

“UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI”

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS,
EMPRESARIALES Y PEDAGÓGICAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS:

**COMPETENCIA LABORAL Y EJECUCIÓN PRESUPUESTAL EN
LA SEDE DEL GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA - 2016**

PRESENTADA POR:

Bach. YDA CECILIA HUISACAYNA SOTO

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

MOQUEGUA – PERÚ

2016

I N T R O D U C C I Ó N

La investigación titulada, Competencias laborales y ejecución presupuestal en la Sede del Gobierno Regional Moquegua.2016, realizada con fines de graduación y teniendo como interrogante central, cómo están asociadas estas variables en estudio, es decir, en una realidad concreta, como es mi centro laboral. Muchas veces cuestionada por la opinión pública a través de los medios de comunicación masiva, las capacidades de los trabajadores, así como la ejecución presupuestal, particularmente el rubro de inversiones, que comprende la ejecución de proyectos de desarrollo.

El informe de investigación comprende:

Capítulo I: Problema de investigación: Descripción de la realidad problemática, las preguntas a responder, objetivos, justificación, variables e hipótesis de investigación.

Capítulo II: Marco teórico: Antecedentes internacionales y nacionales de investigación relacionadas al tema y bases teóricas sobre las variables en estudio.

Capítulo III: Metodología: Tipo, nivel y diseño de investigación, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recojo de información, técnicas e instrumentos de procesamiento y análisis de información, confiabilidad y validez de instrumentos, y tablas de valoración para análisis descriptivo y correlacional de variables.

Capítulo IV: Resultados: Descripción de resultados según variables, prueba de normalidad, correlaciones de primer y segundo nivel, y discusión de resultados.

Concluyendo el informe con las conclusiones y las sugerencias o recomendaciones para los directivos, tendientes a superar deficiencias encontradas en el proceso de investigación.

R E S U M E N

La presente investigación, Competencias laborales y ejecución presupuestal en la Sede del Gobierno Regional Moquegua.2016. Tiene como objetivo, relacionar la competencia laboral de los trabajadores y la ejecución presupuestal de inversiones en la Sede del Gobierno Regional Moquegua. La metodología en la parte investigativa descriptiva comprende la aplicación de encuestas a trabajadores respecto a conocimientos, habilidades, actitudes y motivación y la revisión documental respecto a la ejecución presupuestal en los archivos de la oficina de presupuesto del Gobierno Regional. La metodología para la parte correlacional el procesamiento de información con el software SPSS 23 y la correlación de Pearson. Los resultados descriptivos respecto a la competencia laboral, es buena y destaca las habilidades de los trabajadores y los de menor rendimiento son las actitudes y la motivación, en cuanto a la ejecución presupuestal, es buena y tiene el mayor nivel de ejecución la fuente de recursos ordinarios. En las correlaciones, existe alto grado de asociación entre variables y dimensiones de la variable competencias laborales con la variable ejecución presupuestal, registrando cualificación muy alta según escala. La conclusión es que existe alto grado de relación positiva entre las variables competencia laboral y ejecución presupuestal en Sede del Gobierno Regional Moquegua, ejercicio fiscal 2016. Se sugiere a las autoridades del gobierno regional, implementar programas de mejora de actitudes y motivación en los trabajadores, previo diagnóstico específico y mediante un equipo especializado a fin de lograr resultados que mejoren sustancialmente la gestión.

Palabras claves: Competencia laboral, ejecución presupuestal, capacidades, fuentes de financiamiento y correlación.

A B S T R A C T

This research, job skills and budget execution at the regional government headquarters Moquegua.2016. Has as objective, relate the competition work of them workers and the execution budget of investments in the headquarters of the Government regional Moquegua. The methodology in the descriptive research part comprises the implementation of surveys workers regarding knowledge, skills, attitudes and motivation and the document review with respect to the budget execution in the files of the office of the regional government's budget. The methodology for the correlation part information processing with software SPSS 23 and the Pearson correlation. Them results descriptive regarding the competition labor, is good and excels them skills of them workers and them of less performance are them attitudes and the motivation, and the execution budget is good and has the greater level of execution it source of resources ordinary. Correlations, high degree of association between variables and the variable dimensions there is competency with the variable budget execution, registering very high qualification according to scale. The conclusion is that there is a high degree of positive relationship between the variables labor competition and budget execution at the regional government headquarters Moquegua, fiscal year 2016. It is suggested to the authorities of the regional government, implement programs of improvement of attitudes and motivation in employees, prior specific and diagnosis using specialized equipment in order to achieve results that substantially improve the management.

Key words: Labor competition, budget execution, capabilities, sources of funding, correlation.

Capítulo I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1 Descripción de la realidad problemática

El diagnóstico base del documento de gestión, Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021, aprobado mediante Decreto Supremo 004 – 2013 – PCM, muestra preocupación por el bajo desempeño del Estado en sus tres niveles; nacional, regional y locales, reflejándose en el escaso nivel de satisfacción de la ciudadanía respecto a la gestión pública, cuando en América Latina el promedio del nivel de satisfacción de la población alcanza al 39%, en el Perú es apenas el 31%, de acuerdo al reporte del observatorio Latinobarómetro (2015). Lo que significa, que el crecimiento económico del PBI en el país no ha ido acompañado del crecimiento de las capacidades del Estado, fenómeno al cual el Gobierno Regional Moquegua no es ajeno. Chiavenato I. (2001), indica, que el desempeño laboral ha sido, es y será siendo una de las preocupaciones más importantes de los directivos en las organizaciones a nivel internacional, nacional y regional, sea en el sector privado como en el sector público, porque ello explica el grado de éxito o fracaso. Es decir, el recurso humano es el más importante y determinante en la gestión organizacional. De acuerdo a la información proporcionada por el portal Transparencia Económica del Ministerio de Economía y Finanzas, el Gobierno Regional Moquegua a través de los años se encuentra entre los 5 últimos lugares respecto a la ejecución presupuestal, denotando escasa capacidad en el gasto público, particularmente en el presupuesto de inversiones. El tema de investigación, Competencia laboral y ejecución presupuestal en el Gobierno Regional Moquegua, pretende establecer el grado de asociación entre estas variables, y a partir de los resultados alcanzar recomendaciones tendientes a superar deficiencias y mejorar la ejecución presupuestal en la región, la cual incrementaría el nivel de

satisfacción de la población y consecuentemente el mejoramiento de los servicios y la infraestructura productiva y social, que requerimos, aprovechando así mejor las actuales condiciones financieras inmejorables que en otrora eran el mayor problema, la falta de recursos financieros.

1.2 Definición del problema.

Problema de investigación se ha definido mediante la formulación de preguntas:

1.2.1 Pregunta General.

¿Cómo es la relación entre la competencia laboral de los trabajadores y la ejecución presupuestal de inversiones de la Sede del Gobierno Regional Moquegua, ejercicio fiscal 2016?

1.2.2 Preguntas Específicas.

- a. ¿Cuáles son los niveles de competencia laboral, respecto a conocimientos, habilidades, actitudes y motivación, de los trabajadores en la Sede del Gobierno Regional Moquegua?
- b. ¿Cuáles son los niveles de ejecución presupuestal, respecto a recursos de inversiones ejercicio fiscal 2016, según fuentes de financiamiento, recursos ordinarios, donaciones y transferencias, canon y sobrecanon, regalías, renta de aduanas y participaciones, y recursos por operaciones oficiales de crédito en la Sede del Gobierno Regional Moquegua?
- c. ¿Cómo es la relación entre las competencias laborales de los trabajadores de las oficinas de programación e inversiones, y presupuesto y hacienda, sub gerencia de estudios y proyectos, oficinas

de contabilidad y logística y servicios generales y la sub gerencia de obras, respecto a conocimientos, habilidades, actitudes y motivación, con la variable ejecución presupuestal, ejercicio fiscal 2016 en la sede del Sede del Gobierno Regional Moquegua?

1.3 Objetivo de la investigación.

1.3.1 Objetivo General.

Relacionar la competencia laboral de los trabajadores y la ejecución presupuestal de inversiones en la Sede del Gobierno Regional Moquegua, ejercicio fiscal 2016.

1.3.2 Objetivos Específicos

- a. Estudiar los niveles de competencia laboral, respecto a conocimientos, habilidades, actitudes y motivación, de los trabajadores en la sede del Gobierno Regional Moquegua.
- b. Investigar los niveles de ejecución presupuestal, respecto a recursos de inversiones ejercicio fiscal 2016, según fuentes de financiamiento; recursos ordinarios, donaciones y transferencias, canos y sobrecanon, regalías, renta de aduanas y participaciones, y recursos de operaciones oficiales de crédito, en la sede del Gobierno Regional Moquegua.
- c. Relacionar los resultados de las competencias laborales de los trabajadores de las oficinas de programación e inversiones y presupuesto y hacienda, sub gerencia de estudios y proyectos, oficinas de contabilidad y logística y servicios generales y sub gerencia de

obras, respecto a conocimientos, habilidades, actitudes y motivación, con la variable ejecución presupuestal ejercicio fiscal 2016 en la Sede del Gobierno Regional Moquegua.

1.4 Justificación e importancia de la investigación.

Justificación teórico - práctico

La investigación se justifica al validar el fundamento teórico sobre el carácter determinante de los recursos humanos en el éxito o fracaso de la gestión de las organizaciones, particularmente respecto a las competencias, traducidas en conocimientos, habilidades, actitudes y motivación, proporcionamos información específica y concreta sobre los trabajadores del Gobierno Regional Moquegua para la toma de decisiones y superar deficiencias en la ejecución presupuestal de la inversión pública. Además, genera interrogantes que deben ser respondidas con otras investigaciones para una intervención más amplia o integral que garanticen la generación de valor público.

1.5 Variables.

Variable 1: Competencia Laboral

a. Definición conceptual

Cualidades personales esenciales para desempeñar las actividades y que definen el desempeño de las personas. (Chiavenato, 2007).

b. Definición operacional

La variable competencia laboral, se ha determinado mediante la aplicación de una encuesta de percepción a trabajadores muestra de las áreas de

programación e inversiones, presupuesto y hacienda, sub gerencia de estudios y proyectos, oficinas de contabilidad, logística y servicios generales y sub gerencia de obras, respecto a; conocimientos, habilidades, actitudes y motivación, y cada una de ellas con una batería de 10 preguntas en la escala de Likert: Muy bueno (5), Buena (4), Regular (3), Bajo (2), Muy bajo (1). Para conocimientos: 1. Considera tener los conocimientos necesarios y suficientes para realizar su trabajo. 2. Puede aplicar los conocimientos adquiridos de acuerdo a su formación profesional. 3. Aplica conocimientos adquiridos por su experiencia laboral. 4. Considero poseer conocimientos suficientes sobre presupuesto público. 5. Tiene solvencia para definir el presupuesto por resultados. 6. Conoce y comprendo la importancia del presupuesto participativo para el desarrollo. 7. Tiene manejo y dominio respecto al presupuesto multianual. 8. Aplica correctamente los clasificadores de gasto. 9. Está actualizado en la normatividad del manejo presupuestario. 10. Tiene dominio suficiente que garantice el correcto uso de las aplicaciones informáticas. Para habilidades: 1. Le agrada participar en la planificación de las actividades de la oficina. 2. Le interesa por dar su punto de vista en la toma de decisiones. 3. Puede emprender mis actividades, sin esperar que se lo indiquen. 4. Resuelve los problemas relacionados con sus tareas, sin recurrir a los demás. 5. En los conflictos de trabajo, tiene una actitud conciliadora. 6. Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo, le gusta cooperar. 7. Le es posible saber, si ha cometido o no errores en su trabajo. 8. Hace suyo, los problemas de trabajo de sus compañeros. 9. Puede sugerir mejoras, respecto a los procesos y servicios que brinda la oficina. 10. Acepta con facilidad las reglas establecidas por la institución. Para actitudes: 1. Siempre llega muy puntualmente a su centro laboral. 2. Es bastante persistente hasta alcanzar la meta pre fijada y/o

programada. 3. Realiza sus actividades con mucha responsabilidad y dedicación. 4. Asume la responsabilidad de las tareas que le han sido asignadas. 5. Se encuentra ocupado en sus tareas durante la mayor parte de la jornada de trabajo. 6. En la oficina, existe un ambiente de colaboración y compañerismo. 7. Está muy conforme con el trabajo que realiza en la oficina. 8. Muestra interés permanente, por superarse y se esfuerza por lograrlo. 9. Puede adaptarse fácilmente a actividades y responsabilidades cambiantes. 10. Continúa siendo efectivo, cuando las actividades cambian con rapidez. Para motivación: 1. Considera que su trabajo, a la fecha está bien remunerado. 2. Está satisfecho con las condiciones físicas de trabajo en su oficina. 3. Considera que la institución toma en cuenta la opinión de los trabajadores. 4. Cree que, trabajando duro, tenga posibilidades de progresar en la institución. 5. Siente seguridad en el empleo que tiene en la institución. 6. Considera que los beneficios que recibe, satisfacen sus necesidades básicas. 7. Se siento con ánimo y energía, para realizar adecuadamente su trabajo. 8. Percibe, que tiene relaciones estrechas con sus compañeros de trabajo. 9. Le motiva, que su esfuerzo es reconocido por su jefe y sus compañeros. 10. Su trabajo le permite desarrollarse personal y profesionalmente. Resultados son expresados en términos absolutos y relativos para el análisis estadístico descriptivo y correlacional.

Variable 2: Ejecución Presupuestal

a. Definición conceptual

Ejecución financiera de las actividades y proyectos a cargo de las entidades públicas. (Ministerio de Economía y Finanzas, 2016).

b. Definición operacional

La variable ejecución presupuestal se ha determinado mediante la revisión documental de los archivos de la oficina de presupuesto y hacienda del Gobierno Regional Moquegua, según fuentes de financiamiento, a. Recursos ordinarios. b. Donaciones y Transferencias. c. Canon y sobrecanon, regalías, renta de aduanas y participación. Y, d. Recursos por operaciones oficiales de crédito. Asimismo, teniendo como indicadores al presupuesto inicial modificado y la ejecución presupuestal considerado en la fase devengado, durante el ejercicio fiscal 2016.

1.6 Hipótesis de la investigación.

1.6.1 Hipótesis General

Hi: La correlación es positiva media entre competencia laboral de trabajadores y la ejecución presupuestal de inversiones de la sede del Gobierno Regional Moquegua, ejercicio fiscal 2016.

1.6.2 Hipótesis Específicas

- a. Hi: Los niveles de competencia laboral, respecto a conocimientos, habilidades, actitudes y motivación de los trabajadores, son regulares en la Sede del Gobierno Regional Moquegua.
- b. Hi: Los niveles de ejecución presupuestal, respecto a recursos de inversiones ejercicio fiscal 2016, es bajo, según fuentes de financiamiento, recursos ordinarios, donaciones y transferencias, canon, sobrecanon, regalías, renta de aduanas y participaciones y recursos por operaciones oficiales de crédito, en la Sede del Gobierno Regional Moquegua.

