



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Las competencias laborales generales en el Sistema de
Administración Financiera de la Unidad de Gestión
Educativa Local – UGEL N° 08, Cañete, 2016.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR

Br. Teodomiro Yataco Chumpitaz.

ASESOR

Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del talento humano

LIMA- PERÚ

2017

Página de Jurados

Dra. Doris Fuster Guillén
Presidente

Dr. Edwin Martínez López
Secretario

Dr. Hugo Agüero Alva
Vocal

Dedicatoria

A mi adorado padre, que desde el cielo me ilumina y a mi querida madre, que continúa incondicionalmente guiándome, como también a mi amada esposa Irma y a mis tesoros Joan y Robinson por entenderme todos estos años; por la paciencia que me tuvieron en sacrificar horas de unión familiar y por estar siempre apoyando mis proyectos.

Agradecimiento

Al Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva por su orientación y apoyo constante.

Declaratoria de Autoría

Yo, Teodomiro Yataco Chumpitaz, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Las competencias laborales generales en el Sistema de Administración Financiera de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL N° 08 Cañete - 2016”, presentada, en 68 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 11 de setiembre del 2016

Teodomiro Yataco Chumpitaz

DNI: 15349385

Presentación

Señores miembros del Jurado, presento a ustedes mi tesis titulada “Las competencias laborales generales en el Sistema de Administración Financiera de la Unidad de Gestión Educativa Local N°08, Cañete, 2016”, tiene como objetivo: conocer las competencias laborales generales en el sistema de administración financiera de la UGEL 08 Cañete, en el año 2016, en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Magíster.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un apéndice: El capítulo uno: se expone la introducción, los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: se describe el marco metodológico, las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: se exponen los resultados obtenidos. El cuarto capítulo: se realiza la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. Y el séptimo capítulo: comprende las referencias bibliográficas.

Finalmente se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El autor

Tabla de contenidos

	Pág.
Jurado Calificador	li
Dedicatoria:	lii
Agradecimiento:	Iv
Declaratoria De Autoría	V
Presentación	Vi
Tabla De Contenidos	Vii
Resumen	X
Abstract	Xi
I. Introducción	12
1.1 Antecedentes	13
1.2 Fundamentación Científica, Técnica O Humanística	18
1.3 Justificación	23
1.4 Problema	24
1.5 Hipótesis	27
1.6 Objetivos	28
ii. Marco Metodológico	30
2.1 Variables	31
2.2 Operacionalización De Variables	31
2.3 Metodología.	32
2.4 Tipo De Estudio	32
2.5 Diseño De Investigación	35
2.6 Población, Muestra Y Muestreo	33
2.7 Técnicas E Instrumentos De Recolección De Datos	33
2.8 Métodos De Análisis De Datos	36
2.9 Aspectos Éticos	36
iii. Resultados	37
Iv. Discusión	44
V. Conclusiones	48
Vi. Recomendaciones	50
Vii. Referencias Bibliográficas	52

Apéndices	56
Apéndice A: Artículo Científico	57
Apéndice B: Matriz De Consistencia	68
Apéndice C: Instrumento De Recolección De Datos	70
Apéndice D: Ficha Técnica Del Cuestionario	71
Apéndice E: Resultados De Confiabilidad Del Instrumento	72
Apéndice F: Validación De Los Instrumentos	73
Apéndice G: Resultados De La Variable: Remuneración	76

Lista de tablas

	Página
Tabla 1: Matriz de operacionalización de la Variable Competencias Laborales Generales	31
Tabla 2 Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de las Competencias Laborales Generales	35
Tabla 3: Niveles de confiabilidad	36
Tabla 4 Percepción de la Variable de Competencias Generales	38
Tabla 5: Percepción de la dimensión Intelectual	39
Tabla 6: Percepción de la Dimensión Personal	39
Tabla 7 Percepción de la Dimensión Interpersonal	40
Tabla 8 Percepción de la Dimensión Organizacional	41
Tabla 9 Percepción de la Dimensión Tecnológica	42

Lista de figuras

	Página
Figura 1: Percepción de la Dimensión Competencias Generales	38
Figura 2: Percepción de la dimensión intelectual	39
Figura 3: Percepción de la dimensión personal	40
Figura 4: Percepción de la dimensión Interpersonal	41
Figura 5: Percepción de la dimensión organizacional.	42
Figura 6: Percepción de la dimensión tecnológica.	43

Resumen

La presente investigación titulada: “Las competencias laborales generales en el sistema de administración financiera de la Unidad de Gestión Educativa Local 08 Cañete”, tuvo como objetivo general describir las competencias laborales generales en el sistema de administración financiera de la UGEL 08 Cañete, en el año 2016.

El tipo de investigación según su finalidad fue básica, por su profundidad o alcance es descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal, La población estuvo formada por 76 personas, la muestra por 76 personas y el muestreo fue de tipo probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta, y el instrumento fue un cuestionario debidamente validados, a través de juicios de expertos y de fuerte confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach: 0786

Se llegó a la siguiente conclusión: Las competencias generales en el sistema de administración financiera de los trabajadores de la UGEL 08 Cañete fueron percibido mayoritariamente como bajo (53%) y medio (39.5%).

Palabras claves: Competencias laborales, intelectual, personal, interpersonal, metodológica y tecnológica.

Abstract

This research entitled: "The general labor skills in the financial management system of the Unit of Local Educational Management 08 Cañete" general objective is to describe the general labor skills in the financial management system of the UGELs 08 Cañete, in the 2016.

The research by purpose was basic, for its depth and scope is descriptive quantitative approach; non-experimental design: Cross-sectional, population consisted of 76 people, 76 people sample and sampling was probabilistic. The technique used to collect information was the survey and the instrument was a questionnaire properly validated through expert judgment and strong reliability through Cronbach's alpha statistic: 0786

It came to the following conclusion: The general responsibilities in the financial management system of workers UGELs Cañete 08 were perceived mostly as low (53%) and medium (39.5%).

Keywords: labor, intellectual, personal, interpersonal, methodological and technological skills.

I. Introducción

1.1 Antecedentes

La presente investigación se basó en estudios y contribuciones previas de otros autores realizados en el contexto internacional y nacional, como se describe a continuación; la misma que se empleó para la discusión de los resultados obtenidos.

Antecedentes internacionales

Hernando (2011) en su investigación titulada *“Las buenas prácticas en la gestión de recursos humanos en las organizaciones de Mar de Plata”* planteó como objetivo de investigación determinar las buenas prácticas en la gestión de recursos humanos en las organizaciones de Mar de Plata. La metodología que empleó fue la aplicada exploratoria, el diseño fue no experimental de corte, transversal. La muestra fue probabilístico simple y la población estudiada abarcó 51 organizaciones; la técnica fue una encuesta y el instrumento fue un cuestionario. Llegó a la siguiente conclusión: La importancia de los recursos humanos en las organizaciones depende, fundamentalmente de las decisiones tomadas por sus directivos en cuanto al lugar que le asignan a la gestión de recursos humanos dentro de la organización, a la definición del perfil de los responsables de llevar a cabo dicha función y también de los recursos designados para poder cumplir con los fines específicos.

Por otro lado, Freire (2011) en su investigación titulada *“Sistematización y Aplicación de Buenas Prácticas de Gestión de la Calidad en Instituciones de Finanzas Populares y Solidarias del Ecuador”* planteó como objetivo realizar aplicaciones de la guía de buenas prácticas en Instituciones de Finanzas Populares y Solidarias. La metodología fue aplicada, descriptiva, explicativa, no experimental, documental y de campo. Empleó el muestreo no probabilístico y la técnica fue la encuesta. Llegó a la conclusión que las competencias laborales del personal de la organización son esenciales para la gestión de la calidad, como una buena práctica.

Por su parte, Cojulun (2011) en su investigación titulada *“Competencias laborales como base para la selección de personal”* planteó como objetivo principal

determinar la importancia de las competencias laborales como base para la selección de personal. Empleó como instrumentos: una entrevista dirigida y un cuestionario con escala de Likert, que se aplicaron a tres altos mandos de la sucursal que conforman el total de la muestra. Llegó a la conclusión de que en recursos humanos se habla comúnmente de aptitudes, intereses y rasgos de personalidad para representar parámetros según los cuales se puede diferenciar a las personas; sin embargo, hoy día es cada vez más común encontrar las descripciones de puestos, o los requerimientos de los superiores en términos de competencias.

Así

mismo, Díaz (2014) en su ensayo “Análisis de la gestión del talento humano por competencias”, llegó a las siguientes conclusiones: (a) Las organizaciones en este mundo globalizado están obligadas a generar, más que productividad, competitividad para lograr mantenerse y superarse en los escenarios actuales, (b) La gestión de talento humano es aliado estratégico en toda compañía para establecer los procesos que permitirán el cumplimiento efectivo de los objetivos, la misión y visión establecidos, (c) A partir del estudio de las competencias y comportamientos del recurso más importante de toda empresa, como lo es el recurso humano, se logran crear los sistemas y procesos de mejoramiento continuo para el desarrollo de la organización; por lo tanto, las empresas deben invertir en el bienestar y desarrollo de competencias para llevar a cabo las labores con las que se esperan alcanzar mejores resultados

Por su parte, Francisca (2014) en su tesis “modelos de competencia profesionales para directivos escolares desarrollo y aplicación al ámbito de la educación particular subvencionada”, planteó como objetivo general diseñar un modelo de competencias profesionales para directivos escolares para el caso de la educación pública en Chile. Para ello empleó una investigación teórica y de ciencia aplicada. Llegó a la siguiente conclusión de que las capacidades de los recursos humanos son muy importantes en el logro de los objetivos y resultados

Antecedentes nacionales.

Perea (2014) planteó como objetivo describir las competencias del personal en la aplicación de buenas prácticas del sistema de administración financiera de las

municipalidades de Soplin y Capelo en la provincia de Requena, año 2014. Empleó el tipo de investigación aplicada, nivel descriptivo explicativo de enfoque mixto, de diseño no experimental y las técnicas de recolección de datos utilizados son la observación, entrevista y cuestionario. Llegó a las siguientes conclusiones: (a) Referente a los conocimientos en SIAF, los trabajadores señalan un alto grado de importancia a este tema ; pero tienen conocimientos insuficientes con tendencias a reducirse más, debido a que las normas están en permanente modificación y no están percibiendo capacitación y actualización, (b) Respecto a las habilidades, los trabajadores le dan un alto grado de importancia y ellos poseen alto grado de habilidades por la experiencia en el puesto y (c) Sobre el tema de las actitudes, los trabajadores le otorgan un alto nivel de importancia y demuestran muy buena actitud por el compromiso con la gestión institucional, aunque a veces haya problemas en el trabajo que enrarece el clima laboral.

Por su parte, Camarena y Coronel (2013) en su investigación titulada “Sistema de Gestión para mejorar el proceso presupuestario y administrativo de la municipalidad de Santa Rosa de Sacco” plantearon como objetivo determinar el Sistema de Gestión para mejorar el Proceso Presupuestario y Administrativo en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa de Sacco; para ello emplearon una investigación descriptiva correlacional, analítico – sintético, deductivo – inductivo y métodos empíricos, de diseño no experimental transeccional o transversal, y las técnicas utilizadas son la de análisis documental, entrevista, encuesta. Arribaron a las siguientes conclusiones: (a) Todos los sistemas implantados o en implantación han introducido reducciones importantes de costos en la administración pública en las transacciones; tales como: Reducción de tiempo y de recursos al eliminar cientos de procesos paralelos, redundante y obsoletos; y en muchos casos la reducción drástica, sino eliminación, de prácticas corruptas, que utilizaban la demora en los procesos como mecanismo de extorsión sobre proveedores o beneficiarios, (c) Los clientes externos, llámense estos: ciudadanos, poder político, centro de investigación, empresas privadas, son atendidos en forma desigual, (d) Teniendo como declaración común la transparencia de los sistema, no se observa una sistematización para satisfacer requerimientos comunes o “típicos” por tipo de requirente. Así por ejemplo, en el caso de los gobiernos

locales se dispone en la WEB (transparencia económica) de una amplia y excelente información analítica, pero no existe la posibilidad de ingresar a la base de datos. (e) Asimismo se cuenta con la base de datos de contabilidad y presupuesto utilizados, por los sistemas que aún no están preparados para entregar una información genuina de costos, aun cuando todos disponen de un buen avance en cuanto a la posibilidad de identificar gran parte de los gastos incurridos por programas o proyectos.

