es la técnica para elegir los sujetos de la muestra. De esta manera de acuerdo a la estructura poblacional, se ha elegido el muestreo probabilístico. Se ha distribuido en forma proporcional a la población de la Tabla 3.1 conforme a la Tabla 3.2.

*Tabla 3.2 Distribución de la muestra de funcionarios o servidores del Gobierno regional de Huancavelica por unidades ejecutoras.*

UNIDAD ORGÁNICA	SEDE CENTRAL	D.R. SALUD	D.R. AGRARIA	D.R. TRANSPORTES	D.R. EDUCACIÓN	SUB TOTAL
PRESUPUESTO	11	6	2	8	1	28
LOGÍSTICA	32	11	6	8	4	61
CONTABILIDAD	11	7	4	4	2	29
TESORERÍA	12	7	3	2	2	27
TOTAL	66	31	15	22	11	145

Fuente: Tabla 3.1.

### 3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la consolidación de los objetivos del trabajo de investigación, se utilizó las técnicas e instrumentos que se mencionan a continuación en la Tabla 3.3:

**Tabla 3.3** Técnica e instrumentos que se utilizó en la investigación

TÉCNICA	INSTRUMENTOS
Cotejo	Lista de cotejo.
Encuesta.	Cuestionario de encuesta.

*Fuente: Elaboración propia.*

Para la elaboración del instrumento se tuvo en cuenta los siguientes criterios:

- Contemplar las diferentes dimensiones de las variables en estudio.
- Presentar los enunciados.
- Simplificar al máximo la redacción de los ítems para disminuir al máximo su ambigüedad.
- Evitar detalles innecesarios, relevancia de las preguntas formuladas para el estudio, nivel de lectura adecuado, brevedad, evitar cuestiones sesgadas, claridad y falta de ambigüedad.

### 3.8. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Ccanto Mallama (2014) "Redactar el procedimiento de la recolección de datos es sencillo. Sólo tienes que hacer una lista de las principales actividades que realizarás para recoger y analizar los datos primarios de la investigación", en consecuencia las actividades que se desarrollaron fueron:

- Capacitación de los asistentes de aplicación de la encuesta.
- Visita de coordinación con las autoridades del Gobierno Regional de Huancavelica para la aplicación de los instrumentos.
- Capacitación a los funcionarios para para contestar llenar el instrumento de investigación.
- Aplicación del instrumento de investigación.

### 3.9. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

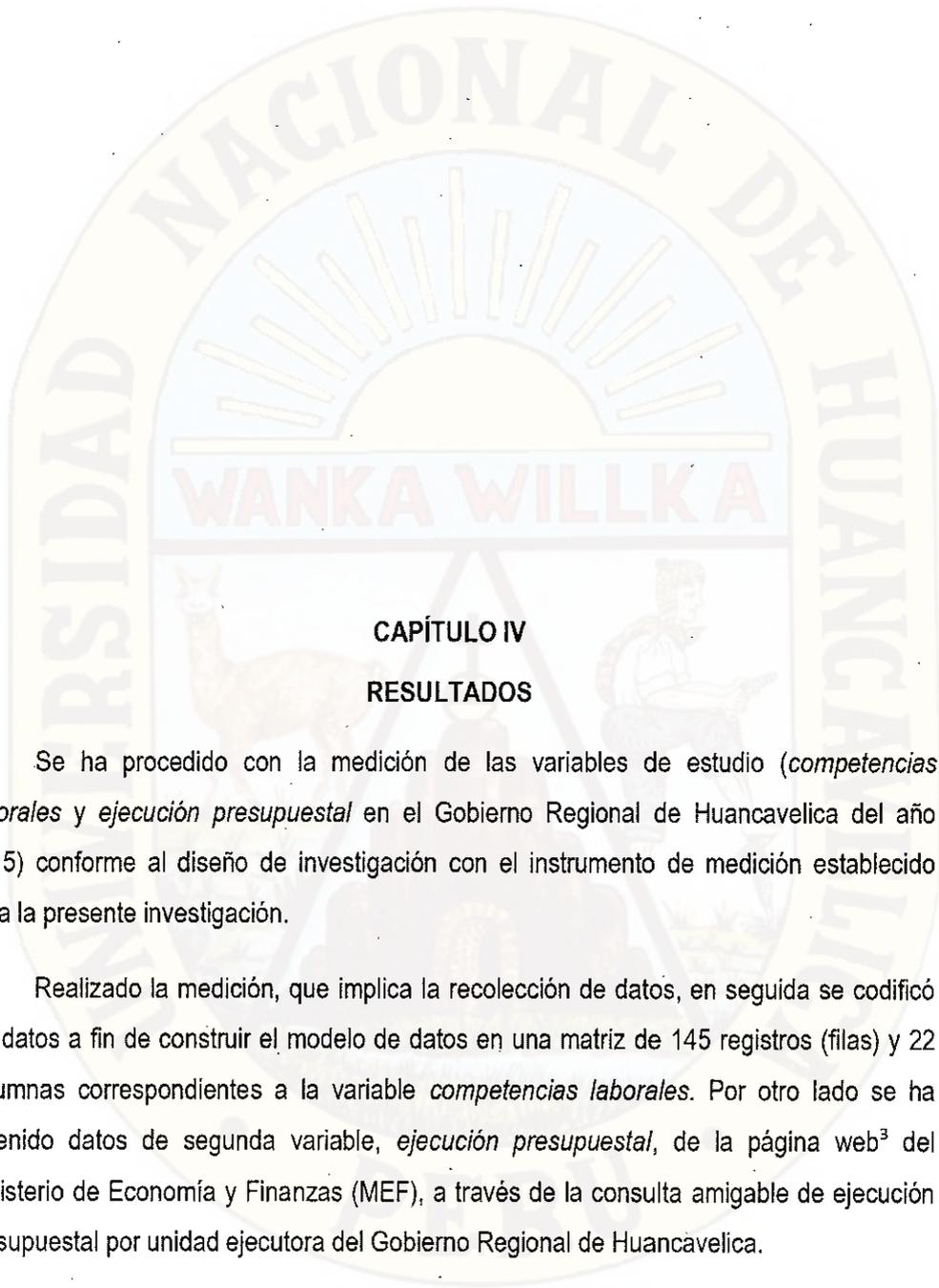
Para el análisis de la información obtenida mediante el instrumento de medición se usó dos técnicas:

#### **Estadística descriptiva**

- Tablas de frecuencias simple y de contingencia.
- Gráficos de barras simple, agrupadas.
- Medidas de tendencia central y de dispersión.

#### **Estadística inferencial**

- Cálculo del coeficiente de correlación.
- Prueba T.



#### CAPÍTULO IV RESULTADOS

Se ha procedido con la medición de las variables de estudio (*competencias laborales* y *ejecución presupuestal* en el Gobierno Regional de Huancavelica del año 2015) conforme al diseño de investigación con el instrumento de medición establecido para la presente investigación.

Realizado la medición, que implica la recolección de datos, en seguida se codificó los datos a fin de construir el modelo de datos en una matriz de 145 registros (filas) y 22 columnas correspondientes a la variable *competencias laborales*. Por otro lado se ha obtenido datos de segunda variable, *ejecución presupuestal*, de la página web<sup>3</sup> del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), a través de la consulta amigable de ejecución presupuestal por unidad ejecutora del Gobierno Regional de Huancavelica.

Construida la matriz correspondiente, los datos fueron procesados a través de la estadística descriptiva (medidas de tendencia central, medidas de dispersión, tablas de frecuencia y diagrama de barras) y la estadística inferencial. La estadística inferencial se utilizó para determinar la relación existente entre las dos variables, específicamente a

<sup>3</sup> <http://apps5.mineco.gob.pe/transparencia/mensual/default.aspx?y=2015&ap=ActProy>

través de “r” de Pearson y la Prueba t para el cociente de correlación para determinar si existe una relación lineal estadísticamente significativa entre *competencias laborales* y *ejecución presupuestal* (prueba de hipótesis).

#### 4.1. RESULTADOS DE ESTADÍSTICAS DE COMPETENCIAS LABORALES Y EJECUCIÓN PRESUPUESTAL

En la Tabla 4.1 se muestran las estadísticas de resumen de la variable competencias laborales. En ella se observa que la media es de 77.19 puntos, y la verdadera ubicación de la media con un nivel de confianza del 95% se encuentra en el intervalo  $\pm 5,323790429$  (entre 71.866209571 y 82.513790429); la mediana es 77.95 puntos, y no existe el puntaje se repite con mayor frecuencia (moda). Asimismo la puntuación mínima en esta variable es 71 y la puntuación máxima es 83. En cuanto se refiere a las medidas de dispersión encontramos a la desviación estándar con una puntuación de 4.29 y la varianza es 18.38, estos valores miden la variabilidad o dispersión de los datos.

**Tabla 4.1** Estadísticas de resumen de la variable competencias laborales.

<b>COMPETENCIAS LABORALES</b>	
Media	77.20
Mediana	77.95
Desviación estándar	4.29
Varianza de la muestra	18.38
Rango	12.00
Mínimo	71.00
Máximo	83.00
Suma	386
Cuenta	5
Nivel de confianza (95,0%)	5.323790429

*Fuente: Base de datos.*

Por otro lado la Tabla 4.2 muestra las estadísticas de resumen de la variable ejecución presupuestal. Observamos que la media tiene un valor de 0.94 puntos (es decir 94%). Asimismo, la mediana tiene una puntuación de 0.9853 y no existe el valor que más se repite (moda). La puntuación mínima es 0.7970 y la máxima es 0.9888., haciendo un rango de 0.1918. La estadística que mide la variabilidad o

dispersión de los datos es la desviación estándar y la varianza siendo sus valores de 0.0822 y 0.0068 respectivamente.

**Tabla 4.2 Estadísticas de resumen de la variable ejecución presupuestal.**

<b>EJECUCIÓN PRESUPUESTAL</b>	
Media	0.9410
Mediana	0.9853
Desviación estándar	0.0822
Varianza de la muestra	0.0068
Rango	0.1918
Mínimo	0.7970
Máximo	0.9888
Suma	4.7051
Cuenta	5

*Fuente: Base de datos.*

Si comparamos la variabilidad o dispersión de las dos variables, podemos observar que los datos de la variable competencias laborales es más disperso frente al variable ejecución presupuestal. Es decir que los datos de la variable ejecución presupuestal son más homogéneos frente a la variable competencias laborales.

#### **4.2. RESULTADOS DE COMPETENCIAS LABORALES A NIVEL DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA**

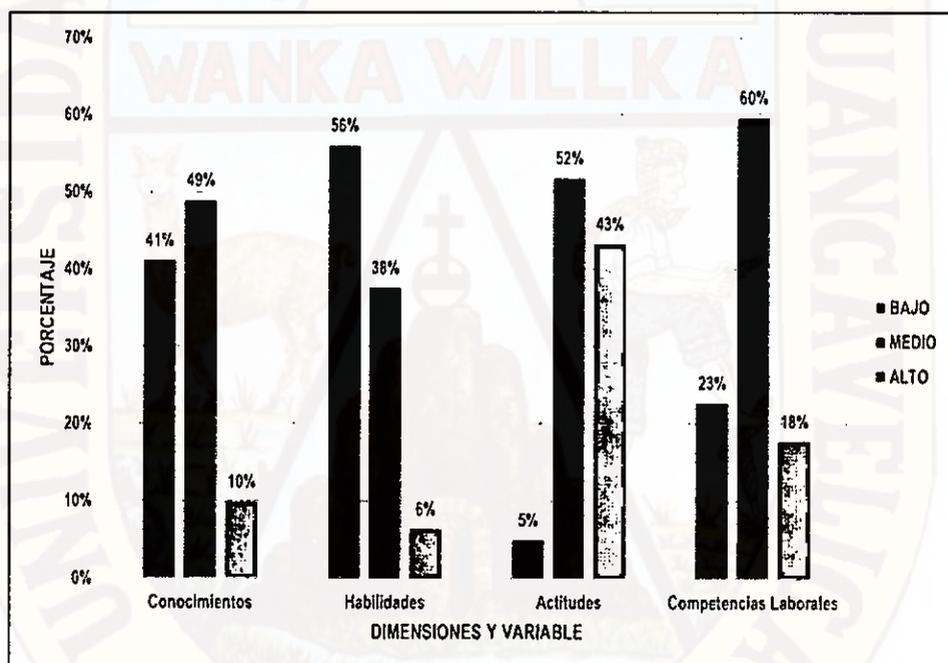
La Tabla 4.3 y el Gráfico 4.1 muestran los resultados de la percepción del nivel de *competencias laborales* en el Gobierno Regional de Huancavelica. Observamos que el 23% (32) de los casos consideran que el nivel es bajo, el 60% (84) de los casos consideran que el nivel es medio y el 18% (25) de los casos consideran que el nivel es alto. Estos resultados implican que prevalecen las competencias laborales de nivel medio.