- c. Hi: Existe relación positiva media entre las competencias laborales de los trabajadores de las oficinas de programación e inversiones y presupuesto y hacienda, sub gerencia de estudios y proyectos, oficinas de contabilidad y logística y servicios generales, sub gerencia de obras, respecto a conocimientos, habilidades, actitudes y motivación, con la variable ejecución presupuestal ejercicio fiscal 2016 en la Sede del Gobierno Regional Moquegua.

Capítulo II

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la investigación.

2.1.1 Antecedentes internacionales:

(Guamán & Ruíz, 2012). Tesis: Evaluación de la Ejecución Financiera y Presupuestaria del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón del Sigsig por el período 2011, mediante la aplicación de indicadores de gestión. Cuenca, Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana. Su **objetivo** fue, presentar un análisis de los resultados especialmente aplicados a los ingresos y gastos del Municipio. La **metodología** utilizada fue, revisión documental de información financiera y presupuestal de la institución y la evaluación se realizó aplicando los indicadores de gestión e índices financieros. Los **resultados** obtenidos fueron, la recaudación de ingresos corrientes fue de \$ 525,420.74, sin embargo, se proyectó recaudar \$ 1'706,775.61; ingresos de inversión fue \$ 4'247,526.80 pero se presupuestó \$ 5'107,586.64; e ingresos de financiamiento se recaudó \$1'125,954.85 y la proyección fue de \$ 2'816,133.69. En relación a lo presupuestado y ejecutado, el indicador de eficacia nos indica que fue de 30.78%, 83.16% y 39.98% respectivamente. Sin embargo al realizar el análisis entre lo presupuestado, ejecutado y recaudado; observamos que del indicador de eficacia para ingresos corrientes, apenas el 72.02% de este es efectivamente recaudado, mientras en los ingresos de inversión fue el 100.00% y de ingresos de financiamiento el 122.13% debido a préstamos con el BEDE y la Cooperativa Jardín Azuayo. El indicador de eficiencia de las metas presupuestarias nos indica,

los impuestos recaudados tienen un indicador del 78.39% de cumplimiento respecto a lo presupuestado; las tasas y contribuciones con del 15.32%; venta de bienes y servicios de 99.99%; las rentas de inversiones y multas de 94.96%; transferencias y donaciones corrientes de 0% y otros ingresos de 101.56%. Además, los ingresos de inversión representaron el 0.02% de lo presupuestado; los ingresos de financiamiento el 36.84% y los saldos disponibles de 95.48%. El análisis de variación de gastos, indica que los ejecutados se incrementaron en 36.55% sobre lo proyectado. El análisis de gasto respecto al cumplimiento entre lo proyectado y devengado se ha cumplido en un 92.96%, siendo de 72.53% en gastos corrientes y de estos el 98% ya fue pagado, en los gastos de inversión se devengó el 91.79% y en los gastos de financiamiento el 100%. El indicador de eficacia de gastos nos señala que todos los gastos sufrieron incrementos de 36.55%, 93.89% y 308.18% respectivamente. Además, respecto a lo presupuestado, devengado y pagado se ha cumplido en 92.96% sobre el devengado. Por último, el indicador de eficiencia de ingresos y gastos indica, gastos ejecutados 55% e ingresos ejecutados al 61%; el índice de gestión presupuestaria analizamos el cumplimiento de los proyectos en 48.95%; el índice de variabilidad en los planes operativos es de 50%; índice de metas alcanzadas/programadas es de 97.78%. Las **conclusiones** son, la Municipalidad no cuenta con plan estratégico, depende financieramente de terceros. En la ejecución de presupuesto existe un déficit que es saldado con financiamiento público y privado, dejando a relucir la incompetencia que posee para generar recursos. Las contratistas de la Municipalidad no cumplen con el tiempo de entrega lo que impide la ejecución de las actividades. Finalmente, se **recomendó**: poner en marcha el plan estratégico, incrementar el porcentaje de predios, tasas y contribuciones para incrementar la recaudación, establecer políticas de cobro y

autogestión, realizar la programación de partidas presupuestarias de manera clara y exacta.

(Guerrero & Heras, 2013). Tesis: Análisis de la ejecución presupuestaria en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia de San Joaquín en el periodo 2012. Cuenca, Ecuador: Universidad de Cuenca. Su principal **objetivo** fue, analizar la ejecución presupuestaria en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia de San Joaquín en el periodo 2012. La **metodología** empleada fue la revisión documental de la información financiera y presupuestal y la aplicación de indicadores presupuestarios para su evaluación, como indicador de eficiencia, eficacia y financieros. Los **resultados** obtenidos, de la aplicación de los indicadores financieros se observa la dependencia de los ingresos del GAB en un 55.16% del Gobierno Central, el 90.88% de los ingresos son destinados al pago de remuneraciones, los gastos de inversión equivalen al 60.46% de los gastos totales y los gastos destinados a inversión son del 103.63%. La evaluación de los objetivos mediante los indicadores presupuestarios no muestra que 1) el índice de eficacia del mejoramiento de condiciones de vida fue de 45% y 39% de eficiencia; 2) implementación de un sistema de conectividad vial ordenado y equilibrado con 256% de eficiencia y 78% de eficacia; 3) logro de asentamiento humano ordenados que permitan una adecuada dotación de equipamiento e infraestructura física es de 48.26% de eficacia y 45.62% de eficiencia; 4) estudios e investigaciones que permitan el mejoramiento y el desarrollo de las comunidades es de 23.92% de eficiencia y 28% de eficacia; 5) participación e involucración con programas sociales, culturales y deportivos tiene 66.14% de eficiencia y 74% de eficacia. Las **conclusiones** son: respecto a la asignación inicial se concluye que

existen reformas presupuestarias que incrementan su presupuesto y que son innecesarias, puesto que no se logra ejecutar ni la asignación inicial. La dependencia de los ingresos del GAD de San Joaquín recae en las transferencias que recibe del Gobierno Central y Seccional ya que más del 50% de sus ingresos totales corresponden a estas transferencias. Los gastos en el personal están sobre presupuestados mientras más se gasta en personal, se disminuye los recursos para la inversión. Es importante considerar que dentro de los Gobiernos Parroquiales su medida de eficiencia y eficacia se ven reflejadas en las Obras Públicas, las mismas que no se ejecutan como se programan. Es importante hacer un seguimiento para proveer o gestionar a tiempo los recursos para el cumplimiento de estas. Se puede concluir que para compensar el déficit presupuestario corriente de \$ 27,363.90 y el déficit de inversión \$ 12,052.09 se aplica el superávit proveniente de las cuentas de saldos disponibles y cuentas pendientes por cobrar. Para el cumplimiento de los objetivos se toma en cuenta el nivel de prioridad o de importancia es por eso que se canalizan los recursos para las obras más importantes quedando obras pendientes para el año siguiente. La evaluación presupuestaria es considerada para la Junta Parroquial como un informe económico de ingresos y gastos y un debate de las obras más importantes que se han ejecutado, sin considerar lo importante que es aplicar medidas de evaluación contundentes que permitan establecer no solo el nivel de ejecución para el logro de sus metas sino el nivel de eficiencia que considera la optimización de recursos. Al realizar el análisis del total de los ingresos devengados del año 2012 (\$ 574,979.35) con los gastos devengados (\$ 434,067.21), observamos que existe un superávit que por falta de evaluación estos recursos no fueron usados en programas o proyectos para la comunidad. Las **recomendaciones** son, una adecuada formación presupuestaria considerando el

Plan Operativo Anual el cual debe ser la expresión de los objetivos a cumplirse. Se debe aplicar métodos en la gestión de las transferencias de fondos para que existan los recursos suficientes que se destinen para la ejecución de las obras y proyectos. Se recomienda realizar incrementos en los ingresos cuando hay una certeza de que los fondos van a llegar pero en el caso de las transferencias y donaciones de capital que son necesarios para la inversión no se han recibido ni la asignación inicial. Buscar otras fuentes de financiamiento con la empresa privada para que apoyen en obras y no existe una dependencia exclusiva de los ingresos del municipio. Implementar los indicadores presupuestarios para la evaluación de su presupuesto que permita mejorar el cumplimiento de sus programas y proyectos. Es importante que la unidad financiera encargada de realizar el presupuesto analice detalladamente la normativa legal vigente que deben aplicar los gobiernos autónomos descentralizados GUDs, para que se cumplan adecuadamente las fases del ciclo presupuestario y para que las desviaciones del presupuesto no se arrastren desde el inicio y se puedan corregir oportunamente. Es recomendable que el personal del área financiera analice, controle y evalúe el presupuesto según las leyes vigentes y que se dé un seguimiento constante del mismo y se entreguen los resultados a las autoridades para que realicen la gestión. Es indispensable entender que es un gobierno autónomo descentralizado está conformado según ley y que está bajo organismos que controlan su gestión y por lo mismo debe tomar más importancia en su evaluación presupuestaria para que sea un gobierno más eficiente y eficaz en el cumplimiento de sus metas y objetivos.

(Naranjo, 2013). Tesis: Estrategias que permiten optimizar la ejecución del presupuesto asignado al Ministerio de Defensa. Distrito Capital Bogotá, Colombia:

Universidad Militar Nueva Granada. Su principal **objetivo** fue, formular alternativas y sugerencias de índole administrativo que puedan coadyuvar al mejoramiento de la situación actual de la ejecución presupuestal. Su **metodología** fue revisión de datos históricos y diagnóstico de ejecución presupuestal en el Ministerio de Defensa mediante la evaluación de gestión. Los **resultados** reflejan que lo ejecutado en todos los rubros es inferior a lo programado, siendo de 70% en gastos de personal, 65% en gastos generales, 84% en transferencias y 68% en inversión. Las **conclusiones** son: Las entidades ya sea privadas o públicas hacen parte de un medio económico donde la información y necesidades no siempre están cercanas a la realidad, no obstante, existen herramientas para acercarse al entorno real, dentro de ellas se encuentra la planeación asertiva la cual permite sostenerse evitando asumir riesgos innecesarios, por lo tanto las proyecciones y planeación financiera debe tener un alto grado de acierto, contemplando las actividades que puedan realizarse a futuro, integrar políticas y decisiones que los ordenadores del gasto puedan adoptar ante determinadas situaciones y fijar estándares en cuanto a la actuación futura. Las necesidades se deben acoger dentro del presupuesto teniendo en cuenta aquellas que reporten mayores beneficios a la Institución, igualmente las cifras proyectadas se logran estableciendo el logro periódico de metas y objetivos, así como tener claridad acerca de quiénes son los responsables en cada caso. Las decisiones cotidianas que se adopten en la Unidad de Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional, ameritan cambios metodológicos y sustanciales que inicien desde el proceso de formulación del presupuesto hasta la ejecución real en cada mes, estas decisiones deben orientarse a lograr una estrecha relación entre los resultados a obtenerse, los bienes y servicios a adquirirse y las cifras reales a ejecutarse, igualmente deben estar basadas en un sistema de planificación

estratégica en el que intervenga todos los actores que hacen parte del proceso de forma responsable, de tal manera que se conviertan en una verdadera herramienta de programación y gestión, pues es evidente que las proyecciones de ejecución no están bien estructuradas y basadas en datos reales. Se pretende proponer la unificación de esfuerzos para ejecutar el Presupuesto Público de tal forma que, atendiendo a la complejidad de las disciplinas involucradas, también satisfaga la información presupuestaria a principio de claridad y comprensión. Por otra parte, se considera necesario apoyar la gestión presupuestaria en el diseño y la aplicación de herramientas tecnológicas que faciliten la sistematización del proceso de evaluación y seguimiento por parte de los ordenadores del gasto, incorporando el uso de indicadores que permitan conocer oportunamente el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas previamente expresados con claridad, con el propósito de que se pueda obtener un cumplimiento efectivo. La importancia de planear y proyectar el presupuesto, priorizando las necesidades con el propósito de alcanzar altos niveles de ejecución, radica en que si se efectúa un estudio temprano de los problemas y necesidades a satisfacer, diseñando indicadores que involucren distintos sectores, tomando en cuenta las prioridades del gasto y los resultados que se puedan alcanzar, convierten a la institución en una completamente transparente y en la que los resultados se vean reflejados en los altos niveles de ejecución, por otra parte se debe tener en cuenta que la entidad como institución del estado constituye un medio para reflejar los resultados del gobierno en curso, por tanto se debe articular dichos resultados siendo los mismo eficientes y eficaces, fortaleciendo la transparencia en el manejo de los recursos. Se **recomienda** controlar y seguir paralelamente el proceso presupuestario en conjunto, específicamente utilizando la información derivada como herramienta de readecuación y reorientación, en consecuencia,

evaluar la gestión y su incidencia objetiva en la ejecución real. Los procesos necesitan ser bien diseñados con el objeto de que los hechos que los expresan puedan ser demostrables y auditables. Por último, no puede llevarse a cabo un proceso presupuestario en forma eficiente si no existe un proceso que con base en el análisis de la ejecución, permita tomar las decisiones correctivas en el momento oportuno y retroalimente la programación futura. Esto implica plantearse el funcionamiento de un sistema de evaluación que posibilite determinar los resultados obtenidos y los recursos reales comparados con la proyección planteada.