Por su parte, Díaz y Delgado (2014) en su investigación titulada “Competencias gerenciales para los directivos de las instituciones educativas de Chiclayo: una propuesta desde enfoque socio formación” plantearon como objetivo de investigación: Diseñar un modelo de competencias gerenciales basado en el enfoque socio-formativo para los directivos de las Instituciones Educativas de Chiclayo que contribuya a la mejora de la calidad educativa. El tipo de investigación fue descriptiva – propositiva, la población estuvo conformada por los docentes y directivos 18 Instituciones Educativas de Educación Básica de Chiclayo – departamento de Lambayeque y la muestra de estudio es de tipo no probabilística, la técnica e instrumento utilizado es la encuesta a través de un cuestionario. Llegaron a las siguientes conclusiones : (a) Las competencias gerenciales en los directivos de las organizaciones, empresas, instituciones educativas es un tema de vigente actualidad; la sociedad del conocimiento determina la necesidad de tener instituciones y personas competentes capaces de generar cambios positivos al interior de estas y a favor de los demás, sobre todo cuando se ofrece un servicio . Las instituciones requieren de personas talentosas que sean capaces de resolver problemas del contexto, proyectarse hacia el futuro y posicionarse en la sociedad por la calidad de sus productos o servicios, (b) Los directivos y profesores de la muestra, en un 50% solo tienen el título profesional y el grado de Bachiller, no tienen estudios de postgrados. Son muy escasos los directivos que tienen el grado de doctor. Sobre el tiempo de servicio la mayoría tiene menos de 20 años y los directivos tienen menos de 15 años en el cargo, (c) Los directivos de las Instituciones Educativas de Educación Básica de Chiclayo en estudio, evidencian carencias agudas en la competencia manejo de dirección. Esta competencia es clave para la buena marcha de las

instituciones educativas, los directivos de estas requieren potenciarla para lograr mejores resultados. Las mejores puntuaciones corresponden a la competencia de manejo interpersonal, lo que indica que es un aspecto que cuidan con frecuencia los directivos

(d) El Modelo Teórico sobre las Competencias Gerenciales se fundamenta en los Modelos de Calidad, con las adecuaciones respectivas a las instituciones educativas; en tal contexto se aspira que los directivos de las instituciones educativas aporten a la calidad de las mismas, siendo para ello necesario el desarrollo de competencias gerenciales claves. Tales competencias se han diseñado desde el Modelo Socio formativo de las Competencias que prioriza la solución de problemas del contexto y comprenden criterios de desempeños y

(e) El Modelo Teórico comprende cinco competencias gerenciales que deben tener los directivos de las instituciones educativas de educación básica: (a) manejo de dirección, (b) liderazgo, (c) trabajo en equipo, (d) gestión del cambio y (e) capacidad de comunicación.

Asimismo, Nieto (2014) en su tesis titulada “El sistema integrado de administración financiera (siaf-sp) y la gestión financiera/presupuestal en el sector público en el Perú y Latinoamérica, período 2011-2013”, planteó el siguiente objetivo: Determinar si el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF-SP) produce un impacto significativo en la gestión financiera/presupuestal en el sector público en el Perú y Latinoamérica, período 2011-2013. Para ello empleó el tipo de investigación es aplicada. Arribó a las siguientes conclusiones; (a) El Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF-SP) influye significativamente en la gestión financiera/presupuestal en el sector público, pues adolece de un sistema informático, (b) El manejo de la información integral proporcionada por el SIAF-SP optimiza significativamente la gestión de los recursos públicos en el sector público, sin embargo el personal encargado del manejo de este sistema no está debidamente capacitado, (c) La ejecución presupuestaria realizada a través del SIAF-SP, permite obtener información confiable para la gestión en el sector público, pero es necesario establecer controles de todas las operaciones y (d) La contabilización de operaciones financieras realizadas a través del SIAF-SP, permite una mejor asignación y uso de los recursos financieros públicos en el sector público, sin embargo es

necesario contar con las herramientas suficientes para que el registro de las operaciones sea eficiente y eficaz y (e) El adecuado registro de operaciones en el SIAF-SP contribuye favorablemente con la mejora de los resultados de gestión en el sector público en el Perú y Latinoamérica, período 2011-2013, por lo tanto es indispensable que existan mejoras permanentes en el Registro de Operaciones, no solo del personal encargado, sino también a los organismos que supervisan y auditan a las entidades que tengan implementado este sistema.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

Teorías relacionadas a competencias laborales generales

Definiciones

Las Competencias según López (2010) en prólogo del libro de Tobón (2010):

La palabra competencia viene de “competere” que significa dirigirse con otros hacia algo. Esto es: alguien es competente, cuando es capaz, está preparado, para concurrir con otros en la realización de alguna actividad. Competencia, entonces, aglutina con equipo, hacer con otros y poder hacer con los otros porque cada uno está capacitado para aportar ese hacer unos con otros. Alguien es competente cuando puede integrarse en una tarea con los demás. (p. XV)

Así

mismo, el autor del prólogo del libro de Tobón (2010) manifestó que “los humanos nos educamos para saber ser y saber hacer. La competitividad se refiere al saber hacer y sólo al saber hacer, en su reducida semántica actual” (p. XVI).

Interpretando lo expresado por López cuando define a la competencia lo hace desde un punto de vista etimológico manifestando que una persona competente es aquella que realiza su labor eficientemente y trabaja en equipo para cumplir con los objetivos organizacionales de una institución, partiendo de un conocimiento conceptual, procedimental y actitudinal.

CONOCER (1997) citado en Oficina Nacional de Innovación de Gestión de la República Argentina – ONIGRA (2002) definió la competencia laboral como la:

Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; estas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo. (p. 32)

Mientras que para el INEM (1995) citado en ONIGRA (2002), las competencias profesionales:

Definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber hacer. El concepto de competencia engloba no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, etc., considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación. (p. 85)

Por su parte Ducci (1993) citado en ONIGRA (2002) definió las competencias laborales como: “construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también, -y en gran medida-, mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo” (p.12).

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo – OIT (2010) definió las competencias laborales, a la que denominó “competencia profesional” como:

La idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello. En este caso los conceptos competencia y calificación, se asocian

fuertemente dado que la calificación se considera una capacidad para realizar un trabajo o desempeñar un puesto de trabajo.

Por su parte, el Ministerio de Educación Nacional de Colombia – MENC (s.f) realizó la siguiente reflexión acerca del desarrollo de competencias:

Desarrollar competencias para la vida implica la formación de competencias laborales, es decir, competencias asociadas a la productividad y la competitividad. La experiencia del país muestra que los jóvenes necesitan mejores herramientas conceptuales y metodológicas que les posibiliten desempeñarse con éxito en su quehacer laboral y una propuesta educativa que los prepare para enfrentar con seguridad el desafío y la responsabilidad de ser productivos para sí mismos y para quienes los rodean. Las Competencias Laborales Generales son aquellas que se aplican a cualquier clase de trabajo y sector económico, mientras que las específicas se relacionan con el saber propio de una ocupación; unas y otras se enmarcan en la política de “Articulación de la Educación con el Mundo Productivo”. En este documento nos referiremos a las Competencias Laborales Generales, que se utilizan en cualquier espacio laboral y que preparan para cualquier clase de trabajo, independientemente de su nivel o actividad; ellas permiten que nuestros jóvenes se formen para superar dificultades, organizar y mantener en marcha iniciativas propias y colectivas, saber manejar y conseguir recursos, trabajar con otros, tener sentido de responsabilidad personal, colectiva y social, obtener los mejores resultados y, algo esencial, seguir aprendiendo. (p. 3)

En este sentido, el MENC (s.f) clasificó las competencias laborales en dos campos: (a) generales y (b) específicas. Las definió de la siguiente manera:

Las Competencias Laborales Generales (CLG) son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores [...] para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo, sin importar el

sector económico de la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad requerido.

Consiguientemente se puede definir las competencias laborales generales del personal que trabaja en la parte administrativa financiera de la Institución; como, el conjunto de conocimientos, actitudes y valores necesarios para desempeñarse de manera apropiada o eficiente en el puesto asignado.

Importancia de las competencias laborales generales:

El MENC (s.f.) detalló la importancia de las competencias laborales generales a través de las “Razones para desarrollar las competencias laborales generales en jóvenes estudiantes” que es una prioridad del sistema educativo colombiano, de la siguiente manera:

Las organizaciones productivas están experimentando sustanciales cambios, originados por la competitividad global y en el rápido avance de la tecnología. Se requieren nuevas organizaciones basadas en redes y equipos de trabajo, que usen tecnologías y procesos flexibles y que tengan en cuenta a los clientes.

El país necesita personas versátiles y polivalentes, que sepan identificar oportunidades para crear negocios, asociarse con otros o generar unidades productivas de carácter asociativo y cooperativo. Personas que sean capaces de adaptarse a los cambios del entorno, de auto-dirigirse y auto-evaluarse, de relacionarse apropiadamente con otros y de aprender cada vez más sobre su trabajo.

Se han encontrado vacíos y limitaciones en los jóvenes egresados de la educación media que aspiran a conseguir un trabajo. Para vincular personal, los empleadores tienen en cuenta, de manera especial, las condiciones personales que involucran competencias clave, como el comportamiento ético y las capacidades para comunicarse, trabajar en equipo y manejar recursos e información.

[...]

El desarrollo de las Competencias Laborales Generales sirve de base para la construcción del proyecto de vida de los jóvenes

Dimensiones de la variable competencias laborales generales

Según el MENC (s.f), las dimensiones de las competencias laborales generales son seis: (a) Intelectuales, (b) Personales, (c) Interpersonales, (d) Organizacionales, (e) Tecnológicas y (f) Empresariales. Y las definió de la siguiente manera:

Dimensión 1: Intelectuales

Comprenden aquellos procesos de pensamiento que el trabajador debe usar con un fin determinado, como toma de decisiones, creatividad, solución de problemas, atención, memoria y concentración.

Dimensión 2: Personales

Se refieren a los comportamientos y actitudes esperados en los ambientes productivos, como la orientación ética, dominio personal, inteligencia emocional y adaptación al cambio.

Dimensión 3: Interpersonales

Son necesarias para adaptarse a los ambientes laborales y para saber interactuar coordinadamente con otros, como la comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, manejo de conflictos, capacidad de adaptación y proactividad.

Dimensión 4: Organizacionales

Se refieren a la habilidad para aprender de las experiencias de los otros y para aplicar el pensamiento estratégico en diferentes situaciones de la empresa, como la gestión de la información, orientación al servicio, referenciación competitiva, gestión y manejo de recursos y responsabilidad ambiental.

Dimensión 5: Tecnológicas

Permite identificar, transformar e innovar procedimientos, métodos y artefactos, y usar herramientas informáticas al alcance. También hacen

posible el manejo de tecnologías y la elaboración de modelos tecnológicos.

Dimensión 6: Empresariales

Son las habilidades necesarias para crear, liderar y sostener unidades de negocio por cuenta propia. Por ejemplo, la identificación de oportunidades para crear empresas o unidades de negocio, elaboración de planes para crear empresas o unidades de negocio, consecución de recursos, capacidad para asumir el riesgo y mercadeo y venta.

Para efectos del desarrollo de la presente investigación, se toman las cinco primeras dimensiones; es decir: (a) Intelectual, (b) Personales, (c) Interpersonales, (d) Organizacionales y (e) Tecnológicas. La sexta dimensión (Empresariales), está relacionada a la creación, emprendimiento y riesgo de crear empresas propias, que no es el caso del presente estudio.

1.3 Justificación

Justificación teórica

Teóricamente se justifica porque permitió analizar el problema de investigación recurriendo a trabajos que se han realizado con anterioridad, así como a teorías y modelos que explican la variable competencias laborales y sus dimensiones: intelectual, personal, interpersonal, organizacional y tecnológica.

Justificación práctica.

En el aspecto práctico, el presente trabajo de investigación tuvo por finalidad establecer la significancia e importancia de las competencias laborales en el logro de las metas y objetivos del personal que tiene a su cargo la administración financiera para la ejecución de presupuesto por resultados; debido a que este último es un tema muy sensible en la administración pública y cuyo manejo debe recaer en personas que posean altas competencias laborales; asimismo, se pretende proponer una solución práctica referente al tema de competencias

laborales; es decir determinar cómo son las competencias laborales en la actualidad, en los trabajadores del área de y los problemas que podría generar si no se adoptan las recomendaciones que surjan como producto del presente estudio

Justificación metodológica

En el campo metodológico, se realizó un estudio que sirva de base o guía para otros autores que se interesen por el tema investigado en este trabajo. Contribuye mediante el diseño y la puesta en práctica de los instrumentos que permitirán recoger la información correspondiente a la variable de estudio y una metodología para la recolección y análisis de datos.

1.4 Problema

En el actual contexto de profundos cambios tecnológicos y organizacionales, el desarrollo del capital humano, para lograr una ventaja competitiva importante, obliga a las organizaciones a trazarse, como meta principal garantizar que su capital humano tenga la gran capacidad de adaptarse a los cambios internos y del entorno (Sánchez y Jiménez, 2015), orientado, en la gestión pública, a lograr un buen gobierno que fue definido por Alberdi (2005) como:

Una forma de ejercicio del poder, caracterizado por la eficiencia, la transparencia, la rendición de cuentas, la participación de la sociedad civil y el estado de derecho, que revela la determinación de un gobierno de utilizar los recursos disponibles a favor del desarrollo económico y social. (parra. 1)

Por su parte Ackerman (2004) citado por Franciskovic (2013) manifestó que para posibilitar esto, es necesario garantizar el carácter del Estado como ente de interés público, lo cual requiere construir una burocracia transparente, eficiente y eficaz; implica entablar una relación Estado-sociedad, donde los actores sociales, políticos y económicos estén facultados -y tengan la capacidad- para obligar al

gobierno a mantener el estado de derecho y cumplir sus promesas, estrategia central de lo que se ha denominado la Nueva Gestión Pública.