**Tabla 4.3** Resultado de las competencias laborales en el Gobierno Regional de Huancavelica.

NIVEL	CONOCIMIENTOS		HABILIDADES		ACTITUDES		COMPETENCIAS LABORALES	
	f	%	f	%	f	%	f	%
BAJO	58	41	79	56	7	5	32	23
MEDIO	69	49	53	38	73	52	84	60
ALTO	14	10	9	6	61	43	25	18
TOTAL	141	100	141	100	141	100	141	100

Fuente: cuestionario aplicado.

**Gráfico 4.1** Diagrama de las competencias laborales en el Gobierno Regional de Huancavelica.



Fuente: Tabla 4.3.

En la misma tabla y gráfico, se observa a nivel de la dimensión *conocimientos*, que el 41% (58) de los casos consideran que el nivel es bajo, el 49% (69) de los casos consideran que el nivel es medio y el 10% (14) de los casos consideran que el nivel es alto. Estos resultados implican que prevalecen las competencias laborales de nivel medio.

Asimismo, a nivel de la dimensión *habilidades*, se observa que el 56% (79) de los casos consideran que el nivel es bajo, el 38% (53) de los casos consideran

que el nivel es medio y el 6% (9) de los casos consideran que el nivel es alto. Prevalece el nivel bajo.

Finalmente, a nivel de la dimensión *actitudes*, se observa que el 5% (7) de los casos consideran que el nivel es bajo, el 52% (73) de los casos consideran que el nivel es medio y el 43% (61) de los casos consideran que el nivel es alto. Prevalece el nivel medio.

#### 4.3. RESULTADOS DE COMPETENCIAS LABORALES A NIVEL DE UNIDADES EJECUTORAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA

Los resultados que se presenta en este acápite son a nivel unidad ejecutora, los cuales son la sede central, Dirección Regional de Salud, Dirección Regional de Transportes, Dirección Regional Agraria y Dirección Regional de Educación.

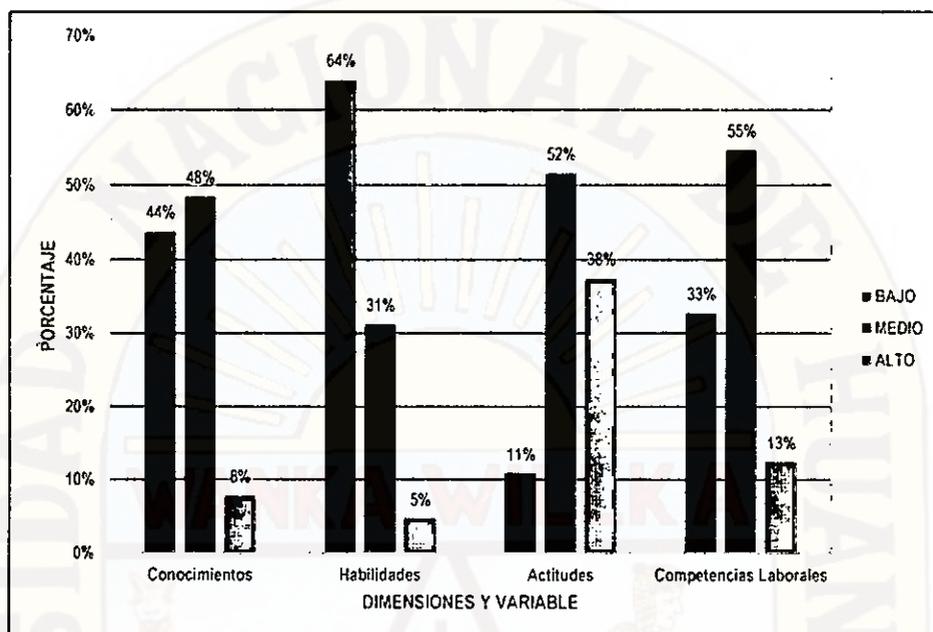
La Tabla 4.4 y el Gráfico 4.2 muestran los resultados de la percepción del nivel de *competencias laborales* en la unidad ejecutora de la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica. Se observa que el 33% (21) de los casos consideran que el nivel es bajo, el 55% (35) de los casos consideran que el nivel es medio y el 13% (8) de los casos consideran que el nivel es alto. En esta unidad ejecutora el nivel que prevalece es el medio.

**Tabla 4.4** Resultado de las competencias laborales de la sede central.

NIVEL	CONOCIMIENTOS		HABILIDADES		ACTITUDES		COMPETENCIAS LABORALES	
	f	%	f	%	f	%	f	%
BAJO	28	44	41	64	7	11	21	33
MEDIO	31	48	20	31	33	52	35	55
ALTO	5	8	3	5	24	38	8	13
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>100</b>	<b>64</b>	<b>100</b>	<b>64</b>	<b>100</b>	<b>64</b>	<b>100</b>

Fuente: cuestionario aplicado

**Gráfico 4.2** Diagrama de las competencias laborales de la sede central.



Fuente: Tabla 4.4

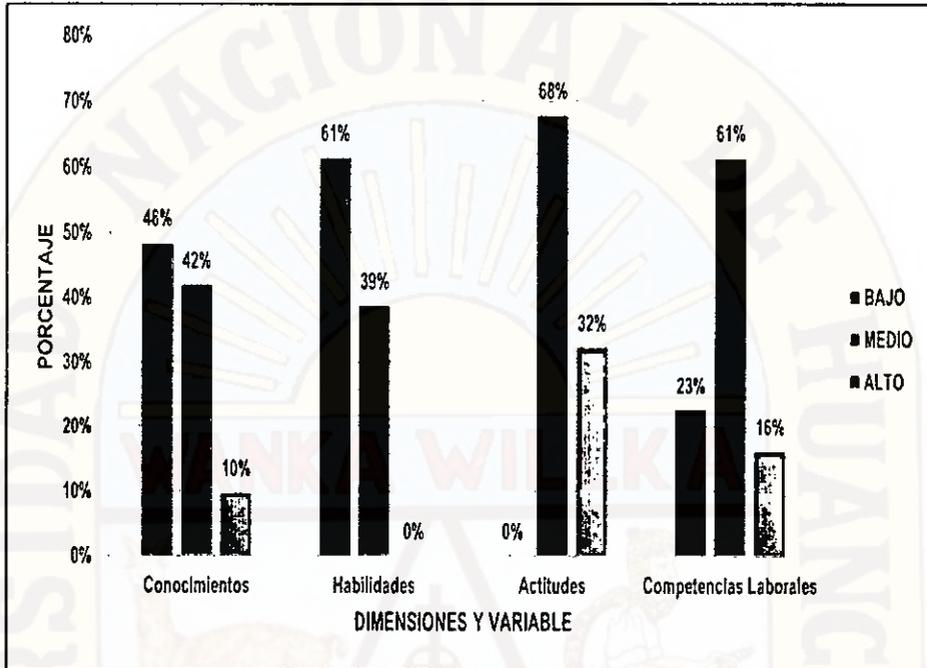
La Tabla 4.5 y el Gráfico 4.3 muestran los resultados de la percepción del nivel de *competencias laborales* en la unidad ejecutora de la Dirección Regional de Salud del Gobierno Regional de Huancavelica. Se observa que el 23% (7) de los casos consideran que el nivel es bajo, el 61% (19) de los casos consideran que el nivel es medio y el 16% (5) de los casos consideran que el nivel es alto. En esta unidad ejecutora el nivel que prevalece es el medio.

**Tabla 4.5** Resultado de las competencias laborales de la Dirección Regional de Salud (DIRESA).

NIVEL	CONOCIMIENTOS		HABILIDADES		ACTITUDES		COMPETENCIAS LABORALES	
	f	%	f	%	f	%	f	%
BAJO	15	48	19	61	0	0	7	23
MEDIO	13	42	12	39	21	68	19	61
ALTO	3	10	0	0	10	32	5	16
TOTAL	31	100	31	100	31	100	31	100

Fuente: cuestionario aplicado

**Gráfico 4.3** Diagrama de las competencias laborales de la Dirección Regional de Salud (DIRESA).



Fuente: Tabla 4.5

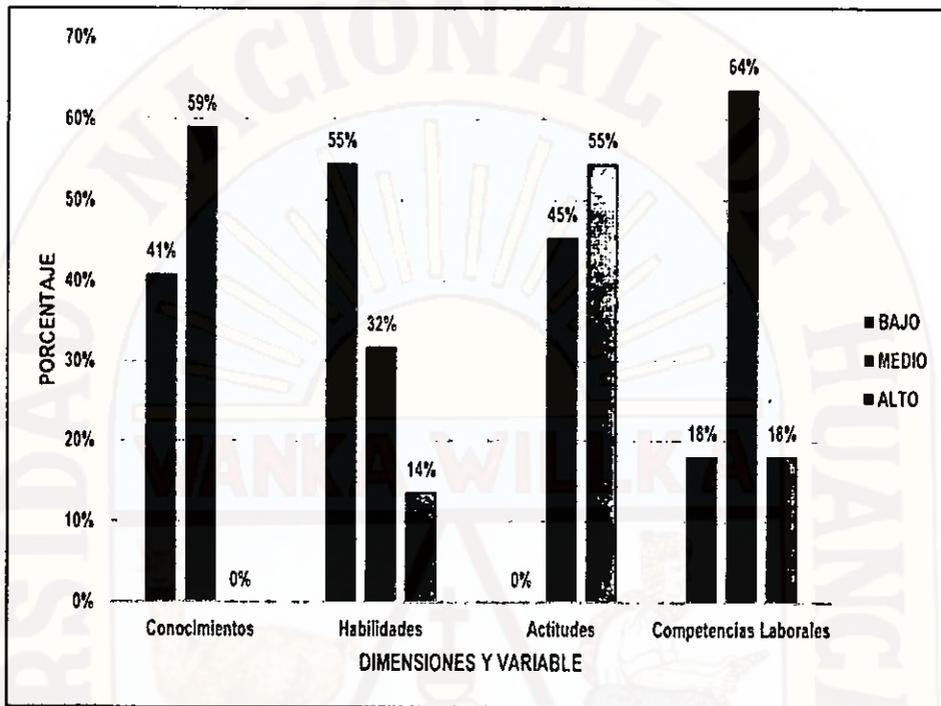
La Tabla 4.6 y el Gráfico 4.4 muestran los resultados de la percepción del nivel de *competencias laborales* en la unidad ejecutora de la Dirección Regional de Transportes del Gobierno Regional de Huancavelica. Se observa que el 18% (4) de los casos consideran que el nivel es bajo, el 64% (14) de los casos consideran que el nivel es medio y el 18% (4) de los casos consideran que el nivel es alto. En esta unidad ejecutora el nivel que prevalece es el medio.

