



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Competencias Laborales de Servidores en Municipalidades de la
Provincia de Yauli y Situaciones Adversas de los Informes del Sistema
Nacional de Control, 2020 - 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Flores Herrera, Edu Guillermo (orcid.org/0000-0003-3486-6163)

ASESOR:

Mgtr. Fabián Rojas, Lenin Enrique (orcid.org/0000-0003-1949-6352)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por darme una oportunidad más de vida en estos momentos de pandemia; a mis padres por darme fuerzas y apoyo para lograr mi objetivo; a mi esposa y mis hijos por ser mi inspiración para hacer realidad mi objetivo personal y profesional.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, a los docentes por sus enseñanzas durante mi proceso de formación, a mi asesor de investigación por compartir sus conocimientos, empatía y paciencia.

Índice de contenidos

	N° Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Métodos de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

	N° Pág.
Tabla 1: Detalle de informes y situaciones adversas 2020 - 2021	2
Tabla 2: Estado de implementación de situaciones adversas 2020 - 2021	3
Tabla 3: Población de Estudio	19
Tabla 4: Validación de los instrumentos	21
Tabla 5: Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach	21
Tabla 6: Resultados descriptivos de la variable competencias laborales y sus dimensiones.	23
Tabla 7: Resultados descriptivos de la variable situaciones adversas y sus dimensiones.	24
Tabla 8: Consentimiento	25
Tabla 9: Competencias Laborales (Agrupada)	25
Tabla 10: Desarrollo de personas	26
Tabla 11: Dirección de personas	26
Tabla 12: Trabajo en equipo	27
Tabla 13: Resultados descriptivos de la variable situaciones adversas y sus dimensiones.	27
Tabla 14: Resumen por municipalidades (M1 al M10)	30
Tabla 15: Relación entre Competencias Laborales y Situaciones Adversas tabulación cruzada	30
Tabla 16: Relación entre Competencias de Desarrollo de personas y Situaciones Adversas tabulación cruzada	31
Tabla 17: Relación entre Competencias de Dirección de personas y Situaciones Adversas tabulación cruzada	31
Tabla 18: Relación entre Trabajo en equipo y Situaciones Adversas tabulación cruzada	32
Tabla 19: Prueba de hipótesis general	33
Tabla 20: Prueba de hipótesis específica 1	34
Tabla 21: Prueba de hipótesis específica 2	34
Tabla 22: Prueba de hipótesis específica 2	35

Índice de gráficos y figuras

Gráfico 1: Competencias Laborales Agrupada

Gráfico 2: Trabajo en Equipo Agrupado

Gráfico 3: Dirección de Personas Agrupado

Gráfico 4: Trabajo en Equipo Agrupado

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo, determinar la relación que existe entre las competencias laborales de los servidores y la implementación de situaciones adversas de los informes del Sistema Nacional de Control 2020 – 2021; el estudio por su característica fue de tipo aplicada, descriptivo correlacional, con un diseño transeccional de corte transversal, con un enfoque cuantitativo; se trabajó con la técnica de la encuesta empleándose como instrumento un cuestionario para la variable competencias laborales, la cual consta de 21 ítems, el cual fue validado por tres expertos quienes señalaron que dichos instrumentos son aplicables, los cuales fueron aplicados a 50 servidores de las municipalidades de la provincia de Yauli, el 30,0% de los encuestados han afirmado que las competencias laborales están en un nivel regular, mientras que el 70,0% lo considera alto, asimismo, las situaciones adversas un 20,0% lo considera como regular y el 80,0% restante como bueno; el valor de coeficiente de Rho de Spearman es -0,30 y se obtuvo como conclusión que el nivel de significancia entre las variables es 0,934 mayor a 0,05 ($0,934 > 0,05$) por lo cual se determinó que no existe relación entre las variables.

Palabras clave: Desarrollo de personas, dirección de personas, trabajo en equipo.

Abstract

The objective of this research work was to determine the relationship that exists between the labor competencies of the servers and the implementation of adverse situations of the reports of the National Control System 2020 – 2021; Due to its characteristics, the study was of an applied, descriptive correlational type, with a cross-sectional transactional design, with a quantitative approach; The survey technique was used, using as an instrument a questionnaire for the labor competencies variable, which consists of 21 items, which was validated by three experts who indicated that said instruments are applicable, which were applied to 50 servers of the municipalities of the province of Yauli, 30,0% of those surveyed have stated that labor skills are at a regular level, while 70,0% consider it high, likewise, adverse situations 20,0% considers it as fair and the remaining 80,0% as good; the value of Spearman's Rho coefficient is -0,30 and it was concluded that the level of significance between the variables is 0,934 greater than 0,05 ($0,934 > 0,05$) for which it was determined that there is no relationship between the variables.

Keywords: People development, people management, teamwork.

I. INTRODUCCIÓN

El servidor, cuando tome posesión de un cargo público, y este puede ser por elección popular, designación en cargo de confianza, o por concurso público, ya sea por cualquiera de estas situaciones; es responsable de tomar las medidas que corresponden para implementar las situaciones adversas que se encuentran en los informes que emite el Sistema Nacional de Control.

El ente fiscalizador del Sistema Nacional de Control en adelante (SNC) es la Contraloría General de la República en adelante (CGR), la cual en base a las atribuciones que le otorga la Constitución Política del Perú; está presente en las municipalidades a través del Órgano de Control Institucional en adelante (OCI), los cuales se encargan de realizar los servicios en sus diferentes modalidades (previo, simultáneo y posterior), también dentro de sus funciones los OCI ejecutan servicios relacionados que contribuyen con el logro del control gubernamental. Las modalidades para llevar a cabo el control simultáneo son: Orientación de Oficio, Visita de Control y el Control Concurrente; el OCI a cargo de la municipalidad provincial mediante el informe de control simultáneo que corresponde comunica al alcalde de la municipalidad las situaciones adversas que se han obtenido y pueden afectar los objetivos o la continuidad de una obra o servicio que esté ejecutando la municipalidad, esta comunicación se da para que la municipalidad implemente o mitigue la situación adversa identificada. En este punto es necesario manifestar que la evaluación de las situaciones adversas identificadas en cada informe de control simultáneo de las nueve municipalidades distritales está a cargo del OCI de la municipalidad provincial.

El OCI a través de la ejecución del servicio relacionado que se llama “Seguimiento a las situaciones adversas resultantes del Servicio de Control Simultáneo” realiza la evaluación a los documentos presentados por los servidores de la municipalidad para analizar si se ha implementado la situación irregular identificada en el informe correspondiente, a pesar de ello gran parte de las situaciones adversas no son implementadas y cuando el OCI realiza la evaluación que corresponde la gran mayoría se encuentra como “no implementada”, “en proceso” y “pendiente”. Una vez comunicado el informe de control simultáneo, el alcalde de la municipalidad y el servidor que designé proceden a elaborar un Plan de Acción para que puedan implementar los hechos advertidos los cuales han sido comunicados en el informe

correspondiente contando con diez días hábiles para remitir dicho Plan al OCI y realizar el seguimiento correspondiente (Directiva N° 002-2019-CG/NORM, 2019). El plazo con el que cuenta la municipalidad para poder implementar el Plan en mención, es como máximo tres meses (Directiva N° 002-2019-CG/NORM, 2019). La realidad problemática, respecto a las competencias laborales de los servidores se centra en que no cumplen con implementar las situaciones adversas identificadas en los informes de control correspondientes en sus diferentes modalidades, hecho que fue evidenciado en el aplicativo que corresponde de la CGR (Control Simultáneo), dónde el responsable del OCI observa los informes de control respectivos que han sido notificados a los alcaldes de las municipalidades durante los periodos 2020 y 2021.

En el periodo 2020 el SNC emitió treinta y seis informes de control simultáneo, de los cuales se obtuvo cincuenta y siete situaciones adversas para los cuales el OCI de la Municipalidad Provincial de Yauli está a cargo de hacer el seguimiento para su implementación, la cual se realiza en el aplicativo informático de la CGR.

Asimismo, en el periodo 2021 el SNC ha emitido veintiocho informes de control simultáneo, en los cuales se han identificado cincuenta y nueve situaciones adversas, las cuales el mismo OCI se encargará de evaluar los documentos presentados por las municipalidades para su implementación.

Tabla 1: Detalle de informes y situaciones adversas 2020 - 2021

Detalle	Municipalidades de la provincia de Yauli										Total
	M1(*)	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	
N° Informes de Control Simultáneo-2020	2	2	3	1	5	6	4	6	4	3	36
N° Informes de Control Simultáneo-2021	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	28
N° de Situaciones Adversas – 2020	5	6	3	2	7	8	6	8	7	5	57
N° de Situaciones Adversas - 2021	6	6	4	2	7	8	6	8	7	5	59

Fuente: Municipalidades de la Provincia de Yauli (1 provincial y 9 distritales).

(*) M1, municipalidad provincial.

M2 al M10, municipalidades distritales.

En total hay sesenta y cuatro informes de control simultáneo y ciento dieciséis situaciones adversas, dicha información se ha obtenido del aplicativo informático de la CGR (Control Simultáneo). Transcurrido los plazos para que la

municipalidad implemente las situaciones adversas de los informes correspondientes el responsable del OCI obtiene como resultado que un 82,0% se encuentra como: No implementada, en proceso y pendiente.

Tabla 2: Estado de implementación de situaciones adversas 2020 - 2021

Detalle de situaciones adversas 2020-2021	Municipalidades de la provincia de Yauli										Total	%
	M1 (*)	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10		
Implementada	3	2	1	0	3	4	0	2	4	2	21	18
No implementada	3	4	4	2	5	7	4	6	4	4	43	38
En proceso	3	3	1	1	3	3	4	3	3	2	26	22
Pendiente	2	3	1	1	3	2	4	5	3	2	26	22
No aplicable	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Desestimada	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total General											116	100

Fuente: Municipalidades de la Provincia de Yauli (1 provincial y 9 distritales)

(*) M1, municipalidad provincial.

M2 al M10, municipalidades distritales.

De acuerdo con lo descrito anteriormente, se sugiere: ¿Qué relación existe entre las competencias laborales de los servidores en municipalidades de la provincia de Yauli y las situaciones adversas de los informes del SNC, 2020 - 2021? como problema general y de este se obtiene los siguientes: i) ¿Qué relación existe entre las competencias de desarrollo de personas y las situaciones adversas de los informes del SNC, 2020 - 2021?; ii) ¿Qué relación existe entre las competencias de dirección de personas y las situaciones adversas de los informes del SNC, 2020 – 2021? y iii) ¿Qué relación existe entre las competencias de trabajo en equipo y las situaciones adversas de los informes del SNC, 2020 – 2021?, como los problemas específicos.

La investigación, servirá para una mejora en las competencias laborales de los servidores y por ende tomar las medidas correctivas oportunamente ante los informes que emite el SNC. A pesar de los documentos reiterativos presentados por los funcionarios del SNC; el alcalde, los funcionarios y servidores no implementan las situaciones adversas identificadas, mediante la adopción de acciones dentro de los plazos establecidos y los archivan, ocasionando que las situaciones advertidas aumenten, ocasionando que los hechos irregulares se repitan, esto se presenta por el desconocimiento de normativas vigentes y desinterés de los servidores en implementar las situaciones adversas.

Se propone investigar las razones por las cuales las municipalidades que pertenecen a la provincia de Yauli no cumplen con implementar de manera oportuna los hechos o situaciones identificadas en los informes correspondientes que han sido realizados y comunicados por el SNC; para lo cual se pretende lograr los objetivos propuestos mediante la aplicación de un cuestionario como un instrumento para recopilar información y conocer la causa por la cual los funcionarios no cumplen con dicha implementación, de esta manera la propuesta presentada servirá para que las municipalidades de la provincia de Yauli no incumplan en la implementación de las situaciones advertidas identificadas.

El objetivo general, se configura como: “Determinar la relación que existe entre las competencias laborales de los servidores y la implementación de situaciones adversas de los informes del Sistema Nacional de Control 2020 – 2021” de los cuales se desprenden: i) Determinar la relación que existe entre las competencias de desarrollo de personas y las situaciones adversas de los informes del SNC, 2020 – 2021, ii) Determinar la relación que existe entre las competencias de dirección de personas y las situaciones adversas de los informes del SNC, 2020 – 2021 y iii) Determinar la relación que existe entre las competencias de trabajo en equipo y las situaciones adversas de los informes del SNC, 2020 – 2021, todos ellos definidos como objetivos específicos.