La gestión pública efectiva, es aquella que obtiene logros tangibles para la sociedad, que van más allá del simple cumplimiento de los objetivos institucionales rígidos o producen efectos transitorios en el ciudadano; más bien, produce impactos duraderos sobre la calidad de vida de la población, produciendo gradualmente una transformación de la sociedad en términos de resultados favorables, eficientes, sustentables y sostenibles. (Guerrero y Hernández, 1999)

Consiguientemente, de acuerdo a lo expresado por Sánchez y Jiménez (2015) y Ackerman (2004) citado por Franciskovic (2013) esta capacidad está relacionada al desarrollo de las competencias de los recursos humanos que como elementos fundamentales de las administraciones públicas modernas orientan sus esfuerzos a la satisfacción de los usuarios. En este sentido, Gallart y Jacinto (s.f) definieron las competencias como:

El conjunto de propiedades en permanente modificación que deben ser sometidas a la prueba de la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica. Implica que la competencia no proviene de la aprobación de un currículum escolar formal, sino de un ejercicio de aplicación de conocimientos en circunstancias críticas. Este conocimiento es necesario para la resolución de problemas no es mecánicamente transmisible; algunos autores lo llaman “conocimiento indefinible” y es una mezcla de conocimientos tecnológicos previos y de experiencia concreta que proviene fundamentalmente del trabajo en el mundo real. (p. 2)

Las competencias gerenciales en los directivos de las organizaciones, empresas, instituciones educativas es un tema de vigente actualidad; la sociedad del conocimiento determina la necesidad de tener instituciones y personas más competitivas capaces de generar cambios positivos al interior de éstas y a favor de los demás, sobre todo cuando se ofrece un servicio. Las instituciones

requieren de personas talentosas que sean capaces de resolver problemas del contexto, proyectarse hacia el futuro y posicionarse en la sociedad por la calidad de sus productos o servicios (Díaz y Delgado, 2014).

Consecuente con esa idea, ONIGRA (2002) manifestó que:

En nuestros días, la competitividad y su consecuente necesidad de bajar costos, como efecto de la transnacionalización de los mercados ha traído entre otras consecuencias, achatamiento de las estructuras, achicamiento de dotaciones, tercerización, puestos pensados más bien como roles polivalentes que como “puestos oficio” o super especializados. Replanteó y mejora constante de procesos, con la mirada puesta siempre en la demanda del cliente, desaparición de puestos ocupados por “tecnología”, organizaciones concentradas en sus “core competences”, es decir en aquello que saben hacer mejor y puede diferenciarlas de la competencia. (p. 17)

Por otra parte, la Ley N° 28112- Ley Marco de Administración Financiera, estableció como objeto:

Modernizar la administración financiera del Sector Público, estableciendo las normas básicas para una gestión integral y eficiente de los procesos vinculados con la captación y utilización de los fondos públicos, así como el registro y presentación de la información correspondiente en términos que contribuyan al cumplimiento de los deberes y funciones del Estado, en un contexto de responsabilidad y transparencia fiscal y búsqueda de la estabilidad macroeconómica. (Artículo 1).

En este contexto, el Ministerio de Economía y Finanzas – MEF, ha venido implementando progresivamente el Presupuesto por Resultados, como parte de la política de modernización del Estado, que tiene por finalidades, entre otras (a) Dotar a las autoridades de las instituciones públicas de herramientas flexibles de gestión financiera y de sus recursos humanos y materiales y (b) Incorporar incentivos que promuevan el logro de mejor desempeño, así como mecanismos de sanción, en un marco de mayor transparencia.

Actualmente en el Perú, la institucionalidad con competencias en las temáticas de planificación, presupuesto, evaluación, monitoreo, etc. La articulación en las instancias no son suficientemente consistentes, lo que dificulta la coordinación, tales como los Planes Estratégicos Sectoriales y Territoriales, la programación Multianual y los Planes Estratégicos Institucionales, por lo que se da la existencia repetitiva de un conjunto de instrumentos dirigidos hacia los mismos fines, realizándose presupuestos “inerciales” (se repiten año a año sin relación de continuidad de ellos).

Estas debilidades y ausencias revelan que el actual sistema presupuestario es inercial, vulnerable a decisiones coyunturales, un sistema que no contribuye a generar las condiciones para que el gasto público sea eficaz y permita alcanzar resultados, la poca capacidad de gestión de las instituciones orientada a resultados, medida tanto en términos de los recursos humanos como en términos de los mecanismo que promuevan la articulación de objetivos; asimismo, la falta de un ordenamiento institucional y de funciones que no facilita el logro de resultados.

Las prácticas comunes utilizadas en las UGEL's se caracterizan por el desorden administrativo y autoritarismo, expresados en: gasto sin la debida planificación de la programación mensualizada; defectos continuos en la formulación de requerimientos generados por el área usuaria trae como consecuencia su atención tardía de los mismos sumándole a ello la escaso apoyo de personal administrativo en el manejo del SIAF, ya que por la recarga de labores a consecuencia de los nuevos programas por resultados se hace deficiente la labor de las áreas de abastecimiento, tesorería, presupuesto y administración, así como, la ejecución de gastos en metas no previstas en los planes operativos y que son comúnmente priorizados sin el debido análisis y procedimientos necesarios.

Estas y otras características y prácticas conllevan a que el proceso de toma de decisiones esté basado en sólo la experiencia e incluso deseos del funcionario de mayor jerarquía en la institución, descuidándose los aspectos críticos que nos

refiere la información de estados financieros y presupuestarios disponibles en tiempo real, a través del SIAF. Una las prácticas más nocivas que se ha observado es la rotación e incluso despido injustificado de personal con experiencia y capacitado en abastecimiento como es el manejo del Sistema SIGA – SIAF, en los cuales el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) a través de su oficina de asistencia técnica respectiva ha invertido como mínimo 300 horas y varios meses de asistencia personalizada.

Problema general.

¿Cómo se dan las competencias laborales generales en el sistema de administración financiera en la Unidad de Gestión Educativa Local - UGEL N°08, Cañete, 2016?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cómo se da la dimensión intelectual de las competencias laborales generales en el sistema de administración financiera de la UGEL 08 - Cañete, 2016?

Problema específico 2

¿Cómo se da la dimensión personal de las competencias laborales generales en el sistema de administración financiera de la UGEL 08- Cañete, 2016?

Problema específico 3

¿Cómo se da la dimensión interpersonal de las competencias laborales generales en el sistema de administración financiera de la UGEL 08 - Cañete, 2016?

Problema específico 4

¿Cómo se da la dimensión organizacional de las competencias laborales generales en el sistema de administración financiera de la UGEL 08- Cañete, 2016?

Problema específico 5

¿Cómo se da la dimensión tecnológica de las competencias laborales generales en el sistema de administración financiera de la UGEL 08 - Cañete, 2016?

1.5 Hipótesis

No se formulan hipótesis por tratarse de una investigación descriptiva simple.

Al respecto, Fernández y Baptista (2010) manifestaron que se “formulan hipótesis cuando se pronostica un hecho o dato” (p. 92), que no es la finalidad de la presente investigación.

1.6 Objetivos

Objetivo general

Determinar la percepción de las competencias laborales generales en el sistema de administración financiera de la UGEL 08 Cañete, en el año 2016.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la percepción de la dimensión intelectual de las competencias laborales generales en el sistema de administración financiera de la UGEL 08- Cañete, 2016.

Objetivo específico 2

Determinar la percepción de la dimensión personal de las competencias laborales generales en el sistema de administración financiera de la UGEL 08- Cañete, 2016.

Objetivo específico 3

Determinar la percepción de la dimensión interpersonal de las competencias laborales generales en el sistema de administración financiera de la UGEL 08- Cañete, 2016.

Objetivo específico 4

Determinar la percepción de la dimensión organizacional de las competencias laborales generales en el sistema de administración financiera en la UGEL 08-Cañete, 2016.

Objetivo específico 5

Determinar la percepción de la dimensión tecnológica de las competencias laborales generales en el sistema de administración financiera en la UGEL 08-Cañete, 2016.

II. Marco Metodológico

2.1 Variable

Variable: Competencias laborales generales

Definición conceptual

Las competencias laborales generales (CLG) son el “conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores de las personas para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico de la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad requerido”. (MENC, s.f.):

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la Variable Competencias Laborales Generales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala valores	y Rangos
Intelectuales	Solución de problemas	1,2	Escala Likert: (5) Siempre (4) Casi siempre (3) Neutro (2) Casi nunca (1) Nunca	Malo: 24 - 56 Regular: 56 - 88 Alto: 88 - 120
	Atención	3,4		
	Memoria	5,6		
	Concentración	7		
Personales	Ética	8,9		
	Dominio personal	10		
	Adaptación al cambio	11		
	Comunicación	12		
Interpersonales	Trabajo en equipo	13		
	Liderazgo	14		
	Manejo de conflictos	15		
	Gestión de la información	16		
Organizacionales	Orientación al servicio	17		
	Gestión y manejo de recursos	18, 19		
	Responsabilidad ambiental	20		
	Conocimiento del sistema	21		
Tecnológicas	Dominio del sistema	22		
	Innovación	23, 24		

2.3 Metodología

El método que se empleó en la presente investigación fue del tipo deductivo. Al respecto Muñoz (2011) manifestó que el método deductivo “es aquél que parte los datos generales aceptados como valederos, para deducir por medio del razonamiento lógico, varias suposiciones, es decir; parte de verdades previamente establecidas como principios generales, para luego aplicarlo a casos individuales y comprobar así su validez”. (p. 34)

2.4 Tipo de estudio

Por el tipo de investigación la presente investigación fue la básica, pura o fundamental.

Al respecto, Muñoz (2011) manifestó que

La investigación básica tiene por finalidad “tratar de analizar y explicar hechos, generar conocimiento para desarrollar nuevas teorías, reforzar, rechazar o modificar teorías ya existentes, y así incrementar los conocimientos científicos o filosóficos sin tratar de contrastarlos con algún aspecto práctico. (p.25)

Por su profundidad o alcance es una investigación descriptiva.

Las investigaciones descriptivas, según Hernández, Hernández y Baptista (2010), son aquellas que:

Buscan especificar propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetivos o cualquier fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar como se relacionan estas. (p. 80)

Por su enfoque fue una investigación cuantitativa.

Al respecto Muñoz (2011), señaló que:

Las investigaciones cuantitativas son aquellas cuyo planteamiento obedece a un enfoque objetivo de una realidad externa que se pretende describir, explicar y predecir en cuanto a su causalidad de sus hechos y fenómenos. Para ello se requiere de un método formal de investigación de carácter cuantitativo en el que la recolección de datos es de tipo numérico, estandarizado y cuantificable mediante procedimientos estadísticos que usa. (p. 21).

2.5 Diseño de investigación

La presente investigación respondió a un diseño no experimental transeccional o transversal.

Al respecto Hernández et al (2010) definió los diseños no experimentales como: “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p. 205); asimismo definió a la investigación transversal o sincrónica como aquellas en que se “recolectan datos en un solo momento y tiempo único donde su propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento” (Hernández et al, 2010, p, 289).

2.6 Población, muestra y muestreo

La población de estudio está conformada por 76 trabajadores de la UGEL 08 Cañete.

La población es definida por la SPSS-22 (2015) de la siguiente manera: “es el total de los elementos que componen un conjunto, el cual es el objeto de interés de un estudio”.

Por la presente investigación se toma la totalidad de la población para el estudio, debido a que se trata de una población relativamente pequeña.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Para la ejecución del siguiente proyecto de investigación se utilizó la encuesta. Una encuesta es un conjunto de preguntas en forma y escrita u oral que aplica el investigador a una parte de la población denominada muestra poblacional, con la finalidad de obtener informaciones referentes al objeto de la investigación.

Según Carrasco (2009) una encuesta “es un procedimiento de recopilación de información estructurada a través de preguntas a una determinada muestra de personas” (p. 275).

Instrumentos de recolección de datos

El instrumento que se utilizó para la recolección de datos fue un cuestionario de actitudes con escala Likert.

Este tipo de cuestionario consiste “en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a los que se les administra, y se pide que externe su reacción eligiendo uno de los cinco puntos de la escala” (Hernández et al, 2010, p.303).

La escala de actitudes Likert, tiene la siguiente alternativa de puntos:

- (5) Siempre
- (4) Casi siempre
- (3) Neutro
- (2) Casi nunca
- (1) Nunca

*Ficha técnica del instrumento para medir la variable Competencias
Laborales Generales*

Nombre del instrumento: Cuestionario con escala de actitud Likert

Autor: Teodomiro Yataco Chumpitaz

Lugar: UGEL N° 08 Cañete

Fecha de aplicación: 2016

Objetivo: Medir variable competencias laborales generales

Administrado a: Personal de la UGEL N° 8

Tiempo: 20 minutos

Validez y confiabilidad del instrumento de los instrumentos

Validez: La Validez, se refiere al grado en que un instrumento mide la variable que se pretende medir.

La validez de los instrumentos, para la presente investigación, se realizó mediante la técnica de “Juicio de expertos”. Consiste, como su nombre lo indica, en someter a juicio de 3 o más expertos el instrumento de medición que se pretende emplear en la recolección de datos. Ellos analizaron que el instrumento cumpla con los siguientes tres conceptos: Pertinencia, relevancia y claridad.