**Tabla 4.6** Resultado de las competencias laborales de la Dirección Regional de Transportes.

NIVEL	CONOCIMIENTOS		HABILIDADES		ACTITUDES		COMPETENCIAS LABORALES	
	f	%	f	%	f	%	f	%
BAJO	9	41	12	55	0	0	4	18
MEDIO	13	59	7	32	10	45	14	64
ALTO	0	0	3	14	12	55	4	18
TOTAL	22	100	22	100	22	100	22	100

Fuente: cuestionario aplicado

**Gráfico 4.4** Diagrama de las competencias laborales de la Dirección Regional de Transportes.



Fuente: Tabla 4.6

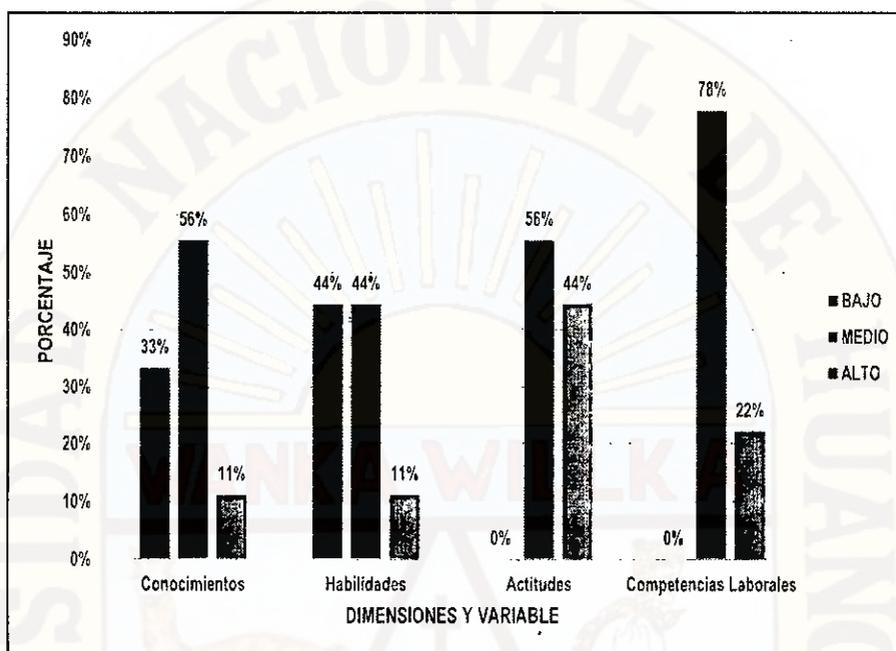
La Tabla 4.7 y el Gráfico 4.5 muestran los resultados de la percepción del nivel de *competencias laborales* en la unidad ejecutora de la Dirección Regional Agraria del Gobierno Regional de Huancavelica. Se observa que ninguno de los casos consideran que el nivel es bajo, el 60% (9) de los casos consideran que el nivel es medio y el 40% (6) de los casos consideran que el nivel es alto. En esta unidad ejecutora el nivel que prevalece es el medio.

**Tabla 4.7** Resultado de las competencias laborales de la Dirección Regional Agraria.

NIVEL	CONOCIMIENTOS		HABILIDADES		ACTITUDES		COMPETENCIAS LABORALES	
	f	%	f	%	f	%	f	%
BAJO	3	20	3	20	0	0	0	0
MEDIO	7	47	10	67	4	27	9	60
ALTO	5	33	2	13	11	73	6	40
TOTAL	15	100	15	100	15	100	15	100

Fuente: cuestionario aplicado

**Gráfico 4.6** Diagrama de las competencias laborales de la Dirección Regional de Educación.



Fuente: Tabla 4.8

#### 4.4. RESULTADOS DE LA EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA POR UNIDADES EJECUTORAS

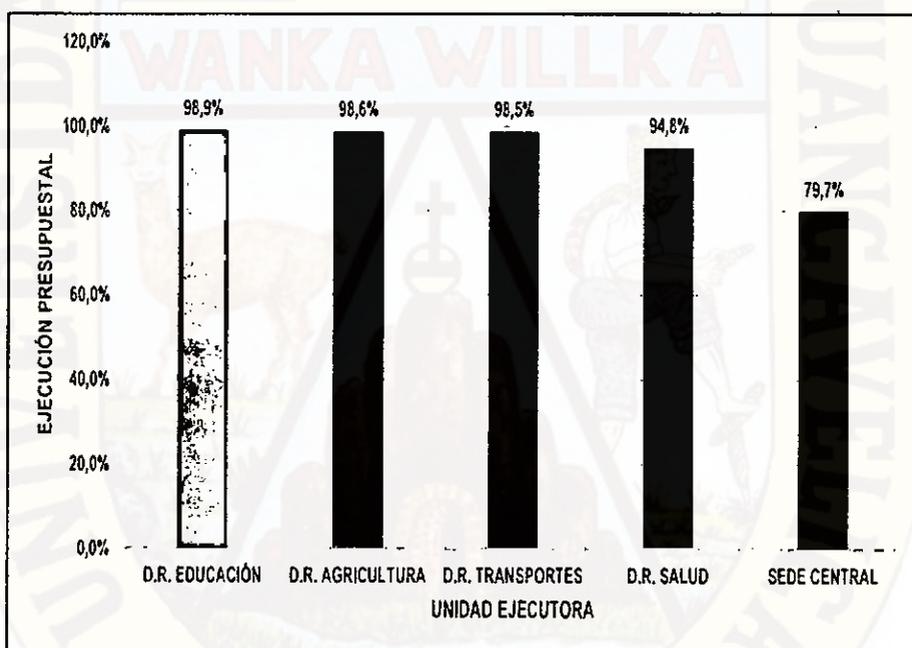
La Tabla 4.9 y el Gráfico 4.7 muestran los resultados de la ejecución presupuestal del año 2015. Se observa que Dirección Regional de Educación ejecutó su presupuesto institucional modificado con un avance del 98.9%, la Dirección Regional Agraria con un avance del 98.6%, la Dirección Regional de Transportes con un avance del 98.5%, la Dirección Regional de Salud con un avance del 94.8% y la sede central con un 79.7%. El que lidera este ranking de ejecución presupuestal es la Dirección Regional de Educación y el último lugar en ejecución presupuestal es la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica.

**Tabla 4.9 Resultado de la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huancavelica por unidades ejecutoras.**

UNIDAD EJECUTORA	PIA	PIM	EJECUCIÓN			AVANCE %
			Compromiso	Devengado	Girado	
D.R. EDUCACIÓN	89'799,635.00	108'872,812.00	107'654,737.00	107'654,737.00	107'654,737.00	98,9%
D.R. AGRARIA	5'650,168.00	11'045,237.00	10'892,276.00	10'892,276.00	10'892,276.00	98,6%
D.R. TRANSPORTES	28'965,143.00	25'107,629.00	24'757,995.00	24'738,655.00	24'738,655.00	98,5%
D.R. SALUD	28'720,491.00	53'148,087.00	50'405,070.00	50'376,682.00	50'376,682.00	94,8%
SEDE CENTRAL	80'757,374.00	250'930,503.00	204'067,774.00	200'000,728.00	199'830,546.00	79,7%

Fuente: <http://apps5.mineco.gob.pe/transparencia/mensual/default.aspx?y=2015&ap=ActProy>

**Gráfico 4.7 Diagrama de la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huancavelica por unidades ejecutoras.**



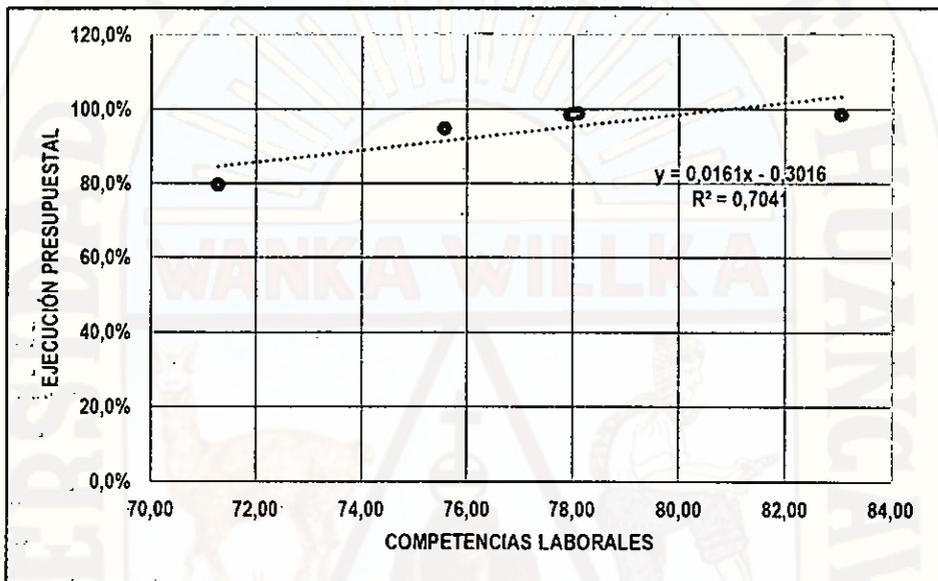
Fuente: Tabla 4.9.

#### 4.5. RESULTADOS DE LA RELACIÓN DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y LA EJECUCIÓN PRESUPUESTAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAVELICA

En el Gráfico 4.8 muestra la gráfica de los pares de valores de cada unidad de análisis, es decir del puntaje de las competencias laborales (promedios) y ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huancavelica, en donde se evidencia que los valores de las competencias laborales y la ejecución presupuestal

se relacionan positivamente. Por lo que preliminarmente podemos concluir que existe una relación positiva entre las competencias laborales y la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica en el periodo 2015.

**Gráfico 4.8** Diagrama de la relación de las competencias laborales y la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huancavelica.



Fuente: Base de datos.

Para determinar la intensidad de la correlación entre las dos variables usamos el coeficiente de relación "r" de Pearson.

$$r = \frac{Cov(x,y)}{S_x \times S_y}$$

Siendo:

Cov(x,y):Covarianza de las puntuaciones de las dos variables.

Sx:Desviación estándar de la variable competencias laborales.

Sy:Desviación estándar de la variable ejecución presupuestal.

Aplicamos los datos a la fórmula:

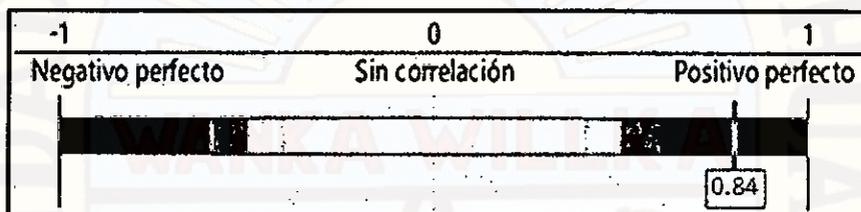
$$r = \frac{0.295910024}{4.29 \times 0.0822}$$

$$r = 0.8391 \approx 83.91\%$$

La intensidad de la correlación es del 83.91% positiva.

En el Gráfico 4.9 se observa la significancia de la relación obtenida, notamos que dicha correlación tienen a una alta correlación positiva entre las variables.

**Gráfico 4.9** Diagrama de la significancia de la correlación entre las variables.



La correlación positiva ( $r = 0.8391$ ) indica que cuando el **competencias laborales** aumenta, la **ejecución presupuestal** también aumenta y viceversa.

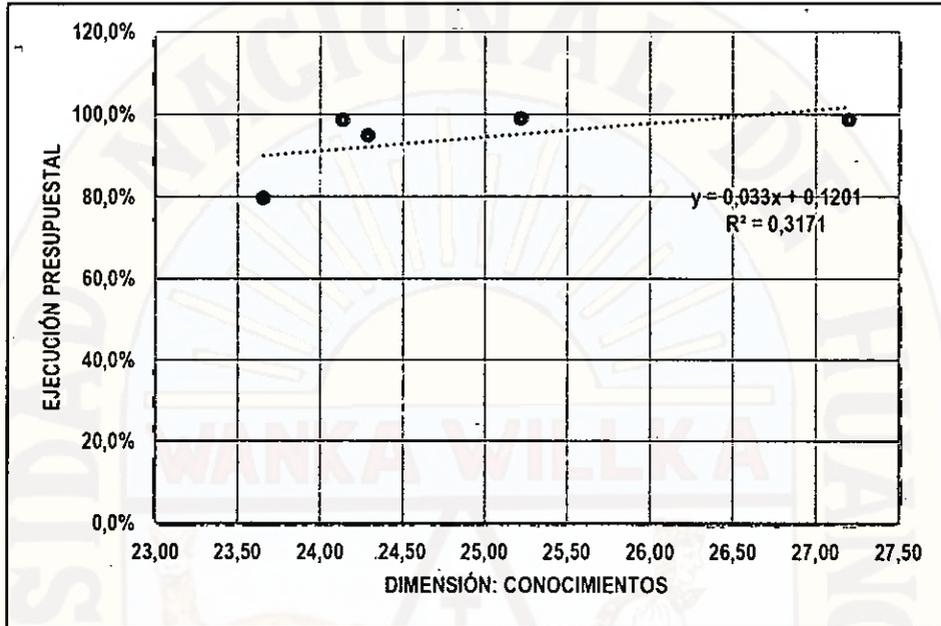
*Fuente: Software estadístico.*

Conforme se puede apreciar en el diagrama de dispersión, Gráfico 4.8, podemos confirmar que la relación entre las variables es positiva, pues la pendiente de la línea de regresión es mayor que cero; al determinar el índice de la relación entre las dos variables se ha determinado que es de 83.91% y positiva.