Para la investigación se establece: “Existe relación directa significativa entre las competencias laborales de los servidores públicos de las municipalidades en la provincia de Yauli y las situaciones adversas de los informes del SNC, 2020 – 2021”, como hipótesis general. A consecuencia de ello, se ha trazado tres hipótesis específicas; i) Existe relación directa significativa entre entre las competencias de desarrollo de personas y las situaciones adversas de los informes del SNC, 2020 – 2021, ii) Existe relación directa significativa entre las competencias de dirección de personas y las situaciones adversas de los informes del SNC, 2020 – 2021 y iii) Existe relación directa significativa entre las competencias de trabajo en equipo y situaciones adversas de los informes del SNC, 2020 – 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los antecedentes nacionales se tiene, Huamán (2021), realiza una investigación respecto al control interno, cuyo propósito es identificar cómo el control interno incide en el desempeño profesional de los trabajadores en una municipalidad, la investigación es no experimental. Como existe relación entre las variables, el autor recomienda que, las diversas unidades operativas de la Entidad, se promuevan además de reforzar su conocimiento, habilidades y valores para poder mejorar el servicio que brindan a la población.

Por otro lado, Meza (2021), en su trabajo de investigación identifica como objetivo establecer qué aspectos afectan implementar los hechos irregulares en los informes que corresponden en una Entidad, los cuales fueron formulados entre los meses de mayo de 2019 a mayo de 2020. La investigación es aplicada, el autor recomienda que se capacite a los trabajadores de la municipalidad respecto a cómo deben aplicar la normativa correspondiente y cuál es la importancia de implementar las situaciones adversas que se han obtenido en los servicios correspondientes.

Asimismo, Laureano et al. (2021), en su tesis los autores proponen mejorar las secuencias de implementación de hechos irregulares en los informes del SNC, como resultado de la investigación recomiendan entre otros que la Entidad apruebe una directiva para la implementación de hechos irregulares lo que podrá permitir a los trabajadores de la Entidad una previsibilidad al proceso; el hecho irregular se debe implementar dentro del tiempo establecido aplicando responsabilidad si se incumple; de la misma manera, la Entidad capacitará a los encargados de implementar las recomendaciones y hechos adversos, para utilizar el tiempo apropiadamente hasta la implementación correspondiente.

De la misma manera, Oré y Ordoñez (2020), investigan sobre el control simultáneo, cuyo objetivo es precisar cómo los hechos irregulares se unen con los relacionados y desarrollos procedentes en el OCI de la Entidad, la investigación es no experimental. Como resultado de la investigación recomiendan que, cuando la Entidad conozca los hechos irregulares o adversos que han sido comunicados por el OCI, previo análisis de los descargos correspondientes, se dé inicio con las acciones legales o administrativas que sea correspondiente.

Finalmente, MINSA (2011), en el documento Técnico de Recursos Humanos, tratan sobre las “Competencias laborales para el personal de salud”, el cual sirve en la mejora de calidad de los servicios que presta a nivel nacional, este documento es de cumplimiento obligatorio para el personal que trabaja en las entidades de salud en todo el país. Se encuentran involucrados para el cumplimiento los directivos tanto a nivel local, regional y nacional, de la misma manera todo el personal de las entidades de salud.

Respecto a los antecedentes internacionales, se tiene a Rebolledo (2014), quien dice que su investigación realizó una minuciosa revisión de experiencias en otros países, a fin de esclarecer los distintos planes, encarados por diferentes centros de instrucción que se ocupan del adiestramiento de funcionarios gubernamentales, en el desarrollo del personal en la gestión gubernamental de sus naciones, y comparar dichos aprendizajes con el caso de Chile; asimismo, especialmente se vio la capacitación e inducción de los trabajadores gubernamentales. Dicha academia certificará a los trabajadores gubernamentales que demuestren ser competentes en su evaluación curricular debidamente sustentado, es necesario manifestar que al año 2014 los trabajadores gubernamentales no contaban con la mencionada certificación.

Por otro lado, Cabezas (2013), en su estudio de la visión del sistema educativo por aptitudes en la inducción de trabajadores gubernamentales nos dice que hay mayor polémica en el entorno de educación que en el entorno de trabajo, de tal manera se debe indicar que más cerca la definición de “capacidades” se encuentra el sector laboral porque en una cantidad de casos las organizaciones, cuentan con profesionales competentes para determinado tema, pero sin “competencias” para desenvolverse en un determinado cargo en especial. Finalmente ofrece una propuesta que contribuya curricularmente para una capacitación adecuada, dirigiendo la mejora de capacidades y merecer de esta manera que las Entidades gubernamentales presten atención para que mejoren los servicios a la población.

También, Duque et al. (2017), su objetivo es examinar el efecto de las habilidades blandas en el desarrollo de las aptitudes profesionales, mediante la aplicación de encuestas a estudiantes de maestría y titulares de cargos administrativos. El método utilizado es de regresión lineal, para el cual ha evaluado con anticipación un análisis factorial exploratorio para incrementar, actitudes individuales y grupales hacia las habilidades blandas (inteligencia emocional).

Tapia (2021), respecto a su estudio en las relaciones laborales, considera como objetivo principal el repartir estrategias o prácticas del personal en las relaciones de trabajo que, al usarlas en ciertos ambientes, impactan adecuadamente en la meta de los cambios en la organización los cuales han sido diseñados por las organizaciones; aplicó la metodología cuantitativa. El trato inicia generando aprobación, se manifiesta formalmente para luego, mantener un diálogo constante para adecuar progresivamente los cambios que se han propuesto.

Handel (2000), imaginamos que en Estados Unidos se necesita mayores niveles de habilidad por difundir la tecnología de la información. Esto conlleva una inquietud sobre un desarreglo de las competencias de los trabajadores y las competencias que requieren los empleadores, lo que causa el incremento de la desigualdad de pagos.

Respecto a la variable competencias laborales, se tiene, Soria del Castillo (2007), quien define como habilidades, cualidades, conocimientos y actitudes que permiten a la persona desempeñar un cargo o actividad en el máximo nivel de rendimiento. Existen competencias generales y específicas, entre las cuales se encuentra del desarrollo de personas, dirección de personas, el trabajo en equipo entre otros y para el presente trabajo de investigación nos basaremos en las tres mencionadas.

Soria del Castillo (2007), define el desarrollo de las personas como el apoyo que da la Entidad para que sus trabajadores progresen en lo teórico y en lo ético. Esto conlleva a un rendimiento permanente en lograr la mejor formación de los trabajadores, desde el punto de partida de analizar previamente las necesidades de éste y de la Entidad.

Bryen et al. (2007), el grado de educación es importante para los empleadores, las aptitudes y el uso del tiempo, la forma de solucionar inconvenientes, la comunicación y la tecnología lo es más.

Dongil y Cano (2014), define el desarrollo personal como las etapas por las cuales toda persona trata de lograr acrecentar sus potencialidades o fortalezas para lograr sus objetivos, anhelos, etc., motivados por el deseo de superación y la necesidad de darle valor a la vida.

Green (2012), existe una relación directa entre el uso de aptitudes académicas y el grado de educación pedido para insertarse al mercado laboral.

Paranto (2000), mediante el uso de una herramienta de investigación para conocer la satisfacción de los empleadores en cuatro campos: capacidades específicas, capacidades básicas, particularidades personales y capacidad de comunicación. El resultado es que los empleadores requieren similares “capacidades básicas”, muy aparte del tamaño y rubro del negocio y que la satisfacción con estas capacidades básicas es lo que determina su inclinación a contratar.

Gardnier et al. (2018), se ubicó que existe recopilación de fuentes en busca de trabajo en redes sociales, páginas web, registro de llamadas, etc; ponen énfasis en el desarrollo de estos sistemas de información y las destrezas asociadas a la inteligencia emocional e interactuar a nivel personal y profesional, siguen siendo valoradas, asimismo, se sigue valorando la emergente tecnología.

Jones et al. (2018), las destrezas más significativas son la información obtenida por el internet y entendimiento en seguridad, mientras que las destrezas unidas a la inteligencia emocional, más importantes son el deseo de aprender, el análisis crítico y el modo de ser.

Deming y Kahn (2015), En unión las aptitudes profesionales tienen una relación en los salarios y el desempeño en la institución mucho después de lo disponible en la información del mundo laboral que se utiliza.

Yammarino y Waldman (1993), para determinadas áreas de trabajo la importancia de calificar las habilidades por parte del titular y supervisor, así como el desempeño que califica el titular y la importancia que califica el supervisor, están importantemente relacionados.

Hansen e Imrohorglu (2009), hay dos formas de obtener habilidades: aprender haciendo e instruir en el trabajo. En una economía donde se aprende haciendo, los trabajadores brindan más trabajo al inicio de su ciclo de vida y disminuye según se acerca su jubilación. Asimismo, los trabajadores obtienen habilidades mediante la instrucción en el trabajo, solo hay leves efectos en una oferta laboral de estado estacionario como es su volatilidad en el ciclo de vida.

Johnson (2007), las diferencias salariales en los puestos de trabajo son determinantes para los trabajadores al momento de renunciar. Existe sensibilidad de los empleadores respecto a los que necesitan el trabajo y la evolución de la demanda laboral.

Hughes y Prien (1989), aparentemente una habilidad para una obligación sería suficiente. Pero la realidad es que una sola habilidad laboral sería un requerimiento

antes de desarrollar diferentes tareas y cualquier tarea necesitara diferentes habilidades laborales.

Deming y Kahn (2018), las competencias laborales inciden en los salarios y desempeño empresarial más allá de la información que se utiliza para el mercado laboral.

Handel (2008), la desigualdad y mejora laboral están limitados por la suposición a falta de encuestas que indaguen con los trabajadores respecto a las características de trabajo en aspectos concretos como se conoce en el presente.

Ante estas definiciones es necesario conocer que en las entidades los servidores tienen el deseo de superación personal y profesional para lograr ascensos con un mejor nivel remunerativo y así poder lograr sus objetivos personales, todo esto se da porque desean tener un mejor estilo de vida y darle tranquilidad a su familia, estos aspectos están relacionados con la satisfacción personal y profesional que tiene cada servidor o funcionario en cada una de las municipalidades de la provincia de Yauli.

Higuita (2011), la dirección de personas, teóricamente y en la práctica, desea potenciar las estrategias que usará para lograr los procedimientos de reclutamiento de personal, los métodos de selección de personal, las etapas de formación, adiestramiento, evaluación y remuneración, los planes de incentivos, la organización laboral y la determinación de perfiles, así como el diseño de puestos de trabajo y su correspondiente habilidad de formalización ... (p. 77).

Nyanjom y Wilkins (2016), las habilidades unidas a la inteligencia emocional son la parte especial de las aptitudes laborales emocionales, una definición que forma parte a las entidades de servicios.

Bakotić (2016), existe una unión entre la satisfacción en el trabajo y el desempeño laboral, pero tiene una magnitud no fortalecida. La satisfacción en el trabajo es clave en el desempeño organizacional, en vez que este sea determinante en la satisfacción en el trabajo

Bashir et al. (2020), la satisfacción en el trabajo es la más importante y es una fuerza alentadora, pero sólo para los trabajadores que poseen una aceptable motivación para laborar porque de esta manera se benefician en este momento laboral y por ende producen mejor.

Este mismo concepto se utiliza en las áreas encargadas de reclutamiento de personal en las diferentes municipalidades de la provincia de Yauli, donde buscan

captar personal mediante convocatorias públicas en sus diferentes modalidades y de esta manera elegir a los profesionales más competentes e idóneos y con los mejores perfiles para los puestos convocados con el nivel profesional adecuado, asimismo, este personal captado debe ser capacitado periódicamente en las funciones que realiza; respecto al sistema remunerativo, los montos ya se encuentran definidos y por las normativas de austeridad no son modificadas y por el presupuesto que maneja cada municipalidad las remuneraciones son muy similares en todas estas entidades.

Soria del Castillo (2007), define el trabajo en conjunto como la disposición de ayudar entre los miembros de un equipo, y ser parte del equipo que trabajan en conjunto; muy diferente de realizarlo de manera propia y compitiendo. Sería adecuado que el que ocupe el lugar de trabajo forme parte de un equipo que funcione como tal, entendiéndose al equipo como un conjunto de personas que labora en procesos o metas que se comparten.

Habilidades Gerenciales (s. f.), trabajo en equipo es el espacio de encuentro de las personas con diferentes ideas, aprendizajes y destreza y que, debido a ello, pueden lograr resultados y soluciones que son en cantidad y en calidad superiores a los logros obtenidos de manera individual (p. 10).

Verma et al. (2022), en general, los investigadores vieron que las decisiones, la institución, la comunicación además de la gestión de referencias organizadas son la esencia en las etapas del trabajo.