Si el instrumento cumple con las tres condiciones, el experto firma un Certificado de Validez indicando que “Hay Suficiencia”

Tabla 2

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de las Competencias Laborales Generales

	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Dictamen
Experto 1	SI	SI	SI	Hay suficiencia
Dr. Hugo Agüero Alva	SI	SI	SI	Hay suficiencia
Mg. Daniela Medina	SI	SI	SI	Hay suficiencia

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad o fiabilidad de un instrumento de medición, se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales.

La confiabilidad de los instrumentos, para la presente investigación se determinó empleando el Coeficiente Alpha de Cronbach. Para ello se realizó una prueba piloto a un grupo de 24 personas de características parecidas a la muestra, habiéndose obtenido el siguiente resultado:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,786	24

Luego, el resultado 0,786 se comparó con los datos de la tabla 3.

Tabla 3:

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Adaptado de Hernández et al (2010)

Y se determinó que existe fuerte confiabilidad.

2.8 Métodos de análisis de datos

Estadísticos descriptivos.

Los datos recolectados fueron analizados de la siguiente manera:

Se tabularon los datos en el programa Excel

Se hizo la suma general y por dimensiones de los puntajes obtenidos

Se categorizaron los datos

Para la variable competencias laborales generales fue la siguiente:

Malo: 24 - 56

Regular: 56 – 88

Alto: 88 – 120

La variable y sus respectivas dimensiones, fueron analizadas empleando los estadísticos descriptivos tablas de frecuencias e histogramas empleando el software SPSS 22.

Se interpretaron los resultados y se llegarán a conclusiones.

2.9 Aspectos éticos

El proyecto de investigación ha sido diseñado teniendo en cuenta las normas establecidas por la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, ciñéndose a la estructura aprobada por la Universidad y considerando el código de ética.

Asimismo, se han respetado los derechos de autores.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos de la investigación

Con respecto a la Variable Competencias Generales, se presentan los siguientes resultados descriptivos:

Tabla 4

Percepción de la dimensión competencias generales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	39	51,3	51,3	51,3
	MEDIO	30	39,5	39,5	90,8
	ALTO	7	9,2	9,2	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

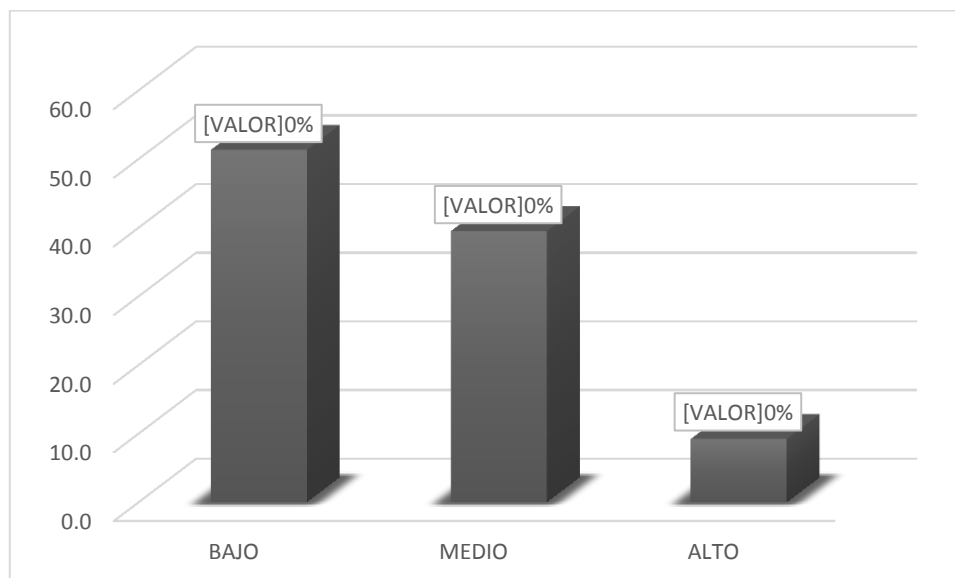


Figura 1. Percepción de la dimensión competencias generales

De la tabla 4 y figura 1, se observa que del total de la población 39 (51.30%) trabajadores percibieron que la dimensión de las competencias laborales generales como bajas, 30 (39.50%) trabajadores lo percibieron como medio y 7 (9.20%) lo percibieron alto.

Tabla 5

Percepción de la dimensión Intelectual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	48	63,1	63,1	63,1
	MEDIO	17	22,4	22,4	85,5
	ALTO	11	14,5	14,5	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

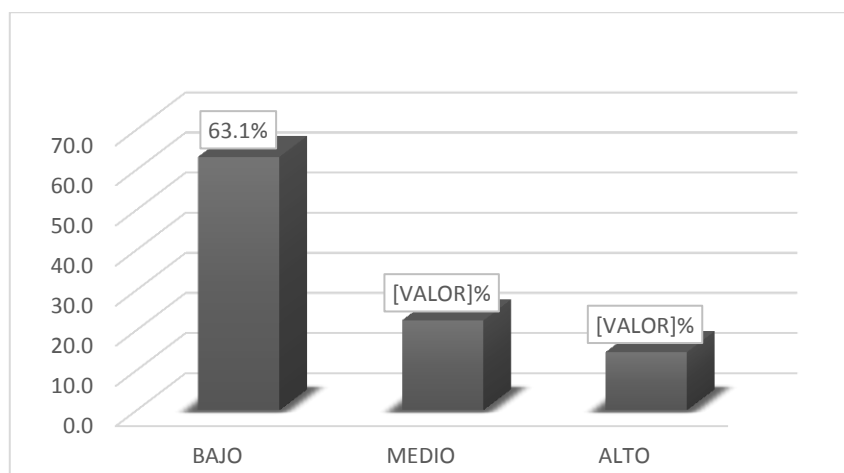


Figura 2. Percepción de la dimensión intelectual

De la tabla 5 y figura 2, se observa que del total de la población 48 (63.10%) trabajadores percibieron que la dimensión intelectual de las competencias laborales son bajas, 17 (22.40%) trabajadores lo percibieron como medio y 11 (14.50%) lo percibieron alto.

Tabla 6

Percepción de la Dimensión Personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	39	51,3	51,3	51,3
	MEDIO	27	35,5	35,5	86,8
	ALTO	10	13,2	13,2	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

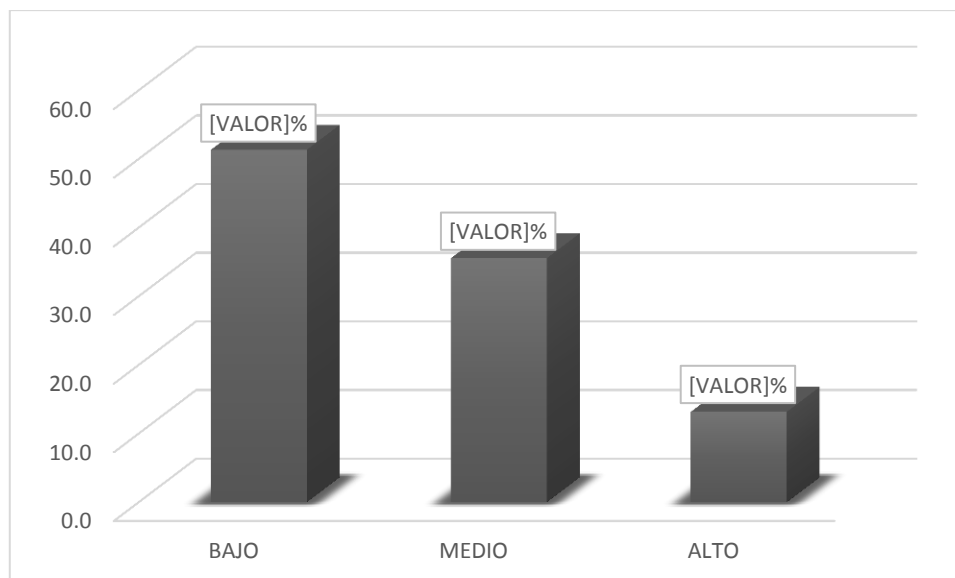


Figura 3. Percepción de la dimensión personal

De la tabla 6 y figura 3, se observa que del total de la población 39 (51.30%) trabajadores percibieron que la dimensión personal de las competencias laborales son bajas, 27 (35.50%) trabajadores lo percibieron como medio y 10 (13.20%) lo percibieron alto.

Tabla 7

Percepción de la Dimensión Interpersonal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	37	48,7	48,7	48,7
	MEDIO	32	42,1	42,1	90,8
	ALTO	7	9,2	9,2	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

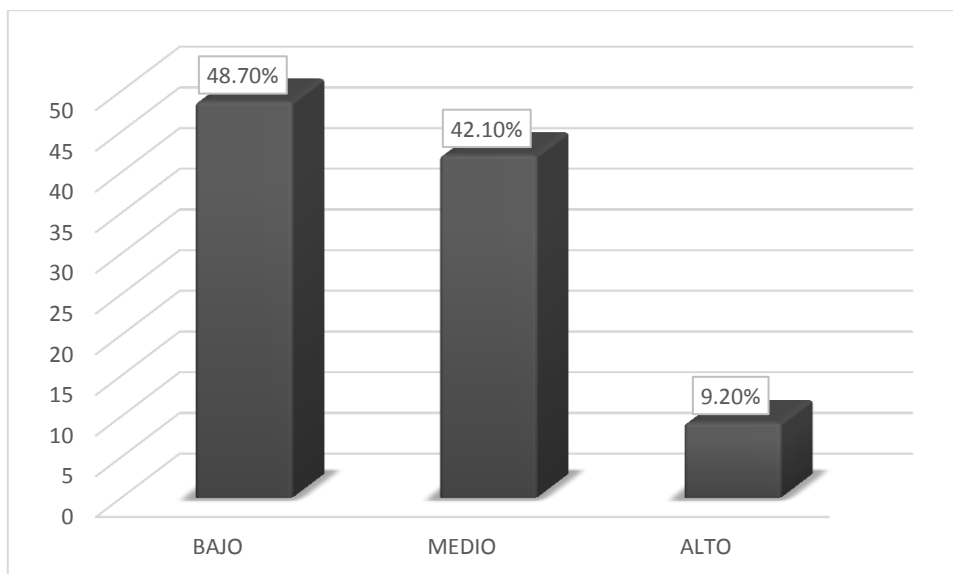


Figura 4. Percepción de la dimensión Interpersonal

De la tabla 7 y figura 4, se observa que del total de la población 37 (48.70%) trabajadores percibieron que la dimensión interpersonal de las competencias laborales son bajas, 32 (42.10%) trabajadores lo percibieron como medio y 7 (9.20%) lo percibieron alto.

Tabla 8

Percepción de la Dimensión Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	38	50,0	50,0	50,0
	MEDIO	24	31,6	31,6	81,6
	ALTO	14	18,4	18,4	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

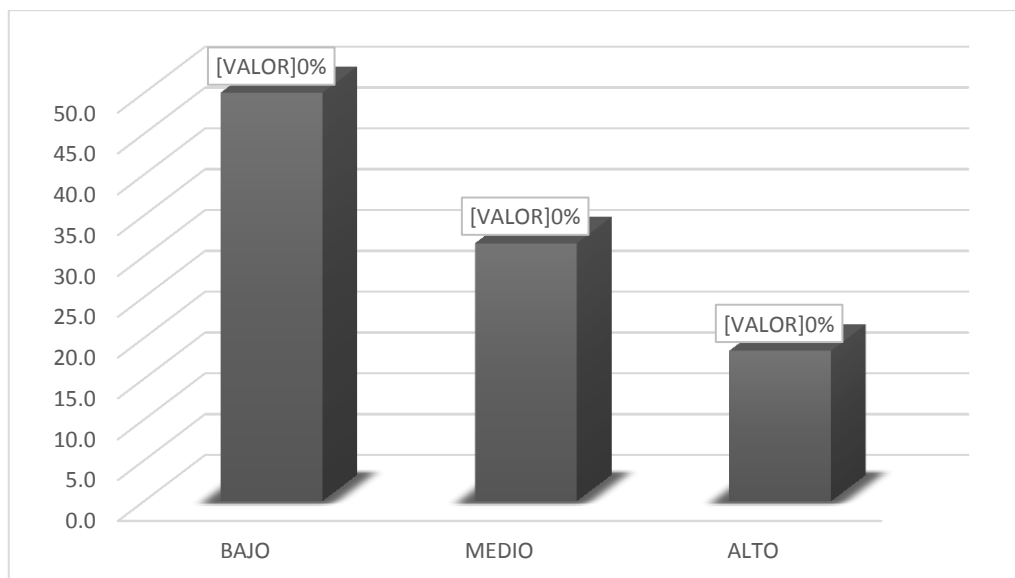


Figura 5. Percepción de la dimensión organizacional.

De la tabla 8 y figura 5, se observa que del total de la población 38 (50.00%) trabajadores percibieron que la dimensión organizacional de las competencias laborales son bajas, 24 (31.60%) trabajadores lo percibieron como medio y 14 (18.40%) lo percibieron alto.