#### 4.6. RESULTADOS DE LA RELACIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA

En el Gráfico 4.10 muestra la gráfica de los pares de valores de cada unidad de análisis, es decir del puntaje del conocimiento y la ejecución presupuestal, en donde se evidencia que los valores del conocimiento y la ejecución presupuestal se relacionan positivamente. Por lo que preliminarmente podemos concluir que existe una relación positiva entre el conocimiento y la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica.

**Gráfico 4.10** Diagrama de la relación del conocimiento y la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huancavelica.



Fuente: Base de datos.

Para determinar la intensidad de la correlación entre la dimensión conocimientos y la variable ejecución presupuestal usamos el coeficiente de relación "r" de Pearson.

$$r = \frac{Cov(x,y)}{S_x \times S_y} = 0.5631 \approx 56.31 \%$$

Siendo:

Cov(x,y):Covarianza de la dimensión y la variable = 0.065074303.

Sx:Desviación estándar dimensión conocimiento = 0.74515982

Sy:Desviación estándar variable ejecución presupuestal = 0.082249661

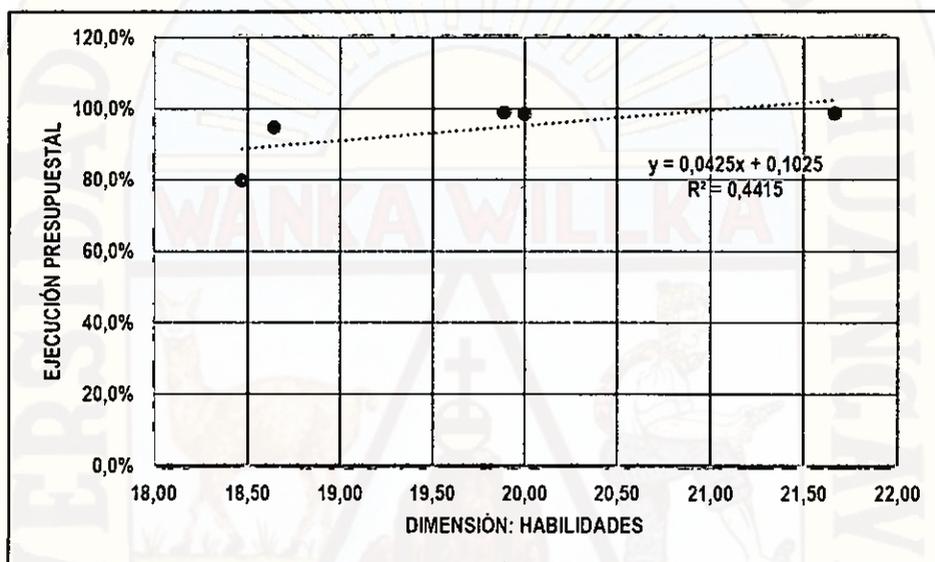
La intensidad de la correlación es alrededor del 56% positiva.

#### 4.7. RESULTADOS DE LA RELACIÓN DE HABILIDADES Y LA EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAVELICA

En el Gráfico 4.11 muestra la gráfica de los pares de valores de cada unidad de análisis, es decir del puntaje de habilidades y la ejecución presupuestal, en

donde se evidencia que los valores de habilidades y la ejecución presupuestal se relacionan positivamente. Por lo que preliminarmente podemos concluir que existe una relación positiva entre las habilidades y la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica.

**Gráfico 4.11** Diagrama de la relación de habilidades y la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huancavelica.



Fuente: Base de datos.

Para determinar la intensidad de la correlación entre la dimensión habilidades y la variable ejecución presupuestal usamos el coeficiente de relación "r" de Pearson.

$$r = \frac{Cov(x, y)}{S_x \times S_y} = 0.6644 \approx 66.44 \%$$

Siendo:

Cov(x,y):Covarianza de la dimensión y la variable = 0.07028478.

Sx:Desviación estándar dimensión conocimiento = 1.286115688

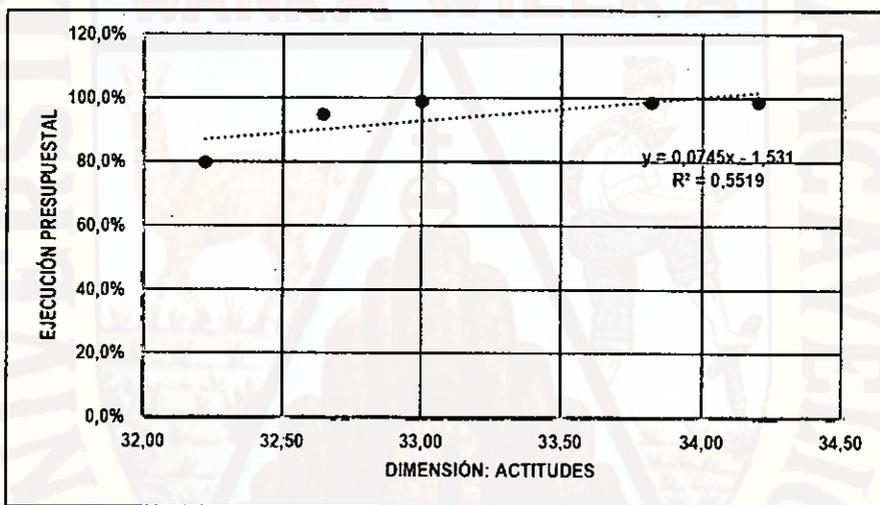
Sy:Desviación estándar variable ejecución presupuestal = 0.082249661

La intensidad de la correlación es alrededor del 66% positiva.

#### 4.8. RESULTADOS DE LA RELACIÓN DE ACTITUDES Y LA EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA

En el Gráfico 4.12 muestra la gráfica de los pares de valores de cada unidad de análisis, es decir del puntaje de actitudes y la ejecución presupuestal, en donde se evidencia que los valores de actitudes y la ejecución presupuestal se relacionan positivamente. Por lo que preliminarmente podemos concluir que existe una relación positiva entre las actitudes y la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica.

**Gráfico 4.12** Diagrama de la relación de actitudes y la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huancavelica.



Fuente: Base de datos.

Para determinar la intensidad de la correlación entre la dimensión actitudes y la variable ejecución presupuestal usamos el coeficiente de relación "r" de Pearson.

$$r = \frac{Cov(x,y)}{S_x \times S_y} = 0.7429 \approx 74.29 \%$$

Siendo:

Cov(x,y):Covarianza de la dimensión y la variable = 0.050110448.

S<sub>x</sub>:Desviación estándar dimensión conocimiento = 0.82007102

S<sub>y</sub>:Desviación estándar variable ejecución presupuestal = 0.082249661.

La intensidad de la correlación es alrededor del 74% positiva.

#### 4.9. PRUEBA DE SIGNIFICANCIA DE LA HIPÓTESIS PRINCIPAL

Para la prueba de significancia estadística de la correlación, usamos el esquema propuesto por Karl Pearson.

Para determinar si existe una relación lineal estadísticamente significativa entre *competencias laborales* y *ejecución presupuestal* (prueba de hipótesis) se utilizará la Prueba t para el cociente de correlación.

##### 4.9.1. SISTEMA DE HIPÓTESIS

###### Hipótesis Nula ( $H_0$ ).

Las competencias laborales de los funcionarios no tienen relación directa con la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2015.

$$\rho = 0$$

Siendo:

$\rho$  : Correlación poblacional.

###### Hipótesis Alterna ( $H_a$ ).

Las competencias laborales de los funcionarios tienen relación directa con la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2015.

$$\rho > 0$$

Siendo:

$\rho$  : Correlación poblacional.

##### 4.9.2. NIVEL DE SIGNIFICANCIA ( $\alpha$ ) Y NIVEL DE CONFIANZA ( $\gamma$ )

$$\alpha = 0.05 = 5\% \Rightarrow \gamma = 1 - \alpha = 95\%$$

### 4.9.3. ESTADÍSTICA DE PRUEBA

La variable aleatoria (x) sigue una distribución "t" con 143 grados de libertad:

El valor crítico o tabulado "Vt" de la prueba para 143 grados de libertad (unilateral) y 0.05 de significancia es de 1.6449, obtenido de la tabla correspondiente "Valores críticos de t".

### 4.9.4. CÁLCULO DE LA ESTADÍSTICA.

Reemplazando los valores en la fórmula correspondiente, el valor calculado "Vc" de la "t" es:

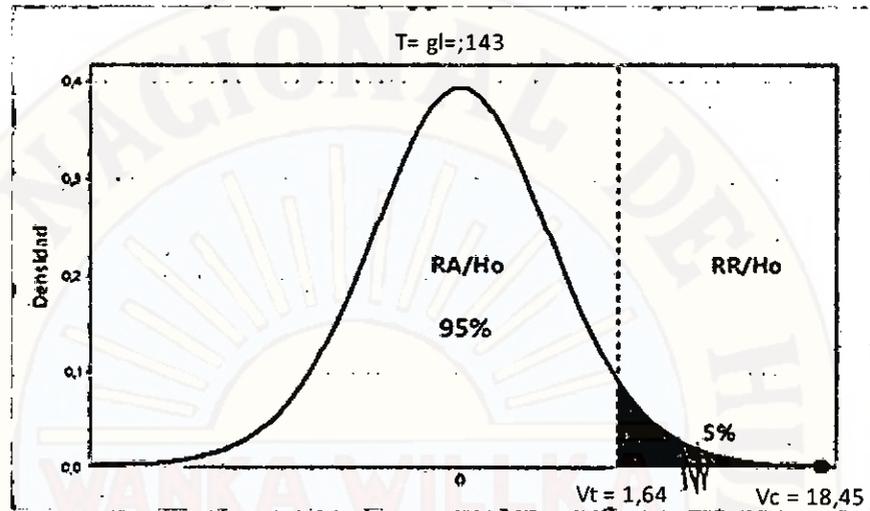
$$t = r \times \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t = Vc = 0.8391 \times \sqrt{\frac{145-2}{1-0.8391^2}} = 18.44595 \approx 18.45$$

### 4.9.5. TOMA DE DECISIÓN.

El valor calculado (Vc) y el valor crítico o tabulado (Vt) ubicamos en el diagrama de la función "t", Gráfico 4.14.

Gráfico 4.13 Diagrama de la prueba T para la docimasia de la hipótesis



Fuente: Generado con el Software Estadístico

A partir del diagrama de la prueba t, Gráfico 4.13 se observa que el valor calculado ( $V_c = 18.45$ ) se ubica o cae en la región de rechazo de la hipótesis nula (RR/Ho). Asimismo se observa que  $V_c > V_t$  ( $18.45 > 1,64$ ), por lo que se ha encontrado evidencia empírica para rechazar la Hipótesis Nula y aceptar la Hipótesis Alterna que dice:

*Las competencias laborales de los funcionarios tienen relación directa con la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2015.*

#### 4.10. PRUEBA DE LA SIGNIFICANCIA DE LAS HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

##### 4.10.1 PRUEBA DE LA PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

###### Hipótesis Nula ( $H_0$ )

Los conocimientos de los funcionarios no tienen relación directa con la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2015.

###### Hipótesis Alterna ( $H_a$ )

Los conocimientos de los funcionarios tienen relación directa con la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2015.