Clarke (2018), tomando como base el tema de empleabilidad, se utiliza un marco que incluye seis dimensiones clave: capital humano, capital social, cualidades personales, conducta personal, conducta en el trabajo y los elementos de la fuerza de trabajo, todo esto para poder definir que se incluyan en el ámbito de trabajo de los que han concluido sus estudios.

Galup et al. (2008), para tener un adecuado entorno laboral, una entidad debe organizar de manera óptima la fuerza laboral eventual y estable.

Chen et al. (2003), la interacción entre los profesionales dio como resultado en errores en diferentes unidades importantes, incluido el requerimiento de información, la búsqueda de conocimientos y el soporte de los clientes. Aunque se aceptó que las aptitudes de los profesionales son esenciales para el triunfo de los sistemas de información, existe poca investigación para aumentar estas habilidades.

La realidad en las municipalidades de la provincia de Yauli es que se convoca a los trabajadores por el sistema de contratación de Contrato Administrativo de Servicios - CAS, se designa cargos de confianza, se realizan contratos por servicios no personales, existen también los trabajadores permanentes de la ley N° 276 y obreros de la Ley N° 728, entre estos existen profesionales y técnicos con diversas experiencias y habilidades y que bajo una buena dirección se puede obtener lo mejor de todos ellos debiendo existir una buena comunicación y compromiso de todos para lograr los objetivos y metas institucionales.

Directiva N° 002-2019-CG/NORM, (2019), situación adversa; son aquellas que después del análisis respectivo, se identifican como hechos que afectan la continuidad, el resultado o el logro de los objetivos de un proceso en curso. Asimismo, son los hechos que permiten adoptar acciones preventivas o correctivas por parte de la entidad. (p. 5).

Directiva N° 002-2019-CG/NORM, (2019), dice que son los hechos o situaciones que se identifican en un servicio de control simultáneo en cualquiera de sus modalidades, el cual podría afectar un proceso que se esté llevando a cabo de manera simultánea, la evaluación lo realiza el OCI designado y estas son evaluadas de la manera siguiente: (i) Implementada.- Cuando la Entidad cumplió con implementar la acción correctiva según el Plan correspondiente, (ii) No implementada.- Cuando la Entidad no cumplió con implementar la acción correctiva incorporado en el Plan correspondiente, y el plazo ha sido cumplido, (iii) En proceso.- Cuando la Entidad tomó medidas correctivas pero aún no han terminado con la implementación que se encuentra incluida en el Plan correspondiente, (iv) Pendiente.- Cuando la Entidad no ha iniciado la implementación del hecho irregular la cual se encuentra en el Plan correspondiente, (v) No aplicable.- Cuando la medida correctiva, no se puede ejecutar por aspectos que no son atribuibles a la Entidad, los cuales no hacen posible que se pueda implementar, y (vi) Desestimada.- Cuando la Entidad toma la decisión de no implementar el hecho adverso, por la cual tendrá que asumir las consecuencias de su decisión. Esta diferenciación del estado situacional de las situaciones adversas lo realiza la CGR en sus documentos normativos que emite al respecto, y los datos estadísticos de su implementación le corresponde al OCI.

Las situaciones adversas se presentan como un componente del Sistema de Control Gubernamental, al respecto la Contraloría del Estado de Bolivia (1997),

dispuso que los informes que resulten de los seguimientos practicados se encuentren debidamente sustentados, para ser remitidos inmediatamente sean concluidos a la máxima autoridad de la Entidad que se está auditando, así como la máxima autoridad que controla a la misma y a la Contraloría del Estado de Bolivia, la cual establece en el “Instructivo para el seguimiento de las recomendaciones” que los órganos auditores de cada Entidad deben programar la realización de exámenes de seguimiento que verifiquen la implementación de las recomendaciones de los informes así como de las auditorías externas que se realicen en estas. (p.1). Asimismo, en dicho instructivo indica además que todo informe que resulte de los seguimientos practicados, que deben encontrarse sustentados, deben ser remitidos inmediatamente se concluya al titular de la Entidad auditada y la Contraloría del Estado de Bolivia.

Este caso respecto a la remisión de los informes tanto al titular de la Entidad, así como a la Contraloría del Estado de Bolivia se asemeja al caso peruano pues al culminar estos informes que contienen las situaciones o hechos irregulares también se remiten al titular de la Entidad auditada para que en un plazo perentorio implemente las situaciones adversas identificadas y también es comunicado al OCI para la evaluación correspondiente.

La CGR identifica los términos de sus intervenciones mediante el Control Simultáneo, basándose en la autonomía que le asignan en la Constitución Política del Perú; en ningún caso se interfiere en los procedimientos que realiza la Entidad, no se entiende dar la conformidad a los sucesos de la administración de la Entidad, ni impide el ejercicio de otras modalidades de servicios de control por parte de las entidades que forman parte del Sistema Nacional de Control. Esta modalidad de servicio de Control Simultáneo se basa en los principios de la Ley N° 27785, y es ejecutado por la CGR y por el OCI, es realizado selectivamente a través de las modalidades establecidas en la Directiva del Servicio de Control Simultáneo.

Ley N° 27785 (2002), La CGR; es el ente rector del SNC, el cual amparado en las atribuciones que le da la Constitución Política tiene autonomía administrativa, funcional, económica y financiera y su misión es dirigir y supervisar con eficiencia y eficacia el control gubernamental, orientando su accionar a la transparencia de la gestión de las entidades (artículo 16). Es un organismo autónomo el cual ejerce el

control en base a cumplimiento de la normativa de los actos de la Administración Gubernamental, se encarga también de fiscalizar y administrar los recursos públicos.

Directiva N° 020-2020-CG/NORM (2020), OCI; forma parte del SNC, según sus funciones es la que lleva a cabo el control en las Entidades según los servicios que correspondan, así como los servicios relacionados, se encarga también de cautelar que sus actos y operaciones sean de manera legal y eficiente mediante la adecuada gestión de sus recursos y bienes, según lo estipulado en la Ley y las normas que emita el ente rector del Sistema. (p. 4).

Directiva N° 002-2019-CG/NORM (2019), el Control Simultáneo; consiste en examinar objetivamente las diligencias de un proceso en curso, para que identifique y comunique de manera oportuna a la Entidad los hechos o situaciones advertidas, con la finalidad que la Entidad adopte las acciones que correspondan, contribuyendo así que la administración de los recursos y bienes del Estado se realice con eficiencia, eficacia, transparencia, economía y legalidad. (p. 6).

Directiva N° 002-2019-CG/NORM (2019), las modalidades de Control Simultáneo son: Control Concurrente; Visita de Control y Orientación de Oficio (p. 10 – 16 y 21). Todas estas modalidades se realizan a un proceso que se viene llevando de manera paralela, a fin de verificar que se está realizando según normativa correspondiente, a fin de identificar hechos o situaciones irregulares que afecten la continuidad, de los objetivos del proceso, las cuales deben ser comunicadas de manera oportuna a la municipalidad a cargo del proceso, para que el titular adopte las medidas correspondientes. Son elementos de la situación adversa los siguientes:

- Directiva N° 002-2019-CG/NORM (2019) Condición. - Es la narración que se realiza de manera cronológica respecto a los hechos que se han podido advertir (p. 5). Cuando de identifica una situación adversa de la ejecución de un servicio que corresponde en cualquiera de los modos, esta situación se narra en un lenguaje sencillo y claro, el cual debe describir el hecho ocurrido de manera cronológica y debe estar sustentado con evidencia obtenida que tenga relación con la situación adversa.
- Directiva N° 002-2019-CG/NORM (2019) Criterio. - Es el marco normativo que puede ser interno o general u otra análoga que es aplicable al hecho narrado cronológicamente (p. 5). Es la normativa que puede estar compuesto

por documentos interno de gestión (directivas, lineamientos, etc), estipulaciones contractuales (contrato, bases, términos de referencia), u otras análogas que tengan relación con la narración del hecho descrito de manera secuencial.

- Directiva N° 002-2019-CG/NORM (2019) Consecuencia. - En este elemento se explica de qué manera la condición puede afectar o afecta de manera negativa a la Entidad en aspectos relacionados a los resultados y logro de objetivos (p. 6). Es la narración puntual de cómo la condición puede afectar o afecta de manera negativa a las municipalidades de la provincia de Yauli, la afectación puede ser en relación a las características del producto que se está utilizando, a la oportunidad respecto al cumplimiento de las fechas, a la calidad pues se verifica in situ los productos utilizados y recibidos, entre otros.

Contraloría General de la República (2015), Plan de Acción; es el registro que contiene los hechos de mejora que debe poner en práctica una Entidad gubernamental a fin de implementar las recomendaciones indicadas que se encuentran plasmados en el informe correspondiente (s. p.). En los servicios de control simultáneo el Plan de Acción es el documento que se anexa en los informes que corresponden para que el alcalde de la municipalidad presente en ese modelo de Plan, las acciones de mejora que va implementar, en el cual también se estipula el plazo máximo de implementación que es de noventa días calendarios, los datos del servidor responsable de la implementación como cargo que desempeña, DNI, y luego de esto tiene un plazo de diez días útiles para presentar al OCI de su jurisdicción, Plan que debe estar debidamente firmado por el alcalde y si consideran necesario el responsable de implementar la situación o hecho adverso.

Jaramillo (2003), a su vez, epistemología de forma práctica identifica el actuar de la persona para incrementar de mejor manera sus actos como persona, así como profesionalmente, tanto en sus ideas como en emprendimientos. Así pues, la epistemología es el modo de relación personal y cotidiano entre las personas con lo trascendente, mediante la participación con el suceso o hecho estudiado.

Respecto a la epistemología del problema identificado, se expone en función a las variables, Farías (2009), expone diversas formas de ideología que contribuye la epistemología como magnitud de enseñanza en la capacitación de aptitudes profesionales: “razonamiento de análisis, sensato, creativo, crítico, práctico

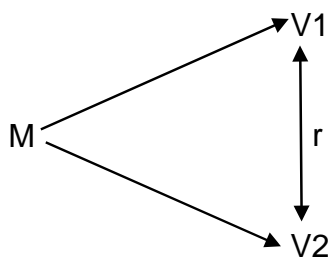
orientado en buscar solución de inconvenientes presentados”. Por lo cual, enfocarse en el individuo desde el punto de vista epistemológico “debe enfocarse al crecimiento socio-afectivo, impulsando el conocimiento, las aptitudes, actitudes y la disposición para un cambio social” (Pineda y Orozco, 2016). El tener como sustento esta fundamentación epistemológica incide en el valor que se le da al servidor o funcionario en su dimensión como persona, tanto en la conducta, ética, socioeconómico frente a lo conocido, desconocido y el uso adecuado del conocimiento diariamente en el quehacer laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

3.1.1. Tipo de investigación: Aplicada, según Vara (2012), el valor de la indagación es práctico, cuya consecuencia se usa de inmediato para resolver problemas comerciales diarios. La indagación aplicada por lo general define el problema y ubica, dentro de los potenciales resultados, la que puede ser más relevante para un contexto particular (p. 202).

3.1.2. Diseño de investigación: Transeccional o transversal según Hernández-Sampieri et. al (2014), el diseño transeccional tiene como objetivo explicar variables y estudiar su repercusión e interrelación en un determinado momento. Es la “fotografía” de un suceso. (p. 154). La investigación es transversal porque se investiga el motivo en el instante preciso, se busca la consecuencia de la variable respecto a los hechos irregulares de los informes que corresponden en las competencias laborales de los servidores de las municipalidades de la provincia de Yauli. El mismo autor respecto al tipo de estudio indica: correlacional, porque reúne variables a través de un patrón previsible para una agrupación (p. 93). Por lo tanto, se usó el diseño transeccional, sin alterar la razón de ser de la investigación, se observó a los que participaron en un ambiente común, se obtuvo información que luego fue analizada de forma transversal ya que el desarrollo de obtención de datos fue en un determinado momento (Arias, 2016). Así, el diseño correlacional tiene el siguiente esquema:



Dónde:

M = Muestra de la magnitud que se va analizar.

X = Var. competencias laborales.

Y = Var. situaciones adversas.

r = Nexos de variables analizadas.

3.1.3. Método y enfoque: Se usó la metodología hipotético deductivo con enfoque cuantitativo, ya que se inició la investigación con afirmaciones generales hacia las específicas (Hernández et al., 2017).