Tabla 9

Percepción de la Dimensión Tecnológica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	74	97,4	97,4
	MEDIO	1	1,3	98,7
	ALTO	1	1,3	100,0
	Total	76	100,0	100,0

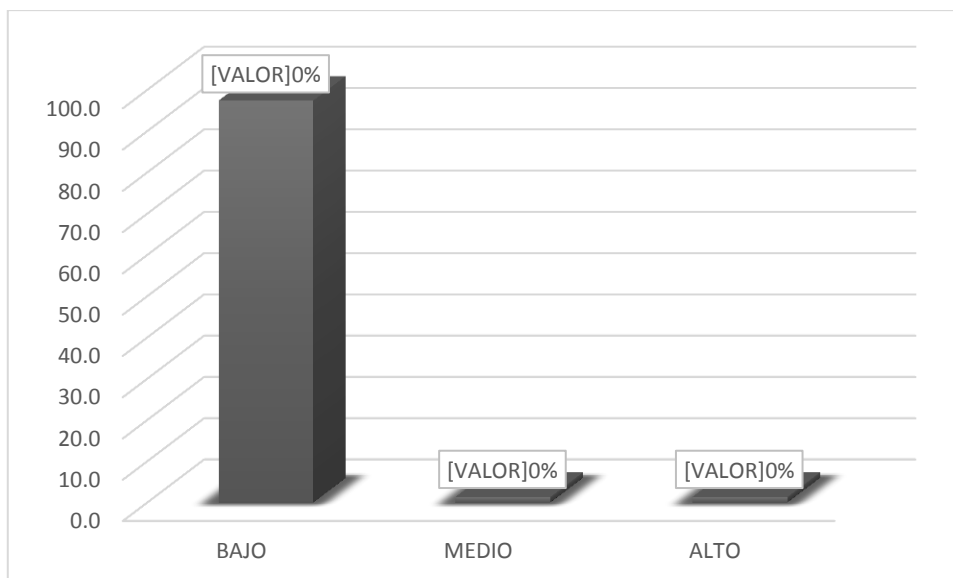


Figura 6. Percepción de la dimensión tecnológica

De la tabla 9 y figura 6, se observa que del total de la población 74 (97.40%) trabajadores percibieron que la dimensión tecnológica de las competencias laborales son bajas, 1 (1.30%) trabajadores lo percibieron como medio y 1 (1.30%) lo percibieron alto.

IV. Discusión

Del objetivo general: Determinar la percepción de las competencias laborales generales en el sistema de administración financiera de la UGEL 08 Cañete, en el año 2016.

Los resultados que se obtuvieron fueron los siguientes: Del total de la población, 39 (51.30%) trabajadores percibieron que la dimensión de las competencias laborales generales son bajas, 30 (39.50%) trabajadores lo percibieron como medio y 7 (9.20%) lo percibieron alto. Por los resultados obtenidos y de lo apreciado se puede inferir que el sistema de administración financiera no está cumpliendo a cabalidad sus objetivos debido a que el personal que labora y participa en el sistema no tiene las competencias laborales generales necesarias y suficientes. Al respecto estas inferencias encuentran similitud con lo obtenido por autores que investigaron el tema (Diaz, 2014; Hernando, 2011, Freire, 2011) quienes manifestaron que el recurso más importante con que cuenta toda empresa para crear los sistemas y procesos de mejoramiento continuo para el desarrollo de la organización es el recurso humano; consiguientemente se le debe dar la máxima importancia, capacitarlos y asignarlos en un puesto dentro de la organización con tareas específicas y se debe tener en cuenta que las competencias laborales del personal de la organización son esenciales para la gestión de la calidad, como una buena práctica.

Con respecto al objetivo específico 1: Determinar la percepción de la dimensión intelectual de las competencias laborales generales en el sistema de administración financiera de la UGEL 08- Cañete, 2016.

Los resultados obtenidos en la tabla 5 y gráfico 2 muestran que del total de la población el 63.20% de trabajadores percibieron que la dimensión intelectual de las competencias laborales del Sistema de Administración Financiera UGEL 08 Cañete son bajas, 22.40% es medio y solo el 14.50% lo percibieron en un nivel alto. Por los resultados obtenidos se infiere que esta dimensión no se tiene en cuenta al momento de asignar y mantener los puestos al personal que labora en el sistema. Se encuentra similitud importante con relación a los hallazgos de Perea (2014) en su investigación “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 donde concluye que los trabajadores tiene conocimientos insuficientes con tendencias a reducirse más porque no reciben capacitaciones y actualizaciones.

Con respecto al objetivo específico 2: Determinar la percepción de la dimensión personal de las competencias laborales generales en el sistema de administración financiera de la UGEL 08- Cañete, 2016.

Los resultados obtenidos (tabla 6 y figura 3), se observa que del total de la población 39 (51.30%) trabajadores percibieron que la dimensión personal de las competencias laborales son bajas, 27 (35.50%) trabajadores lo percibieron como medio y 10 (13.20%) lo percibieron alto. Por los resultados obtenidos se infiere que esta dimensión no se tiene en cuenta al momento para capacitar, motivar y desarrollar competencias al personal que labora en el sistema. Al respecto se encuentra similitud importante con relación a los hallazgos de Díaz y Delgado (2014) que las competencias gerenciales en los directivos de las organizaciones, empresas, instituciones educativas es un tema vigente de actualidad; la sociedad del conocimiento determina la necesidad de tener personas competentes capaces de generar cambios positivos al interior de estas y a favor de los demás, sobre todo cuando se ofrece un servicio.

Con respecto al objetivo específico 3: Determinar la percepción de la dimensión interpersonal de las competencias laborales generales en el sistema de administración financiera de la UGEL 08- Cañete, 2016.

Los resultados obtenidos (tabla 7 y figura 4) muestran que del total de la población el 48.70% de trabajadores percibieron que la dimensión interpersonal de las competencias laborales del Sistema de Administración Financiera UGEL 08 Cañete son bajas, 42.10% de trabajadores lo percibieron como medio y solo el 9.20% lo percibieron en un nivel alto. Por los resultados obtenidos se infiere que esta dimensión no se tiene en cuenta al momento para organizar los trabajos en equipo y fomentar las relaciones interpersonales para mejorar el clima laboral. Se

encuentra similitud con relación a los hallazgos de Cojulun (2011) en su investigación “la importancia de las competencias laborales como base para la selección de personal” donde manifestó que en recursos humanos se habla comúnmente de aptitudes y rasgos de personalidad para representar parámetros según los cuales se puede diferenciar a las personas y que debe desarrollar mediante trabajos en equipo.

Con respecto al objetivo 4: Determinar la percepción de la dimensión organizacional de las competencias laborales generales en el sistema de administración financiera en la UGEL 08- Cañete, 2016.

Los resultados obtenidos (tabla 8 y figura 5) muestran que del total de la población el 50% de trabajadores percibieron que la dimensión organizacional de las competencias laborales del Sistema de Administración Financiera UGEL 08 Cañete como bajas, 31.60% de trabajadores lo percibieron como medio y solo el 18.40% lo percibieron en un nivel alto. Por los resultados obtenidos se infiere que esta dimensión no se tiene en cuenta al momento de planificar los trabajos. Al respecto se encuentra similitud importante con relación a los hallazgos de Freire (2011) quien concluyó que la sistematización y desarrollo de la guía de buenas prácticas de gestión de calidad desarrollada, permite evidenciar que la aplicación de un modelo no proporciona un mejor enfoque organizacional a una institución de finanzas populares solidarias, para dar mayor valor a los usuarios.

Con respecto al objetivo 5: Determinar la percepción de la dimensión tecnológica de las competencias laborales generales en el sistema de administración financiera en la UGEL 08- Cañete, 2016.

Los resultados obtenidos (tabla 9 y figura 6) muestran del total de la población el 97.40% de trabajadores percibieron que la dimensión tecnológica de las competencias laborales del Sistema de Administración Financiera UGEL 08 Cañete son bajas, 1.30% de trabajadores lo percibieron como medio y el 1.30% lo percibieron en un nivel alto. Por los resultados obtenidos se infiere que esta dimensión no se tiene en cuenta al momento de asignar tareas relacionadas al

manejo de las tecnologías del personal. Al respecto se encuentra similitud importante con relación a los hallazgos de Hernando (2011) en su investigación “las buenas prácticas en la gestión de recursos humanos en las organizaciones de Mar de plata” donde manifestó que la importancia de los recursos humanos en las organizaciones depende del perfil de los responsables de llevar a cabo dicha función y también de los recursos designados para poder cumplir con los fines específicos.

V. Conclusiones

- Primera:** La percepción del nivel de las competencias laborales generales de los trabajadores del sistema en el sistema de administración financiera en la UGEL 08- Cañete, 2016 fueron: Baja (39, 51.30%), medio (30, 39.50%) y alto (7, 9.20%).
- Segunda:** La percepción del nivel de la dimensión intelectual (solución de problemas, atención, memoria y concentración) de las competencias laborales generales de los trabajadores del sistema en el sistema de administración financiera en la UGEL 08- Cañete, 2016 fueron: Baja (48, 63.10%), medio 17 (22.40%) y alto (11, 14.50%).
- Tercera:** La percepción del nivel de la dimensión personal (aspecto ético, dominio personal y adaptación al cambio) de las competencias laborales generales de los trabajadores del sistema en el sistema de administración financiera en la UGEL 08- Cañete, 2016 fueron: Baja (39, 51.30%), medio (27, 35.50%) y alto (10, 13.20%).
- Cuarta:** La percepción del nivel de la dimensión interpersonal (comunicación, trabajo en equipo, liderazgo y manejo de conflictos) de las competencias laborales generales de los trabajadores del sistema en el sistema de administración financiera en la UGEL 08- Cañete, 2016 fueron: Baja (37, 48.70%), medio (32, 42.10%), y alto (7, 9.20%).
- Quinta:** La percepción del nivel de la dimensión organizacional (gestión de información, orientación al servicio, gestión y manejo de servicios y responsabilidad ambiental) de las competencias laborales generales de los trabajadores del sistema en el sistema de administración financiera en la UGEL 08- Cañete, 2016 fueron: Baja (38, 50.00%), medio (24, 31.60%) y alto (14, 18.40%).
- Sexta:** La percepción del nivel de la dimensión tecnológica (innovación, creatividad) de las competencias laborales generales de los trabajadores del sistema en el sistema de administración financiera en

la UGEL 08- Cañete, 2016 fueron: Baja (74, 97.40%), medio (1, 1.30%) y alto (1, 1.30%).

VI. Recomendaciones

- Primera:** Que la dirección de la UGEL 8, Cañete considere dentro de las políticas institucionales la mejora permanente de las competencias laborales generales, especialmente para el personal que labora en el sistema de administración financiera con la finalidad de la mejora continua de la institución.
- Segunda:** Que la dirección de la UGEL 8, Cañete disponga evaluaciones semestrales sobre el desempeño en las capacidades intelectuales, personales, interpersonales, organizacionales y tecnológicas a todos los trabajadores.
- Tercera:** Que la dirección de la UGEL 8, Cañete disponga elaborar y aplicar una norma de procedimientos para motivar, incentivar y promover al trabajador de la UGEL 08 Cañete.
- Cuarta:** Que la dirección de la UGEL 8, Cañete promueva realizar convenios con instituciones públicas y privadas para realizar jornadas de capacitación, actualización y especialización para fortalecer las competencias conceptuales, procedimentales y actitudinales en el sistema de administración financiera.
- Quinta:** Que la dirección de la UGEL 8, Cañete organice y lidere equipos de trabajo para mejorar los procedimientos de gestión de información, orientación al servicio, gestión y manejo de servicios y responsabilidad ambiental.
- Sexta:** Que la dirección de la UGEL 8, Cañete disponga la ampliación de una investigación sobre competencias laborales generales a todo el personal de la UGEL.

VII. Referencias Bibliográficas

- Abanto, W. (2013). *Diseño y Desarrollo del Proyecto de Investigación. Guía de Aprendizaje*. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Arias, F. (2006) El Proyecto de investigación. Introducción a la Metodología científica. (5.ª ed.). Caracas: Editorial Episteme.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. (2ª ed.). Editorial San Marcos. Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos*. El capital humano de las organizaciones. Colombia: Mc Graw Hill.
- Decreto Legislativo que aprueba la nueva estructura de ingresos aplicable al personal militar de las Fuerzas Armadas y policial de la Policía Nacional del Perú del 2012, 1. Sección (2012).
- Díaz, R (2011) *Estructura de las remuneraciones. Incidencia laboral y tributaria*. (1.ª ed.) Perú: Editorial El Bicho.
- García, R. (2014) *Motivación laboral y desempeño laboral de los directivos del corporativo Adventista del norte de México*. Tesis de maestría en Ciencias de la Administración. Universidad de Montemorelos, México.
- Griffin, R. y Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional. Gestión de personas y organizaciones*. México: CENGAGE.
- Guanilo, C. (2007). *Planeamiento estratégico*. Perú: Ediciones Fondo Editorial.

Hernández, S., Fernández C., Baptista L. (2010) *Metodología de la investigación*. (5.ª ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.

Hose, C. (2013). *Desempeño laboral*. Recuperado de: <http://goo.gl/wXrQEU>

Ioana, T. Iturbe, A. y Osorio, D. (2011), *La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio*, tesis de maestría en Administración estratégica de empresas. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Jaén, M. (2010) *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. Tesis de Doctorado en Psicología, Universidad Complutense de Madrid.