(Romero, 2015). Tesis: Baja ejecución presupuestaria en inversión pública en los Gobiernos Municipales de Bolivia. Cochabamba, Bolivia: Universidad del Valle Su principal **objetivo** fue, determinar las causas de la baja ejecución presupuestaria en inversión pública en los Gobiernos Municipales de Bolivia. La **metodología** utilizada fue la revisión documental y elaboración de diagnóstico. Los **resultados** indican que las causas de la baja ejecución presupuestaria son: la regulación administrativa por la normativa que viola la autonomía de gestiones municipales impuestas por el órgano rector y el creciente centralismo administrativo; los recursos humanos por falta de profesionales técnicamente calificados en los niveles de mando y de decisión operativa, bajos salarios de estos y la remoción de personal clave como una constante en los gobiernos municipales, de los 339 municipios del país, de ese total, al menos un 70% son comunas entre medianas y pequeñas que tienen el problema de falta de asistencia técnica, escasos recursos humanos especializados en diseñar proyectos y programas municipales. A ello se añade que los recursos humanos responsables de elaborar los procesos de contratación no tienen el perfil requerido para administrar estos procesos, tampoco

tienen una buena remuneración, aspectos que inciden negativamente en la administración de estos procesos. Luego, de gestión operativa: La falta de ejecución efectiva está relacionada con la insuficiente capacidad técnica, malos procedimientos de gestión y de planificación operativa. Debemos añadir, la inestabilidad política que periódicamente provoca la destitución de alcaldes electos por voto popular, por acciones políticas promovidas desde los concejos municipales, incluso de la misma organización política partidaria del alcalde que afectan a la gobernabilidad y la gestión municipal. Luego, otro factor que afecta la ejecución presupuestaria son las transferencias adicionales del TGN, estos recursos son abonados en diciembre y por tanto no se pueden ejecutar por el cierre fiscal. La pasada gestión (2013), las últimas transferencias se abonaron la primera semana de diciembre, no lograron ejecutarse y bajaron los porcentajes de ejecución. Las **conclusiones** son: la ejecución presupuestaria en inversión pública en los gobiernos municipales es baja, al contrario el gasto corriente se ejecuta con eficacia, es el denominado gasto de funcionamiento, existe por tanto una dicotomía en la ejecución de inversión pública frente al gasto corriente, y la débil ejecución de proyectos en particular no contribuye al desarrollo local de los municipios, para ello debemos incrementar la ejecución de las obras publicas contempladas en el POA de los municipios. Sin embargo, aclaramos que no todos los municipios del Chaco Boliviano son ineficientes en la ejecución del gasto público conforme se pudo verificar. Este extremo de la baja ejecución presupuestaria en inversión pública en el país es un problema recurrente en la administración financiera de las entidades públicas, caracterizadas por su escasa eficiencia y eficacia en el logro de resultados. Una muestra de esta falta de capacidad de gasto, es la acumulación de saldos en bancos sin ejecutar en cuentas fiscales del sector público, las cuales se han

duplicado en menos de tres años. Las entidades públicas que no ejecutaron sus presupuestos son los municipios (35%), los gobiernos departamentales (21%), las instituciones de Seguridad Social (17%) y las universidades públicas (9%). Subsiste la principal demanda de los municipios que tiene relación con los saldos de Caja y Banco al cierre fiscal. “Son saldo de recursos de la gestión, que no se han gastado (no ejecutados), y que normalmente con una resolución municipal se podrían reformular o en algún momento incorporar al Plan Operativo Anual (POA)”, pero conforme al actual ordenamiento administrativo vigente en el país, estos recursos para ser utilizados requieren ser reformulados y aprobados previamente por la Asamblea Legislativa para poder ser ejecutarlos. En síntesis, los gobiernos municipales a pesar de tener recursos, no tienen capacidad de gasto y eso significa que no hay efectividad en la ejecución de los planes operativos de gestión de estas instituciones, porque quienes administran los mismos carecen de la suficiente experiencia o por la inoperancia de estos, se termina afectando al desarrollo local de nuestros municipios por la pobre ejecución de los recursos presupuestados.

2.1.2 Antecedentes nacionales:

(Álvarez, 2010). **Tesis:** Factores que influenciaron en los atrasos de ejecución de los proyectos de inversión pública financiados con endeudamiento externo”. Lima, Perú: Universidad Nacional de Ingeniería. Su **objetivo** fue, determinar los factores que influenciaron en los atrasos de ejecución de los proyectos para que no pudieran ser ejecutados según su programación. La **metodología** utilizada fue el método bibliográfico documental y el método descriptivo, respaldado por la utilización de información documental, entrevistas y encuestas a 30 trabajadores varones y mujeres en todos los niveles (directores

generales, profesionales y técnicos) del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Ministerio de Economía y Finanzas y la Fuente Cooperante JBIC que tuvieron participación directa y activa en la ejecución de los proyectos de inversión pública materia del presente estudio. Los **resultados** obtenidos de la aplicación de los cuestionarios reflejan que las principales causas que limitaron la ejecución de los proyectos fueron; la infraestructura y equipamiento señalado por el 90% de los encuestados entre bueno y regular. Respecto al desempeño de los funcionarios el 53.3% lo considera bueno, el 43.3% regular. Sobre la dimensión proveedores, el 73.3% señala que el cumplimiento fue a veces, el 20% que si cumplieron y 6.7% que casi siempre incumplieron. En referencia al incremento de duración del proyecto, el 83.3% considera que el incremento fue poco, el 13.3% bastante y el 3.3% se abstuvo. Los proveedores se ajustaron al costo especificado, el 73.3% que a veces, 13.3% no y 10.0% que sí. Las empresas constructoras se ajustan a los niveles de calidad establecidos, 90% indica sí y 10% a veces. Respecto a sí la Unidad ejecutora del MVCS demuestra capacidad para prever y resolver adecuadamente los riesgos y problemas estratégicos, organizacionales y técnicos asociados a la ejecución, 6.7% consideran que sí, el 76.7% regular y 16.7% consideran baja su capacidad. Respecto a qué puntos deben mejorarse, el 73.3% indica recursos humanos y el 10% la gestión administrativa. El nivel técnico del personal es percibido como regular por el 56.7% y adecuado por el 36.7%. El 53.3% de los entrevistados consideró que el personal de la Unidad Ejecutora encuentra el trabajo regularmente interesante y desafiante, el 20% consideró poco interesante y desafiante, el 16.7% consideró bastante interesante y desafiante y el 3.3% consideró muy interesante y desafiante. El 63.3% de los entrevistados consideró que hubiera preferido que su salario fuera de acuerdo con su

productividad en el trabajo, el 30% consideró que probablemente hubiera preferido que su salario fuera de acuerdo a su productividad, el 3.3% consideró que probablemente no hubiera preferido que su salario fuera de acuerdo a su productividad, mientras que el 3.3% restante se abstuvieron de contestar. El 76.7% de los entrevistados consideró que existió regular rotación de personal, el 13.3% consideró que existió bastante rotación de personal, el 6.7% consideró que no existió rotación de personal, mientras que el 3.3% restante se abstuvieron de contestar. El 76.7% de los entrevistados consideró que la duración de los proyectos se incrementó poco como consecuencia de la rotación de personal, el 10% de los entrevistados consideró que se incrementó bastante, mientras que, el 13.3% restante se abstuvieron de contestar. Las **conclusiones** son, se comprobó que un aspecto importante fue la falta de una adecuada planificación estratégica en la Unidad Ejecutora y su aplicación práctica en la programación y ejecución de los proyectos, esto trajo como consecuencia un retraso en la ejecución de los proyectos de 54 meses. Se comprobó que la gestión administrativa desempeñó un rol importante en el retraso. Los Proyectos no se ejecutaron bajo el régimen del SNIP, lo que significó que los proyectos materia de la presente investigación no tuvieron bien definido sus reales alcances, esto trajo como consecuencias un retraso en la ejecución de los proyectos de 38 meses. Se comprobó que los recursos humanos constituyeron un aspecto importante, que trajo como consecuencia un retraso en la ejecución de los proyectos de 7 meses, debido a la lentitud de los procesos de selección, dado que fue la primera experiencia en la ejecución de un Proyecto de Licitación Pública Internacional con la Fuente Externa JBIC, así como también en los procedimientos operativos y administrativos. Finalmente, se **recomienda** a la Dirección Ejecutiva de la Unidad Ejecutora que luego que el Sector haya definido

los objetivos generales con los lineamientos de política, se actualicen o modifiquen los documentos de gestión, de ser el caso (Plan Estratégico Sectorial Multianual, Plan Estratégico Institucional, Plan Operativo Institucional). Asimismo, deberá realizarse el seguimiento y evaluación de las fases del proceso presupuestario (Programación y Formulación, Aprobación, Ejecución, Cierre y Evaluación). En la etapa de programación y formulación del proceso presupuestario que empieza en el mes de mayo de cada año aproximadamente, se deberán articular los planes antes mencionados con el presupuesto para el año fiscal correspondiente, a fin de determinar la estructura funcional programática del sector. Una vez que el presupuesto haya sido aprobado por el Congreso de la República, se deberá efectuar los registros presupuestales y las programaciones mensuales de los recursos a utilizar por cada uno de los proyectos en el SIAF de la Unidad Ejecutora. En la fase de ejecución se deberá verificar el cumplimiento de la programación de los gastos, analizando y evaluando las causas de retraso que podrían presentarse, a fin de tomar las medidas correctivas y/o evaluar las alternativas de solución. En la fase de evaluación se deberá poner una mayor atención, dado que el resultado que se obtenga, retroalimentará las futuras programaciones de gasto de cada uno de los proyectos en el próximo Presupuesto Institucional de Apertura. Adicionalmente, en la programación de los proyectos, se recomienda tomar en cuenta la variable de los factores climatológicos, dado que los proyectos ubicados en las zonas de sierra y selva, se retrasan relativamente hasta el mes de abril y mayo por la temporada de lluvias. Asimismo tomar en cuenta los criterios establecidos en la Directiva de Programación Multianual de la Inversión Pública que emite la Dirección General de Programación Multianual del Ministerio de Economía y Finanzas, en la cual se establece el orden de prelación para la programación de los proyectos a ejecutarse,

tal como a continuación se detalla: (i) los proyectos en ejecución que culminen en el año fiscal siguiente, (ii) los proyectos en ejecución que culminen sucesivamente en los años posteriores, (iii) los nuevos proyectos de inversión que cuenten con viabilidad y presenten mayor rentabilidad social, (iv) los nuevos proyectos de inversión que cuenten con viabilidad y cuya fuente de financiamiento sea donación o cooperación técnica no reembolsable y (v) los proyectos de inversión en preparación. En la etapa de la planificación de los proyectos, tomar en cuenta las siguientes recomendaciones: Revisar a mediados de año los Proyectos incorporados en el Programa Multianual de Inversión Pública a ejecutarse en el próximo año. Identificar los Proyectos del Programa Multianual de Inversión Pública para el próximo año que no cuenten con Expedientes Técnicos. Estimar el costo del Expediente Técnico para estos Proyectos. Proponer las modificaciones presupuestarias (en el marco del artículo 41 de la Ley General). Realizar los procesos de contratación para la contratación de consultores para la elaboración de los Expedientes Técnicos de los Proyectos, a fin de que en el siguiente año los Proyectos empiecen con el Expediente Técnico aprobado para la ejecución de Obra.

(Huayán, 2014). Tesis: Factores administrativos y humanos que han limitado la ejecución del presupuesto de inversión pública en el Municipio Distrital de Moche periodo 2006-2013. Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo. Su **objetivo** fue, determinar los factores que han limitado la ejecución del gasto presupuestal de inversión pública en la Municipalidad Distrital de Moche. La **metodología** empleada fue análisis documental de todos los reportes, documentos y fichas de BPIP de 45 proyectos que contienen información de Pre-Inversión, Inversión y Post-Inversión necesarios para la elaboración del presente trabajo de investigación. Así mismo, se aplicaron cuestionarios y entrevistas a funcionarios y

profesionales de las áreas involucradas con el proceso para determinar su visión general, principales limitaciones y falencias de los mismos. Los **resultados** obtenidos Durante el período 2006-2013 existen saldos no ejecutados a nivel de las diferentes fuentes de financiamiento. Los saldos presupuestales anuales no ejecutados en la fuente de financiamiento, Recursos Ordinarios, se revierten al Tesoro Público, generando un impacto negativo en la población al no haberse ejecutado los proyectos de inversión programados con esta fuente de financiamiento. En el caso de los saldos presupuestales no ejecutados al término del ejercicio presupuestal anual por las fuentes de financiamiento Recursos Determinados, Recursos Directamente Recaudados, Recursos por Operaciones Oficiales de Crédito y Donaciones y Transferencias, pueden ser programados como saldo de balance en el ejercicio presupuestal siguiente, teniendo hasta el 31 de marzo del año siguiente para incorporarlo en su presupuesto de inversión. La existencia de saldos presupuestales no ejecutados al término de cada ejercicio presupuestal tiene un efecto negativo en el bienestar de la población por cuanto significa que se han dejado de ejecutar proyectos de inversión programados en los diferentes sectores para satisfacer necesidades de atención de la población en salud, educación, infraestructura vial, infraestructura de riego, etc. La Municipalidad Distrital de Moche debe ejecutar todos los proyectos de inversión programados y gastar el 100% de los recursos presupuestales asignados, y solicitar un presupuesto mayor para proyectos de inversión en el siguiente año, antes que estar incorporando todos los años saldos de balance que pudieron haber sido ejecutados en el ejercicio presupuestal programado para no truncar las expectativas de la población que lo necesita para salir de la pobreza. En el cuadro siguiente se muestra la evolución de la ejecución de la inversión pública total de la Municipalidad Distrital de Moche

durante el período 2006-2013. Las deficiencias en la formulación de los estudios de pre-inversión originan que los proyectos sean observados y devueltos a la Unidad Formuladora para su corrección, lo cual finalmente, da lugar a que se retrase su aprobación y no se cuente oportunamente con proyectos viables para la inversión. el 60 % de las personas entrevistadas manifestaron que el personal que existe por cada unidad orgánica y que está relacionado con el proceso SNIP, de formulación, ejecución, y evaluación de proyectos de inversión Pública, no está correctamente ubicado según su especialización, debido a que existe personal capacitado en temas de SNIP ubicado en otras áreas que no tienen relación con el SNIP, mientras que tan sólo el 10% manifestó lo contrario por cuanto consideran que los profesionales que están en las áreas relacionadas con el SNIP, son aquellos que tienen vocación para ello. Las **conclusiones** son, los factores que han limitado la ejecución del gasto presupuestal de inversión pública en el Municipio Distrital de Moche durante el período 2006-2013 han sido los deficientes procesos administrativos que se siguen para realizar la inversión y la escasez de personal y consultores especializados para desarrollar el ciclo del proyecto establecido en el Sistema Nacional de Inversión Pública. Existe una evolución positiva de acuerdo la realidad poblacional del presupuesto asignado para gasto de inversión pública de la Municipalidad Distrital de Moche periodo 2006-2013. La evolución de la ejecución del gasto presupuestal de inversión pública se dio de manera progresiva constante debido a que hay factores tanto sociales como económicos que limitan el accionar de inversión en la Municipalidad Distrital de Moche periodo 2006-2013. Hay muestras claras que existen deficiencias en los procesos administrativos en las áreas involucradas en la inversión tanto sociales, económicas, administrativas y presupuestales en la Municipalidad Distrital de Moche. Los deficiencias en los procesos administrativos

que sigue el Municipio Distrital de Moche para realizar la inversión se manifiestan en: Deficiente formulación de los estudios de pre-inversión (proyectos de inversión pública), período de evaluación de los proyectos excede los plazos establecidos en las normas del SNIP, expedientes técnicos mal formulados, excesivos trámites que alargan el período de aprobación de expedientes técnicos, demora en el proceso desde aprobación del expediente técnico hasta la selección y contratación de empresas para ejecución de proyectos y el incumplimiento de los plazos establecidos en la ejecución de proyectos. Las deficiencias en la formulación de los estudios de pre-inversión y expedientes técnicos elaborados por el personal la Municipalidad Distrital de Moche y consultores tienen ciertos retrasos y a veces incoherencias por la falta de capacidad humana, técnica. Aplicar y adoptar una política de inversión adecuada para mejorar la ejecución del gasto presupuestal de inversión pública de la Municipalidad Distrital de Moche. Se **recomienda** que, la Municipalidad Distrital de Moche asuma la ejecución de un proceso de capacitación sobre el manejo e implementación de un programa de adecuada inversión en todas sus áreas de servicio orientando al usuario sobre la importancia que posee esta. Es necesario que en las demás instituciones públicas y privadas apliquen una guía similar para un mejor desempeño laboral y cumplimiento de meta. Que la municipalidad establezca políticas de control y evaluación sobre la forma y acto de ejecución de la inversión pública.