Hernández-Sampieri et. al (2014), enfoque secuencial y probatorio cuantitativo (conjunto de procesos). Cada paso precede al que continua además no se puede “saltar o evitar pasos”. Tienen un orden estricto, pero por supuesto se puede identificar ciertas etapas. Comienza con la identificación de una idea y, una vez identificada, se identifican lo que se desea lograr y las interrogantes de la investigación, se repasa la literatura y el desarrollo de un marco teórico o conceptual (p. 4). La investigación es secuencial porque del desempeño que tengan los servidores según sus competencias laborales esto dará lugar a que se implemente oportuna y adecuadamente las situaciones adversas identificadas en los informes de control simultáneo.

3.1.4. Nivel: Correlacional, ya que se indaga en saber el vínculo existente en ambas variables y el comportamiento del objeto de investigación (Arias, 2016; Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización:

Existen diferentes tipos de variables para los cuales se usan diferentes criterios de clasificación, y para el presente caso se utilizarán los criterios de Variable dependiente e independiente, según Vara (2012), variable independiente es sinónimo de variable causal o explicativa; es decir es aquella cuya peculiaridad es la causa de otra variable. Produciendo resultados en otra variable. Para el trabajo de investigación será la variable denominada competencias laborales, ya que de esta variable depende la implementación de situaciones adversas identificadas por el SNC.

Asimismo, Vara (2012), identifica las variables dependientes como variable efecto, es la peculiaridad o propiedad que es el efecto de la variable independiente, los valores de esta variable dependerán de la variable independiente. Para el trabajo de investigación la variable dependiente son las situaciones adversas las cuales siempre van a depender de las competencias laborales de los funcionarios encargados de su implementación.

Variable 1: Competencias laborales

Definición conceptual: CLAD (2018), Las aptitudes profesionales de los trabajadores que forman parte de una organización son una parte principal en la edificación de aptitudes gubernamentales. A razón de ello la idea de competencia pasa las diferentes etapas del periodo laboral y tiene como resultado un componente aglutinante de la gestión de los sujetos en una organización (p. 24).

Definición operacional: Vara (2012), Se puede detallar con precisión, la totalidad de componentes de la identificación teórica de las etapas o actividades realizadas en el seguimiento, registro o medición de sus valores. De esta forma, la variable se transforma en una cantidad objetiva que los investigadores observarán y podrán reproducirla (p. 281).

Indicadores: Vara (2012), Hacen más simple la observación, ya que, hace real las variables. Por lo general, se necesita algunos indicadores para precisar cuan operativa es variable. Los indicadores son los elementos que fundamentan los instrumentos y se vuelven parte de ellos. Una función importante de los indicadores, es ser la parte principal para obtener los instrumentos. De hecho, los indicadores se utilizan para desarrollar herramientas de obtención de datos (p. 283).

Escala de medición: La variable de competencias laborales será medida en una escala ordinal, pues permitirá evaluar la actitud de un encuestado con respecto al asunto que se va investigar, para lo cual se hará uso de un cuestionario de 21 preguntas, distribuido en dimensiones (3), el conjunto de respuestas será de manera ordenada, esta se dio mediante la escala de Likert, con una valoración de 1 al 5, siendo 1 la mínima y 5 la más alta de valoración.

Variable 2: Situaciones adversas

Definición conceptual: Directiva N° 002-2019-CG/NORM (2019), Situación adversa, se define como aquella situación que perjudica el desarrollo o los logros de metas en curso. Asimismo, son los sucesos que dan lugar a realizar acciones de prevención a cargo de la entidad. (p. 5).

Definición operacional: Vara (2012), Se puede definir con precisión, los componentes de la definición teórica en operaciones realizadas al ver, anotar o medir sus valores. Así, la variable se transforma en una magnitud objetiva que los investigadores pueden ver y aplicar (p. 281).

Indicadores: Vara (2012), La variable y dimensiones han sido claramente definidos en el marco teórico, y se ha considerado los indicadores siguientes: Documentos suficientes, documentos incompletos, no presento documentos, presento documentos fuera de fecha, no se puede implementar y decide no implementar asumiendo la responsabilidad.

Escala de medición: La variable de situaciones adversas será medida a través del análisis de la implementación de situaciones adversas las cuales provienen de los informes emitidos por el ente rector del Sistema en una muestra de las diez municipalidades que pertenecen a la provincia de Yauli, para lo cual se utilizara un documento de evaluación de datos.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: Grupo de componentes con particularidades en común, la que se delimita por el problema y por los objetivos estudiados (Arias, 2016). Respecto a la población, esta estará formada por 50 personas las cuales han sido distribuidas de la siguiente manera: diez alcaldes, cuarenta servidores públicos, entre trabajadores nombrados y contratado que realizan su trabajo en las municipalidades de la provincia de Yauli, los cuales están inmersos en la implementación de los hechos irregulares identificados; de la misma manera, el criterio que se ha usado es la inclusión, ya que cumplen los requisitos los trabajadores que conforman la población.

Tabla 3: Población de Estudio

Usuario	Cantidad
Alcaldes	10
Gerente Municipal	10
Subgerente de Administración	10
Jefe de Logística	10
Subgerente de Obras	10
TOTAL	50

Fuente: Elaboración propia

3.3.2. Muestra: Se define como una parte de la población, un subconjunto que es representativo a la población finita (Arias, 2016), La muestra está conformado por

una parte de la población, que para la presente investigación representan los funcionarios y servidores que se encargan de implementar los hechos o situaciones irregulares identificados en los informes correspondientes; de los cuales se obtendrán los datos y tiene que ser definidos con precisión, para lo cual se está seleccionando a cinco (5) servidores públicos por cada municipalidad, lo cual se considera una cantidad representativa de cada municipalidad que vendría a ser la población a la cual se está realizando la investigación. Para el caso de investigación según normativa del ente rector del Sistema indica la responsabilidad de todos los titulares, por esa razón se elige a los diez alcaldes de las municipalidades de la provincia de Yauli y también indica los funcionarios que el titular designe, en este caso se elegirá a los funcionarios o servidores que frecuentemente son designados para implementar las situaciones adversas según identificación del responsable del OCI.

3.3.3. Muestreo: Vara (2012), muestreo probabilístico simple, se separa una porción de tamaño n de un grupo conformado por N unidades, cada integrante cuenta con la posibilidad de ser incluido igual y conocido de n/N , una de sus virtudes es que se basa teóricamente en la estadística, siempre se necesita realizar el cálculo de la muestra (p. 224). Para el presente trabajo se ha determinado que cinco funcionarios y/o servidores de cada una de las municipalidades que pertenecen a la provincia de Yauli incluido el titular puedan participar en las encuestas ya que se determinó que existe un promedio de cinco o seis funcionarios y/o servidores en cada municipalidad, los cuales participan directamente en la implementación de hechos o situaciones irregulares que provienen de los informes emitidos por el ente rector y se ha considerado realizar la encuesta a cinco de ellos ya que se considera una muestra representativa.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica: La encuesta se ha escogido como la técnica para recopilar datos, con la cual se tendrá información de los encuestados seleccionados de forma escrita (Arias, 2016).

3.4.2. Instrumento: El cuestionario es una herramienta usada textualmente por medio de encuestas. Cuyo tema está relacionado con variables y sus indicadores (Arias, 2016). Las variables han sido medidas por la escala de Likert.

El cuestionario que se propone presenta ítems, los cuales consideran cinco opciones que citamos a continuación: Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca, los que han sido resueltos por los funcionarios y servidores de las municipalidades de la provincia de Yauli.

- **Validez:** Para validar el contenido de las preguntas del cuestionario, estas deben ser validadas por expertos (Hernández y Mendoza, 2018).

Tabla 4: Validación de los instrumentos

Expertos	Opinión de la aplicabilidad
Mg. Shicshi Ancachi, Melissa J.	Aplicable
Mg. Garay Flores, Rosa A.	Aplicable
Mg. Barreto Gonzales, Omar A.	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

- **Confiabilidad:** Se hizo usando el coeficiente Alfa de Cronbach, que nos permitió constatar la consistencia de las preguntas de los instrumentos con el fin de evitar cambiar la orientación (Hernández y Mendoza, 2018).

Se hizo un ensayo piloto cuyo objetivo es obtener y definir el coeficiente de alfa más conveniente para que los instrumentos puedan evidenciar la consistencia y estabilidad de las interrogantes (Ruiz, 2007).

Tabla 5: Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach

Encuesta	N° de ítems	N° de casos	Alfa de Cronbach
Competencias laborales	21	50	0.789
Situaciones adversas	6	10	0.683

Fuente: Elaboración propia

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se hizo la codificación de datos, luego se realizó la tabulación por medio del programa estadístico SPSS V26, seguidamente se hizo el análisis respectivo de manera descriptivo e inferencial, posteriormente se interpretó los datos para finalmente comprobar los objetivos y las hipótesis, por medio de la interpretación del coeficiente de correlación y el nivel de significancia.

3.6. Método de análisis de datos

En primer lugar, se hizo el estudio descriptivo de la variable y sus dimensiones. Para lo cual se realizó tablas de distribución de frecuencia y porcentaje. Seguidamente se validó la hipótesis de investigación a través del análisis inferencial. En esta oportunidad se usó la metodología de análisis de estudio correlacional, la que se dio inicio analizando la información recolectada a través del estadístico Kolmogorov Smirnov. Si los datos se encontraban dentro de una distribución normal, se utilizó el Rho de Spearman. En todos los casos, para tomar en cuenta el valor de significancia de $p \leq 0.05$ (Hernández y Mendoza, 2018).

3.7. Aspectos éticos

En el presente trabajo, se ha requerido el consentimiento de manera voluntaria de los participantes en la aplicación del cuestionario, sin condicionar de alguna manera para que formen parte de la investigación. Se les ha garantizado que la información proporcionada no será utilizada ni divulgada para otros fines, por lo que nos basaremos en el principio de la confidencialidad y privacidad. (Hernández y Mendoza, 2018).

IV. RESULTADOS

4.1. Resultado descriptivo de las variables

Tabla 6: Resultados descriptivos de la variable competencias laborales y sus dimensiones.

		Estadístico	Error estándar	
Competencias Laborales	Media	77.90	2.354	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	72.58	
		Límite superior	83.22	
	Media recortada al 5%	77.94		
	Mediana	78.10		
	Varianza	55.398		
	Desv. estándar	7.443		
	Mínimo	65		
	Máximo	90		
	Rango	25		
	Rango intercuartil	10		
	Asimetría	-.287	.687	
	Curtosis	.078	1.334	

Fuente: IBM SPSS.V26

Interpretación

Respecto a la variable “Competencias laborales”, se observa en la tabla 7 que el resultado de la media aritmética es 77,90 comparada de los datos obtenidos en la tabla de cálculo, por lo que se determina que es insuficiente en el desarrollo de las competencias laborales, asimismo, el resultado desviación es de 7,443.

El valor de asimetría es -0,287, que indica un valor de distribución por encima de la media, de la misma manera el estándar de Curtosis dio como resultado 0,78. Por lo cual se entiende que las “Competencias laborales” de los funcionarios y servidores de las municipalidades de la provincia de Yauli no están siendo desarrolladas de la mejor manera en ámbito administrativo, por lo que se determina que la implementación de las situaciones adversas producto de los informes de control simultáneo, en las municipalidades de la provincia de Yauli no se está realizando adecuadamente.

Tabla 7: Resultados descriptivos de la variable situaciones adversas y sus dimensiones.

		Estadístico	Error estándar	
Situaciones Adversas	Media	52.30	5.643	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	39.53	
		Límite superior	65.07	
	Media recortada al 5%	52.89		
	Mediana	52.00		
	Varianza	318.456		
	Desv. estándar	17.845		
	Mínimo	17		
	Máximo	77		
	Rango	60		
	Rango intercuartil	23		
	Asimetría	-.688	.687	
	Curtosis	.370	1.334	

Fuente: IBM SPSS.V26

Interpretación

Respecto a la variable “Situaciones adversas”, se observa en la tabla 8 que el resultado de la media aritmética es 52,30 comparada de los datos obtenidos en la tabla de cálculo, por lo que se determina que no es el óptimo el trabajo que realizan los funcionarios y servidores designados respecto a la implementación de situaciones adversas producto de los informes de control simultáneo, en las municipalidades de la provincia de Yauli.

Asimismo, la desviación tiene un valor de 17,845. El valor de asimetría es -0,688, que indica un valor de distribución por encima de la media, de la misma manera el estándar de Curtosis dio como resultado 0,370. Por lo cual se entiende que las situaciones adversas tienen un efecto negativo por los diferentes factores que interviene en su implementación, ya que en la presente investigación es causada por las inadecuadas competencias laborales de los funcionarios y servidores de las municipalidades de la provincia de Yauli en los periodos 2020 – 2021.