## NIVEL DE SIGNIFICANCIA ( $\alpha$ ) Y NIVEL DE CONFIANZA ( $\gamma$ )

$$\alpha = 0.05 = 5\% \Rightarrow \gamma = 1 - \alpha = 95\%$$

La variable aleatoria ( $x$ ) sigue una distribución "t" con 143 grados de libertad:

El valor crítico o tabulado " $V_t$ " de la prueba para 143 grados de libertad (unilateral) y 0.05 de significancia es de 1.6449, obtenido de la tabla correspondiente "*Valores críticos de t*".

Reemplazando los valores en la fórmula correspondiente, el valor calculado " $V_c$ " de la "t" es:

$$t = r \times \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t = V_c = 0.5631 \times \sqrt{\frac{145-2}{1-0.5631^2}} = 8.15 \approx 8$$

Se observa que  $V_c > V_t$  ( $8 > 1,64$ ), por lo que se ha encontrado evidencia empírica para rechazar la Hipótesis Nula y aceptar la Hipótesis Alternativa, por lo tanto la hipótesis que se acepta dice:

*Los conocimientos de los funcionarios tienen relación directa con la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2015.*

### 4.10.2 PRUEBA DE LA SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

**Hipótesis Nula ( $H_0$ ).**

Las habilidades de los funcionarios no tienen relación directa con la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2015.

**Hipótesis Alternativa ( $H_a$ ).**

Las habilidades de los funcionarios tienen relación directa con la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2015.

#### NIVEL DE SIGNIFICANCIA ( $\alpha$ ) Y NIVEL DE CONFIANZA ( $\gamma$ )

$$\alpha = 0.05 = 5\% \Rightarrow \gamma = 1 - \alpha = 95\%$$

La variable aleatoria ( $x$ ) sigue una distribución "t" con 143 grados de libertad:

El valor crítico o tabulado "Vt" de la prueba para 143 grados de libertad (unilateral) y 0.05 de significancia es de 1.6449, obtenido de la tabla correspondiente "Valores críticos de t".

Reemplazando los valores en la fórmula correspondiente, el valor calculado "Vc" de la "t" es:

$$t = r \times \sqrt{\frac{n - 2}{1 - r^2}}$$

$$t = Vc = 0.6644 \times \sqrt{\frac{145 - 2}{1 - 0.6644^2}} = 10.63 \approx 10$$

Se observa que  $Vc > Vt$  ( $10 > 1,64$ ), por lo que se ha encontrado evidencia empírica para rechazar la Hipótesis Nula y aceptar la Hipótesis Alterna, por lo tanto la hipótesis que se acepta dice:

*Las habilidades de los funcionarios tienen relación directa con la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2015.*

#### 4.10.3 PRUEBA DE LA TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA.

##### Hipótesis Nula (Ho).

Las actitudes de los funcionarios no tiene relación directa con ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2015.

##### Hipótesis Alterna (Ha).

Las actitudes de los funcionarios tiene relación directa con ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2015.

##### NIVEL DE SIGNIFICANCIA ( $\alpha$ ) Y NIVEL DE CONFIANZA ( $\gamma$ )

$$\alpha = 0.05 = 5\% \Rightarrow \gamma = 1 - \alpha = 95\%$$

La variable aleatoria (x) sigue una distribución "t" con 143 grados de libertad:

El valor crítico o tabulado "Vt" de la prueba para 143 grados de libertad (unilateral) y 0.05 de significancia es de 1.6449, obtenido de la tabla correspondiente "Valores críticos de t".

Reemplazando los valores en la fórmula correspondiente, el valor calculado "Vc" de la "t" es:

$$t = r \times \sqrt{\frac{n - 2}{1 - r^2}}$$

$$t = Vc = 0.7429 \times \sqrt{\frac{145 - 2}{1 - 0.7429^2}} = 13.27 \approx 13$$

Se observa que  $Vc > Vt$  ( $13 > 1.64$ ), por lo que se ha encontrado evidencia empírica para rechazar la Hipótesis Nula y aceptar la Hipótesis Alterna que dice:

*Las actitudes de los funcionarios tiene relación directa con ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2015.*

#### 4.11. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

Como podemos deducir, los resultados de la investigación ponen en evidencia la presencia de una relación entre las competencias laborales y la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2015.

En cuanto a la validez de la relación general hallada para las competencias laborales y la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica, es evidente que su validez es innata por la presencia de las siguientes características:

- **Cantidad de datos.-** El tamaño de su muestra ( $n = 145$ ) es lo suficientemente necesario como para proveer una estimación muy precisa de la fuerza de la relación.
- **Datos atípicos.-** Puesto que los datos poco comunes pueden tener una influencia fuerte en los resultados, en el diagrama de dispersión no se identifica la presencia de casos atípicos para la relación general y las relaciones específicas.
- **Normalidad.-** Debido a que el histograma de frecuencias tiene la forma normal, la normalidad no representa un problema.
- **El modelo de predicción.-** El Informe de selección de modelo muestra un modelo idóneo y eficiente para realizar predicciones. Además en la gráfica de dispersión de la relación general se observe que los casos cubren adecuadamente el rango de valores de las dos variables. Dicho modelo de predicción es:

$$\text{Ejecución presupuestal} = -0.3016 + 0.0161 * \text{Competencias laborales}$$

2.2. El coeficiente de determinación ajustado es de 70.41%, lo que significa que el 70.41% del comportamiento de la *ejecución presupuestal* es explicada por las *competencias laborales*. O que el modelo de regresión lineal explica hasta el

70.41% de la variación de una variable.

De esta manera, en general se ha identificado la presencia de una relación positiva entre las competencias laborales y la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2015; la intensidad de la relación hallada es  $r=83.91\%$  que a decir de Cordova (2001) y la prueba de hipótesis resulta significativa con lo cual se cumple el primer objetivo planteado en la investigación.

Las relaciones obtenidas para el cumplimiento de los objetivos específicos, nos muestran que la relación entre los conocimientos y la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica es de 56.31%, mientras que la relación entre las habilidades y la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica es de 66.44%. Finalmente la relación entre las actitudes y la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica es 74.29%.

Si comparamos estos resultados con la investigación de Betty M. Alvarado (2001) del análisis del programa presupuestal e incidencia de beneficiarios, donde intenta vincular el desempeño de los estudiantes del segundo grado la asignación presupuestal, éste último debería haber influenciado en el desempeño de los estudiantes; en nuestro caso las competencias laborales se relacionan (o tal vez se influyen) en la ejecución presupuestal., principalmente en su dimensión de actitudes.

## CONCLUSIONES

Luego de haber realizado el proceso de investigación titulado "COMPETENCIAS LABORALES Y EJECUCIÓN PRESUPUESTAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA - 2015", teniendo como respaldo las técnicas de procesamiento y análisis de datos estadísticos aplicados al cuestionario respectivo podemos concluir con lo siguiente:

1. Existe evidencia estadística y/o empírica sobre la existencia de una relación directa o positiva entre las competencias laborales de los funcionarios y la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica en el año 2015. La intensidad de la relación encontrada es 83.91%.
2. Se ha determinado que existe una relación directa o positiva entre los conocimientos de los funcionarios con la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica en el año 2015. La intensidad de relación encontrada es 56.31%
3. Existe evidencia estadística que las habilidades de los funcionarios con la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica en el año 2015. La intensidad de la relación hallada es del 66.44%.
4. Existe evidencia empírica que las actitudes de los funcionarios con la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica en el año 2015. La intensidad de relación encontrada entre estas variables es del 74.29%.

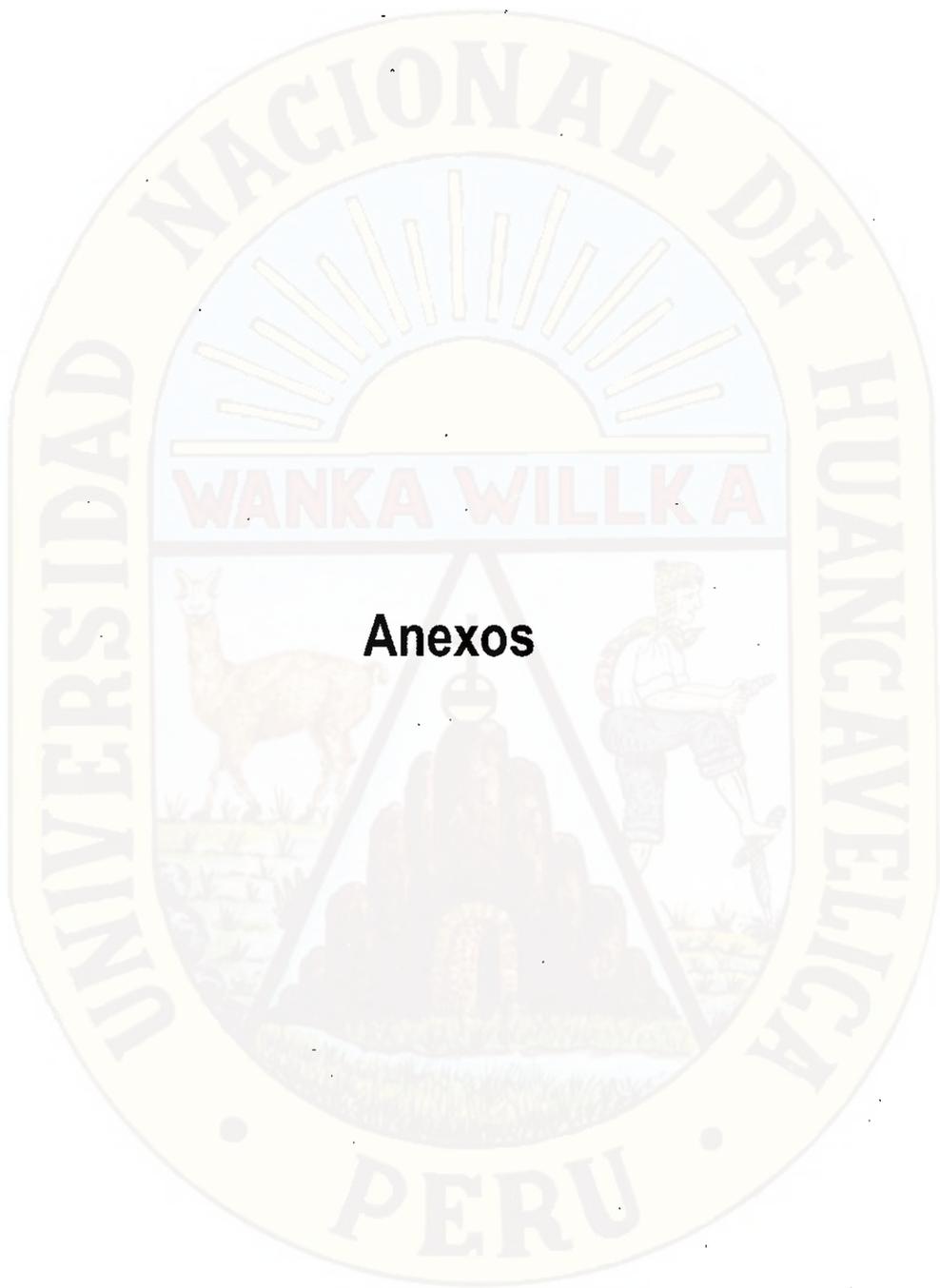
## RECOMENDACIONES

- Los funcionarios de la alta dirección y demás funcionarios deben abordar con mayor importancia el tema de competencias laborales de sus servidores y funcionarios del Gobierno Regional de Huancavelica en razón que tienen una relación directa con la ejecución presupuestal. En tal sentido se debe implementar un programa intensivo de fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores del Gobierno Regional de Huancavelica.
- La Unidad de Recursos Humanos, o quien haga sus veces, debe priorizar los conocimientos, habilidades y actitudes como criterio fundamental para seleccionar a los nuevos servidores del Gobierno Regional de Huancavelica.
- Formular un programa intensivo que fortalezca los conocimientos sobre ejecución presupuestal a fin de mejorar los conocimientos y habilidades de los servidores del Gobierno Regional de Huancavelica.
- La Unidad de Recursos Humanos a través de Servicio Social, debe formular un programa intensivo que fortalezca las actitudes (tales como trabajo en equipo, tolerancia, resolución de conflictos, interés al bien común sobre el interés individual, liderazgo, autorregulación de conductas, valores institucionales, etc.)

## REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Carrillo, J., & Irazo, C. ( 2000). *Tratado Latinoamericano de Sociología de Trabajo*. Mexico: Fondo de Cultura Económica.
- Ccanto Mallama, G. (2014). *Metodología de la Investigación Científica en Contabilidad*. Huancayo: Cultura Peruana.
- CIDEC. (2010). COMPETENCIAS PROFESIONALES. ENFOQUES Y MODELOS A DEBATE. COLECCIÓN: CUADERNOS DE TRABAJO, 1-104.
- Congreso de la República del Perú. (06 de diciembre de 2004). *Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto*. Obtenido de Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto:  
<http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/Ley%2028411.pdf>
- Congreso de la República del Perú. (18 de diciembre de 2007). *Ley Orgánica del Poder Ejecutivo*. Obtenido de Ley Orgánica del Poder Ejecutivo:  
[http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5\\_per\\_28\\_ley\\_29158.pdf](http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_per_28_ley_29158.pdf)
- Congreso de la República del Perú, El Peruano. (02 de diciembre de 2014). *Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015*. Obtenido de Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015:  
[file:///C:/Users/USER/Downloads/ley\\_30281.pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/ley_30281.pdf)
- Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias. (25 de marzo de 2016). *¿QUÉ ES LA CERTIFICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS?* Obtenido de *¿QUÉ ES LA CERTIFICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS?*:  
[http://www.conocer.gob.mx/index.php?option=com\\_wrapper&view=wrapper&Itemid=179](http://www.conocer.gob.mx/index.php?option=com_wrapper&view=wrapper&Itemid=179)
- Dirección General de Presupuesto Público . (10 de agosto de 2012). *Resolución Directoral N° 202-2012-EF/50.01*. Obtenido de Resolución Directoral N° 202-2012-EF/50.01:  
[file:///C:/Users/juan/AppData/Local/Temp/RD020\\_2012EF5001-2.pdf](file:///C:/Users/juan/AppData/Local/Temp/RD020_2012EF5001-2.pdf)
- Echevarría Samones, B. (2002). Gestión de la Competencia de Acción Profesional. *Revista de Investigación Educativa*, 7-43.
- Gobierno Regional de Huancavelica. (2016). *Memoria Anual del Gobeirno Regional de Huancavelica 2015*. Huancavelica: Sin Editorial.
- Hernandez, S., Fernandez, C., & Baptista, L. (2010). *Metodología de la Invstigación*. México: McGraw Hill.
- Jiménez, A. (2013). *Competencias* . Madrid: Ediciones Díaz de Santos.

- Mejía, A., & Martínez, D. (2009). Desarrollo de un Instrumento para Medir la Satisfacción Estudiantil en Educación Superior. *Docencia Universitaria*, 34.
- Melendez, W. (2011). *Técnicas de Investigación Cuantitativa*. Lima: CREA.
- Ministerio de Economía y Finanzas . (31 de diciembre de 2015). *Transparencia Económica Perú*. Obtenido de Transparencia Económica Perú: <http://apps5.mineco.gob.pe/transparencia/mensual/default.aspx?y=2015&ap=ActProy>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (27 de marzo de 2016). *Glosario de Presupuesto Público*. Obtenido de Glosario de Presupuesto Público: [http://www.mef.gob.pe/index.php?option=com\\_glossary&Itemid=100297&task=list&glossid=6&letter=All&page=2&lang=es](http://www.mef.gob.pe/index.php?option=com_glossary&Itemid=100297&task=list&glossid=6&letter=All&page=2&lang=es)
- Rodríguez Campuzano, M., & Posadas Díaz , A. (2007). Competencias Laborales: Algunas Propuestas. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 93-112.
- Romero Romero, E. (2013). *Presupuesto Público y Contabilidad Gubernamental*. Bogotá: Ecoediciones.
- SALINAS GUTIÉRREZ, A., & MARTÍNEZ CAMBLOR, P. (2007). Principales factores de satisfacción entre los estudiantes universitarios. La Unidad Académica. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades, SOCIOTAM*, vol. XVII, núm. 1, 170.
- Tomàs, J. (2007). *Introducción ala Metodología Cuantitativa de SPSS*. Madrid: Solográfica SAC.
- Wikipedia . (marzo de 25 de 2016). *La enciclopedia libre*. Recuperado el 25 de marzo de 2016, de La enciclopedia libre: <https://es.wikipedia.org/wiki/Conocimiento>



**Anexos**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**  
**COMPETENCIAS LABORALES Y EJECUCIÓN PRESUPUESTAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA – 2015.**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO, MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN – MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS
<p><b>PROBLEMA PRINCIPAL:</b> ¿Cómo se relacionan las competencias laborales de los funcionarios y la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2015?</p> <p><b>PROBLEMAS SECUNDARIOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cómo se relacionan los conocimientos de los funcionarios y la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2015?</li> <li>- ¿Cómo se relacionan las habilidades de los funcionarios y la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2015?</li> <li>- ¿Cómo se relaciona las actitudes de los funcionarios y la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2015?</li> </ul>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Identificar la relación entre las competencias laborales de los funcionarios y la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2015.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar la relación entre los conocimientos de los funcionarios y la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2015.</li> <li>- Identificar la relación entre las habilidades de los funcionarios y la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2015.</li> <li>- Identificar la relación las actitudes de los funcionarios y la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2015.</li> </ul>	<p><b>HIPÓTESIS PRINCIPAL:</b> Las competencias laborales de los funcionarios tienen relación directa con la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2015.</p> <p><b>HIPÓTESIS SECUNDARIAS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los conocimientos de los funcionarios tienen relación directa con la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2015.</li> <li>- Las habilidades de los funcionarios tienen relación directa con la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2015.</li> <li>- Las actitudes de los funcionarios tiene relación directa con ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2015.</li> </ul>	<p><b>VARIABLE (X)</b> Competencias laborales</p> <p><b>VARIABLE (Y)</b> Ejecución presupuestal</p>	<p><b>TIPO:</b> Aplicada</p> <p><b>NIVEL:</b> Correlacional</p> <p><b>METODO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Universal:</i> Dialéctico</li> <li>- <i>Método General:</i> Método científico</li> <li>- <i>Métodos Específicos:</i> Descriptivo De matematización Analítico Sintético Inductivo Deductivo</li> </ul> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental.</p> <p><b>Notación:</b></p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD     M --&gt; O1     M --&gt; O2     </pre> </div> <p><b>Donde:</b> M: Muestra de estudio O<sub>1</sub>: Observación de la primera variable. O<sub>2</sub>: Observación de la segunda variable.</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> La población en estudio estará conformada por 232 funcionarios o servidores de las diferentes unidades ejecutoras del Gobierno Regional de Huancavelica.</p> <p><b>MUESTRA:</b> 145 funcionarios o servidores de las diferentes unidades ejecutoras del Gobierno Regional de Huancavelica</p> <p><b>MUESTREO:</b> Será necesario un procedimiento de muestreo distribuido en forma proporcional.</p>	<p><b>TÉCNICAS DE RECOPIACIÓN DE DATOS:</b> Cotejo y encuesta.</p> <p><b>INSTRUMENTOS DE RECOPIACIÓN DE DATOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lista de cotejo</li> <li>- Cuestionario</li> </ul>	<p><b>ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tablas de frecuencias simple y de contingencia.</li> <li>- Gráficos de barras simple, agrupadas.</li> <li>- Medidas de tendencia central y de dispersión.</li> </ul> <p><b>ESTADÍSTICA INFERENCIAL:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estimación de intervalos de confianza.</li> <li>- Prueba T.</li> </ul>



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(Creada por Ley N° 25265)

## FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

### ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

#### CUESTIONARIO

Estimado servidor (a), estamos realizando una investigación científica, cuyo objetivo es determinar la relación entre las competencias laborales de los funcionarios y la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica, por lo que recurrimos a su persona a fin de conocer su opinión referente a estas variables.

Garantizamos la confidencialidad de sus respuestas y serán utilizadas sólo con fines de académicos.

**INSTRUCCIÓN:** Para el desarrollo de la presente encuesta marque con una "X" la opción que crea conveniente o se adapte mejor a su persona. No existen respuestas buenas ni malas. Todas las respuestas son válidas.

INFORMACIÓN GENERAL			
a. ¿En qué unidad orgánica labora?			
b. ¿Cuál es su grado de instrucción?	Secundaria ( )	Superior técnica ( )	
	Técnico ( )	Superior universitaria ( )	
c. ¿Cuál es su condición laboral?	Nombrado ( )	Contratado ( )	
d. ¿Cuál es su régimen laboral?	D. Leg. N° 276 ( )	D. Leg. N° 1057 - CAS ( )	
	D. Leg. N° 728 ( )	Servicios por terceros ( )	

Para la variable CONOCIMIENTOS utilice la siguiente escala de intensidad.

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
1	2	3	4	5

N°	CONOCIMIENTOS	1	2	3	4	5
1	¿Cuál es su grado de conocimiento sobre la normativa de presupuesto público?					
2	¿Cuál es su grado de conocimiento sobre el proceso de ejecución presupuestaria?					
3	¿Cuál es el grado de conocimiento sobre la Ley de Contrataciones del Estado y su reglamento?					
4	¿Cuál es el grado de conocimiento sobre procesos de selección?					
5	¿Cuál es su grado de conocimiento sobre certificación presupuestal?					
6	¿Cuál es su grado de conocimiento sobre la etapa de compromiso de la ejecución presupuestal?					
7	¿Cuál es su grado de conocimiento sobre la etapa de devengado de la ejecución presupuestal?					
8	¿Cuál es su grado de conocimiento sobre la etapa de girado/pagado de la ejecución presupuestal?					

Para la variable HABILIDADES / DESTREZAS utilice la siguiente escala de intensidad.

Principiante	Principiante avanzado	Intermedio	Avanzado	Experto
● 1	● 2	● 3	● 4	● 5

N°	HABILIDADES / DESTREZAS	1	2	3	4	5
9	¿Cuál es el nivel de experiencia en la etapa de certificación presupuestaria?					
10	¿Cuál es el nivel de experiencia en la conducción de compras directas de bienes y servicios?					
11	¿Cuál es el nivel de experiencia en la conducción de procesos de selección (licitaciones públicas, concursos públicos, adjudicación directa públicas, adjudicación directa selectiva, adjudicación de menor cuantía, y subasta inversa)					
12	¿Cuál es el nivel de experiencia en la etapa de compromiso de la ejecución presupuestaria?					
13	¿Cuál es el nivel de experiencia en la etapa de devengado de la ejecución presupuestaria?					
14	¿Cuál es el nivel de experiencia en la etapa de girado/pagado de la ejecución presupuestaria?					

Para la variable ACTITUDES / COMPORTAMIENTOS INDIVIDUALES utilice la siguiente escala de Likert.