(Perea, 2014). Tesis: Evaluación de la ejecución presupuestal y su incidencia en el control interno de la Municipalidad Distrital de San Roque de Cumbaza, periodo 2011. Tarapoto, Perú: Universidad Nacional de San Martín. Iquitos, Perú: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Su **objetivo** fue,

describir las competencias del personal en la aplicación de buenas prácticas del sistema de administración financiera de las municipalidades de Soplín y Capelo en la provincia de Requena, año 2014. La **metodología** fue la observación durante 1 hora por día laborable en cada una de las instituciones seleccionadas, durante 3 meses bajo un enfoque focalizado en los procesos identificados; y la recolección de información mediante la aplicación de una entrevista y encuesta a 20 hombres y mujeres que desempeñan labores vinculadas a la administración financiera de las municipalidades (administración, tesorería, contabilidad, abastecimiento y presupuesto). En los **resultados** obtenidos se observa un alto grado de importancia que dan los trabajadores a todos los aspectos que forman parte del SIAF, cuyos promedios están entre 3.45 y 3.55. Referente a la tenencia de los conocimientos en SIAF, se observa un bajo performance en el tema de la legislación, con 2.15, esto se explica por las permanentes modificaciones que hace el MEF sobre el tema; por ejemplo en los últimos tres meses del 2014 se han modificado los procedimientos para el registro de titulares y suplentes de las cuentas bancarias, elaboración de estados financieros y presupuestarios trimestral y semestral en aplicativo web, conciliación del marco legal en web, así mismo, el abono de remuneraciones y pensiones con adjunto girado, entre otros. Referente a las habilidades de los trabajadores, estas han sido medidas en función a la importancia que tienen para ellos y su dominio respectivo. Se observa un alto grado de importancia que otorgan los trabajadores a todos los elementos que componen las habilidades; cuyo puntaje está entre 3.4 y 3.75. Esto se explica porque registrar los gastos en la entidad es vital para cumplir con las obligaciones contraídas. Referente al dominio de las habilidades, el menor puntaje corresponde al manejo del software y clasificadores de ingresos y gastos, con 2.65, explicado porque es un tema más técnico. El más

alto puntaje se obtiene en la interacción con otras personas, con 3.75, explicado porque las actividades de registro involucran las demás áreas que intervienen en la ejecución financiera y presupuestal. El comportamiento de las personas es importante y también es valorado tanto por el mismo trabajador como por las personas con quienes interactúan, similar a los aspectos anteriores; los trabajadores otorgan alto grado a los elementos que componen las actitudes, con puntajes entre 3.45 y 3.90. Es importante conocer la satisfacción que siente un trabajador respecto a las tareas que realiza y como él percibe lo que sienten sus compañeros de trabajo. Se observa que el 85% de los trabajadores sienten agrado o mucho agrado sobre las tareas que están ejecutando en el ambiente del SIAF. Esto se explica porque esta área interactúa con las demás áreas, además es considerado el área vital de la institución. Es importante señalar que cuando se trata de opinar sobre los compañeros de trabajo este agrado o mucho agrado por las tareas que realizan, se reducen al 70% constituyendo una pequeña diferencia respecto a la opinión de sí mismo. En las instituciones públicas siempre se presentan problemas sobre las actividades diarias que se realizan y sobre las cuales el trabajador asume actividades de diversas índoles. Cuando se presentan problemas un alto porcentaje, el 60%, considera llamar al residente SIAF, y esto es bueno porque constituye iniciativa. Pero, existe un 30% de trabajadores que considera que el jefe debe ordenar las acciones que tienen que hacerse. Referente a los retrasos en el trabajo que pueden mantenerse, un porcentaje sumamente alto, el 70%, considera que debe coordinarse para hacer lago, es decir, no se queda con los brazos cruzados. Pero, también existe un porcentaje, el 30%, que considera que tienen que evaluarse las cosas que tienen que hacerse. Como se ha explicado anteriormente, el trabajo en las actividades del SIAF tiene un alto grado de interacción con las otras áreas de la

municipalidad. Se observa que hay un pequeño porcentaje de trabajadores que muestra rapidez en atender al usuario interno, el 25% así lo señala. A ello se agrega un alto porcentaje, el 45% que expresa que este trabajo tiene que hacerse de manera normal. Se observa un significativo porcentaje, un 40%, que señala que pone bastante esfuerzo de no cometer errores en los trabajos diarios que realiza. A ello se agrega un 30% que señala que no comete errores en el trabajo y es una actitud normal. La dedicación al trabajo se expresa por el tiempo que dedica al trabajo, ya sea solo dentro del horario establecido o en esfuerzos adicionales. Una regular cantidad de trabajadores, el 30% de ellos, señala que pueden brindar mayores esfuerzos al tiempo adicional de acuerdo a las condiciones que se presenten, es decir, muestra su disposición a colaborar. Pero, es importante señalar que una cantidad considerable de trabajadores, el 35% considera que el trabajo tiene que hacerse dentro del horario normal. Las **conclusiones** son, Referente a los conocimientos en SIAF, los trabajadores señalan lo siguiente: a. Un alto grado de importancia a este tema; pero, la tenencia que ellos poseen es significativamente menor. b. Este nivel de tenencia tiende a reducirse, pues las normas están permanentemente modificándose, y si ellos no están percibiendo capacitación y actualización en los últimos cambios; como por ejemplo: formulación multianual del presupuesto en web, la reducción del presupuesto inicial con nuevas proyecciones de acuerdo al crecimiento económico del país; la obligatoriedad de efectuar giros electrónicos; el cambio de titulares y suplentes de las cuentas corrientes de la entidad; trasposos de recursos por convenios con el MEF, financiamiento temporal, cierre financiero y presupuestal en web, conciliación del marco legal en web, entre otros. Respecto a las habilidades que deben tener las personas, tenemos lo siguiente: a. Reciben un alto nivel de importancia, esto

significa la utilidad que tiene el SIAF en la vida de una institución pública. b. Hay un mayor dominio de las habilidades, explicado porque el año 2014 representó el último año de gestión de los alcaldes; y por lo tanto al personal que lo acompañaba ya tenía varios años en el trabajo ejecutivo del SIAF. Sobre el tema de las actitudes de los trabajadores que participan en el SIAF, encontramos que: a. Le otorgan un alto nivel de importancia. Observando el nivel de tenencia, estos obtienen un mayor nivel, explicado por el compromiso con la gestión que tienen los funcionarios encargados de esta importante tarea en las instituciones. b. Las personas que trabajan en estos municipios expresan un alto nivel de agrado o mucho agrado a la tarea que realizan tanto en ellos mismos como en lo que observan en sus compañeros. Esto se explica porque laboran en un área que es percibida como la más importante de la institución. Cuando se presentan problemas en los trabajos del SIAF en los municipios se encuentra una buena actitud en los trabajadores, toman la iniciativa de buscar a las personas vinculadas al tema. No se queda con los brazos cruzados, toma alguna iniciativa. d. Se observa un normal esfuerzo en algunas cosas, un buen esfuerzo en la atención de los usuarios, tanto en la rapidez de la atención, como en no cometer errores y buscar algún documento que falta para el trámite. e. Hay un importante sector de trabajadores que consideran que deben trabajar en el horario establecido; pero también otro grupo similar considera que puede trabajar en horarios adicionales, y otro grupo en todo tiempo que considere necesario. f. Se observa un gran problema en el tema de registro de pagos por endeudamiento interno que puede tener la municipalidad, casi la mitad de ellos así lo sostiene, y esto impacta en la información contable la que no estaría reflejando la realidad de los hechos. g. Se observa un buen performance en los trabajadores pues las contrataciones referidas a contrataciones tanto de personal, bienes, servicios y

obras están registrándose con la certificación presupuestaria generada en el SIAF.

h. De igual manera, el registro en el SIAF se está haciendo con todos los documentos fuentes lo cual muestra eficiencia en el trabajo, y esto es bueno ya que representa buenas prácticas de gestión.

i. Se observa un gran problema en que la ejecución del gasto sin que muchas instituciones lo hagan sin contar con un comité de caja, y esto impacta en no estar priorizándose los gastos. Otro problema también se observa en las conciliaciones bancarias que tienen que realizarse, pues la mayor parte solo se hace cuando se presenta estados financieros en forma anual.

k. Un regular porcentaje señala que no está respetando los acuerdos participativos que asume la municipalidad con su población, lo cual impacta en la pérdida de credibilidad y confianza en sus autoridades municipales.

l. Otro problema se encuentra que no se están realizándose análisis de cuentas contables y estas conciliadas con los resultados finales de Estados Financieros y Presupuestarios, o se hace cada vez que se detecta un error.

m. Problema similar ocurre en los temas de inventarios físicos, pues no están realizándose periódicamente, lo cual no permite detectar los faltantes y sobrantes de bienes de activos fijos y de almacén; todo esto repercute en los estados financieros.

Las **recomendaciones** son considerando que los trabajadores poseen una baja tenencia del conocimiento en SIAF, se recomienda que los municipios gestionen actividades de capacitación de manera permanente sobre los diversos temas de gestión, tanto de manera directa con las oficinas descentralizadas del MEF denominada Centro de Servicio de Atención al Usuario (CONNECTAMEF) sede Iquitos, como a través de la firma de convenios con entidades especializadas. Si muy bien hay un mayor dominio de las habilidades del manejo del SIAF, esto puede expresarse en un mayor performance si la institución municipal desarrolla un programa de pasantías en otros municipios

que vienen trabajando exitosamente en este tema. A fin de promover actitudes que se expresen en buenas prácticas, se recomienda: a. Se debe resaltar este buen compromiso que tienen los trabajadores con su institución municipal a través de reconocimientos públicos del trabajo eficiente que se realiza. Cabe señalar que el reconocimiento es un tipo de necesidad que sienten todas las personas, más aún cuando este se da en el desempeño laboral. b. Considerando que existe una buena actitud de los trabajadores, expresado en la iniciativa de buscar soluciones a los problemas, debe trabajarse un programa de empoderamiento del funcionario para resolver problemas de determinados tipos. c. El reconocimiento del trabajador también debe darse por la buena atención que brindan a los clientes externos e internos y por la dedicación fuera de las horas establecidas de trabajo. Es importante resaltar entre todos los trabajadores la importancia de cada uno de los tipos de documentos fuentes que utilizan en los registros del SIAF, y de igual manera resaltar los perjuicios que pueden crearse si es que no se trabaja de esta manera. Es importante que la gestión municipal debe contar con su Comité de Caja a fin de programar los gastos y priorizar los pagos de acuerdo a las urgencias que deben resolverse. Realizar conciliaciones y análisis de cuentas contables en forma mensual y conciliación de cuentas contables con los resultados finales de Estados Financieros y Presupuestales en forma trimestral.

(Santa Cruz, 2012). Tesis: Evaluación de la ejecución presupuestal y su incidencia en el control interno de la Municipalidad Distrital de San Roque de Cumbaza, periodo 2011. Tarapoto, Perú: Universidad Nacional de San Martín. Su **objetivo** fue, establecer la Incidencia de la evaluación de la ejecución presupuestal, en el Control Interno de la Municipalidad Distrital de San Roque de Cumbaza. Periodo 2011. La **metodología** empleada fue revisión bibliográfica de información

del área de Planificación y Presupuesto y recolección de datos de la Contraloría General de la República. Los **resultados** del análisis de la gestión presupuestaria en términos de eficacia y eficiencia; en los ingresos, a) Fondo de Compensación Municipal, logros obtenidos: en este rubro se ha obtenido un 97% de su aplicación debido al incremento del monto asignado, el cual fue transferido el último mes de aplicación, el mismo que fue comprometido oportunamente para ser aplicado el periodo siguiente. Identificación de los problemas, tesorería ha obviado el registro de ingresos transferidos en su oportunidad. Medidas correctivas, Solicitar a control interno mayor despliegue de acciones de control con las transferencias obtenidas. b) Impuestos Municipales, logros obtenidos, en este rubro se tiene un 53% de eficacia en la recaudación de los ingresos propios de la Municipalidad, tales como el impuesto predial, impuesto a la alcabala, así como también el rendimiento financiero y los saldos del balance de años fiscales anteriores. Identificación de los problemas, tesorería ha obviado el registro de ingresos transferidos en su oportunidad. Medidas correctivas, solicitar a control interno mayor despliegue de acciones de control con las transferencias obtenidas. c) Recursos Directamente Recaudados, estos ingresos son los que estima va a recaudar la propia municipalidad. Logros obtenidos, en este rubro se tiene un 66% de eficacia para los Recursos Directamente Recaudados. Identificación de los problemas, debido a la poca recaudación y la distancia no justifica el traslado diario para realizar depósitos, conlleva al problema de la necesidad de utilizar los ingresos en forma directa y que erróneamente el tesorero olvida regularizar. Medidas correctivas, control interno debe implementar medidas para minimizar la falta de depósitos y protección de los dineros recaudados. d) Canon y Sobrecanon, Regalías, Renta de Aduanas, logros obtenidos: en este rubro se ha obtenido el 100% de eficacia en su

recaudación, el cual fue transferido por el Gobierno Central a través del Ministerio de Economía y Finanzas. Identificación de los problemas, no se identificaron problemas en la evaluación de la ejecución Presupuestal. e) Total ingresos, como resultado del análisis de los ingresos totales se desprende que superamos lo manifestado en los comentarios anteriores, se obtiene una eficacia promedio del 96% dentro de los niveles aceptables. En los gastos: a) Recursos Ordinarios, logros obtenidos: en cuanto a los Recursos Ordinarios se hizo la distribución adecuada de los recursos en un 100%, por lo que el indicador de eficacia se mantiene dentro de los niveles óptimos. Identificación de los problemas, no se encontraron problemas en la distribución y ejecución del presupuesto en este rubro. b) Fondo de Compensación Municipal, logros obtenidos: en este rubro se obtuvo el 96% de eficacia en la distribución adecuada de los recursos, presentándose porcentajes mínimos no efectuados debido a que se arrastran desde la identificación de los ingresos. Respecto a los gastos corrientes el porcentaje fue de 96% en la distribución de los recursos, mientras que en los gastos de capital o inversión fue ejecutado en su totalidad (100%). Medidas correctivas, control interno deberá implementar medidas para la ejecución del gasto en razón de los ingresos percibidos. c) Impuestos Municipales, logros obtenidos: en este rubro se tiene un 0% de eficacia en la distribución de los recursos. Identificación de los problemas, no se ha tomado la debida importancia de lo presupuestado pese a que todo este recurso fue presupuestado para gasto corriente. Medidas correctivas, control interno deberá medir y recomendar el uso de este fondo que tanto hace falta para gastos corrientes de la municipalidad. d) Recursos Directamente Recaudados, logros obtenidos: en este rubro se ha obtenido un 36% de eficacia en la distribución de los recursos. Identificación de los problemas, en cuanto a los recursos directamente