4.2. Datos sociodemográficos

Los resultados descriptivos de las variables son particularidades y la aceptación de aplicaciones por la población a la cual se aplicó el cuestionario, esta información sirvió para la ejecución de la presente investigación, que viene a ser el consentimiento informado.

Tabla 8: Consentimiento

Consentimiento	Frecuencia	Porcentaje
Si	50	100%

Fuente: Elaboración propia, datos obtenidos en el presente trabajo

Interpretación

Se ha obtenido el consentimiento de parte de los funcionarios y servidores de los funcionarios y servidores de las municipalidades de la provincia de Yauli en participar de desarrollar el cuestionario, se ha determinado que el 100% (funcionarios y servidores) han aceptado y respondieron las preguntas plasmadas en el cuestionario.

4.3. Resultado Distribución de frecuencia por variable y dimensión

Variable 1: Competencias laborales

Tabla 9: Competencias Laborales (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	3	30.0	30.0	30.0
	Alta	7	70.0	70.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Fuente: IBM SPSS.V26

Interpretación

En los resultados que se han obtenido respecto a las “Competencias laborales” se tiene el 30,0% de los funcionarios y servidores encuestados desarrollan de media manera sus competencias laborales. Asimismo, el 70,0% de la misma población ha evidenciado que desarrollan de alta manera las “Competencias laborales” en las municipalidades de la provincia de Yauli.

Por lo cual se observa que las “Competencias laborales” son desarrolladas de la mejor manera, lo que ayudaría a un mejor desempeño y cumplimiento en la

implementación de situaciones adversas que provienen de los informes de control simultáneo emitidos por el SNC.

Dimensión 1: Desarrollo de personas

Tabla 10: Desarrollo de personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	10	100.0	100.0	100.0

Fuente: IBM SPSS.V26

Interpretación

Del análisis a la tabla 11, respecto a la dimensión del “Desarrollo de personas”, se ha obtenido como resultado que el promedio por cada una de las 10 municipalidades de la provincia de Yauli es el 100% de los funcionarios y servidores de la población investigada los cuales están satisfechos con su desarrollo personal dentro de la municipalidad.

Dimensión 2: Dirección de personas

Tabla 11: Dirección de personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	6	60.0	60.0	60.0
	Alto	4	40.0	40.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Fuente: IBM SPSS.V26

Interpretación

Del análisis a la tabla 12, respecto a la dimensión de “Dirección de personas”, se ha obtenido como resultado que el promedio en 6 municipalidades de la provincia de Yauli el 60,0% de los funcionarios y servidores de la población investigada están en rango medio de aceptación respecto a la “Dirección de personas”, mientras que el 40,0% se encuentran satisfechos con la “Dirección de personas” dentro de la municipalidad.

Dimensión 3: Trabajo en equipo

Tabla 12: Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	2	20.0	20.0	20.0
	Alto	8	80.0	80.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Fuente: IBM SPSS.V26

Interpretación

Del análisis a la tabla 13, respecto a la dimensión de “Trabajo en equipo”, se ha obtenido como resultado que el promedio en 2 municipalidades de la provincia de Yauli el 20,0% de los funcionarios y servidores de la población investigada están en rango medio de aceptación respecto al “Trabajo en equipo”, mientras que el 80,0% se encuentran dentro del rango alto con el “Trabajo en equipo” dentro de la municipalidad.

Variable 2: Situaciones adversas

Tabla 13: Resultados descriptivos de la variable situaciones adversas y sus dimensiones.

	Implementado		No implementado		En proceso		Pendiente		No aplicable		Desestimado	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
M1	18	35,3	15	29,4	12	23,5	6	11,8	0	0,0	0	0,0
M2	12	22,6	20	37,7	12	22,6	9	17,1	0	0,0	0	0,0
M3	6	18,2	20	60,5	4	12,0	3	9,3	0	0,0	0	0,0
M4	0	0,0	10	58,8	4	23,6	3	17,6	0	0,0	0	0,0
M5	18	28,1	25	39,1	12	18,7	9	14,1	0	0,0	0	0,0
M6	24	31,2	35	45,5	12	15,5	6	7,8	0	0,0	0	0,0
M7	0	0,0	20	41,7	16	33,3	12	25,0	0	0,0	0	0,0
M8	12	17,4	30	43,5	12	17,4	15	21,7	0	0,0	0	0,0
M9	24	36,9	20	30,8	12	18,5	9	13,8	0	0,0	0	0,0
M10	12	26,1	20	43,5	8	17,4	6	13,0	0	0,0	0	0,0

Fuente: Elaboración propia

En la presente tabla 14, se observa respecto a la variable “situaciones adversas” lo siguiente:

Para la municipalidad “**M1**” se ha tenido como resultado, el 35,3% que equivale a las situaciones adversas en estado de “implementado”, el 29,4% equivale a las situaciones adversas en estado de “no implementado”, el 23,5% equivale a las situaciones adversas en estado de “en proceso”, el 11,8% equivale a las situaciones adversas en estado de “pendiente” y el 0,0% equivalen a las situaciones adversas en estado de “no aplicable” y “desestimado”.

Para la municipalidad “**M2**” se ha tenido como resultado, el 22,6% que equivale a las situaciones adversas en estado de “implementado”, el 37,7% equivale a las situaciones adversas en estado de “no implementado”, el 22,6% equivale a las situaciones adversas en estado de “en proceso”, el 17,1% equivale a las situaciones adversas en estado de “pendiente” y el 0,0% equivalen a las situaciones adversas en estado de “no aplicable” y “desestimado”.

Para la municipalidad “**M3**” se ha tenido como resultado, el 18,2% que equivale a las situaciones adversas en estado de “implementado”, el 60,5% equivale a las situaciones adversas en estado de “no implementado”, el 12,0% equivale a las situaciones adversas en estado de “en proceso”, el 9,3% equivale a las situaciones adversas en estado de “pendiente” y el 0,0% equivalen a las situaciones adversas en estado de “no aplicable” y “desestimado”.

Para la municipalidad “**M4**” se ha tenido como resultado, el 0,0% que equivale a las situaciones adversas en estado de “implementado”, el 58,8% equivale a las situaciones adversas en estado de “no implementado”, el 23,6% equivale a las situaciones adversas en estado de “en proceso”, el 17,6% equivale a las situaciones adversas en estado de “pendiente” y el 0,0% equivalen a las situaciones adversas en estado de “no aplicable” y “desestimado”.

Para la municipalidad “**M5**” se ha tenido como resultado, el 28,1% que equivale a las situaciones adversas en estado de “implementado”, el 39,1% equivale a las situaciones adversas en estado de “no implementado”, el 18,7% equivale a las situaciones adversas en estado de “en proceso”, el 14,1% equivale a las situaciones adversas en estado de “pendiente” y el 0,0% equivalen a las situaciones adversas en estado de “no aplicable” y “desestimado”.

Para la municipalidad “**M6**” se ha tenido como resultado, el 31,2% que equivale a las situaciones adversas en estado de “implementado”, el 45,5% equivale a las situaciones adversas en estado de “no implementado”, el 15,6% equivale a las situaciones adversas en estado de “en proceso”, el 7,8% equivale a las situaciones adversas en estado de “pendiente” y el 0,0% equivalen a las situaciones adversas en estado de “no aplicable” y “desestimado”.

Para la municipalidad “**M7**” se ha tenido como resultado, el 0,0% que equivale a las situaciones adversas en estado de “implementado”, el 41,7% equivale a las situaciones adversas en estado de “no implementado”, el 33,3% equivale a las situaciones adversas en estado de “en proceso”, el 25,0% equivale a las situaciones adversas en estado de “pendiente” y el 0,0% equivalen a las situaciones adversas en estado de “no aplicable” y “desestimado”.

Para la municipalidad “**M8**” se ha tenido como resultado, el 17,4% que equivale a las situaciones adversas en estado de “implementado”, el 43,5% equivale a las situaciones adversas en estado de “no implementado”, el 17,4% equivale a las situaciones adversas en estado de “en proceso”, el 21,7% equivale a las situaciones adversas en estado de “pendiente” y el 0,0% equivalen a las situaciones adversas en estado de “no aplicable” y “desestimado”.

Para la municipalidad “**M9**” se ha tenido como resultado, el 36,9% que equivale a las situaciones adversas en estado de “implementado”, el 30,8% equivale a las situaciones adversas en estado de “no implementado”, el 18,5% equivale a las situaciones adversas en estado de “en proceso”, el 13,8% equivale a las situaciones adversas en estado de “pendiente” y el 0,0% equivalen a las situaciones adversas en estado de “no aplicable” y “desestimado”.

Para la municipalidad “**M10**” se ha tenido como resultado, el 26,1% que equivale a las situaciones adversas en estado de “implementado”, el 43,5% equivale a las situaciones adversas en estado de “no implementado”, el 17,4% equivale a las situaciones adversas en estado de “en proceso”, el 13,0% equivale a las situaciones adversas en estado de “pendiente” y el 0,0% equivalen a las situaciones adversas en estado de “no aplicable” y “desestimado”.

Tabla 14: Resumen por municipalidades (M1 al M10)

	Malo		Regular		Bueno	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Municipalidad Provincial y Municipalidades Distritales	0	0,0	2	20,0	8	80,0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Se entiende que 0,0% respecto a la implementación de situaciones adversas que figura en el aplicativo informático de la Contraloría General de la República está considerado como malo, el 20,0% como regular y el restante 80,0% como bueno.

4.4. Análisis descriptivo del objetivo general

4.4.1 Prueba de objetivo general

De los resultados obtenidos sobre la aplicación de los instrumentos bajo la escala de Likert, al ser una distribución normal se ha realizado el método paramétrico con el fin de comparar el objetivo general y específicos, recurriendo al uso de la tabulación cruzada.

Tabla 15: Relación entre Competencias Laborales y Situaciones Adversas tabulación cruzada

		Situaciones Adversas (Agrupada)			
		Regular	Bueno	Total	
Competencias Laborales (Agrupada)	Nivel Regular	Recuento	0	3	3
		Recuento esperado	,6	2,4	3,0
		% del total	0,0%	30,0%	30,0%
	Nivel Alto	Recuento	2	5	7
		Recuento esperado	1,4	5,6	7,0
		% del total	20,0%	50,0%	70,0%
Total	Recuento	2	8	10	
	Recuento esperado	2,0	8,0	10,0	
	% del total	20,0%	80,0%	100,0%	

Fuente: IBM SPSS.V26

Interpretación

Se observa que el 30,0% de los encuestados han afirmado que las “competencias laborales” son calificadas como nivel regular, mientras que el 70,0% lo considera con un nivel alto.

Asimismo, las “situaciones adversas” un 20,0% de los encuestados lo considera como regular y el 80,0% restante lo considera con un nivel bueno.

Comparando la relación que existe entre ambas variables las “competencias laborales” están porcentualmente por encima respecto a la implementación de las “situaciones adversas”, hecho que tiene coherencia cuando se verifica en el Aplicativo Informático de la CGR con la cantidad de situaciones adversas implementadas.

4.4.2 Prueba de objetivo específico 1

Tabla 16: Relación entre Competencias de Desarrollo de personas y Situaciones Adversas tabulación cruzada

		Situaciones Adversas (Agrupada)			
		Regular	Bueno	Total	
Desarrollo de Personas (Agrupada)	Nivel Alto	Recuento	2	8	10
		Recuento esperado	2,0	8,0	10,0
		% del total	20,0%	80,0%	100,0%
Total		Recuento	2	8	10
		Recuento esperado	2,0	8,0	10,0
		% del total	20,0%	80,0%	100,0%

Fuente: IBM SPSS.V26

Interpretación

Se observa que el 100,0% de los encuestados considera el desarrollo de personas con un nivel alto.

Asimismo, las “situaciones adversas” un 20,0% de los encuestados lo considera como regular y el 80,0% restante lo considera como bueno.

La dimensión “desarrollo de personas”, cuenta con un nivel de satisfacción alto.

4.4.3 Prueba de objetivo específico 2

Tabla 17: Relación entre Competencias de Dirección de personas y Situaciones Adversas tabulación cruzada

		Situaciones Adversas (Agrupada)			
		Regular	Bueno	Total	
Dirección de Personas (Agrupada)	Nivel Regular	Recuento	0	6	6
		Recuento esperado	1,2	4,8	6,0
		% del total	0,0%	60,0%	60,0%
	Nivel Alto	Recuento	2	2	4
		Recuento esperado	,8	3,2	4,0
		% del total	20,0%	20,0%	40,0%
Total		Recuento	2	8	10
		Recuento esperado	2,0	8,0	10,0
		% del total	20,0%	80,0%	100,0%

Fuente: IBM SPSS.V26

Interpretación

Se observa que el 60,0% de los encuestados han afirmado que la “Dirección de personas” son calificadas como nivel regular, mientras que el 40,0% lo considera con un nivel alto.