Jiménez, C. (2014) *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*. Tesis de maestría en Psicología, Universidad Católica de Colombia.

Koontz, H. y Weihrich, H. (1999) *Administración, una perspectiva global*, México, 11ª. Edición, Editorial McGraw-Hill.

Locsin, A. (2009) *¿Cuánto gana un policía en EE.UU.?* Recuperado de <http://goo.gl/ty0kl6>

Malave, L (2002) *El trabajo de investigación*. Venezuela, 5ª. Edición, Editorial Colegio universitario José Lorenzo Pérez Rodríguez.

Marcos, C. (2015) *Clima laboral y su influencia en la motivación en los trabajadores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2014*, tesis de maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Perú.

Noel, K. (2016) Recuperado de <http://goo.gl/pYI5SK>

- Ortiz, F. (2004) *Diccionario de metodología de investigación científica*. (2ª ed.). México: LIMUSA.
- Pila, J (2012) *La motivación como estrategia de aprendizaje en el desarrollo de competencias comunicativas de los estudiantes de I-II nivel de inglés del convenio Héroe del Cenepa-Espe de la ciudad de Quito en el año 2012. Diseño de una guía de estrategias motivacionales para el docente*. Tesis de maestría en Docencia y Gerencia en Educación Superior. Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Príncipe, L. (2015) *Clima Organizacional y Motivación de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de la UGEL 3, Lima, 2014*, Tesis de doctorado de Administración, Universidad César Vallejo, Perú.
- Ramírez, T. (1999) *Cómo hacer un proyecto de investigación*. (1ª ed.). Caracas: Panapo.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013) *Comportamiento Organizacional*. (15ª ed.) México: Editorial Litográfica Ingramex.
- Ruiz, C. (2002). *Instrumentos de educación educativa*. Caracas: Fedeupel
- Sánchez, S. (2011) *Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital "Dr. Adolfo Prince Lara", Puerto Cabello, Estado Carabobo*. Tesis de maestría para optar el grado de Especialista en Gerencia Pública, Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional.
- Solana, R.(1998) *Administración de Organizaciones*, Buenos Aires, Ediciones Interoceánicas S.A.
- Stoner. J., Freeman, E. y Gilber, D. (1996) *Administración* (sexta edición) Prentice Hall Mexico.

- Terrones, A. (2015) *La motivación en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Agraria de la Selva – 2015*. Tesis de maestría en Gestión pública, Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Villacorta, L. y Robles, M. (2014) *Aplicación de subvenciones económicas y la motivación en los Deportistas Calificados De Alto Nivel en el Instituto Peruano del Deporte año 2013*, tesis de maestría en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Vivar, M. (2013) *La motivación para el aprendizaje y su relación con el rendimiento académico en el área de inglés de los estudiantes del primer grado de educación secundaria*. Tesis de maestría en Educación con mención en teorías y práctica educativa. Universidad de Piura, Perú.

Apéndices

Apéndice a:
Artículo científico

1. TITULO

Las competencias laborales generales en el Sistema de Administración Financiera de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL N° 08, Cañete, 2016.

2. AUTOR

Br. Teodomiro Yataco Chumpitaz, yata_peru@hotmail.com

3. RESUMEN

La presente investigación titulada: Las competencias laborales generales en el sistema de administración financiera de la Unidad de Gestión Educativa Local 08 Cañete, tuvo como objetivo general describir las competencias laborales generales en el sistema de administración financiera de la UGEL 08 Cañete, en el año 2016.

El tipo de investigación según su finalidad fue básica, por su profundidad o alcance es descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal, La población estuvo formada por 76 personas, la muestra por 76 personas y el muestreo fue de tipo probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta, y el instrumento fue un cuestionario debidamente validados, a través de juicios de expertos y de fuerte confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach: 0786

Se llegó a la siguiente conclusión: Las competencias generales en el sistema de administración financiera de los trabajadores de la UGEL 08 Cañete fueron percibido mayoritariamente como bajo (53%) y medio (39.5%).

.

***Palabras claves:** Competencias laborales, intelectual, personal, interpersonal, metodológica y tecnológicas.*

4. ABSTRACT

This research entitled: The general labor skills in the financial management

system of the Unit of Local Educational Management 08 Cañete, had as its overall objective to describe the general work skills in the financial management system of the UGELs 08 Cañete, in 2016.

The research by purpose was basic, for its depth and scope is descriptive quantitative approach; non-experimental design: Cross-sectional, population consisted of 76 people, 76 people sample and sampling was probabilistic. The technique used to collect information was the survey and the instrument was a questionnaire properly validated through expert judgment and strong reliability through Cronbach's alpha statistic: 0.786

It came to the following conclusion: The general responsibilities in the financial management system of workers UGELs Cañete 08 were perceived mostly as low (53%) and medium (39.5%).

Keywords: labor, intellectual, personal, interpersonal, methodological and technological skills.

5. INTRODUCCION.

En el actual contexto de profundos cambios tecnológicos y organizacionales, el desarrollo del capital humano, para lograr una ventaja competitiva importante, obliga a las organizaciones a trazarse, como meta principal garantizar que su capital humano tenga la gran capacidad de adaptarse a los cambios internos y del entorno (Sánchez y Jiménez, 2015), orientado, en la gestión pública, a lograr un buen gobierno que fue definido por Alberdi (2005) como:

Una forma de ejercicio del poder, caracterizado por la eficiencia, la transparencia, la rendición de cuentas, la participación de la sociedad civil y el estado de derecho, que revela la determinación de un gobierno de utilizar los recursos disponibles a favor del desarrollo económico y social. (parra. 1)

Por su parte Ackerman (2004) citado por Franciskovic (2013) manifestó que para posibilitar esto, es necesario garantizar el carácter del Estado como ente de interés público, lo cual requiere construir una burocracia transparente, eficiente y eficaz; implica entablar una relación Estado-sociedad, donde los actores sociales, políticos y económicos estén facultados -y tengan la capacidad- para

obligar al gobierno a mantener el estado de derecho y cumplir sus promesas, estrategia central de lo que se ha denominado la Nueva Gestión Pública.

La gestión pública efectiva, es aquella que obtiene logros tangibles para la sociedad, que van más allá del simple cumplimiento de los objetivos institucionales rígidos o producen efectos transitorios en el ciudadano; más bien, produce impactos duraderos sobre la calidad de vida de la población, produciendo gradualmente una transformación de la sociedad en términos de resultados favorables, eficientes, sustentables y sostenibles. (Guerrero y Hernández, 1999)

Consiguientemente, de acuerdo a lo expresado por Sánchez y Jiménez (2015) y Ackerman (2004) citado por Franciskovic (2013) esta capacidad está relacionada al desarrollo de las competencias de los recursos humanos que como elementos fundamentales de las administraciones públicas modernas orientan sus esfuerzos a la satisfacción de los usuarios. En este sentido, Gallart y Jacinto (s.f) definieron las competencias como:

El conjunto de propiedades en permanente modificación que deben ser sometidas a la prueba de la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica. Implica que la competencia no proviene de la aprobación de un currículum escolar formal, sino de un ejercicio de aplicación de conocimientos en circunstancias críticas. Este conocimiento es necesario para la resolución de problemas no es mecánicamente transmisible; algunos autores lo llaman “conocimiento indefinible” y es una mezcla de conocimientos tecnológicos previos y de experiencia concreta que proviene fundamentalmente del trabajo en el mundo real. (p. 2)

Las competencias gerenciales en los directivos de las organizaciones, empresas, instituciones educativas es un tema de vigente actualidad; la sociedad del conocimiento determina la necesidad de tener instituciones y personas más competitivas capaces de generar cambios positivos al interior de éstas y a favor de los demás, sobre todo cuando se ofrece un servicio. Las instituciones requieren de personas talentosas que sean capaces de resolver problemas del contexto, proyectarse hacia el futuro y posicionarse en la sociedad por la calidad de sus productos o servicios (Díaz y Delgado, 2014).

Consecuente con esa idea, ONIGRA (2002) manifestó que:

En nuestros días, la competitividad y su consecuente necesidad de bajar costos, como efecto de la transnacionalización de los mercados ha traído entre otras consecuencias, achatamiento de las estructuras, achicamiento de dotaciones, tercerización, puestos pensados más bien como roles polivalentes que como “puestos oficio” o super especializados. Replanteó y mejora constante de procesos, con la mirada puesta siempre en la demanda del cliente, desaparición de puestos ocupados por “tecnología”, organizaciones concentradas en sus “core competences”, es decir en aquello que saben hacer mejor y puede diferenciarlas de la competencia. (p. 17)

6. METODOLOGIA.

El método que se empleó en la presente investigación fue del tipo deductivo.

Al respecto Muñoz (2011) manifestó que el método deductivo “es aquél que parte los datos generales aceptados como valederos, para deducir por medio del razonamiento lógico, varias suposiciones, es decir; parte de verdades previamente establecidas como principios generales, para luego aplicarlo a casos individuales y comprobar así su validez”. (p. 34)

Por el tipo de investigación la presente investigación fue la básica, pura o fundamental. Al respecto, Muñoz (2011) manifestó que la investigación básica tiene por finalidad “tratar de analizar y explicar hechos, generar conocimiento para desarrollar nuevas teorías, reforzar, rechazar o modificar teorías ya existentes, y así incrementar los conocimientos científicos o filosóficos sin tratar de contrastarlos con algún aspecto práctico. (p.25)

Por su profundidad o alcance es una investigación descriptiva.

Las investigaciones descriptivas, según Hernández, Hernández y Baptista (2010), son aquellas que:

Buscan especificar propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetivos o cualquier fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los

conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar como se relacionan estas. (p. 80)

Por su enfoque fue una investigación cuantitativa. Al respecto Muñoz (2011), señaló que:

Las investigaciones cuantitativas son aquellas cuyo planteamiento obedece a un enfoque objetivo de una realidad externa que se pretende describir, explicar y predecir en cuanto a su causalidad de sus hechos y fenómenos. Para ello se requiere de un método formal de investigación de carácter cuantitativo en el que la recolección de datos es de tipo numérico, estandarizado y cuantificable mediante procedimientos estadísticos que usa. (p. 21).

La presente investigación respondió a un diseño no experimental transeccional o transversal. Al respecto Hernández et al (2010) definió los diseños no experimentales como: “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p. 205); asimismo definió a la investigación transversal o sincrónica como aquellas en que se “recolectan datos en un solo momento y tiempo único donde su propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento” (Hernández et al, 2010, p, 289).

La población de estudio está conformada por 76 trabajadores de la UGEL 08 Cañete. La población es definida por la SPSS-22 (2015) de la siguiente manera: “es el total de los elementos que componen un conjunto, el cual es el objeto de interés de un estudio”. Por la presente investigación se toma la totalidad de la población para el estudio, debido a que se trata de una población relativamente pequeña.

La técnica de recolección de datos fue la encuesta. Una encuesta es un conjunto de preguntas en forma y escrita u oral que aplica el investigador a una parte de la población denominada muestra poblacional, con la finalidad de obtener informaciones referentes al objeto de la investigación.

Según Carrasco (2009) una encuesta “es un procedimiento de recopilación de información estructurada a través de preguntas a una determinada muestra de personas” (p. 275).

El instrumento que se utilizó para la recolección de datos fue un cuestionario de actitudes con escala Likert. Este tipo de cuestionario consiste “en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a los que se les administra, y se pide que externe su reacción eligiendo uno de los cinco puntos de la escala” (Hernández et al, 2010, p.303). La escala de actitudes Likert, tiene la siguiente alternativa de puntos: (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) Neutro, (2) Casi nunca y (1) Nunca

7. RESULTADOS

Los resultados descriptivos de la variable obtenida en esta investigación, muestra lo siguiente:

Percepción de la Dimensión Competencias Generales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	39	51,3	51,3	51,3
	MEDIO	30	39,5	39,5	90,8
	ALTO	7	9,2	9,2	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

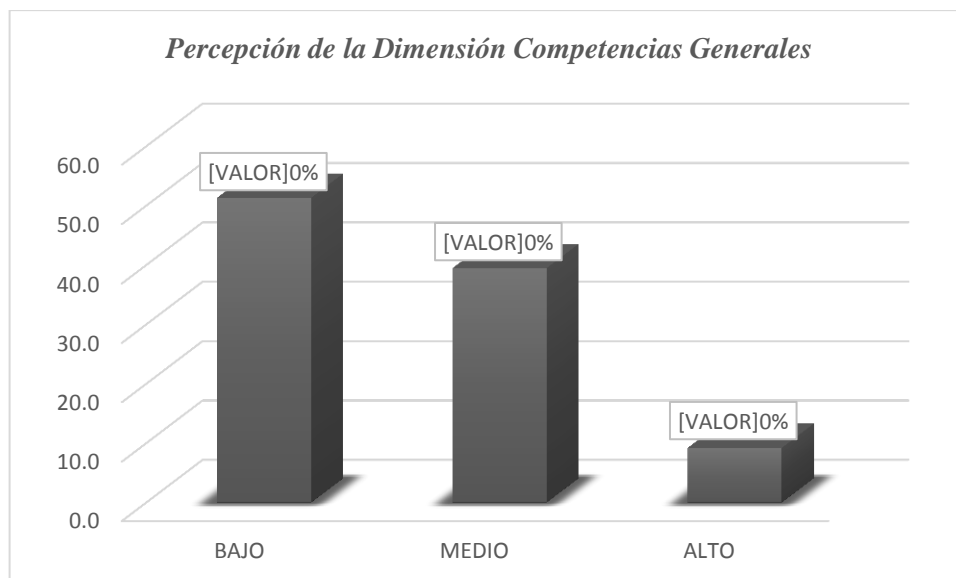


Figura 1. *Percepción de la Dimensión Competencias Generales*

De la tabla 4 y figura 1, se observa que del total de la población 39 (51.30%) trabajadores percibieron que la dimensión de las competencias laborales generales son bajas, 30 (39.50%) trabajadores lo percibieron como medio y 7 (9.20%) lo percibieron alto.