recaudados los fondos fueron destinados según el presupuesto para gastos corrientes, debido al mal registro por parte del tesorero, no se ha logrado su ejecución total. Medidas correctivas, control interno deberá implementar sus medidas en cuanto al registro de las operaciones por parte de tesorería, así como también mayor capacitación al personal en la utilización del SIAF- GL. e) Canon y Sobrecanon, Regalías, Renta de Aduanas, logros obtenidos: en este rubro se ha obtenido el 34% de eficacia en la distribución de sus recursos, los fondos de fueron destinados según el presupuesto para gastos corrientes un 40% y un 60% para gastos de inversión. Identificación de los problemas, debido al mal registro de las operaciones por parte de tesorería. Las **conclusiones** son, el procedimiento de Evaluación de la Ejecución Presupuestal es favorable, ¡presentándose algunas debilidades en la Ejecución Presupuesta!, debido a que las unidades administrativas solicitaron más de tres traspasos por cada cuenta durante el periodo 2011. Los recursos, se obtiene directamente de los fondos públicos, por lo que la ejecución del presupuesto permite una adecuada distribución de los gastos, cubriendo las necesidades en la Municipalidad Distrital de San Roque de Cumbaza periodo 2011. Los procedimientos de Control Interno establecidos en la ejecución presupuesta de la Municipalidad Distrital de San Roque de Cumbaza área de Presupuesto, son coherentes, observándose las normas y procedimientos en todas las actividades del proceso presupuestario, lo cual sirve como soporte para un buen manejo, influyendo favorablemente en el trabajo que se efectúa. La Evaluación Presupuesta! desarrollada, tiene una influencia positiva en el control interno de la Municipalidad Distrital de San Roque de Cumbaza, es de gran ayuda en la gestión de la entidad, permitiendo así, encontrar algunas debilidades en la ejecución presupuestal y poder corregirlas. De lo descrito, aseveramos que la Evaluación Presupuestal es la etapa

más importante del proceso de control. Las **recomendaciones** son, controlar en forma periódica la Ejecución Presupuestaria de cada una de las cuentas, y verificar que la misma sea utilizada y corresponda en oportunidad a las metas preestablecidas, evitando la desviación de los recursos. Reforzar la capacidad operativa técnica de la Administración Municipal, implementando los requerimientos de personal profesional y técnico necesarios y consolidar el manejo del SIAF- GL y otras opciones administrativas y de generación de proyectos. Que, se actualice e implemente el Manual de Ejecución Presupuestal en la Municipalidad Distrital de San Roque de Cumbaza, donde se señala las políticas a seguir, determinándose las responsabilidades funcionales en cada etapa de la ejecución presupuestaria, para una correcta racionalización de las adquisiciones de acuerdo a lo presupuestado. Las debilidades encontradas en la Ejecución Presupuestal, van a superarse si se cuenta con más organización, procesos y procedimientos de trabajos adecuados; así como el destierro de los intereses políticos o de otra índole entre el personal responsable dentro de la institución.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Variable 1: Competencia Laboral

(Vargas, Casanova, & Montanaro, 2001, págs. 30, 86, 88). Señalan que “competencia laboral es la capacidad de desempeñar efectivamente una actividad de trabajo movilizand o los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para lograr los objetivos que tal actividad supone. El trabajo competente incluye la movilización de atributos del trabajador como base para facilitar su capacidad para solucionar situaciones contingentes y problemas que surjan durante el ejercicio del trabajo. La competencia laboral como “el conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar y querer

hacer) que, aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, aseguran su buen logro”. Refiere las siguientes, como las características distintivas de la competencia laboral:

1. Es un concepto multidimensional. Es importante entender que una competencia no es una actitud, un conocimiento o una habilidad aislada, sino la integración de todos ellos en el contexto de una determinada profesión y su ámbito de actuación. Cada comportamiento observable que se produce en el desempeño de una determinada competencia es el resultado de la combinación de los conocimientos, habilidades y actitudes asociados a la misma. Esta característica tiene importantes derivaciones sobre la manera de describir y evaluar las competencias, como veremos más adelante. Así, cada competencia tendrá asociado un conjunto de indicadores (comportamientos observables) y un listado de conocimientos, habilidades y actitudes asociados que facilitarán la comprensión de la competencia, la evaluación de la misma y el establecimiento de objetivos de desarrollo profesional.

2. Refleja la aportación más que la actividad o función en sí. La competencia está escrita en términos de aportación del trabajador a la empresa. No se pretende reflejar cómo hace las cosas, sino qué hace en términos de aportación y del resultado de esa aportación. Así por ejemplo, lo importante no es que un jefe de producto maneje datos Nielsen, sino que está investigando o analizando el mercado. Hoy lo realiza a través de la información que aporta Nielsen y mañana las fuentes de datos pueden variar. De igual modo, lo importante no es manejar un panel, sino que se está controlando un proceso productivo.

3. Permanece en el tiempo. Como vemos en el ejemplo anterior, la competencia tiene un carácter de permanencia en el tiempo. Pueden variar los

medios utilizados para realizar la aportación, pero es difícil que varíe la aportación en sí. Como vamos a definir las competencias apoyándonos en los procesos, sólo se consideraría que hay una nueva competencia si varía el proceso sobre el que se realiza la aportación, si cambia la aportación realizada o si, manteniéndose la misma aportación al mismo proceso, se produjera una «ruptura tecnológica» tal en los medios utilizados para realizar la aportación que cambiaran totalmente los conocimientos, habilidades y actitudes asociadas.

4. Su aplicación supone la consecución de un logro. La competencia aplicada siempre produce un resultado positivo. No se tiene una competencia si, al aplicarla, no se logra lo que se deseaba; en ese caso no se es competente. Por tanto se podrá decir que alguien es bueno, muy bueno o excelente en esa competencia, pero no sería totalmente correcto decir que se tiene la competencia en grado insuficiente, ya que si se tiene será siempre en grado positivo. Esto tiene implicaciones también, como veremos, en la escala de evaluación utilizada.

5. Es mensurable. La competencia se manifiesta a través de una serie de conductas observables en el trabajo diario. Mediante la observación y análisis de estos comportamientos podemos llegar a medir las competencias de una persona. La descripción de las competencias que realizaremos incluirá indicadores de competencia para facilitar su comprensión e evaluación.

Para (Spencer & Spencer, 1993, pág. 60). Son cinco los principales tipos de competencias:

1. Motivación. Los intereses que una persona considera o desea consistentemente. Las motivaciones “dirigen, conllevan y seleccionan” el comportamiento hacia ciertas acciones u objetivos y lo aleja de otros.

2. **Características.** Características físicas y respuestas consistentes a situaciones o información.
3. **Concepto propio o concepto de uno mismo.** Las actitudes, valores o imagen propia de una persona.
4. **Conocimiento.** La información que una persona posee sobre áreas específicas.
5. **Habilidad.** La capacidad de desempeñar cierta tarea física o mental.

La evaluación de competencias

(Del Pozo, 2012, pág. 24), manifiesta que evaluar competencias requiere, en primer lugar, la definición del contenido de la competencia, describiendo comportamientos, habilidades e indicadores de evaluación. Además, es necesario establecer los instrumentos de recogida de datos que permitan obtener las evidencias necesarias para determinar el grado en que se ha alcanzado la competencia en comparación en un estándar establecido.

La evaluación de la competencia laboral (profesional) es el procedimiento sistemático por el que se recogen pruebas o evidencias del desempeño profesional de un trabajador, o de los resultados de aprendizaje alcanzados por un estudiante, de los que se infiere con fiabilidad, lo que éste es capaz de realizar frente a los estándares establecidos en un Diccionario de Competencias o en un Catálogo de Cualificaciones Profesionales.

La evaluación de competencias debe basarse en los siguientes principios:

- **Eficacia.** Ser ágil en su aplicación, empleando tiempos razonables para la obtención de evidencias, y económicamente rentable en cuanto a costes originados por la logística necesaria para su desarrollo.

- **Flexibilidad.** Ser capaz de obtener las evidencias de competencia que poseen los individuos, combinando la aplicación de una serie de métodos de distintas características.
- **Validez.** Ser capaz de obtener y mostrar evidencias suficientes y fiables relativas a los referentes que se utilicen en cada caso (Diccionario de competencias, Catálogo de cualificaciones, etc.). El fin de un proceso de evaluación de competencias es obtener evidencias que muestren comportamientos en condiciones específicas, de modo que se puede inferir que el desempeño esperado se ha logrado de manera adecuada. Incluye los resultados o productos requeridos para demostrar un desempeño eficiente en un ámbito productivo.

- **Conocimientos**

(**Spencer & Spencer**), lo definen como: “información que una persona tiene en áreas de contenido específico.

El conocimiento es una competencia compleja. Las calificaciones en las pruebas desconocimiento frecuentemente fallan al predecir el desempeño laboral porque no miden los conocimientos y las destrezas en la forma en que son realmente usadas en el trabajo. Primero, muchas pruebas de conocimiento miden los conocimientos memorizados sin una comprensión cabal, cuando lo que es verdaderamente importante es la habilidad para encontrar información. La memorización de hechos específicos es mucho menos importante que el saber dónde encontrarlos cuando sea necesario. Segundo, las pruebas de conocimiento son “respondientes”. Miden la habilidad de los examinados para elegir cuál de las varias opciones es la respuesta correcta, pero no si una

persona puede actuar sobre la base del conocimiento. Por ejemplo, la habilidad de elegir cuál de los cinco ítems es una argumentación eficaz es muy diferente a la habilidad de hacer frente a un conflicto y argumentar persuasivamente. Finalmente, en el mejor de los casos, las pruebas de conocimiento predicen lo que una persona puede hacer, no lo que hará.

a. Aprensión

La **(Real Academia de la Lengua Española)**, lo define como “escrúpulo, recelo de ponerse alguien en contacto con otra persona o con algo de que le pueda venir contagio, o bien de hacer o decir algo que teme que sea perjudicial o inoportuno”.

b. Comprensión

Según **(Sigmund, 2002)**, “es un proceso de creación mental por el que, partiendo de ciertos datos aportados por un emisor, el receptor crea una imagen del mensaje que se le quiere transmitir. Para ello es necesario dar un significado a los datos que recibimos. Cuando utilizamos el término "datos" nos estamos refiriendo a cualquier información que pueda ser utilizada para llegar a comprender un mensaje. Los datos pueden ser de diferente tipo: palabras, conceptos, relaciones, implicaciones, formatos, estructuras, pueden ser lingüísticos, culturales, sociales, etc.”

c. Habilidades

(Spencer & Spencer, 1993, pág. 11), definen la destreza como “La habilidad de ejecutar una cierta tarea física o mental”.

d. Actitudes

(Wikipedia, 2016), lo define como “el comportamiento que emplea un individuo para hacer las labores. En este sentido, se puede decir que es su forma de ser o el comportamiento de actuar, también puede considerarse como cierta forma de motivación social de carácter, por tanto, secundario, frente a la motivación biológica, de tipo primario que impulsa y orienta la acción hacia determinados objetivos y metas”.

e. Motivación

(Spencer & Spencer, 1993), la define como constituyen los intereses que una persona considera o desea consistentemente. Las motivaciones “conducen, dirigen y seleccionan” el comportamiento hacia determinadas acciones o metas y lo aleja de otras. Ejemplo: las personas motivadas para obtener logros, constantemente se fijan metas desafiantes, toman responsabilidades para cumplirlas y utilizan la retroalimentación para desempeñarse mejor.

2.2.2 Variable 2: Ejecución Presupuestal

El (Ministerio de Economía y Finanzas, 2016). Lo define como: “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”.

Inversiones

El (Ministerio de Economía y Finanzas, 2016). “Toda erogación de recursos de origen público destinada a crear, incrementar, mejorar o reponer las

existencias de capital físico de dominio público, con el objeto de ampliar la capacidad del país para la prestación de servicios y producción de bienes”.

El (Ministerio de Economía y Finanzas, 2016)

Recursos ordinarios: Corresponden a los ingresos provenientes de la recaudación tributaria y otros conceptos; deducidas las sumas correspondientes a las comisiones de recaudación y servicios bancarios; los cuales no están vinculados a ninguna entidad y constituyen fondos disponibles de libre programación. Asimismo, comprende los fondos por la monetización de productos.

Donaciones y transferencias: Comprende los fondos financieros no reembolsables recibidos por el gobierno proveniente de Agencias Internacionales de Desarrollo, Gobiernos, Instituciones y Organismos Internacionales, así como de otras personas naturales o jurídicas domiciliadas o no en el país. Se consideran las transferencias provenientes de las Entidades Públicas y Privadas sin exigencia de contraprestación alguna. Incluye el rendimiento financiero y el diferencial cambiario, así como los saldos de balance de años fiscales anteriores.

Canon y sobrecanon, regalías, renta de aduanas y participaciones
Corresponde, a los ingresos que deben recibir los Pliegos Presupuestarios, conforme a Ley, por la explotación económica de recursos naturales que se extraen de su territorio. Asimismo, considera los fondos por concepto de regalías, los recursos por Participación en Rentas de Aduanas provenientes de las rentas recaudadas por las aduanas marítimas, aéreas, postales, fluviales,

lacustres y terrestres, en el marco de la regulación correspondiente, así como las transferencias por eliminación de exoneraciones tributarias.

Recursos por operaciones oficiales de crédito: Comprende los fondos de fuente interna y externa provenientes de operaciones de crédito efectuadas por el Estado con Instituciones, Organismos Internacionales y Gobiernos Extranjeros, así como las asignaciones de Líneas de Crédito. Asimismo, considera los fondos provenientes de operaciones realizadas por el Estado en el mercado internacional de capitales. Los intereses generados por créditos externos en el Gobierno Nacional se incorporan en la fuente de financiamiento Recursos Ordinarios, salvo los que se incorporan conforme al numeral 42.2 del artículo 42° de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto. En el caso de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales dichos intereses se incorporan conforme al numeral 43.2 del artículo 43° de la Ley General antes citada. Incluye el diferencial cambiario, así como los saldos de balance de años fiscales anteriores.

El (Congreso de la República, 2004)

Artículo 33.- Ejecución del gasto público La ejecución del gasto público comprende las etapas siguientes: a) Compromiso b) Devengado c) Pago.