Asimismo, las “situaciones adversas” un 20,0% de los encuestados lo considera como regular y el 80,0% restante lo considera con un nivel bueno.

4.4.4 Prueba de objetivo específico 3

Tabla 18: Relación entre Trabajo en equipo y Situaciones Adversas tabulación cruzada

			Situaciones Adversas (Agrupada)		
			Regular	Bueno	Total
Trabajo en Equipo (Agrupada)	Nivel Regular	Recuento	0	2	2
		Recuento esperado	,4	1,6	2,0
		% del total	0,0%	20,0%	20,0%
	Nivel Alto	Recuento	2	6	8
		Recuento esperado	1,6	6,4	8,0
		% del total	20,0%	60,0%	80,0%
Total	Recuento	2	8	10	
	Recuento esperado	2,0	8,0	10,0	
	% del total	20,0%	80,0%	100,0%	

Fuente: IBM SPSS.V26

Interpretación

Se observa que el 20,0% manifestó que el trabajo en equipo tiene un nivel regular y el 80,0% lo considera con un nivel alto.

Asimismo, las “situaciones adversas” un 20,0% de los encuestados lo considera como regular y el 80,0% restante lo considera con un nivel bueno.

En las variables se observa que existe una similitud porcentual, hecho que se ve reflejado en la implementación de “situaciones adversas” en el aplicativo informático correspondiente. Hecho que tiene coherencia cuando se verifica en el Aplicativo Informático de la CGR con la cantidad de situaciones adversas implementadas y el trabajo realizado por los funcionarios y servidores de las municipalidades de la provincia de Yauli.

4.5. Análisis inferencias

4.5.1 Prueba de hipótesis general

De los resultados obtenidos sobre la aplicación de los instrumentos bajo la escala de Likert, al ser una distribución normal se ha realizado el método paramétrico con el fin de comparar la hipótesis general y específicas, recurriendo a la prueba estadística de Rho de Spearman, mediante el programa estadístico SPSS.V26.

Ha: Existe relación directa significativa entre las competencias laborales de los servidores públicos de las municipalidades en la provincia de Yauli y las situaciones adversas de los informes del SNC, 2020 – 2021.

H0: No existe relación directa significativa entre las competencias laborales de los servidores públicos de las municipalidades en la provincia de Yauli y las situaciones adversas de los informes del SNC, 2020 – 2021.

Como el nivel de significancia es superior al 5% (0,05), entonces no se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 19: Prueba de hipótesis general

		Competencias Laborales	Situaciones Adversas
Rho de Spearman	Competencias Laborales	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.934
		N	10
	Situaciones Adversas	Coefficiente de correlación	-.030
		Sig. (bilateral)	.934
		N	10

Fuente: IBM SPSS.V26

En la tabla 19, se aprecia que el nivel de significancia es superior que 0,05, por lo cual no se rechaza la hipótesis nula, además se puede afirmar que no existe relación significativa entre las competencias laborales y las situaciones adversas.

4.5.2 Prueba de hipótesis específica 1

Ha: Existe relación directa significativa entre entre las competencias de desarrollo de personas y las situaciones adversas de los informes del SNC, 2020 – 2021.

H0: No existe relación directa significativa entre entre las competencias de desarrollo de personas y las situaciones adversas de los informes del SNC, 2020 – 2021.

Tabla 20: Prueba de hipótesis específica 1

			Desarrollo de Personas (Agrupada)	Situaciones Adversas (Agrupada)
Rho de Spearman	Desarrollo de Personas (Agrupada)	Coeficiente de correlación	.	.
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	10	10
	Situaciones Adversas (Agrupada)	Coeficiente de correlación	.	1,000
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	10	10

Fuente: IBM SPSS.V26

En la tabla 20, se aprecia que el nivel de significancia es igual a 0,0, por lo cual se determina que la relación es nula entre el desarrollo de personas y las situaciones adversas.

4.5.3 Prueba de hipótesis específica 2

Ha: Existe relación directa significativa entre las competencias de dirección de personas y las situaciones adversas de los informes del SNC, 2020 – 2021.

H0: No existe relación directa significativa entre las competencias de dirección de personas y las situaciones adversas de los informes del SNC, 2020 – 2021.

Como el nivel de significancia es superior al 5% (0,05), entonces se acepta la hipótesis nula.

Tabla 21: Prueba de hipótesis específica 2

			Dirección de Personas (Agrupada)	Situaciones Adversas (Agrupada)
Rho de Spearman	Dirección de Personas (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	-,612
		Sig. (bilateral)	.	,060
		N	10	10
	Situaciones Adversas (Agrupada)	Coeficiente de correlación	-,612	1,000
		Sig. (bilateral)	,060	.
		N	10	10

Fuente: IBM SPSS.V26

En la tabla 21, se aprecia que el nivel de significancia es superior que 0,05, por lo cual no se rechaza la hipótesis nula, además se puede afirmar que no existe

relación significativa entre la dirección de personas y las situaciones adversas.

4.5.4 Prueba de hipótesis específica 3

Ha: Existe relación directa significativa entre las competencias de trabajo en equipo y situaciones adversas de los informes del SNC, 2020 – 2021.

H0: Existe relación directa significativa entre las competencias de trabajo en equipo y situaciones adversas de los informes del SNC, 2020 – 2021.

Como el nivel de significancia es superior al 5% (0,05), entonces se acepta la hipótesis nula.

Tabla 22: Prueba de hipótesis específica 2

			Trabajo en Equipo (Agrupada)	Situaciones Adversas (Agrupada)
Rho de Spearman	Trabajo en Equipo (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	-,250
		Sig. (bilateral)	.	,486
		N	10	10
	Situaciones Adversas (Agrupada)	Coeficiente de correlación	-,250	1,000
		Sig. (bilateral)	,486	.
		N	10	10

Fuente: IBM SPSS.V26

En la tabla 22, se aprecia que el nivel de significancia es superior que 0,05, por lo cual no se rechaza la hipótesis nula, además se puede afirmar que no existe relación significativa entre el trabajo en equipo y las situaciones adversas.

V. DISCUSIÓN

Con el presente trabajo se buscó determinar la relación que existe entre las competencias laborales de los servidores y la implementación de situaciones adversas de los informes del Sistema Nacional de Control 2020 – 2021, aspectos que se consideran fundamentales ya que existen situaciones adversas producidas en los informes de Control Simultáneo emitidos por el Sistema Nacional de Control, los cuales no son implementados de manera oportuna y en algunos casos son archivados a pesar de existir documentos donde se reitera que se cumpla con la implementación. Frente a nuestra hipótesis general se ha podido determinar que como el nivel de significancia es superior al 5% (0,05), entonces no se rechaza la hipótesis nula que dice: “No existe relación directa significativa entre las competencias laborales de los servidores públicos de las municipalidades en la provincia de Yauli y las situaciones adversas de los informes del SNC, 2020 – 2021”; este hecho encuentra explicación en que existen aspectos diferentes a las competencias laborales y profesionales que influyen en la no implementación de las situaciones adversas como la influencia política ejercida por el titular a los funcionarios y servidores de cada Entidad, ya que en muchos casos las gerencias o puestos claves son designados a trabajadores de su confianza y no les conviene implementar recomendaciones ya que en algunos casos puede ir en contra de sus intereses.

Al respecto Huamán (2021), en su trabajo respecto al control interno, cuyo objetivo es definir de qué manera el control interno influye, en el desempeño profesional de los trabajadores en una municipalidad, y producto de su investigación recomienda que las unidades operativas de la Entidad, se promueva además de reforzar su conocimiento, habilidades y valores para poder mejorar el servicio que brindan a la población. Asimismo, respecto a la hipótesis el p-valor es superior a 0,05 lo que demuestra que las variables no son compatibles por ende acepta la hipótesis nula que el control interno no influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores en una municipalidad; lo mismo ocurre con la hipótesis específica 1 que indica si el control interno interviene significativamente en la dimensión metas y objetivos de los servidores públicos de una municipalidad, cuyo valor de prueba es superior a 0,05.

De lo dicho, existe similitud en lo obtenido en la hipótesis nula de este trabajo de investigación cuyo nivel de significancia es superior a 0,05 por lo cual se acepta que no existe relación directa significativa entre las competencias laborales de los servidores públicos de las municipalidades en la provincia de Yauli y las situaciones adversas de los informes del SNC, 2020 – 2021.

Por otro lado, Meza (2021) señala como objetivo establecer qué aspectos afectan implementar los hechos irregulares en los informes que corresponden en una Entidad, en la cual recomienda que se capacite a los trabajadores de la municipalidad, respecto a la aplicación de la normativa y la importancia de la implementación de recomendaciones, asimismo, concluye respecto a las situaciones adversas que se encuentran “implementadas” debido al seguimiento y evaluación hecho por el auditor responsable, compromiso de los funcionarios en la implementación, coordinación oportuna entre auditor y funcionarios; respecto a los “no implementados” dice que son por la falta de seguimiento y coordinación oportuna entre el OCI y la Entidad, envió de información sin el sustento documentario, desconocimiento de la directiva, recarga laboral, falta de recursos y acciones realizadas después del plazo; respecto a los que se encuentran en “proceso” manifiesta que son por carencia de seguimiento y coordinación, coyuntura en general producido por el COVID-19, y mismas justificaciones del caso anterior; para los casos de situaciones adversas con calificación de “pendiente” y “desestimada” las justificaciones son las mismas a las que nos anteceden. El trabajo de investigación es mixto cualitativo y cuantitativo, no considera hipótesis por lo que la comparación que se va realizar es a las conclusiones obtenidas.

Respecto, a este trabajo de investigación se buscó determinar la relación que existe entre las competencias laborales de los servidores y la implementación de situaciones adversas, a lo cual se determinó que no existe relación por el nivel significativo que supera el 0,05 lo cual no se rechaza la hipótesis nula que no existe relación entre dichas variables, además el trabajo de investigación con el cual se compara busca conocer los aspectos que afectan la implementación de los hechos irregulares, entre los cuales a mi entender aparte de los mencionados también de deberían considerar el aspecto político por la injerencia que tiene el titular sobre los funcionarios de confianza y estos últimos sobre el resto de personal ya que en algunos casos no les conviene dejar documentos normativos que mitiguen riesgos identificados por ende

prefieren que las situaciones adversas identificadas se mantengan como no implementadas.

De la misma manera Laureano et al. (2021) proponen mejorar las secuencias de implementación de hechos irregulares en los informes del SNC en la cual recomiendan entre otros que la Entidad apruebe una directiva para la implementación de hechos irregulares lo que podrá permitir a los trabajadores de la Entidad una previsibilidad al proceso, asimismo el hecho irregular se debe implementar en el tiempo estipulado determinando responsabilidad a su incumplimiento; de la misma manera, la Entidad capacitará a los encargados de implementar las recomendaciones y hechos adversos, para utilizar el tiempo apropiadamente hasta la implementación correspondiente.

Como se analizó anteriormente, en el presente trabajo se buscó determinar la relación que existe entre las competencias laborales de los servidores y la implementación de situaciones adversas, lo cual se ha determinado que no existe relación por el nivel significativo que supera el 0,05 lo cual acepta la hipótesis nula que indica no existe relación entre dichas variables, además el trabajo de investigación con el cual se compara recomienda la aprobación de una directiva para la implementación de hechos irregulares bajo responsabilidad a su incumplimiento, lo cual tiene sentido cuando digo que en algunos casos a los funcionarios no les conviene dejar documentos normativos que mitiguen riesgos identificados por ende prefieren que las situaciones adversas identificadas se mantengan como no implementadas.

Del análisis realizado si los autores llegan a esa recomendación es porque no se está cumpliendo con la implementación de situaciones adversas de manera oportuna en la Entidad que les toco realizar el trabajo de investigación, ante ello pretenden que se implemente bajo responsabilidad mediante la emisión de una directiva, este hecho le da fuerza cuando manifiesto que en algunos casos a los funcionarios no les conviene dejar documentos normativos que mitiguen riesgos identificados ya que existen intereses políticos de por medio.