Muy desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo
● 1	● 2	● 3	● 4	● 5

N°	ACTITUDES / COMPORTAMIENTOS INDIVIDUALES	1	2	3	4	5
15	Interactúo en grupos heterogéneos respetando las diferencias e intereses personales					
16	Ayudo a resolver pacíficamente los conflictos					
17	Tengo prevalencia al bien común sobre el interés individual.					
18	Ejerzo liderazgo en el grupo aportando ideas y tomando en cuenta las de los demás.					
19	Me adapto a los cambios que presenta el contexto en el que se desenvuelve.					
20	Autorregulo mi comportamiento ante imprevistos y situaciones estresantes.					
21	Practico los derechos y deberes ciudadanos presentando conductas sociales apropiadas al contexto.					
22	Cultivo valores en mi desenvolvimiento diario.					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN ;

MATRIZ DE DATOS DE LA UNIDAD EJECUTORA DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN

N° UNIDAD DE ANÁLISIS	INFORMACIÓN GENERAL					COMPETENCIAS LABORALES																						SUMA VARIABLE	NIVEL VARIABLE						
						CONOCIMIENTOS								HABILIDADES / DESTREZAS								ACTITUDES													
	UNIDAD ORGÁNICA	CÓDIGO	GRADO INSTRUCCIÓN	CONDICION LABORAL	RÉGIMEN LABORAL	1	2	3	4	5	6	7	8	SUMA	NIVEL	9	10	11	12	13	14	SUMA	NIVEL	15	16	17	18			19	20	21	22	SUMA	NIVEL
1	PRESUPUESTO	5	4	2	1	4	3	2	2	5	3	3	2	24	MEDIO	4	2	2	3	3	3	17	BAJO	4	4	4	4	4	4	4	4	32	MEDIO	73	MEDIO
2	LOGÍSTICA	5	3	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	22	BAJO	3	3	4	4	4	4	22	MEDIO	4	4	4	4	4	4	5	5	34	ALTO	78	MEDIO
3	LOGÍSTICA	5	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	24	MEDIO	3	4	4	3	4	4	22	MEDIO	3	4	4	4	4	4	5	5	33	MEDIO	79	MEDIO
4	LOGÍSTICA	5	4	2	1	3	3	4	4	4	3	3	3	27	MEDIO	4	4	4	4	4	4	24	ALTO	3	3	5	5	5	4	4	3	32	MEDIO	83	ALTO
5	LOGÍSTICA	5	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	3	22	BAJO	3	4	1	3	3	2	16	BAJO	4	4	4	4	4	4	4	4	32	MEDIO	70	MEDIO
7	CONTABILIDAD	5	4	1	1	4	4	3	3	4	5	5	5	33	ALTO	3	3	2	3	5	5	21	MEDIO	3	4	4	5	4	4	4	4	32	MEDIO	86	ALTO
8	CONTABILIDAD	5	4	2	3	3	3	3	2	3	4	4	4	26	MEDIO	3	1	3	2	4	4	17	BAJO	4	4	4	4	4	4	5	5	34	ALTO	77	MEDIO
9	TESORERÍA	5	3	1	1	2	2	2	2	3	3	4	4	22	BAJO	3	3	3	4	4	4	21	MEDIO	4	4	4	4	4	4	5	5	34	ALTO	77	MEDIO
10	TESORERÍA	5	4	1	1	3	3	3	3	3	4	4	4	27	MEDIO	2	3	3	3	4	4	19	BAJO	3	4	4	4	4	5	5	5	34	ALTO	80	MEDIO

MATRIZ DE DATOS DE LA UNIDAD EJECUTORA DE LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA

N° UNIDAD DE ANÁLISIS	INFORMACIÓN GENERAL					COMPETENCIAS LABORALES																						SUMA VARIABLE	NIVEL VARIABLE							
						CONOCIMIENTOS								HABILIDADES / DESTREZAS								ACTITUDES														
	UNIDAD ORGÁNICA	CÓDIGO	GRADO INSTRUCCIÓN	CONDICION LABORAL	RÉGIMEN LABORAL	1	2	3	4	5	6	7	8	SUMA	NIVEL	9	10	11	12	13	14	SUMA	NIVEL	15	16	17	18			19	20	21	22	SUMA	NIVEL	
1	PRESUPUESTO	3	4	1	1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	26	MEDIO	4	3	3	4	3	3	20	MEDIO	4	4	4	4	5	5	4	4	34	ALTO	80	MEDIO
2	PRESUPUESTO	3	4	1	1	3	3	3	3	4	4	3	3	26	MEDIO	4	3	4	3	3	3	20	MEDIO	4	4	4	4	5	5	4	4	34	ALTO	80	MEDIO	
3	LOGÍSTICA	3	4	2	3	3	3	3	2	4	4	4	3	26	MEDIO	4	4	4	3	4	4	23	MEDIO	4	4	4	4	4	4	4	4	32	MEDIO	81	MEDIO	
4	LOGÍSTICA	3	3	2	4	3	4	3	2	4	5	5	4	30	ALTO	2	3	2	4	4	4	19	BAJO	4	4	4	5	4	4	5	4	34	ALTO	83	ALTO	
5	LOGÍSTICA	3	3	1	1	2	3	3	3	2	3	4	3	23	BAJO	3	4	4	3	3	3	20	MEDIO	4	5	5	5	4	4	5	4	36	ALTO	79	MEDIO	
6	LOGÍSTICA	3	4	2	4	2	2	4	4	3	4	4	2	25	MEDIO	1	4	4	4	4	2	19	BAJO	5	4	5	4	5	5	4	5	37	ALTO	81	MEDIO	
7	LOGÍSTICA	3	4	2	3	3	3	3	2	4	4	4	3	26	MEDIO	4	4	4	3	4	4	23	MEDIO	4	4	4	5	5	5	4	4	35	ALTO	84	ALTO	
8	LOGÍSTICA	3	3	1	1	2	3	3	3	2	3	4	3	23	BAJO	3	4	4	3	3	3	20	MEDIO	4	5	5	5	4	4	5	4	36	ALTO	79	MEDIO	
9	CONTABILIDAD	3	4	1	1	4	4	3	3	5	4	4	4	31	ALTO	4	4	3	4	4	4	23	MEDIO	5	4	4	5	5	3	5	4	35	ALTO	89	ALTO	
10	CONTABILIDAD	3	4	1	1	4	4	4	4	4	5	5	5	35	ALTO	4	4	4	5	5	5	27	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	32	MEDIO	94	ALTO	
11	CONTABILIDAD	3	4	1	1	4	4	3	3	5	4	4	4	31	ALTO	4	4	3	4	4	4	23	MEDIO	5	4	4	5	5	3	5	4	35	ALTO	89	ALTO	
12	CONTABILIDAD	3	4	1	1	4	4	4	4	4	5	5	5	35	ALTO	4	4	4	5	5	5	27	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	32	MEDIO	94	ALTO	
13	TESORERÍA	3	4	1	1	2	3	2	2	3	3	4	5	24	MEDIO	3	3	2	4	5	5	22	MEDIO	3	3	5	5	5	4	4	4	34	ALTO	80	MEDIO	
14	TESORERÍA	3	4	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	23	BAJO	3	2	3	3	3	3	17	BAJO	4	4	4	4	4	4	4	4	32	MEDIO	72	MEDIO	
15	TESORERÍA	3	4	1	1	2	3	2	2	3	3	4	5	24	MEDIO	3	3	2	4	5	5	22	MEDIO	3	3	5	5	5	5	5	4	35	ALTO	81	MEDIO	

### MATRIZ DE DATOS DE LA UNIDAD EJECUTORA DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES

N.º UNIDAD DE ANÁLISIS	INFORMACIÓN GENERAL					COMPETENCIAS LABORALES																														
	UNIDAD ORGÁNICA	CÓDIGO	GRADO INSTRUCCIÓN	CONDICIÓN LABORAL	RÉGIMEN LABORAL	CONOCIMIENTOS								HABILIDADES / DESTREZAS								ACTITUDES						SUMA VARIABLE	NIVEL VARIABLE							
						1	2	3	4	5	6	7	8	SUMA	NIVEL	9	10	11	12	13	14	SUMA	NIVEL	15	16	17	18			19	20	21	22	SUMA	NIVEL	
1	PRESUPUESTO	4	4	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	19	BAJO	2	2	3	3	3	3	16	BAJO	3	4	4	4	4	4	5	5	33	MEDIO	68	BAJO	
2	PRESUPUESTO	4	3	1	1	3	3	2	2	3	3	3	3	22	BAJO	4	3	3	3	3	3	19	BAJO	4	4	4	4	4	4	5	5	34	ALTO	75	MEDIO	
3	PRESUPUESTO	4	3	1	1	3	3	2	2	3	3	3	3	22	BAJO	3	3	3	3	3	3	18	BAJO	3	4	4	4	4	4	5	5	34	ALTO	74	MEDIO	
4	PRESUPUESTO	4	4	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	19	BAJO	2	2	3	3	3	3	16	BAJO	3	4	4	4	4	4	4	5	5	33	MEDIO	68	BAJO
5	PRESUPUESTO	4	3	1	1	3	3	2	2	3	3	3	3	22	BAJO	4	3	3	3	3	3	19	BAJO	4	4	4	4	4	4	5	5	34	ALTO	75	MEDIO	
6	PRESUPUESTO	4	3	1	1	3	3	2	2	3	3	3	3	22	BAJO	3	3	3	3	3	3	18	BAJO	3	4	4	4	4	4	5	5	34	ALTO	74	MEDIO	
7	PRESUPUESTO	4	4	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	19	BAJO	2	2	3	3	3	3	16	BAJO	3	4	4	4	4	4	5	5	33	MEDIO	68	BAJO	
8	PRESUPUESTO	4	3	1	1	3	3	2	2	3	3	3	3	22	BAJO	4	3	3	3	3	3	19	BAJO	4	4	4	4	4	4	5	5	34	ALTO	75	MEDIO	
9	LOGÍSTICA	4	3	2	3	3	2	4	3	3	4	3	5	27	MEDIO	3	5	4	5	4	5	26	ALTO	5	5	5	4	5	5	4	5	38	ALTO	91	ALTO	
10	LOGÍSTICA	4	4	1	1	3	3	3	3	2	4	3	3	24	MEDIO	3	4	4	4	3	3	21	MEDIO	4	4	4	4	4	4	5	5	34	ALTO	79	MEDIO	
11	LOGÍSTICA	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	26	MEDIO	3	4	4	4	3	3	21	MEDIO	3	4	4	4	4	4	5	5	33	MEDIO	80	MEDIO	
12	LOGÍSTICA	4	3	2	3	3	2	4	3	3	4	3	5	27	MEDIO	3	5	4	5	4	5	26	ALTO	5	5	5	4	5	5	4	5	38	ALTO	91	ALTO	
13	LOGÍSTICA	4	4	1	1	3	3	3	3	2	4	3	3	24	MEDIO	3	4	4	4	3	3	21	MEDIO	4	4	4	4	4	4	5	5	34	ALTO	79	MEDIO	
14	LOGÍSTICA	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	26	MEDIO	3	4	4	4	3	3	21	MEDIO	3	4	4	4	4	4	5	5	33	MEDIO	80	MEDIO	
15	LOGÍSTICA	4	3	2	3	3	2	4	3	3	4	3	5	27	MEDIO	3	5	4	5	4	5	26	ALTO	5	5	5	4	5	5	4	5	38	ALTO	91	ALTO	
16	LOGÍSTICA	4	4	1	1	3	3	3	3	2	4	3	3	24	MEDIO	3	4	4	4	3	3	21	MEDIO	4	4	4	4	4	4	5	5	34	ALTO	79	MEDIO	
17	CONTABILIDAD	4	4	2	1	3	3	4	4	4	3	3	4	28	MEDIO	3	3	4	4	4	5	23	MEDIO	2	4	4	3	4	4	4	5	30	MEDIO	81	MEDIO	
18	CONTABILIDAD	4	4	2	1	3	4	3	4	3	4	4	4	29	MEDIO	3	4	3	4	4	4	23	MEDIO	4	4	4	4	4	4	4	4	32	MEDIO	83	ALTO	
19	CONTABILIDAD	4	4	2	1	3	4	3	3	4	4	4	4	29	MEDIO	3	3	3	3	3	3	19	BAJO	3	4	4	4	4	4	4	5	32	MEDIO	79	MEDIO	
20	CONTABILIDAD	4	4	1	1	3	3	3	3	3	4	4	4	27	MEDIO	2	3	3	3	4	4	18	BAJO	3	4	4	4	4	4	5	5	34	ALTO	80	MEDIO	
21	TESORERÍA	4	4	2	1	3	3	3	3	3	3	4	4	26	MEDIO	3	3	3	3	3	3	18	BAJO	4	4	4	4	4	4	4	4	32	MEDIO	76	MEDIO	
22	TESORERÍA	4	4	2	4	2	2	2	2	3	2	3	4	20	BAJO	3	2	2	3	3	3	16	BAJO	3	4	4	4	4	4	5	5	33	MEDIO	69	BAJO	