8. DISCUSIÓN

Los resultados que se obtuvieron fueron los siguientes: Del total de la población, 39 (51.30%) trabajadores percibieron que la dimensión de las competencias laborales generales son bajas, 30 (39.50%) trabajadores lo percibieron como medio y 7 (9.20%) lo percibieron alto. Por los resultados obtenidos y de lo apreciado se puede inferir que el sistema de administración financiera no está cumpliendo a cabalidad sus objetivos debido a que el personal que labora y participa en el sistema no tiene las competencias laborales generales necesarias y suficientes. Al respecto estas inferencias encuentran similitud con lo obtenido por autores que investigaron el tema (Díaz, 2014; Hernando, 2011, Freire, 2011) quienes manifestaron que el recurso más importante con que cuenta toda empresa para crear los sistemas y procesos de mejoramiento continuo para el desarrollo de la organización es el recurso humano; consiguientemente se le debe dar la máxima importancia, capacitarlos y asignarlos en un puesto dentro de la

organización con tareas específicas y se debe tener en cuenta que las competencias laborales del personal de la organización son esenciales para la gestión de la calidad, como una buena práctica.

9. CONCLUSIONES

1: La percepción del nivel de las competencias laborales generales de los trabajadores del sistema en el sistema de administración financiera en la UGEL 08- Cañete, 2016 fueron: Baja (39, 51.30%), medio (30, 39.50%) y alto (7, 9.20%).

2: La percepción del nivel de la dimensión intelectual (solución de problemas, atención, memoria y concentración) de las competencias laborales generales de los trabajadores del sistema en el sistema de administración financiera en la UGEL 08- Cañete, 2016 fueron: Baja (48, 63.10%), medio 17 (22.40%) y alto (11, 14.50%).

3: La percepción del nivel de la dimensión personal (aspecto ético, dominio personal y adaptación al cambio) de las competencias laborales generales de los trabajadores del sistema en el sistema de administración financiera en la UGEL 08- Cañete, 2016 fueron: Baja (39, 51.30%), medio (27, 35.50%) y alto (10, 13.20%).

4: La percepción del nivel de la dimensión interpersonal (comunicación, trabajo en equipo, liderazgo y manejo de conflictos) de las competencias laborales generales de los trabajadores del sistema en el sistema de administración financiera en la UGEL 08- Cañete, 2016 fueron: Baja (37, 48.70%), medio (32, 42.10%), y alto (7, 9.20%).

5: La percepción del nivel de la dimensión organizacional (gestión de información, orientación al servicio, gestión y manejo de servicios y responsabilidad ambiental) de las competencias laborales generales de los trabajadores del sistema en el sistema de administración financiera en la

UGEL 08- Cañete, 2016 fueron: Baja (38, 50.00%), medio (24, 31.60%) y alto (14, 18.40%).

6: La percepción del nivel de la dimensión tecnológica (innovación, creatividad) de las competencias laborales generales de los trabajadores del sistema en el sistema de administración financiera en la UGEL 08- Cañete, 2016 fueron: Baja (74, 97.40%), medio (1, 1.30%) y alto (1, 1.30%).

10.REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

- Abanto, W. (2013). *Diseño y Desarrollo del Proyecto de Investigación. Guía de Aprendizaje*. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Arias, F. (2006) El Proyecto de investigación. Introducción a la Metodología científica. (5ª ed.). Caracas: editorial Episteme.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. (2ª ed.). Editorial San Marcos. Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos*. El capital humano de las organizaciones. Colombia: Mc Graw Hill.
- Decreto Legislativo que aprueba la nueva estructura de ingresos aplicable al personal militar de las Fuerzas Armadas y policial de la Policía Nacional del Perú del 2012, 1. Sección (2012).
- Díaz, R (2011) *Estructura de las remuneraciones. Incidencia laboral y tributaria*. (1ª ed.) Perú: Editorial El Buho.
- García, R. (2014) *Motivación laboral y desempeño laboral de los directivos del corporativo Adventista del norte de México*. Tesis de maestría en Ciencias de la Administración. Universidad de Montemorelos, México.
- Griffin, R. y Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional. Gestión de personas y organizaciones*. México: CENGAGE.
- Guanilo, C. (2007). *Planeamiento estratégico*. Perú: Ediciones Fondo Editorial.
- Hernández, S., Fernández C., Baptista L. (2010) *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.

- Hose, C. (2013). *Desempeño laboral*. Recuperado de: <http://goo.gl/wXrQEU>
- Ioana, T. Iturbe, A. y Osorio, D. (2011), *La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio*, tesis de maestría en Administración estratégica de empresas. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Jaén, M. (2010) *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. Tesis de Doctorado en Psicología, Universidad Complutense de Madrid.
- Jiménez, C. (2014) *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*. Tesis de maestría en Psicología, Universidad Católica de Colombia.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (1999) *Administración, una perspectiva global*, México, 11ª. Edición, Editorial McGraw-Hill.
- Locsin, A. (2009) *¿Cuánto gana un policía en EE.UU.?* Recuperado de <http://goo.gl/ty0kl6>
- Malave, L (2002) *El trabajo de investigación*. Venezuela, 5ª. Edición, Editorial Colegio universitario José Lorenzo Pérez Rodríguez.
- Marcos, C. (2015) *Clima laboral y su influencia en la motivación en los trabajadores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2014*, tesis de maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Perú.
- Noel, K. (2016) Recuperado de <http://goo.gl/pYI5SK>
- Ortiz, F. (2004) *Diccionario de metodología de investigación científica*. (2ª ed.). México: LIMUSA.
- Pila, J (2012) *La motivación como estrategia de aprendizaje en el desarrollo de competencias comunicativas de los estudiantes de I-II nivel de inglés del convenio Héroes del Cenepa-Espe de la ciudad de Quito en el año 2012. Diseño de una guía de estrategias motivacionales para el docente*. Tesis de maestría en Docencia y Gerencia en Educación Superior. Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Príncipe, L. (2015) *Clima Organizacional y Motivación de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de la UGEL 3, Lima, 2014*, Tesis de doctorado de Administración, Universidad César Vallejo, Perú.

- Ramírez, T. (1999) *Cómo hacer un proyecto de investigación*. (1ª ed.). Caracas: Panapo.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013) *Comportamiento Organizacional*. (15ª ed.) México: Editorial Litográfica Ingramex.
- Ruiz, C. (2002). *Instrumentos de educación educativa*. Caracas: Fedeupel
- Sánchez, S. (2011) *Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital "Dr. Adolfo Prince Lara", Puerto Cabello, Estado Carabobo*. Tesis de maestría para optar el grado de Especialista en Gerencia Pública, Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional.
- Solana, R.(1998) *Administración de Organizaciones*, Buenos Aires, Ediciones Interoceánicas S.A.
- Stoner. J., Freeman, E. y Gilber, D. (1996) *Administración* (sexta edición) Prentice Hall Mexico.
- Terrones, A. (2015) *La motivación en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Agraria de la Selva – 2015*. Tesis de maestría en Gestión pública, Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Villacorta, L. y Robles, M. (2014) *Aplicación de subvenciones económicas y la motivación en los Deportistas Calificados De Alto Nivel en el Instituto Peruano del Deporte año 2013*, tesis de maestría en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Vivar, M. (2013) *La motivación para el aprendizaje y su relación con el rendimiento académico en el área de inglés de los estudiantes del primer grado de educación secundaria*. Tesis de maestría en Educación con mención en teorías y práctica educativa. Universidad de Piura, Perú.

APÉNDICE B: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Las competencias laborales generales en el marco del sistema de administración financiera en la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL N° 08, Cañete, 2016 AUTOR: Br. Teodomiro Yataco Chumpitaz									
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES						
<p>Problema general. ¿Cómo se dan las competencias laborales generales en el marco del sistema de administración financiera en la UGEL 08- Cañete, 2016?</p> <p>Problemas específicos. PE1: ¿Cómo se da la dimensión intelectual en el marco del sistema de administración financiera en la UGEL 08- Cañete, 2016? PE2: ¿Cómo se da la dimensión personal en el marco del sistema de administración financiera en la UGEL 08- Cañete, 2016? PE3: ¿Cómo se da la dimensión interpersonal en el marco del sistema de administración financiera en la UGEL 08- Cañete, 2016? PE4: ¿Cómo se da la dimensión organizacional en el marco del sistema de administración financiera en la UGEL 08- Cañete, 2016? PE5: ¿Cómo se da la dimensión tecnológica en el marco del sistema de administración financiera en la UGEL 08- Cañete, 2016?</p>	<p>Objetivo general. Describir como son las competencias laborales generales en el marco del sistema de administración financiera en la UGEL 08 Cañete, 2016.</p> <p>Objetivos específicos. OE1: Describir como se da la dimensión intelectual en el marco del sistema de administración financiera en la UGEL 08- Cañete, 2016? OE2: Describir como se da la dimensión personal en el marco del sistema de administración financiera en la UGEL 08- Cañete, 2016? OE3: Describe como se da la dimensión interpersonal en el marco del sistema de administración financiera en la UGEL 08- Cañete, 2016? OE4: Describe como se da la dimensión organizacional en el marco del sistema de administración financiera de la UGEL 08- Cañete, 2016. OE5: Describe como se da la dimensión tecnológica en el marco del sistema de administración financiera de la UGEL 08- Cañete, 2016.</p>	No se formulan hipótesis por cuanto se trata de una investigación descriptiva.	Variable 1: COMPETENCIAS LABORALES GENERALES			Escala Likert: (5) Siempre (4) Casi siempre (3) Neutro (2) Casi nunca (1) Nunca	Malo: 24-56 Regular: 56-88 Alto : 88 - 120		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems			Escala y valores	Niveles y Rango
			Intelectuales	Solución de problemas Atención Memoria Concentración	1,2 3,4 5,6 7				
			Personales	Ética Dominio personal Adaptación al cambio	8,9 10 11				
			Interpersonales	Comunicación Trabajo en equipo Liderazgo Manejo de conflictos	12 13 14 15				
			Organizacionales	Gestión de la información Orientación al servicio Gestión y manejo de recursos Responsabilidad ambiental	16 17 18, 19 20				
Tecnológicas	Conocimiento del sistema Dominio del sistema Innovación	21 22 23, 24							

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: El tipo del estudio es básico, el nivel es descriptivo, de enfoque cuantitativo.</p> <p>DISEÑO: El diseño es no experimental, debido a que no hay manipulación de la variable y el tipo corresponde al transeccional dado que los datos se recolectarán en un solo momento con el propósito de describir la variable en el contexto.</p>	<p>POBLACIÓN: - 76 trabajadores de la UGEL – 08 Cañete.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: - La muestra es censal, por considerar una pequeña población.</p> <p>MUESTREO: - Muestreo Censal.</p>	<p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS: Cuestionario con escala de actitudes LIKERT, de acuerdo a la siguiente Escala de valoración:</p> <p>(5) Siempre (4) Casi Siempre (3) Neutro (2) Casi Nunca (1) Nunca</p>	<p>DESCRIPTIVA: Análisis descriptivo simple</p> <ul style="list-style-type: none"> - La variable y sus respectivas dimensiones, serán analizadas empleando estadísticos descriptivos, tales como tablas de frecuencias o gráficos empleando el software SPSS 22. - Se interpretaran los resultados - Conclusiones.

Apéndice c:
Instrumento de recolección de datos

Buenos días.

Actualmente me encuentro realizando una encuesta mediante el presente cuestionario con la finalidad de identificar algunos aspectos importantes de las competencias personales generales y el sistema de administración financiera en la UGEL N° 08 Cañete.