Al respecto Oré y Ordoñez (2020) investigan respecto al control simultáneo, cuyo objetivo en su trabajo de investigación es determinar cómo los hechos irregulares se asocian con los relacionados y procesos derivados en el OCI de la Entidad, al respecto en su segundo objetivo, establece cómo las situaciones adversas o riesgos en el control simultáneo, se asocian con los procesos derivados, del cual concluye que

no se encontró asociación significativa, entre las situaciones adversas o riesgos y los procesos derivados. Según el 63,0% de los auditores entrevistados, se evidencia muy poco los procesos derivados en el control simultáneo, mientras que el 22,2% indicó que regularmente se evidencian los procesos derivados. Para poder entender mejor a que se refieren los autores con procesos derivados, ellos mismos lo definen como la Identificación de presuntas responsabilidades administrativas, civiles y/o penales, en las que incurren los servidores y funcionarios públicos.

De lo investigado se determinó como por ejemplo que en la municipalidad “M10” se ha determinado que el 26,1% de las situaciones adversas identificadas se encuentran como “implementado” en el aplicativo informático de la Contraloría General de la República, mientras que el otro 73,9% se encuentra como “no implementado”, “en proceso” y “pendiente”; lo que tiene relación con la cantidad porcentual que muestran respecto a los procesos derivados en el control simultáneo, pues sólo podrían determinar algún tipo de responsabilidad sea administrativa, civil o penal cuando ya hayan implementado las situaciones adversas y hayan podido evaluar la participación de los funcionarios y servidores públicos que han participado en el hecho irregular, este mismo análisis se da porque es un patrón que se repite en las demás municipalidades. Hecho que también podría tener relación con el aspecto político ya que cuando el Sistema Nacional de Control identifica irregularidades por la identificación de situaciones adversas que han ocurrido con la participación de funcionarios y servidores designados por el titular estos no son sancionados de manera oportuna.

MINSA (2011) en el documento Técnico de Recursos Humanos respecto a las “Competencias laborales para el personal de salud”, el cual sirve en la mejora de calidad de los servicios que presta a nivel nacional, documento de cumplimiento obligatorio para el personal que trabaja en las entidades del sector salud a nivel nacional, en este documento incluyen temas como el “reclutamiento y selección”, “capacitación” y “evaluación del desempeño”; para lo cual definen cada tema de manera resumida y respecto al “reclutamiento y selección” indican que se debe considerar las competencias cuando se elabore el perfil de cada puesto tomando como punto de partida las aptitudes específicas que se encuentran identificadas para los niveles de atención; asimismo, el tema de capacitación e inducción por competencias se dará inicio cuando se determine la brecha entre las aptitudes de

lo que se busca para el puesto y las aptitudes que actualmente tiene el personal del sector salud, lo que servirá para identificar la necesidad de capacitación en el personal del sector salud; finalmente, el SERVIR pone en consideración los tipos de evaluación que se complementan: la primera que se encarga de identificar las competencias cuyo objetivo es la identificación de brechas entre las competencias óptimas para cada puesto y las competencias que tiene el postulante actualmente con la finalidad de poder definir cuáles son las necesidades de capacitación.

En el presente trabajo se ha buscado como objetivo determinar la relación que existe entre las competencias laborales de los servidores públicos y la implementación de situaciones adversas de los informes del Sistema Nacional de Control 2020 – 2021 y de la evaluación en el aplicativo SSPS.V26, se han obtenido los siguientes datos, que el 30,0% de los encuestados afirman que las “competencias laborales” son calificadas como nivel regular, mientras que el 70,0% lo considera con un nivel alto. Asimismo, las “situaciones adversas” un 20,0% de los encuestados lo considera como regular y el 80,0% restante lo considera como bueno. Comparando la relación que existe entre ambas variables las “competencias laborales” están porcentualmente por encima respecto a la implementación de las “situaciones adversas”, hecho que tiene coherencia cuando se verifica en el Aplicativo Informático de la CGR con la cantidad de situaciones adversas implementadas, en las competencias laborales hemos considerado el desarrollo de personas, dirección de personas y el trabajo en equipo; y en una municipalidad para definir todas esas dimensiones necesariamente estas se encuentran relacionadas con el reclutamiento de personal, capacitación y evaluación, lo cual nos sirve como parámetro de medición respecto a la labor que desempeñan los funcionarios y servidores en la implementación de las situaciones adversas.

Rebolledo (2014) dice que su investigación realizó una minuciosa revisión de experiencias en otros países, a fin de esclarecer los distintos planes, encarados por diferentes centros de instrucción que se ocupan del adiestramiento de funcionarios gubernamentales, en el desarrollo del personal en la gestión gubernamental de sus naciones, y comparar dichos aprendizajes con el caso de Chile; asimismo, especialmente se vio la capacitación e inducción de los trabajadores gubernamentales. Dicha academia certificará a los trabajadores gubernamentales que demuestren ser competentes en su evaluación curricular debidamente sustentado, es necesario

manifestar que al año 2014 los trabajadores gubernamentales no contaban con la mencionada certificación.

En la presente investigación se ha buscado determinar la relación que existe entre las competencias laborales de los servidores públicos y la implementación de situaciones adversas de los informes del Sistema Nacional de Control 2020 – 2021, cuando se hizo la comparación se determinó la relación que existe entre ambas variables las “competencias laborales” están porcentualmente por encima respecto a la implementación de las “situaciones adversas”, y en una municipalidad la primera variable se encuentra relacionada con el reclutamiento de personal, capacitación y evaluación, lo cual nos sirve como parámetro de medición respecto a la labor que desempeñan los funcionarios y servidores en la implementación de las situaciones adversas, ahora comparándolo con la investigación realizada en Chile en ese país existen centros de instrucción que se ocupan del adiestramiento de funcionarios, y al culminar estos centros certifican a los trabajadores que demuestren ser competentes en su evaluación, cosa que no ocurre en nuestro país, ya que los ingresos de funcionarios a las municipalidades se dan por el ámbito político muchas veces sin cumplir el perfil profesional requerido y sin contar con la experiencia necesaria, solo por ser conocido del titular o haber apoyado en su campaña, esto se ve reflejado con la evaluación porcentual donde se determinó por ejemplo que el 26,1% de las situaciones adversas identificadas se encuentran como “implementado” en el aplicativo informático de la Contraloría General de la República, mientras que el otro 73,9% se encuentra como “no implementado”, “en proceso” y “pendiente”.

Asimismo, Cabezas (2013) en su estudio de la visión del sistema educativo por aptitudes en la inducción de trabajadores gubernamentales nos dice que hay mayor polémica en el entorno de educación que en el entorno de trabajo, de tal manera se debe indicar que más cerca la definición de “capacidades” se encuentra el sector laboral porque en una cantidad de casos las organizaciones, cuentan con profesionales competentes para determinado tema, pero sin “competencias” para desenvolverse en un determinado cargo en especial. Finalmente ofrece una propuesta que contribuya curricularmente para una capacitación adecuada, dirigiendo la mejora de capacidades y merecer de esta manera que las Entidades gubernamentales presten atención para que mejoren los servicios a la población.

Por lo expuesto, existe coincidencia en esta evaluación en la parte que indica que las organizaciones cuentan con profesionales competentes para determinados temas pero sin competencias para desenvolverse en un cargo en particular; en la aplicación de encuestas de la evaluación de respuestas se ha podido determinar que las competencias de los servidores y funcionarios no tienen relación con la implementación de las situaciones adversas, ya que en nuestro país ingresan a determinados cargos no por sus perfil profesional ni méritos profesionales logrados, sino por ser cargos de confianza y en muchos casos no cumplen con el perfil profesional requerido y están en esos puestos porque conocen al titular y lo han apoyado en su campaña política, no pudiendo desenvolverse adecuadamente en el cargo que les asignan en particular.

Duque et al. (2017) su objetivo es examinar el efecto de las habilidades blandas en el desarrollo de las aptitudes profesionales, mediante la aplicación de encuestas a estudiantes de maestría y titulares de cargos administrativos. El método utilizado es de regresión lineal, para el cual ha evaluado con anticipación un análisis factorial exploratorio para incrementar, actitudes individuales y grupales hacia las habilidades blandas (inteligencia emocional).

En el presente trabajo de investigación se ha buscado determinar las causas por las cuales los funcionarios y servidores de las municipalidades de la provincia de Yauli no implementan de manera oportuna o simplemente archivan las situaciones adversas de los informes de Control Simultáneo emitidos por el SNC, para lo cual se ha recurrido a la aplicación de un cuestionario para conocer sus competencias laborales mediante el análisis de tres dimensiones en las que se distribuyó esta variable, las cuales son: desarrollo de personas, dirección de personas y trabajo en equipo; al considerar estas dimensiones se ha tomado en consideración el análisis de las habilidades blandas mediante las preguntas realizadas a los funcionarios y servidores en el cuestionario realizado. Producto del análisis a la variable competencias laborales mediante el programa SPSS.V26, se ha obtenido que respecto a esta variable se tiene el 30,0% de los funcionarios y servidores encuestados desarrollan de media manera sus competencias laborales. Asimismo, el 70,0% de la misma población ha evidenciado que desarrollan de alta manera estas competencias en las municipalidades de la provincia de Yauli. Por lo cual se observa que las “competencias laborales” son desarrolladas de la mejor manera, lo

que ayudaría a un mejor desempeño y cumplimiento en la implementación de situaciones adversas que provienen de los informes de control simultáneo emitidos por el SNC. El que no se haya implementado las situaciones adversas son atribuidas a otros factores que no forman parte de las competencias laborales, sino a otro tipo de intereses que ya hemos explicado.

VI. CONCLUSIONES

Primero.- Respecto al objetivo general, se ha definido que la relación que existe entre las variables competencias laborales y situaciones adversas en forma significativa es de 0,934 superior a 0,05, lo cual señala que se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a); lo que indica que no hay una correlación entre las variables.

Segundo.- Respecto al primer objetivo específico, se ha definido la relación que existe entre las competencias de desarrollo de personas y las situaciones adversas en forma significativa es de 0,00, lo cual señala que se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a) ya que el coeficiente de significancia estadístico de Rho de Spearman es de -0,612; lo que indica que no hay una correlación entre la dirección de personas y las situaciones adversas.

Tercero.- Respecto al segundo objetivo específico, se ha definido que la relación que existe entre las competencias de dirección de personas y las situaciones adversas en forma significativa es de 0,60 superior a 0,05, lo cual señala que se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a) ya que el coeficiente de significancia estadístico de Rho de Spearman es de -0,612; lo que indica que no hay una correlación entre el trabajo en equipo y las situaciones adversas.

Cuarto.- Respecto al tercer objetivo específico, se ha definido la relación que existe entre el trabajo en equipo y las situaciones adversas en forma significativa es de 0,486 superior a 0,05, lo cual señala que se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a) ya que el coeficiente de significancia estadístico de Rho de Spearman es de -0,250; lo que indica que no hay una correlación entre el trabajo en equipo y las situaciones adversas.

VII. RECOMENDACIONES

En base a la presente investigación, con la finalidad de identificar la relación que existe entre las competencias laborales de funcionarios en la implementación de recomendaciones emitidas por el SNC durante los periodos 2020 – 2021, se recomienda a los titulares de las municipalidades de la provincia de Yauli lo siguiente:

Primero.- Cuando tomen conocimiento de las situaciones adversas identificados en los informes de control simultáneo emitidos por el SNC, cumplan con los plazos de implementación los cuales se encuentran estipulados en la Directiva N° 002-2019-CG/NORM “Servicio de Control Simultáneo” y modificatorias.

Segundo.- Al momento de la designación del responsable de la implementación de las situaciones adversas identificadas en los informes de los servicios de control simultáneo; que esta responsabilidad se otorgue a un funcionario o servidor público que sea diligente en la responsabilidad que le otorgan para evitar el archivamiento de los mismos.

Tercero.- Disponer al funcionario o servidor público designado para la implementación de situaciones adversas una coordinación fluida con los responsables del Órgano de Control Institucional a cargo del seguimiento de esas situaciones adversas identificadas por el SNC.