Artículo 34.- Compromiso

34.1 El compromiso, es el acto mediante el cual se acuerda, luego del cumplimiento de los trámites legalmente establecidos, la realización de gastos previamente aprobados, por un importe determinado o determinable, afectando total o parcialmente los créditos presupuestarios, en el marco de los Presupuestos aprobados y las modificaciones presupuestarias realizadas. El compromiso se efectúa con posterioridad a la generación de la obligación nacida de acuerdo a Ley, Contrato o Convenio. El compromiso debe afectarse

preventivamente a la correspondiente cadena de gasto, reduciendo su importe del saldo disponible del crédito presupuestario, a través del respectivo documento oficial.

Artículo 35.- Devengado

35.1 El devengado es el acto mediante el cual se reconoce una obligación de pago, derivada de un gasto aprobado y comprometido, que se produce previa acreditación documental ante el órgano competente de la realización de la prestación o el derecho del acreedor. El reconocimiento de la obligación debe afectarse al Presupuesto Institucional, en forma definitiva, con cargo a la correspondiente cadena de gasto.

35.2 El devengado es regulado en forma específica por las normas del Sistema Nacional de Tesorería.

Artículo 37.- Tratamiento de los compromisos y los devengados a la culminación del año fiscal

37.1 Los gastos comprometidos y no devengados al 31 de diciembre de cada año fiscal pueden afectarse al Presupuesto Institucional del período inmediato siguiente, previa anulación del registro presupuestario efectuado a la citada fecha. En tal caso, se imputan dichos compromisos a los créditos presupuestarios aprobados para el nuevo año fiscal.

37.2 Los gastos devengados y no pagados al 31 de diciembre de cada año fiscal se cancelan durante el primer trimestre del año fiscal siguiente, con cargo a la disponibilidad financiera existente correspondiente a la fuente de financiamiento a la que fueron afectados.

Capítulo III

METODOLOGIA

3.1 Tipo de investigación.

De acuerdo a la perspectiva de enfoque, nuestra investigación se tipifica:

3.1.1 Según propósito.

Investigación básica, porque proporciona información para futuras investigaciones o para la toma de decisiones para mejorar la gestión.

3.1.2 Según ocasiones de recojo de la información.

Transeccional, porque la información durante el proceso de investigación se ha recogido en una sola oportunidad, como una fotografía.

3.1.3 Según número de variables.

Bivariable, las variables en estudio son dos: Competencia laboral y ejecución presupuestal.

3.1.4 Según características de la fuente.

Mixta: Primaria, cuando se recoge la información sobre la variable competencia laboral a través de la aplicación de la encuesta y secundaria, cuando se recoge la información mediante la revisión de los archivos de la subgerencia de presupuesto y hacienda respecto a la variable ejecución presupuestal.

3.1.5 Según tratamiento de datos.

Mixto, cuantitativo cuando la información es procesada en forma ordinal, valores numéricos, valores absolutos y cualitativos, cuando se cualifican los resultados de la investigación, tanto en la parte descriptiva de la investigación, como en la parte correlacional.

3.2 Nivel de investigación.

Correlacional, tercer nivel de investigación, determina el grado de asociación de dos variables, así como la direccionalidad de la correlación.

3.3 Diseño de investigación.

No experimental, porque no se hace manipulación de variable alguna.

3.4 Población y muestra.

3.4.1 Población.

Universo: 104 trabajadores:

- Sub gerencia obras: 32 trabajadores
- Sub gerencia estudios: 28 trabajadores
- Oficina de programación e inversiones: 9 trabajadores
- Oficina de presupuesto: 9 trabajadores
- Oficina de contabilidad: 14 trabajadores
- Oficina de logística: 12 trabajadores

3.4.2 Muestra y muestreo

La muestra es probabilística, al 95% de confiabilidad y 5% de error aceptado. El muestreo, aleatorio simple y estratificado

En la proporción (atributos)		
$n = \frac{Z^2 NPQ}{NE^2 + Z^2 PQ}$	$n = \frac{PQ}{\left(\frac{E}{Z}\right)^2 + \frac{PQ}{N}}$	$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$ <p>Donde:</p> $n_0 = \frac{Z^2 PQ}{E^2}$

<u>Para atributos</u>					
	Población (N)		104		
Funcionarios	p (6)		0.0576		
Servidores	q (98)		0.9424		
5%	Error (E)		0.05		
5%	Z		1.96		
	n_0		83.41226127		
	n		46	Redondeo	
	Sub G. Obras	32.00	30.77	14.24	14
	Sub G. Estudios	28.00	26.92	12.46	13
	Opi	9	8.65	4.01	4
	Presupuesto	9	8.65	4.01	4
	Contabilidad	14	13.46	6.23	6
	Logística	12	11.54	5.34	5
		104.00			46

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

- Técnica de la encuesta, con su instrumento cuestionario para recojo información sobre la variable Competencia laboral.
- Técnica de revisión documental, con su instrumento ficha documental, en el recojo de la información sobre la ejecución presupuestal según fuentes de financiamiento sobre la variable ejecución presupuestal.

3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

- Software, SPSS en el procesamiento de datos, frecuencias, medidas centrales y de dispersión, la prueba de normalidad, así como las correlaciones entre los resultados de la medición de las variables y dimensiones, con las respectivas pruebas de hipótesis.
- Representaciones gráficas, para resaltar resultados de relevancia e importancia, producto de la investigación.

3.7 Confiabilidad y validez de los instrumentos de investigación.

3.7.1 Alfa de Cronbach.

Determinará el grado de confiabilidad de la encuesta a trabajadores sobre competencias laborales, previa prueba piloto en la municipalidad provincial de Mariscal Nieto, a efectos de evitar la contaminación de la encuesta, según dimensiones, obteniendo resultados de fiabilidad significativa:

		N	%
Casos	Válido	9	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	9	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,758	40

3.7.2 Juicio de expertos.

La validez del instrumento encuesta se ha determinado mediante la técnica de la matriz lógica para juicio de 3 expertos por variable, comprobando la coherencia entre las variables, dimensiones, indicadores, ítems y escala.

3.7.3 Tablas de valoración de resultados

Tabla 1: Valoración descripción de variables y dimensiones

Escala	Cualificación
81% - 100%	Muy bueno
61% - 80%	Bueno
41% - 60%	Regular
21% - 40%	Bajo
a 20%	Muy bajo

Fuente: Elaboración propia.

Tabla2: Valoración de correlaciones

Correlación negativa perfecta	-1
Correlación negativa muy fuerte	- 0.90 a - 0.99
Correlación negativa fuerte	- 0.75 a - 0.89
Correlación negativa media	- 0.50 a - 0.74
Correlación negativa débil	- 0.25 a - 0.49
Correlación negativa muy débil	- 0.10 a - 0.24
No existe Correlación alguna	- 0.09 a + 0.09
Correlación positivo muy débil	+0.10 a + 0.24
Correlación positivo débil	+0.25 a + 0.49
Correlación positivo media	+0.50 a + 0.74
Correlación positivo fuerte	+0.75 a + 0.89
Correlación positivo muy fuerte	+0.90 a + 0.99
Correlación positivo perfecta	+1

Fuente: Escala de Pearson.

Capítulo IV

RESULTADOS

4.1 Descripción de resultados

La medición de las variables en estudio, competencia laboral y ejecución presupuestal han sido determinados mediante estadística descriptiva, las medidas centrales y de dispersión, así como la tabla de frecuencias que mide los niveles y porcentajes de variables y dimensiones en estudio.

4.1.1 Variable competencia laboral

En el estudio de 46 trabajadores muestra se ha considerado en cuatro grupos: 1. Por el tamaño de las muestras y afinidad, las oficinas de programación e inversión y presupuesto y hacienda (8 trabajadores). 2. Sub gerencia de estudios y proyectos (13 trabajadores). 3. Por el tamaño de las muestras y afinidad, las oficinas de contabilidad y logística y servicios generales (11 trabajadores). 4. Sub gerencia de obras (14 trabajadores).

Tabla 2: Estadísticos de competencias laborales

N	Válido	46
	Perdidos	0
Media		4,13
Moda		4
Desviación estándar		,400
Asimetría		1,112
Error estándar de asimetría		,350
Suma		190

Fuente: Elaboración propia.

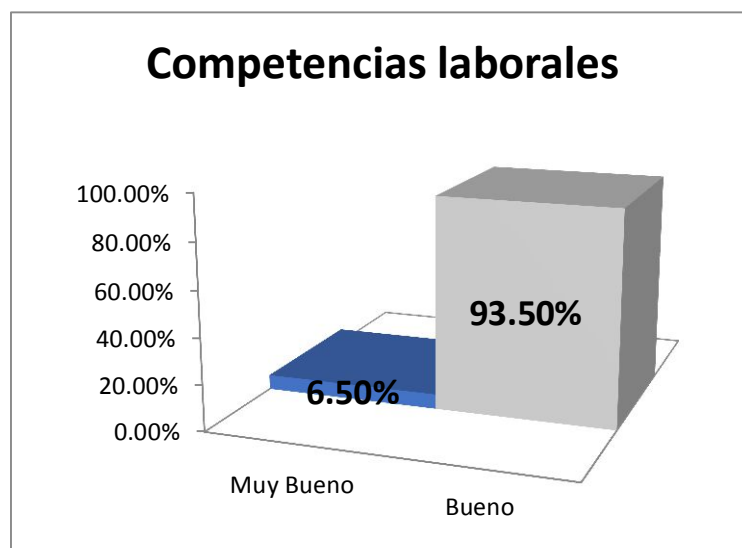
La variable competencia laboral, de acuerdo a resultados del estadígrafo, respecto a conocimientos, habilidades, actitudes y motivación de los 46 trabajadores muestra, registran: Una media aritmética de 4,13, es decir, como bueno. La moda es 4, que ratifica la predominancia de bueno. La desviación estándar 0,400 es muy inferior a la media, explicando la baja dispersión de datos. Y, la asimetría positiva de 1,112, nos indica la concentración de datos al lado izquierdo de la campana de Gauss.

Tabla 3: Competencias laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy bueno	3	6,5	6,5	6,5
Bueno	43	93,5	93,5	93,5
Regular				
Bajo				
Muy bajo				
Total	46	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico Nro. 1



Fuente: Elaboración propia.

La variable competencia laboral, respecto a conocimientos, habilidades, actitudes y motivación de trabajadores, la tabla de frecuencias nos muestra la concentración mayoritaria de trabajadores que se ubican en el nivel bueno, representando al 93.5%, y el 6.5% en el nivel muy bueno. Resumiendo, podemos decir, que el 100.0% de los trabajadores respecto a sus capacidades están entre bueno y muy bueno, lo que significa que la necesidad es la actualización por los permanentes cambios en la normatividad y no tanto la capacitación, al parecer la experiencia es muy importante para mejor cumplimiento de sus funciones y desenvolvimiento laboral.

4.1.1.1 Competencias laborales: Trabajadores Oficinas de Programación e Inversiones y Presupuesto y Hacienda

Tabla 4: Estadísticos

	Habilidad	Conoc.	Actitud	Motivac.	Comp. laboral
N Válido	8	8	8	8	8
Perdidos	0	0	0	0	0
Media	4.75	4.38	4.25	3.88	4.00
Moda	5	5	4	4	4
Desviación estándar	.463	.744	.707	.354	0.000
Asimetría	-1.440	-.824	-.404	-2.828	-1.373
Error estándar de asimetría	.752	.752	.752	.752	.752
Suma	38	35	34	31	32

Fuente: Elaboración propia.

La variable competencia laboral de los trabajadores de las oficinas de programación e inversiones y presupuesto y hacienda, de

acuerdo a resultados del estadígrafo, respecto a conocimientos, habilidades, actitudes y motivación de los 8 trabajadores muestra (4 OPI, 4 Ppto), registran: Una media aritmética de 4,0, es decir, como bueno. La moda es 4, que ratifica la predominancia de bueno. La desviación estándar 0,00 es muy inferior a la media, explicando la baja dispersión de datos. Y, la asimetría negativa de $- 1.373$, nos indica la concentración de datos al lado derecho de la campana de Gauss. Asimismo, muestra que la media más alta de 4.75 está referida a las habilidades, tendencia a muy buena y la más baja de 3.88 corresponde a la motivación, tendencia a regular, mientras que los conocimientos y actitudes son similares, sólido en el nivel bueno.

Tabla 5: Frecuencias

	Habilidad	%	Conoc.	%	Actitud	%	Motiv.	%
Muy bueno	6	75,0	4	50,0%	3	37,5%	0	0,0%
Bueno	2	25,0	3	37,5%	4	50,0%	7	87,5%
Regular			1	12,5%	1	12,5%	1	12,5%
Bajo								
Muy bajo								
Total	8	100,0	8	100,0	8	100,0	8	100,0

Fuente: Elaboración propia.

La variable competencia laboral de los trabajadores de programación e inversiones y presupuesto y hacienda; la tabla de frecuencias nos muestra, respecto a habilidades con el 75,0% en el nivel muy bueno y 25,0% en el nivel bueno; en conocimientos el

50.0% en el nivel muy bueno, 37.5% nivel bueno y el 12,5% nivel regular; en actitud el 37.5% nivel muy bueno, 50.0% nivel bueno y 12,5% nivel regular; en motivación la mayoría representando al 87.5% en el nivel bueno y el 12.5% nivel regular. Resumiendo, debemos resaltar el mayor nivel de capacidades en habilidades y el menor nivel en motivación, aspectos que debe ser de preocupación de los directivos, considerando la importancia de las motivaciones, como el comportamiento y la fuerza interna o externa que mueve a la persona.

4.1.1.2 Competencias laborales: Trabajadores Sub Gerencia de Estudios y Proyectos

Tabla 6: Estadísticos

	Habilidad	Conoc.	Actitud	Motivac.	Competencia Laboral
N Válido	13	13	13	13	13
Perdidos	0	0	0	0	0
Media	4.62	4.08	4.15	3.69	4.08
Moda	5	4	4	4	4
Desviación estándar	.506	.277	.376	.480	.277
Asimetría	-.539	3.606	2.179	-.946	3.606
Error estándar de asimetría	.616	.616	.616	.616	.616
Suma	60	53	54	48	53

FUENTE: Elaboración propia.

La variable competencia laboral de los trabajadores de la sub gerencia de estudios, según los resultados del estadígrafo, respecto

a conocimientos, habilidades, actitudes y motivación, 13 trabajador muestra, registran: Una media aritmética de 4,08, es decir, como bueno. La moda es 4, que ratifica la predominancia de bueno. La desviación estándar 0,277 es muy inferior a la media, explicando la baja dispersión de datos. Y, la asimetría positiva de 3.606, nos indica la concentración de datos al lado derecho de la campana de Gauss. Asimismo, muestra que la media más alta de 4,62 está referida a las habilidades, tendencia a muy buena y la más baja de 3.69 corresponde a la motivación, tendencia a regular, mientras que los conocimientos y actitudes son similares, se mantienen sólidos en el nivel bueno.