### MATRIZ DE DATOS DE LA UNIDAD EJECUTORA DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD

N.º UNIDAD DE ANÁLISIS	INFORMACIÓN GENERAL					COMPETENCIAS LABORALES																													
	UNIDAD ORGÁNICA	CÓDIGO	GRADO INSTRUCCIÓN	CONDICIÓN LABORAL	RÉGIMEN LABORAL	CONOCIMIENTOS								HABILIDADES / DESTREZAS								ACTITUDES						SUMA VARIABLE	NIVEL VARIABLE						
						1	2	3	4	5	6	7	8	SUMA	NIVEL	9	10	11	12	13	14	SUMA	NIVEL	15	16	17	18			19	20	21	22	SUMA	NIVEL
1	PRESUPUESTO	2	4	1	1	3	3	3	4	4	4	4	4	28	MEDIO	4	3	3	4	4	4	22	MEDIO	4	4	4	4	5	5	4	4	34	ALTO	84	ALTO
2	PRESUPUESTO	2	3	1	1	3	3	2	2	3	3	3	3	22	BAJO	4	2	2	3	3	3	17	BAJO	4	4	4	4	5	5	5	5	36	ALTO	75	MEDIO
3	PRESUPUESTO	2	4	1	1	3	3	2	2	3	3	3	3	22	BAJO	4	2	2	3	3	3	17	BAJO	3	4	4	4	4	4	5	5	33	MEDIO	72	MEDIO
4	PRESUPUESTO	2	4	1	1	3	3	3	3	4	4	4	4	28	MEDIO	4	3	3	4	4	4	22	MEDIO	4	4	4	4	5	5	4	4	34	ALTO	84	ALTO
5	PRESUPUESTO	2	3	1	1	3	3	2	2	3	3	3	3	22	BAJO	4	2	2	3	3	3	17	BAJO	4	4	4	4	5	5	5	5	36	ALTO	75	MEDIO
6	PRESUPUESTO	2	4	1	1	3	3	2	2	3	3	3	3	22	BAJO	4	2	2	3	3	3	17	BAJO	3	4	4	4	4	4	5	5	33	MEDIO	72	MEDIO
7	LOGÍSTICA	2	3	1	1	3	3	2	2	3	3	3	2	21	BAJO	3	3	2	3	3	2	16	BAJO	4	4	4	4	4	4	4	4	30	MEDIO	69	BAJO
8	LOGÍSTICA	2	4	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	20	BAJO	3	3	3	3	3	3	18	BAJO	4	4	2	4	4	4	4	4	30	MEDIO	68	BAJO
9	LOGÍSTICA	2	4	2	3	2	2	3	4	3	3	2	23	BAJO	3	3	4	3	3	2	18	BAJO	4	4	4	4	5	4	4	4	33	MEDIO	74	MEDIO	
10	LOGÍSTICA	2	3	1	1	3	3	2	2	3	3	3	2	21	BAJO	3	3	2	3	3	2	16	BAJO	4	4	4	4	4	4	4	4	32	MEDIO	69	BAJO
11	LOGÍSTICA	2	4	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	20	BAJO	3	3	3	3	3	3	18	BAJO	4	4	2	4	4	4	4	4	30	MEDIO	68	BAJO
12	LOGÍSTICA	2	4	2	3	2	2	3	4	3	3	2	23	BAJO	3	3	4	3	3	2	18	BAJO	4	4	4	4	5	4	4	4	33	MEDIO	74	MEDIO	
13	LOGÍSTICA	2	3	1	1	3	3	2	2	3	3	3	2	21	BAJO	3	3	2	3	3	2	16	BAJO	4	4	4	4	4	4	4	4	32	MEDIO	69	BAJO
14	LOGÍSTICA	2	4	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	20	BAJO	3	3	3	3	3	2	16	BAJO	4	4	4	4	4	4	4	4	30	MEDIO	68	BAJO
15	LOGÍSTICA	2	4	2	3	2	2	3	4	3	3	2	23	BAJO	3	3	4	3	3	2	18	BAJO	4	4	4	4	5	4	4	4	33	MEDIO	74	MEDIO	
16	LOGÍSTICA	2	4	2	3	2	2	3	4	3	3	3	2	23	BAJO	3	3	4	3	3	2	18	BAJO	4	4	4	4	5	4	4	4	30	MEDIO	68	BAJO
17	LOGÍSTICA	2	4	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	20	BAJO	3	3	3	3	3	3	18	BAJO	4	4	2	4	4	4	4	4	30	MEDIO	68	BAJO
18	CONTABILIDAD	2	4	2	3	2	2	3	4	3	3	2	23	BAJO	3	3	4	3	3	2	18	BAJO	4	4	4	4	5	4	4	4	33	MEDIO	74	MEDIO	
19	CONTABILIDAD	2	3	1	1	3	3	2	2	3	4	4	4	25	MEDIO	4	2	2	4	4	4	20	MEDIO	4	4	4	4	4	5	5	5	34	ALTO	79	MEDIO
20	CONTABILIDAD	2	4	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	25	MEDIO	3	2	2	3	4	4	18	BAJO	4	4	4	4	4	5	5	5	35	ALTO	77	MEDIO
21	CONTABILIDAD	2	3	2	3	3	3	4	4	4	5	5	5	32	ALTO	2	3	3	4	4	4	20	MEDIO	4	4	5	4	4	5	5	5	35	ALTO	80	MEDIO
22	CONTABILIDAD	2	3	1	1	3	3	2	2	3	4	4	4	25	MEDIO	4	2	2	4	4	4	20	MEDIO	4	4	4	4	4	5	5	5	35	ALTO	77	MEDIO
23	CONTABILIDAD	2	4	1	1	3	3	2	2	3	4	4	4	24	MEDIO	3	2	2	3	4	4	18	BAJO	4	4	4	4	4	5	5	5	34	ALTO	79	MEDIO
24	CONTABILIDAD	2	4	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	25	MEDIO	2	3	3	4	4	4	20	MEDIO	4	4	4	4	5	4	4	4	35	ALTO	80	MEDIO
25	TESORERÍA	2	4	2	1	2	3	2	2	3	4	4	4	24	MEDIO	4	2	2	4	5	5	21	MEDIO	4	4	4	4	4	4	4	4	32	MEDIO	78	MEDIO
26	TESORERÍA	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	ALTO	3	3	3	4	4	4	21	MEDIO	4	4	3	4	4	4	4	4	32	MEDIO	85	ALTO
27	TESORERÍA	2	4	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	25	MEDIO	3	2	2	3	3	3	17	BAJO	4	4	4	4	4	4	4	4	32	MEDIO	74	MEDIO
28	TESORERÍA	2																																	



Consulta Amigable (Mensual)

Consulta de Ejecución del Gasto

Fecha de la Consulta: 03 septiembre 2016

Año de Ejecución: 2015

Incluye: Actividades y Proyectos

TOTAL

Mostrar Opciones: GOBIERNO REGIONALES

Sector: GOBIERNO REGIONALES

Página 447: GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE HUANCAYEL

130,621,290,973	152,888,949,577	138,659,352,423	136,447,198,322	135,946,347,245	135,403,644,872	134,946,120,268	88,6
19,437,560,867	27,224,769,831	25,297,081,881	24,928,758,560	24,929,300,485	24,764,338,500	24,714,812,089	91,0
19,437,560,867	27,221,788,042	25,295,468,857	24,927,145,536	24,927,687,461	24,762,725,476	24,713,199,068	91,0
618,832,337	852,331,008	793,037,598	782,949,756	792,949,756	788,559,751	787,124,893	92,5

Unidad Ejecutora	PIA	PIM	Ejecución			Avance %
			Atención de Compromiso Mensual	Devengado	Girado	
D.R. EDUCACIÓN	89.799.635,00	108.872.812,00	107.654.737,00	107.654.737,00	107.654.737,00	98,9%
D.R. AGRICULTURA	5.650.168,00	11.045.237,00	10.892.276,00	10.892.276,00	10.892.276,00	98,6%
D.R. TRANSPORTES	28.965.143,00	25.107.629,00	24.757.995,00	24.738.655,00	24.738.655,00	98,5%
D.R. SALUD	28.720.491,00	53.148.087,00	50.405.070,00	50.376.682,00	50.376.682,00	94,8%
SEDE CENTRAL	80.757.374,00	250.930.503,00	204.067.774,00	200.000.728,00	199.830.546,00	79,7%

FUENTE: <http://apps5.mineco.gob.pe/transparencia/mensual/default.aspx?v=2015&ap=ActProy>

UNIDAD EJECUTORA	COMPETENCIAS LABORALES				EJECUCIÓN PRESUPUESTAL
	CONOCIMIENTOS	HABILIDADES / DESTREZAS	ACTITUDES / COMPORTAMIENTOS	PROMEDIO GENERAL	
D.R. EDUCACIÓN	25.22	19.89	33.00	78.11	98.8812%
D.R. AGRICULTURA	27.20	21.67	34.20	83.07	98.6151%
D.R. TRANSPORTES	24.14	20.00	33.82	77.95	98.5304%
D.R. SALUD	24.29	18.65	32.65	75.58	94.7855%
SEDE CENTRAL	23.66	18.47	32.22	71.28	79.7036%



# **RESOLUCIONES**



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 0822-2016-FCE-R-UNH

Huancavelica, 18 de Octubre del 2016

VISTO:

Hoja de Tramite N° 2589 de fecha 14-10-2016, Solicitud S/N. presentado por el Bachiller en Ciencias Contables **PEÑA MARTINEZ FELIX JESÚS**; pidiendo programación de fecha y hora para sustentación de tesis para Optar el Título Profesional de Contador Público; y:

CONSIDERANDO:

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, en concordancia al Artículo N° 83° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado por la Asamblea Estatutaria en sesión del día 17 de diciembre de 2014 prescribe, otorga los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y Título Profesional a nombre de la nación aprobados en cada facultad y escuela de posgrado. En los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionara tal condición.

Que, según la Décima Tercera disposición complementaria transitoria. De la ley N° 30220 dice Los estudiantes que a la entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentren matriculados en la universidad no están comprendidos en los requisitos establecidos en el artículo 45° de la presente. Así mismo la disposición transitoria del estatuto de la UNH dice los estudiantes que a la entrada en vigencia de la ley número 30220, se encuentren matriculados en la UNH no están comprendidos en los requisitos establecidos para titulación del presente estatuto, el mismo tratamiento se dará para los egresados.

Que, en virtud al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 574-2010-R-UNH, en su Artículo N° 39 si el graduado es declarado Apto para sustentación (por unanimidad o mayoría); solicitara al Decano de la Facultad para que fije lugar, fecha y hora para la sustentación. La Decanatura emitirá la Resolución fijando fecha hora y lugar para la sustentación, asimismo entregará a los jurados el formato del acta de evaluación.

Que con el OFICIO N° 625-2016-EPC-DFCE/UNH de fecha 04-10-2016, Informe N° 002-2016-EPC-FCE-UNH de fecha 02-05-2016, los docentes miembros del jurado evaluador emiten informe de aprobación del informe final de tesis titulado **"COMPETENCIAS LABORALES Y EJECUCIÓN PRESUPUESTAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA - 2015"** dando pase a sustentación.

En uso de las atribuciones establecidas por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

RESUELVE:

**ARTÍCULO 1°.- PROGRAMAR** la fecha y hora para la Sustentación Via Tesis titulada: **"COMPETENCIAS LABORALES Y EJECUCIÓN PRESUPUESTAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA - 2015"** presentado por el Bachiller en Ciencias Contables **PEÑA MARTINEZ FÉLIX JESÚS** para el día Martes 25 de Octubre del 2016 a horas 3:00 p.m. en el Aula Magna de la Facultad de Ciencias Empresariales.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 0822-2016-FCE-R-UNH

Huancavelica, 18 de Octubre del 2016

**ARTICULO 2°** ENCARGAR al Presidente del Jurado el cumplimiento de la presente Resolución y la remisión del acta y documentos sustentatorios al Decanato para su registro y trámite correspondiente.

“Regístrese, Comuníquese y Archívese. -----”



  
Dr. CARLOS LOZANO NUÑEZ  
DECANO



  
C.E.C. Luis Alberto MEDINA HERNANDEZ  
SECRETARIO DOCENTE

C.c.  
DFCE.  
JURADOS  
ARCHIVOS