Para ello le solicité su participación voluntaria en el siguiente cuestionario, contestando con sinceridad y responsabilidad las siguientes preguntas y repuestas

I. DATOS GENERALES

1. Sexo: Masculino (), Femenino ().
2. Educación obtenida: Bachiller (), Titulado (), Maestría (), Doctor ()
3. Condición laboral: Nombrado (), Contratado (), CAS ()

II. CUESTIONARIO

La escala de actitudes Likert, tiene la siguiente alternativa de puntos:

- (5) Siempre
- (4) Casi siempre
- (3) Neutro
- (2) Casi nunca
- (1) Nunca

VARIABLE: COMPETENCIAS LABORALES GENERALES

N°	ITEM	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: INTELECTUAL					
1	Me considero muy creativo en la solución de problemas					
2	Puedo solucionar por mi cuenta los problemas que se me presentan					
3	Pongo mucha atención en los trabajos que realizo					
4	El trabajo que realizo es muy fácil de hacer					
5	Retengo con facilidad las tareas que me encargan					
6	Anoto para no olvidarme algunas instrucciones que recibo					
7	El trabajo que realizo requiere mucha concentración					
	DIMENSIÓN: PERSONAL					

8	Respeto mi trabajo y asumo las responsabilidades que se puedan derivar					
9	Asumo mis responsabilidades con hidalguía					
10	Siempre hago las cosas bien y no doy motivo para que hablen mal de la calidad de mi trabajo					
11	Me adapto con facilidad a los cambios que se producen en el trabajo					
	DIMENSIÓN: INTERPERSONALES					
12	Mantengo buena comunicación con mis compañeros					
13	Me gusta participar en los trabajos en equipo					
14	Tengo espíritu de líder					
15	Manejo muy bien los conflictos en el trabajo					
	DIMENSION: ORGANIZACIONAL					
16	Gestiono adecuadamente la información que necesito para mi trabajo					
17	Me gusta orientar y ayudar a los usuarios del SIAF					
18	Gestiono oportunamente los recursos que necesito para mi trabajo					
19	Cuido y optimizo el uso de los recursos que me asignan					
20	Soy muy respetuoso del medio ambiente					
	DIMENSIÓN: TECNOLÓGICAS					
21	Conozco el procedimiento del SIAF					
22	Domino muy bien el SIAF					
23	Me gusta innovar para mejorar los procedimientos del SIAF					
24	Las posibilidades de innovación en el trabajo son limitadas					

Apéndice D:
Ficha técnica del cuestionario

Nombre del instrumento:	Cuestionario con escala de actitud Likert
Autor:	Teodomiro Yataco Chumpitaz
Lugar:	UGEL N° 8 - Cañete
Fecha de aplicación:	setiembre a diciembre del 2015
Objetivo:	Medir variable competencias laborales generales
Tiempo Duración:	20 minutos
Aplicación:	Personal de la UGEL N° 8

Apéndice E:
Resultados de la confiabilidad del instrumento

Niveles de fiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Adaptado de Hernández *et al* (2010)

Para determinar el valor del Alfa de Cronbach, se aplicó una prueba piloto a 10 personas del área Logística de la UGEL N° 08, que tienen las mismas características de la población de estudio; habiéndose obtenido un valor de 0.786 (Tabla 6), lo que indica, según la tabla 5, fuerte confiabilidad.

Tabla 6

Estadístico de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,786	24

Apéndice F: Validación de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE LA VARIABLE COMPETENCIAS PERSONALES GENERALES								
N°	Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN: INTELECTUAL	✓		✓		✓		
1	Me considero muy creativo en la solución de problemas	✓		✓		✓		
2	Puedo solucionar por mi cuenta los problemas que se me presentan	✓		✓		✓		
3	Pongo mucha atención en los trabajos que realizo	✓		✓		✓		
4	El trabajo que realizo es muy fácil de hacer	✓		✓		✓		
5	Retengo con facilidad las tareas que me encargan	✓		✓		✓		
6	Anoto para no olvidarme algunas instrucciones que recibo	✓		✓		✓		
7	El trabajo que realizo requiere mucha concentración	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN: PERSONAL	✓		✓		✓		
8	Respeto mi trabajo y asumo las responsabilidades que se puedan derivar	✓		✓		✓		
9	Asumo mis responsabilidades con hidalguía	✓		✓		✓		
10	Siempre hago las cosas bien y no doy motivo para que hablen mal de la calidad de mi trabajo	✓		✓		✓		
11	Me adapto con facilidad a los cambios que se producen en el trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN: INTERPERSONALES	✓		✓		✓		
12	Mantengo buena comunicación con mis compañeros	✓		✓		✓		
13	Me gusta participar en los trabajos en equipo	✓		✓		✓		
14	Tengo espíritu de líder	✓		✓		✓		
15	Manejo muy bien los conflictos en el trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN: ORGANIZACIONAL	✓		✓		✓		
16	Gestiono adecuadamente la información que necesito para mi trabajo	✓		✓		✓		
17	Me gusta orientar y ayudar a los usuarios del SIAF	✓		✓		✓		
18	Gestiono oportunamente los recursos que necesito para mi trabajo	✓		✓		✓		
19	Cuido y optimizo el uso de los recursos que me asignan	✓		✓		✓		
20	Soy muy respetuoso del medio ambiente	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN: TECNOLÓGICAS	✓		✓		✓		
21	Conozco el procedimiento del SIAF	✓		✓		✓		
22	Domino muy bien el SIAF	✓		✓		✓		
23	Me gusta innovar para mejorar los procedimientos del SIAF	✓		✓		✓		
24	Las posibilidades de innovación en el trabajo son limitadas	✓		✓		✓		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. HUGO L. AGUIAR ALVA
DNI: 4.338.435.8

Especialidad del validador: NE TOLUO

24 de 2 del 2016

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE LA VARIABLE COMPETENCIAS PERSONALES GENERALES

N°	Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN: INTELECTUAL							
1	Me considero muy creativo en la solución de problemas	/	/	/	/	/	/	
2	Puedo solucionar por mi cuenta los problemas que se me presentan	/	/	/	/	/	/	
3	Pongo mucha atención en los trabajos que realizo	/	/	/	/	/	/	
4	El trabajo que realizo es muy fácil de hacer	/	/	/	/	/	/	
5	Retengo con facilidad las tareas que me encargan	/	/	/	/	/	/	
6	Anoto para no olvidarme algunas instrucciones que recibo	/	/	/	/	/	/	
7	El trabajo que realizo requiere mucha concentración	/	/	/	/	/	/	
	DIMENSIÓN: PERSONAL							
8	Respeto mi trabajo y asumo las responsabilidades que se puedan derivar	/	/	/	/	/	/	
9	Assumo mis responsabilidades con hidalguía	/	/	/	/	/	/	
10	Siempre hago las cosas bien y no doy motivo para que hablen mal de la calidad de mi trabajo	/	/	/	/	/	/	
11	Me adapto con facilidad a los cambios que se producen en el trabajo	/	/	/	/	/	/	
	DIMENSIÓN: INTERPERSONALES							
12	Mantengo buena comunicación con mis compañeros	/	/	/	/	/	/	
13	Me gusta participar en los trabajos en equipo	/	/	/	/	/	/	
14	Tengo espíritu de líder	/	/	/	/	/	/	
15	Manejo muy bien los conflictos en el trabajo	/	/	/	/	/	/	
	DIMENSIÓN: ORGANIZACIONAL							
16	Gestiono adecuadamente la información que necesito para mi trabajo	/	/	/	/	/	/	
17	Me gusta orientar y ayudar a los usuarios del SIAF	/	/	/	/	/	/	
18	Gestiono oportunamente los recursos que necesito para mi trabajo	/	/	/	/	/	/	
19	Cuido y optimizo el uso de los recursos que me asignan	/	/	/	/	/	/	
20	Soy muy respetuoso del medio ambiente	/	/	/	/	/	/	
	DIMENSIÓN: TECNOLÓGICAS							
21	Conozco el procedimiento del SIAF	/	/	/	/	/	/	
22	Domino muy bien el SIAF	/	/	/	/	/	/	
23	Me gusta innovar para mejorar los procedimientos del SIAF	/	/	/	/	/	/	
24	Las posibilidades de innovación en el trabajo son limitadas	/	/	/	/	/	/	

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ms. Daniela Medina Coronado

DNI: 1062675

Especialidad del validador: Mag. D. Log. de la Inv. Científica

03 de Marzo del 2016

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

IALE SISTEMA


 Firma del Experto Informante.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDACION DE LA VARIABLE: COMPETENCIAS PERSONALES
GENERALES**

N°	ITEM	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: INTELLECTUAL								
1	Me considero muy creativo en la solución de problemas	✓		✓		✓		
2	Puedo solucionar por mi cuenta los problemas que se me presentan	✓		✓		✓		
3	Pongo mucha atención en los trabajos que realizo	✓		✓		✓		
4	El trabajo que realizo es muy fácil de hacer	✓		✓		✓		
5	Retengo con facilidad las tareas que me encargan	✓		✓		✓		
6	Anoto para no olvidarme algunas instrucciones que recibo	✓		✓		✓		
7	El trabajo que realizo requiere mucha concentración	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: PERSONAL								
8	Respeto mi trabajo y asumo las responsabilidades que se puedan derivar	✓		✓		✓		
9	Asumo mis responsabilidades con hidalguía	✓		✓		✓		
10	Siempre hago las cosas bien y no doy motivo para que hablen mal de la calidad de mi trabajo	✓		✓		✓		
11	Me adapto con facilidad a los cambios que se producen en el trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: INTERPERSONALES								
12	Mantengo buena comunicación con mis compañeros	✓		✓		✓		
13	Me gusta participar en los trabajos en equipo	✓		✓		✓		
14	Tengo espíritu de líder	✓		✓		✓		
15	Manejo muy bien los conflictos en el trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: ORGANIZACIONAL								
16	Gestiono adecuadamente la información que necesito para mi trabajo	✓		✓		✓		
17	Me gusta orientar y ayudar a los usuarios del SIAF	✓		✓		✓		
18	Gestiono oportunamente los recursos que necesito para mi trabajo	✓		✓		✓		
19	Cuido y optimizo el uso de los recursos que me asignan	✓		✓		✓		
20	Soy muy respetuoso del medio ambiente	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: TECNOLÓGICAS								
21	Conozco el procedimiento del SIAF	✓		✓		✓		
22	Domino muy bien el SIAF	✓		✓		✓		
23	Me gusta innovar para mejorar los procedimientos del SIAF	✓		✓		✓		
24	Las posibilidades de innovación en el trabajo son limitadas	✓		✓		✓		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: *Mg. Samuel Yensio Reyes Reynos*

DNI: *15350887*

Especialidad del validador: *Magister en Gestión Educativa.*

.....de.....del 20.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Apéndice G:
Resultados de la Variable: Remuneración

	D.INTELLECTUAL	D.PERSONAL	D.INTERPERSONAL	D.ORGANIZACIONAL	D.TECNOLOGICA	COMPETENCIA GENERAL	RESULTADOS
1	21	12	8	13	13	67	B
2	19	9	11	9	6	54	R
3	15	9	9	11	9	53	B
4	16	11	12	12	9	60	M
5	16	12	8	11	13	60	M
6	19	9	10	11	9	58	M
7	17	10	10	14	9	60	M
8	16	8	9	10	10	53	B
9	16	10	15	11	10	62	M
10	19	13	9	14	13	68	M
11	15	10	9	12	9	55	B
12	19	9	13	9	11	61	M
13	16	10	9	14	9	58	M
14	16	9	11	11	7	54	B
15	19	10	9	11	10	59	M
16	17	10	8	11	8	54	B
17	14	9	9	12	9	53	B
18	16	14	14	14	9	67	M
19	18	9	9	13	10	59	M
20	15	9	10	11	8	53	B
21	17	7	10	12	8	54	B
22	16	10	10	11	10	57	M
23	17	9	9	11	11	57	M
24	15	10	9	10	10	54	B
25	14	9	12	13	8	56	B

26	19	8	9	12	10	58	M
27	19	10	11	14	10	64	M
28	16	10	9	10	8	53	B
29	16	9	10	13	11	59	M
30	15	9	9	9	10	52	B
31	16	9	13	14	9	61	M
32	15	9	8	11	9	52	B
33	16	9	9	11	8	53	B
34	16	9	9	14	9	57	M
35	16	12	13	11	10	62	M
36	16	7	10	13	9	55	B
37	16	10	7	9	10	52	B
38	16	9	11	12	9	57	M
39	18	9	9	14	7	57	M
40	16	12	9	11	9	57	M
41	14	9	8	12	11	54	B
42	16	11	11	16	7	61	M
43	18	10	11	12	8	59	M
44	17	10	8	12	8	55	B
45	18	11	10	11	14	64	M
46	16	8	12	12	8	56	B
47	16	13	9	10	9	57	M
48	16	10	10	11	10	57	M
49	16	10	12	11	12	61	M
50	16	8	6	12	10	52	B
51	14	9	12	10	8	53	B
52	17	9	9	11	9	55	B
53	19	9	11	10	9	58	M

54	16	11	9	15	11	62	M
55	16	9	10	12	11	58	M
56	16	9	15	14	9	63	M
57	16	9	9	11	9	54	B
58	14	10	9	11	8	52	B
59	18	9	13	12	9	61	M
60	16	12	9	12	9	58	M
61	16	10	12	11	10	59	M
62	15	9	9	12	11	56	B
63	18	10	9	12	9	58	M
64	16	9	8	14	8	55	B
65	16	12	11	12	8	59	M
66	16	8	10	12	15	61	M
67	14	11	10	11	9	55	B
68	20	10	10	12	9	61	M
69	16	10	12	11	8	57	M
70	20	10	10	16	9	65	M
71	17	9	11	9	12	58	M
72	15	9	9	11	11	55	B
73	18	11	9	10	8	56	B
74	18	9	11	11	11	60	M
75	18	9	12	10	10	59	M
76	17	12	8	16	9	62	M

RESULTADO	PUNTUACION
BAJO	24 - 56
MEDIO	56 - 88
ALTO	80 - 120