Tabla 7: Frecuencias

	Habilidad	%	Conoc.	%	Actitud	%	Motiv.	%
Muy bueno	8	61,5%	1	7,7%	2	15,4%	0	0,0%
Bueno	5	38,5%	12	92,3%	11	84,6%	9	69,2%
Regular							4	30,8%
Bajo								
Muy bajo								
Total	13	100,0	13	100,0	13	100,0	13	100,0

Fuente: Elaboración propia.

La variable competencia laboral de los trabajadores de la sub gerencia de estudios, la tabla de frecuencias nos muestra; respecto a habilidades con el 61,5% en el nivel muy bueno y 38,5% en el nivel bueno; en conocimientos el 7,7% en el nivel muy bueno y la mayoría representando al 92.3% en el nivel bueno; en actitud el

15,4% nivel muy bueno y la mayoría con 84.6% en el nivel bueno; en motivación el 69,2% en el nivel bueno y el 30,8 en el nivel regular. Resumiendo, debemos resaltar el mayor nivel de capacidades en habilidades y el menor nivel en motivación entre bueno y regular, que debe ser la preocupación de directivos, considerando la importancia de la motivación, como elemento hasta cierto punto determinante en el desempeño laboral del trabajador para una mayor contribución.

4.1.1.3 Competencias Laborales: Trabajadores Oficinas de Contabilidad y Logística y Servicios Generales

Tabla 8: Estadísticos

	Habilidad	Conoc.	Actitud	Motivac.	Competencia Laboral
N Válido	11	11	11	11	11
Perdidos	0	0	0	0	0
Media	4.36	4.18	4.00	3.82	4.18
Moda	4	4	4	4	4
Desviación estándar	.505	.603	0.000	.405	.405
Asimetría	.661	-.028		-1.923	1.923
Error estándar de asimetría	.661	.661	.661	.661	.661
Suma	48	46	44	42	46

Fuente: Elaboración propia.

La variable competencia laboral de los trabajadores de las oficinas de contabilidad, logística y servicios generales, según los resultados del estadígrafo, respecto a conocimientos, habilidades, actitudes y motivación, 11 trabajador muestra, registran: Una media aritmética de 4,18, es decir, como bueno. La moda es 4, que

ratifica la predominancia de bueno. La desviación estándar 0,405 es muy inferior a la media, explicando la baja dispersión de datos. Y, la asimetría positiva 1.923, nos indica la concentración de datos al lado izquierdo de la campana de Gauss. Asimismo, muestra que la media más alta de 4,36 está referida a las habilidades, tendencia a muy buena y la más baja de 3.82 corresponde a la motivación, tendencia a regular, mientras que los conocimientos y actitudes son similares, se mantienen en el nivel bueno.

Tabla 9: Frecuencias

	Habilid.	%	Conoc.	%	Actitud	%	Motiv.	%
Muy bueno	4	36,4%	3	27,3%	0	0,0%	0	0,0%
Bueno	7	63,6%	7	63,6%	11	100,0%	9	81,8%
Regular			1	9,1%			2	18,2%
Bajo								
Muy bajo								
Total	11	100,0	11	100,0	11	100,0	11	100,0

Fuente: Elaboración propia.

La variable competencia laboral de los trabajadores de las oficinas de contabilidad y logística y servicios generales, la tabla de frecuencias nos muestra; respecto a habilidades con el 36,4% en el nivel muy bueno y 63,6% en el nivel bueno; en conocimientos el 27,3% en el nivel muy bueno y la mayoría representando al 63,6% en el nivel bueno y 9,1% en el nivel regular; en actitud el 100,0%, en el nivel bueno; en motivación el 81,8% en el nivel bueno y la mayoría con 18,26% en el nivel regular. Resumiendo, debemos

resaltar el mayor nivel de capacidades en habilidades y el menor nivel en actitud y motivación al no registrar a trabajador alguno en el nivel muy bueno, y concentrándose en los niveles bueno y regular, debe ser la preocupación de directivos, considerando la importancia de la motivación, como elemento dinamizador de los trabajadores.

4.1.1.4 Competencias Laborales: Trabajadores Sub Gerencia de Obras

Tabla 10: Estadísticos

	Habilidad	Conoc.	Actitud	Motivac.	Competencia Laboral
N Válido	14	14	14	14	14
Perdidos	0	0	0	0	0
Media	4.14	4.07	3.93	3.57	4.00
Moda	4	4	4	4	4
Desviación estándar	.363	.475	.475	.514	0.000
Asimetría	2.295	.308	-.308	-.325	0.985
Error estándar de asimetría	.597	.597	.597	.597	.597
Suma	58	57	55	50	56

Fuente: Elaboración propia.

La variable competencia laboral de trabajadores de la sub gerencia de obras, según los resultados del estadígrafo, respecto a conocimientos, habilidades, actitudes y motivación, 14 trabajador muestra, registran: Una media aritmética de 4,0, es decir, como bueno. La moda es 4, que ratifica la predominancia de bueno. La desviación estándar 0,00, es muy inferior a la media, explicando la baja dispersión de datos. Y, la asimetría positiva 0.985, nos indica la

concentración de datos al lado izquierdo de la campana de Gauss. Asimismo, muestra que la media más alta de 4,14 está referida a las habilidades y la más baja de 3.57 corresponde a la motivación, tendencia a regular, mientras que los conocimientos y actitudes son algo similares, se encuentran en el nivel, regular superior y bueno.

Tabla 11: Frecuencias

	Habilidad.	%	Conoc.	%	Actitud	%	Motiv.	%
Muy bueno	2	14,3%	2	14,3%	1	7,1%	0	0,0%
Bueno	12	85,7%	11	78,6%	11	78,6%	8	57,1%
Regular			1	7,1%	2	14,3%	6	42,9%
Bajo								
Muy bajo								
Total	14	100,0	14	100,0	14	100,0	14	100,0

Fuente: Elaboración propia.

La variable competencia laboral de los trabajadores de la sub gerencia de obras, la tabla de frecuencias nos muestra; respecto a habilidades con el 14,36% en el nivel muy bueno y la mayoría con 85,7% en el nivel bueno; en conocimientos el 14,3% en el nivel muy bueno y la mayoría representando al 78,6% en el nivel bueno y el 7,1% en el nivel regular; en actitud el 7,1% nivel muy bueno, la mayoría con 78,6% en el nivel bueno y 14,3% en el nivel regular; en motivación el 57,1% en el nivel bueno y la el 42,9% en el nivel regular. Resumiendo, debemos resaltar el de mayor nivel de capacidades en habilidades y conocimientos, y el menor nivel en motivación al no registrar a trabajador alguno en el nivel muy bueno, y concentrándose en los niveles bueno y regular, debería preocupar a directivos, considerando la importancia de la motivación, como fuerza dinamizadora de trabajadores.

4.1.2 Variable ejecución presupuestal inversiones, sede gobierno regional Moquegua 2016

La medición de la variable ejecución presupuestal, considerado la partida genérica de inversiones, que comprende las fuentes de financiamiento: Recursos ordinarios, recursos por operaciones oficiales de crédito, donaciones y transferencias, canon y sobrecanon, regalías, renta de aduanas y participaciones, a través del reporte de la oficina de presupuesto y hacienda del gobierno regional Moquegua al 31 de diciembre del 2016, respecto al PIM, presupuesto institucional modificado y la etapa del de la ejecución presupuestal devengados, por considerarse como el más real.

Tabla 12: Variable Ejecución Presupuestal

Fuente de financiamiento	Presupuesto inicial modificado	Ejecución Presupuestal (Devengado)	Ejecución Presupuestal %
Recursos ordinarios	81,074,684.00	76,452,380.51	94.2987
Recursos por operaciones oficiales de crédito	54,335,491.00	41,930,892.74	77.1704
Donaciones y transferencias	3,883,961.00	3,011,871.23	77.5464
Canon y sobrecanon, regalías, renta aduanas y participaciones	32,604,964.00	21,620,813.44	66.3114
Total (Nuevos soles)	171,899,100.00	143,015,957.92	83.1976

Fuente: Elaboración propia.

El cuadro muestra una ejecución presupuestal institucional general resulta bueno en la escala valorativa, con el 83.1976%, correspondiente al PIM,

por toda fuente de financiamiento de inversiones, considerando la etapa hasta la de devengado, al 31 de diciembre de ejercicio fiscal 2016. La fuente de mayores recursos como es recursos ordinarios, coincidentemente tiene el mayor nivel de ejecución es muy buena según la tabla valorativa, al llegar al 94.2987%. La fuente de menor ejecución presupuestal, resulta el de recursos por canon, sobrecanon, regalías, renta de aduanas y participaciones buena inferior, con una ejecución del 66.3114%, no obstante ser el tercero en aportes al presupuesto. La fuente de financiamiento en segundo lugar en ejecución presupuestal corresponde a donaciones y transferencias es bueno superior en la escala valorativa, con una ejecución del 77.5464%, siendo la fuente de menor aporte al presupuesto. Y, la fuente de recursos por operaciones oficiales de crédito es bueno superior en la escala valorativa, alcanzando una ejecución del 77.1704%, segundo en aportes y tercero en ejecución. Resumiendo, debemos decir que la ejecución presupuestal durante el ejercicio fiscal 2016 en la sede del gobierno regional respecto a inversiones es muy bueno inferior, al ubicarse en el extremo inferior del rango de valoración muy bueno.

4.2 Prueba de normalidad

Tabla 13: Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Gral.	46	100,0%	0	0,0%	46	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 14: Descriptivos

		Estadístico	Error estándar	
Gral.	Media	72.9565	,70844	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	71.5296	
		Límite superior	74.3834	
	Media recortada al 5%	72.9843		
	Mediana	72.5000		
	Varianza	23.087		
	Desviación estándar	4.80489		
	Mínimo	62.50		
	Máximo	83.00		
	Rango	20.50		
	Rango intercuartil	7.75		
	Asimetría	.099	.350	
	Curtosis	-.514	.688	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 15: Resumen de procesamiento de casos

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gral.	,091	46	,200*	,978	46	,530

Fuente: Elaboración propia.

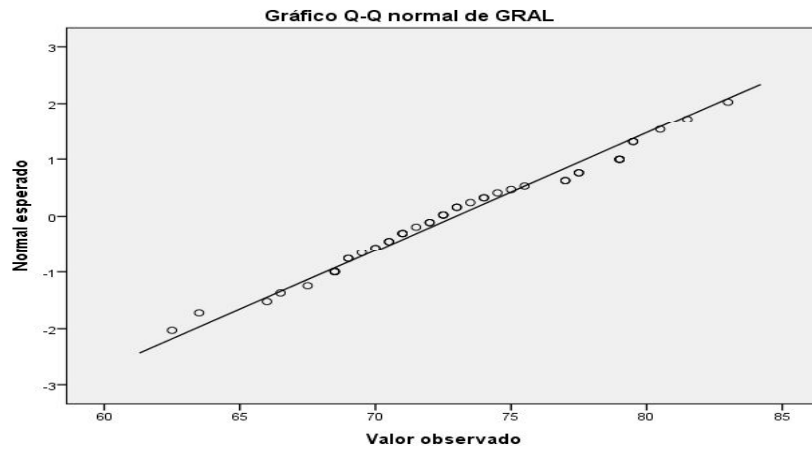
*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Se empleó la Prueba de normalidad de Shapiro – Wilk, debido a que la muestra es menor a 50, siendo de 46.

Significancia es igual a 0,530 lo que nos indica que la distribución es normal, pues es mayor a 0,05. Por tanto, el estadístico que corresponde emplear para calcular la correlación es el de Pearson.

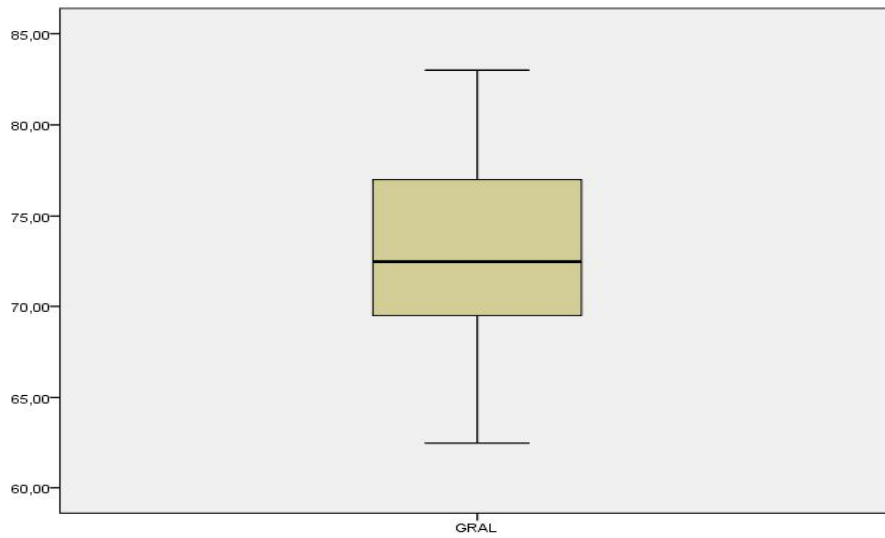
Tenemos las representaciones gráficas que muestran la distribución normal de frecuencias.

Gráfico Nro. 2



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico Nro. 3



Fuente: Elaboración propia.

4.3 Correlaciones

Previa al cálculo de los coeficientes de correlaciones, presentamos los cuadros de datos a correlacionarse:

Tabla 16: Variable Competencias Laborales, según dimensiones, expresados las medias en porcentajes

	Trabajadores sede gobierno regional Moquegua			
	Oficinas: Programaciones e inversiones y presupuesto y hacienda	Sub gerencia de estudios	Oficinas: Contabilidad y logística y servicios generales	Sub gerencia de obras
	Media %	Media %	Media %	Media %
Gral.	76,5000	73,8462	73,0455	70,0357

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 17: Dimensiones de la variable Competencias Laborales, según indicadores, expresados las medias en porcentajes

	Trabajadores Muestra			
	Planificación	Estudios	Administración	Obras
	Media %	Media %	Media %	Media %
Habilidad	84,7500	82,7692	79,4545	76,4286
Conocimiento	77,2500	74,9231	72,3636	70,2857
Actitud	76,7500	73,8462	71,2727	69,8571
Motivación	67,2500	63,8462	69,0909	63,5714

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 18: Variable Ejecución Presupuestal, según dimensiones, expresados las medias en porcentajes

Fuente Financiamiento / Rubro	Ejec. Ppto Presupuesto inicial modificado/Girado %
1 Recursos Ordinarios	
00 Recursos Ordinarios	94.2987
3 Recursos por Operaciones Oficiales de Crédito	
19 Recursos por Operaciones Oficiales de Crédito	77.1704
4 Donaciones y Transferencias	
13 Donaciones y Transferencias	77.5464
5 Recursos Determinados	
18 canon y sobre canon, regalías, renta de aduanas y participaciones	66.3114
%	83.1976

Fuente: Elaboración propia.

4.3.1 Correlación entre variables: Competencia laboral y Ejecución presupuestal

Tabla 19: Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación estándar	N
Competencias Laborales	73,356850	2,6611922	4
Ejecución Presupuestal	78,831725	11,5527474	4

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 20: Correlaciones

		Competencias Laborales	Ejecución Presupuestal
Competencias Laborales	Correlación de Pearson	1	,977*
	Sig. (bilateral)		,023
	N	4	4
Ejecución Presupuestal	Correlación de Pearson	,977*	1
	Sig. (bilateral)	,023	
	N	4	4

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

El coeficiente de correlación de Pearson, entre las variables competencia laboral y ejecución presupuestal, teniendo como dimensiones a los trabajadores muestra de seis oficinas directamente relacionados con la ejecución presupuestal como son: OPI, presupuesto, contabilidad, logística, estudios y obras para la variable competencias laborales, y las fuentes de financiamiento para la variable ejecución presupuestal, ha establecido un grado de asociación de 0,977, cualificado en la escala como correlación positiva muy fuerte. Asimismo, la significancia bilateral de 0,023, inferior al valor crítico 0,05 confirma la correlación / hipótesis.

Correlación entre Competencia laboral trabajadores Oficina de Programación e Inversiones; y Presupuesto y Hacienda con Ejecución Presupuestal

Tabla 21: Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación estándar	N
Oficinas: Programación e inversiones y presupuesto y hacienda	76,500000	7,1705416	4
Ejecución Presupuestal	78,831725	11,5527474	4

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 22: Correlaciones

		Programación e inversiones / presupuesto y hacienda	Ejecución Presupuestal
Programación e inversiones / presupuesto y hacienda	Correlación de Pearson	1	,974*
	Sig. (bilateral)		,026
	N	4	4
Ejecución Presupuestal	Correlación de Pearson	,974*	1
	Sig. (bilateral)	,026	
	N	4	4

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

La aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, entre la dimensión trabajadores de las Oficinas: Programaciones e inversiones y presupuesto y hacienda de la variables competencia laboral, teniendo como indicadores a los conocimientos, habilidades, actitudes y motivación de la variable competencia laboral y la variable ejecución presupuestal, con sus componentes fuentes de financiamiento, ha establecido un grado de

asociación de 0,974, cualificado en la escala como correlación positiva muy fuerte. Además, la significancia bilateral de 0,026, inferior al valor crítico 0,05 confirma la correlación / hipótesis.

4.3.2 Correlación entre Competencia Laboral trabajadores Sub Gerencia de Estudios y Proyectos con Ejecución Presupuestal

Tabla 23: Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación estándar	N
Sub gerencia de estudios	73,846175	7,7627238	4
Ejecución Presupuestal	78,831725	11,5527474	4

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 24: Correlaciones

		Sub gerencia de estudios	Ejecución Presupuestal
Sub gerencia de estudios	Correlación de Pearson	1	,973*
	Sig. (bilateral)		,027
	N	4	4
Ejecución Presupuestal	Correlación de Pearson	,973*	1
	Sig. (bilateral)	,027	
	N	4	4

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

El cálculo del coeficiente de correlación de Pearson, entre la dimensión trabajadores de la sub gerencia de estudios, teniendo como indicadores a los conocimientos, habilidades, actitudes y motivación de la variable competencia laboral y la variable ejecución presupuestal, con sus componentes fuentes de financiamiento, ha establecido un grado de

asociación de 0,973, cualificado en la escala como correlación positiva muy fuerte. Además, la significancia bilateral de 0,027, inferior al valor crítico 0,05 confirma la correlación / hipótesis.

4.3.3 Correlación entre Competencia Laboral trabajadores Oficina de Contabilidad; y Logística y Servicios Generales con Ejecución Presupuestal

Tabla 25: Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación estándar	N
Contabilidad y logística y servicios generales	73,045425	4,4841183	4
Ejecución Presupuestal	78,831725	11,5527474	4

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 26: Correlaciones

		Contabilidad / logística y servicios generales	Ejecución Presupuestal
Contabilidad / logística y servicios generales	Correlación de Pearson	1	,981*
	Sig. (bilateral)		,019
	N	4	4
Ejecución Presupuestal	Correlación de Pearson	,981*	1
	Sig. (bilateral)	,019	
	N	4	4

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

La medición del coeficiente de correlación de Pearson, entre la dimensión trabajadores de las oficinas: Contabilidad y logística y servicios generales, teniendo como indicadores a los conocimientos, habilidades, actitudes y

motivación de la variable competencia laboral y la variable ejecución presupuestal, con sus componentes fuentes de financiamiento, ha establecido un grado de asociación de 0,981, cualificado en la escala como correlación positiva muy fuerte. Igualmente, la significancia bilateral de 0,019, muy inferior al valor crítico 0,05 confirma la correlación / hipótesis.

4.3.4 Correlación entre Competencia Laboral trabajadores Sub Gerencia de Obras con Ejecución Presupuestal

Tabla 27: Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación estándar	N
Sub gerencia de obras	70,035700	5,250073	4
Ejecución Presupuestal	78,831725	11,5527474	4

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 28: Correlaciones

		Sub gerencia de obras	Ejecución Presupuestal
Sub gerencia de obras	Correlación de Pearson	1	,988*
	Sig. (bilateral)		,012
	N	4	4
Ejecución Presupuestal	Correlación de Pearson	,988*	1
	Sig. (bilateral)	,012	
	N	4	4

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

La estimación del coeficiente de correlación de Pearson, entre la dimensión trabajadores de la sub gerencia de obras, teniendo como indicadores a los conocimientos, habilidades, actitudes y motivación de la variable competencia laboral y la variable ejecución presupuestal, con sus

componentes fuentes de financiamiento, ha establecido un grado de asociación de 0,981, cualificado en la escala como correlación positiva muy fuerte. Igualmente, la significancia bilateral de 0,012, muy inferior al valor crítico 0,05 confirma la correlación / hipótesis.

4.4 Discusión de resultados

En la revisión de antecedentes no se ha ubicado investigaciones realizadas en el nivel de gobiernos regionales, salvo a gobiernos municipales a nivel internacional y nacional, nuestro objetivo ha sido explicar el grado de asociación entre las variables competencia laboral, teniendo como indicadores a los conocimientos, habilidades, actitudes y motivación de los trabajadores en las instancias directamente relacionados con la ejecución presupuestal a nivel de inversiones o proyectos. Las dimensiones consideradas los trabajadores que laboran en funciones a nivel de previsión, administrativo y ejecución, en tanto los antecedentes se han limitado fundamentalmente al nivel administrativos como son los de Guzmán y Ruíz, Guerrero y Heras, Naranjo, Romero, Alvares, Huayán y Santa Cruz, salvo el caso que hacen referencia a competencias laborales como el de Perea, ha considerados los aspectos de conocimientos y habilidades. Asimismo, la ejecución presupuestal a nivel general de gasto corriente e inversiones. La metodología que hemos utilizado es la revisión documental respecto a la ejecución y el cuestionario para las competencias laborales y la correlación determinando el grado de asociación de variables resulta positivo y muy alto confirmando el fundamento teórico, que los recursos humanos determinan el éxito o fracaso de la gestión en las organizaciones, los antecedentes generalmente han sido descriptivos, salvo el de Perea que es causal explicativa a nivel descriptivo. Nuestros resultados, en el nivel descriptivo han encontrado altos niveles de competencia laboral

en conocimientos y particularmente en habilidades, lo que explica la experiencia de los trabajadores, sin embargo, en las competencias de motivación especialmente y en actitudes están entre bueno y regular, lo cual es preocupante dada su importancia como elemento determinante en muchas oportunidades en el desempeño laboral. Las investigaciones en referencia, salvo de Perea han concluido que las bajas ejecuciones presupuestales se deben a factores como es el equipamiento, escasa capacitación de trabajadores, débil planificación, bajos costos considerados en los expedientes técnicos respecto a precios de mercado, deficiencias en los procesos administrativos, entre los principales, estando los niveles de ejecución presupuestales entre el 68 y 72%, salvo el de Guerrero y Heras, que logra el 103%. En función a nuestros resultados recomendamos a las autoridades de la institución mejorar la motivación y las actitudes de los trabajadores, como indicadores fundamentales en las competencias laborales, en tanto que en los antecedentes se sugieren mejorar los documentos de gestión como son los planes, mejor formulación de proyectos respecto a costos, capacitación en temas administrativos a trabajadores y mayor control y seguimiento permanente en la ejecución presupuestal. Finalmente podemos decir, que es y será siempre el tema de la ejecución presupuestal una permanente preocupación en la gestión del Estado sea cual fuere su nivel de actuación en el nivel internacional, nacional y local.

Capítulo V

CONCLUSIONES

Al finalizar la investigación se ha llegado a las siguientes conclusiones a nivel descriptivo y correlacional:

5.1 Conclusión general:

La correlación es positiva muy fuerte, registrando un coeficiente de 0.977 entre las variables competencia laboral de trabajadores y la ejecución presupuestal de inversiones a nivel devengado, y 0,023 de significancia bilateral, inferior al valor crítico de 0,05 confirmando la correlación, en la sede del Gobierno Regional Moquegua, ejercicio fiscal 2016.

5.2 Conclusiones específicas:

- a. El nivel de competencia laboral de los trabajadores muestra, respecto a habilidades, conocimientos, actitudes y motivación, registran una media del 73.3568%, como bueno en la tabla de valoración de variables, resultando las dimensiones actitud y motivación las de menor cualificación.
- b. La ejecución presupuestal, respecto a recursos de inversiones ejercicio fiscal 2016, considerando el Presupuesto Inicial Modificado y en proceso a nivel de devengado: recursos ordinarios 94.2987%. donaciones y transferencias 77.5464%. canon y sobrecanon regalías, rentas de aduanas y participación 66.3114%. Y, recursos por operaciones oficiales de crédito 77.1704%.
- c. Existe relación entre las competencias laborales de los trabajadores, respecto a conocimientos, habilidades, actitudes y motivación en las oficinas de

programación e inversiones y presupuesto y hacienda con la variable ejecución presupuestal con un coeficiente de correlación de 0,974 y una significancia bilateral de 0,026. En trabajadores de la sub gerencia de estudios y proyectos con un coeficiente de correlación de 0,973 y una significancia bilateral de 0,027. En trabajadores de las oficinas de contabilidad y logística y servicios generales un coeficiente de correlación de 0,981 y una significancia bilateral de 0,019. En trabajadores de la sub gerencia de obras un coeficiente de correlación de 0,988 y una significancia bilateral de 0,012. Cabe resaltar en todos los casos los valores de las significancias bilaterales son menores al valor crítico de 0,05, por tanto, confirman las correlaciones, en la sede del gobierno regional Moquegua.

Capítulo VI

RECOMENDACIONES

- a) A los directivos del Gobierno regional Moquegua, reflexionar críticamente sobre los resultados de la investigación y el rol que cumplen estas capacidades, particularmente como son la motivación y actitudes que reflejan relativamente bajos niveles, en el desempeño laboral de trabajadores del gobierno regional Moquegua.

- b) Al A los directivos del Gobierno Regional, capitalizar la fortaleza de trabajadores, como son particularmente las habilidades, al parecer producto de la amplia experiencia laboral en el desempeño de sus funciones específicas, repotenciando continuamente con cursos de capacitación de acuerdo a la necesidad y actividades que desarrolla cada área orgánica, para el cumplimiento de metas y objetivos institucionales.

- c) Al directivo de recursos humanos, formular y aplicar un programa de mejora, previo diagnóstico a profundidad, específico y detallado orientado a mejorar la motivación y las actitudes de los trabajadores y directivos, con participación de un equipo especializado, a favor de los trabajadores en la sede del gobierno regional Moquegua. Así cumplir con la función que señala la Ley de Modernización de la Gestión Pública.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Álvarez, J. O. (2010). **Estudio “Factores que influenciaron en los atrasos de ejecución de los proyectos de inversión pública financiados con endeudamiento externo”**. Lima, Perú: Universidad Nacional de Ingeniería.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Congreso de la República. (2004). *Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto. Ley Nro. 28411*. Lima, Peru: Diario oficial El Peruano.
- Del Pozo, J. Á. (2012). *Competencias profesionales: herramientas de evaluación*. Madrid: Narcea Ediciones.
- Guamán, N. P., & Ruíz, I. G. (2012). “*Evaluación de la Ejecución Financiera y Presupuestaria del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón del Sigsig por el período 2011, mediante la aplicación de indicadores de gestión*”. Cuenca, Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana.
- Guerrero, M. M., & Heras, S. H. (2013). “*Análisis de la ejecución presupuestaria en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia de San Joaquín en el periodo 2012*”. Cuenca, Ecuador: Universidad de Cuenca.
- Huayán, L. R. (2014). *Factores administrativos y humanos que han limitado la ejecución del presupuesto de inversión pública en el Municipio Distrital de Moche periodo 2006-2013*. Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2016). *Clasificador de fuentes de financiamiento y rubros para el año fiscal 2016*. Lima, Perú: Diario oficial El Peruano.
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2016). *Ministerio de Economía y Finanzas*. Obtenido de Ministerio de Economía y Finanzas:
https://www.mef.gob.pe/index.php?option=com_glossary&task=list&glossid=6&letter=All&lang=es
- Naranjo, J. P. (2013). *Estrategias que permiten optimizar la ejecución del presupuesto asignado al Ministerio de Defensa*. Distrito Capital Bogotá, Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.
- Perea, N. G. (2014). “*Estudio de las competencias de los recursos humanos en las buenas prácticas del sistema de administración financiera en la Municipalidades Distritales de Soplín y Capelo de la ‘provincia de Requena’*”. Iquitos, Perú: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Real Academia de la Lengua Española. (2016). *Diccionario de la Lengua Española*. Madrid, España: Real Academia de la Lengua Española.
- Romero, C. A. (2015). *Baja ejecución presupuestaria en inversión pública en los Gobiernos Municipales de Bolivia*. Cochabamba, Bolivia: Universidad del Valle.

Santa Cruz, F. C. (2012). *“Evaluación de la ejecución presupuestal y su incidencia en el control interno de la Municipalidad Distrital de San Roque de Cumbaza, periodo 2011”*. Tarapoto, Perú: Universidad Nacional de San Martín.

Sigmund, E. (2002). *Academia.edu*. Obtenido de Academia.edu:
http://www.academia.edu/9581815/Definici%C3%B3n_de_comprende

Spencer, L., & Spencer, S. (1993). *Competence at work, models for superior performance*. USA: John Wile & Sons, Inc.

Vargas, F., Casanova, F., & Montanaro, L. (2001). *El enfoque de competencia laboral: manual de formación*. Montevideo: Cinterfor.

Wikipedia. (2016). *Wikipedia La enciclopedia libre*. Obtenido de Wikipedia La enciclopedia libre: <https://es.wikipedia.org/wiki/Actitud>