Cuarto.- Que se realicen trabajos de investigación, ya que se conoce la percepción de los funcionarios y servidores y es de suma importancia relacionar las aptitudes con el aspecto político para así buscar una mejora continua.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2016). El proyecto de investigación. Episteme. Sexta edición.
https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION/link/572c1b2908ae2efbfbde004/download
- Bashir, A., Amir, A., Jawaad, M. & Hasan, T. (2020). Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation, Cogent Business & Management, 7:1.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2020.1801961?src=recsys>
- Bakotić, D. (2016) Relationship between job satisfaction and organisational performance, Economic Research-Ekonomska Istraživanja, 29:1, 118-130.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1331677X.2016.1163946?src=recsys>
- Bryen, D. N., Potts, B. B., & Carey, A. C. (2007). So you want to work? What employers say about job skills, recruitment and hiring employees who rely on AAC. Augmentative and Alternative Communication, 23(2), 126-139.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/07434610600991175>
- Cabezas, I. (2013). El enfoque de educación por competencias en la capacitación de servidores públicos. (Tesis de Maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. Quito, Ecuador.
<https://hdl.handle.net/10644/3323>
- CLAD, Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (2018) Competencias Laborales en el Sector Público – Colección Experiencias EIAPP.
<https://clad.org/wp-content/uploads/2021/02/ExperienciasEIAPP-2019-Competencias.pdf>
- Clarke, M. (2018) Rethinking graduate employability: the role of capital, individual attributes and context, Studies in Higher Education, 43:11, 1923-1937.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03075079.2017.1294152>

Contraloría General del Estado de Bolivia (1997). Formulario F/NO-001/2 – Control Interno “Instructivo para la realización de exámenes específicos de seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones”.

https://www.contraloria.gob.bo/portal/Uploads/PDFportal/20121217_341.pdf

Directiva N° 002-2019-CG/NORM (2019, 28 de marzo). “Servicio de Control Simultaneo” Recuperado el 21 de abril del 2022 en.

https://doc.contraloria.gob.pe/documentos/2022/Version_Integrada_Servicio_de_Control_Simultaneo.pdf

Deming, D. & Kahn, L. B. 2015. "Skill Requirements across Firms and Labor Markets: Evidence from Job Postings for Professionals," NBER Chapters, in: Firms and the Distribution of Income: The Roles of Productivity and Luck, National Bureau of Economic Research, Inc.

<https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/694106>

Deming, D., & Kahn, L. B. (2018). Skill requirements across firms and labor markets: Evidence from job postings for professionals. *Journal of Labor Economics*, 36(S1), S337-S369.

<https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/694106>

Dongil, E., Cano, A. (2014) Desarrollo personal y Bienestar, Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS).

https://bemocion.sanidad.gob.es/comoEncontrarmeMejor/guiasAutoayuda/docs/guia_desarrollo_personal_y_bienestar.pdf

Duque, J. L., García, M. y Hurtado, A. (2017). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo. *Estudios Gerenciales*.

<https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.06.005>

El peruano. Ley N° 27785 (2002, 22 de julio). Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República.

<https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/27785.pdf>

Fariás, F. (2009). La epistemología de las ciencias sociales en la formación por competencias del pregrado. *Cinta de Moebio*, 34, 58-66.

<http://dx.doi.org/10.4067/S0717-554X2009000100004>

Galup, D. D., Klein, G. & Jiang, J. J. (2008) The Impacts of Job Characteristics on is Employee Satisfaction: A Comparison between Permanent and Temporary Employees, *Journal of Computer Information Systems*, 48:4, 58-68.

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/08874417.2008.11646035>

Gardnier, A., Aasheim, C. Rutner, P. & Williams, S. (2018). Skill Requirements in Big Data: A Content Analysis of Job Advertisements, *Journal of Computer Information Systems*, 58:4, 374-384.

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/08874417.2017.1289354?src=recsys>

Green, F. (2012). Employee Involvement, Technology and Evolution in Job Skills: A Task-Based Analysis. *ILR Review*, 65(1), 36–67.

<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/001979391206500103>

Habilidades Gerenciales (s. f.) Trabajo en Equipo.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/189737/Trabajo_en_Equipo.pdf

Handel, M. (2000). Trends in direct measures of job skill requirements.

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=240279

Handel, M. J. (2008). Measuring job content: skills, technology, and management practices. University of Wisconsin-Madison, Institute for Research on Poverty.

<https://irp.wisc.edu/publications/dps/pdfs/dp135708.pdf>

Hansen, G. D., & Imrohoroğlu, S. (2009). Business cycle fluctuations and the life cycle: How important is on-the-job skill accumulation. *Journal of Economic Theory*, 144(6), 2293-2309.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0022053108001531>

Hernández-Sampieri, R. (2014) Metodología de la Investigación – Sexta Edición – Mc Graw Hill - Educación.

Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C.P., y Cuevas, A. (2017). Fundamentos de investigación. Mc. Graw Hill.

<https://www.mheducation.com.mx/fundamentos-de-investigacion-9786071513953-latam>

Hernández, R., y Mendoza, C. P., (2018). Metodología de la investigación científica para la investigación. Mc. Graw Hill.

Higuita, D. (Abril – junio de 2011). Del manejo de personal a la dirección de personas. INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales. ISSN: 0121-5051.

<https://www.redalyc.org/pdf/818/81822453006.pdf>

Huamán, H. (2021). Control interno en el desempeño laboral de los servidores públicos de una municipalidad de Abancay – 2021. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70694>

Hughes, G. L., & Prien, E. P. (1989). Evaluation of task and job skill linkage judgments used to develop test specifications. Personnel Psychology, 42(2), 283-292.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1744-6570.1989.tb00658.x>

Jaramillo, L. (2003). ¿Qué es Epistemología? Obtenido de.

<http://www.revistas.uchile.cl/index.php/CDM/article/viewFile/26135/27433>

Johnson, R. C. (2007). Wage and job dynamics after welfare reform: The importance of job skills. In Aspects of Worker Well-Being. Emerald Group Publishing Limited.

[https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1016/S0147-9121\(06\)26007-2/full/html](https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1016/S0147-9121(06)26007-2/full/html)

Jones, K., Lori, Leonard, N. K. & Lang, G. (2018) Desired Skills for Entry Level IS Positions: Identification and Assessment, Journal of Computer Information Systems, 58:3, 214-220.

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/08874417.2016.1229144>

Laureano, R. L., Puente E. W. y Sovero M. Z. (2021). Análisis y propuesta para la mejora del proceso de implementación de las recomendaciones y situaciones adversas de los informes que emite el Sistema Nacional de Control en el Gobierno Regional de Huancavelica, periodo 2020 – 2022. (Tesis de Maestría). Universidad Continental.

<https://hdl.handle.net/20.500.12394/8766>

Martínez, P. E. y Pineda, O. P. (2016). Currículo, interdisciplinariedad y subjetividades: otros modos de pensar y hacer educación desde la pedagogía praxeológica. REXE: Revista de Estudios y Experiencias en Educación, 15(29), 125-148. doi: 10.21703/rexe.2016291251488

<http://www.rexe.cl/ojournal/index.php/rexe/article/view/323/324>

Meza, M. (2021). Factores que Inciden en la Implementación de Situaciones Adversas de Informes de Control Simultáneo en la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres, Periodo: 2019 a 2020. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65383>

MINSA (2011). Competencias laborales para la mejora del desempeño de los recursos humanos en salud.

https://docs.bvsalud.org/biblioref/2018/06/885021/ii-2-competencias-laborales-para-la-mejora-del-desempeno-de-los_3U0vrFm.pdf

Nyanjom, J. & Wilkins, H. (2016) The Development of Emotional Labor Skill in Food and Beverage Practical Training, Journal of Hospitality & Tourism Education, 28:4, 178-188.

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10963758.2016.1226847?src=recsys>

Oré, J. y Ordoñez, C. W. (2020). El control simultáneo, y la determinación de situaciones adversas o riesgos, en el Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional del Cusco, 2018. (Tesis de Maestría). Universidad San Martín de Porres.

<https://hdl.handle.net/20.500.12727/6599>

Paranto, S. R., & Kelkar, M. (2000). Employer satisfaction with job skills of business college graduates and its impact on hiring behavior. *Journal of Marketing for Higher Education*, 9(3), 73-89.

https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1300/J050v09n03_06

Rebolledo, E. M. (2014). Una política pública para el desarrollo del capital humano de funcionarios municipales: Aprendizajes para el caso de la academia de capacitación municipal y regional. (Tesis de Maestría). Universidad de Chile.

<https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/116479>

Resolución de Contraloría N° 115-2019-CG (2019, 28 de marzo). Directiva N° 002-2019-CG/NORM, Servicio de control simultáneo.

https://doc.contraloria.gob.pe/libros/2/pdf/RC_115-2019-CG.pdf

Resolución de Contraloría N° 392-2020-CG (2020, 30 de diciembre). Directiva de los Órganos de Control Institucional – Directiva N° 020-2020-CG/NORM.

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1535751/RC_392-2020-CG.pdf.pdf

Seguimiento al Plan de Acción de las Auditorías de Desempeño. Ingreso para Entidades Públicas.

<https://apps1.contraloria.gob.pe/seguimientopa/home.aspx#:~:text=%C2%B1FQu%C3%A9%20es%20un%20Plan%20de,informe%20de%20Auditor%C3%ADa%20de%20Desempe%C3%B1o.>

Sistema Central de Aplicaciones de la Contraloría General de la República. Sistema de Control Simultáneo.

<https://apps1.contraloria.gob.pe/login/wfrm/Index.aspx?ReturnUrl=%2flogin%2fwfrm%2ffrmListarAplicaciones.aspx>

Soria del Castillo (2007). Herramientas para la Gestión Municipal. Diccionario Municipal Peruano.

<https://abogacia.pe/wp-content/uploads/2020/04/Diccionario-Municipal.pdf>

Tapia, K. (2017). Estrategias innovadoras en las relaciones laborales con resultados positivos en los cambios organizacionales. (Tesis de Maestría). Universidad de San Andrés.

<https://hdl.handle.net/10908/18697>

Vara, A. (2012) Desde la idea hasta la sustentación “7 Pasos para una tesis exitosa”, Facultad de ciencias administrativas y recursos humanos de la Universidad San Martín de Porres.

Verma, A., Purohit, P., Thornton, T., & Lamsal, K. (2022). An examination of skill requirements for augmented reality and virtual reality job advertisements. *Industry and Higher Education* 14, pages 095042222211091.

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/08832323.2018.1520685?src=recsys>

Yammarino, F. J., & Waldman, D. A. (1993). Performance in relation to job skill importance: A consideration of rater source. *Journal of Applied Psychology*, 78(2), 242–249.

<https://psycnet.apa.org/record/1993-31567-001>

ANEXOS

Tabla de operacionalización de variables:

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Competencias Laborales	Son las aptitudes profesionales de los trabajadores que forman parte de una organización, son una parte principal en la edificación de aptitudes gubernamentales. CLAD (2018).	Las competencias laborales nos indican la capacidad efectiva que tiene los servidores de las municipalidades, para llevar a cabo la implementación de las situaciones adversas identificadas. Vara (2012).	Desarrollo de Personas	-) Satisfacción personal -) Satisfacción profesional	Ordinal - Se aplicará la escala de Likert.
			Dirección de Personas	-) Nivel profesional -) Capacitación -) Remuneración	
			Trabajo en Equipo	-) Comunicación -) Compromiso	
Situaciones adversas	Se define como aquella situación que perjudica el desarrollo o los logros de metas en curso. Asimismo, son los sucesos que dan lugar a realizar acciones de prevención a cargo de la entidad. Directiva N° 002-2019-CG/NORM (2019) Situación adversa.	Las situaciones adversas son el producto de los informes correspondientes que ha emitido el ente rector en sus diferentes modalidades los cuales deben ser implementados por el alcalde o los servidores o funcionarios que les de la responsabilidad, mediante la redacción de un Plan, en el cual indiquen las medidas correctivas a realizar en un plazo máximo de noventa días calendarios. Vara (2012).	Implementada	Documentos suficientes	Ordinal - Se aplicará la escala de Likert.
			No Implementada	Documentos incompletos	
			En Proceso	No presentó documentos	
			Pendiente	Presentó documentos fuera de fecha	
			No aplicable	No se puede ejecutar	
			Desestimada	Toma decisión de no implementar	

Tabla de categorización:

PROBLEMAS	PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS	CATEGORIA	PARTICIPANTES	INSTRUMENTO
<p>¿Qué relación existe entre las competencias laborales de los servidores en municipalidades de la provincia de Yauli y las situaciones adversas de los informes del SNC, 2020 - 2021?.</p>	<p>1. ¿Qué relación existe entre las competencias de desarrollo de personas y las situaciones adversas de los informes del SNC, 2020 - 2021?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre las competencias de dirección de personas y las situaciones adversas de los informes del SNC, 2020 – 2021?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre las competencias de trabajo en equipo y las situaciones adversas de los informes del SNC, 2020 – 2021?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>1. “Determinar la relación que existe entre las competencias laborales de los servidores y la implementación de situaciones adversas de los informes del Sistema Nacional de Control 2020 – 2021”.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Determinar la relación que existe entre las competencias de desarrollo de personas y las situaciones adversas de los informes del SNC, 2020 – 2021.</p> <p>2. Determinar la relación que existe entre las competencias de dirección de personas y las situaciones adversas de los informes del SNC, 2020 – 2021.</p>	<p>Control Gubernamental</p>	<p>10 Municipalidades de la Provincia de Yauli.</p>	<p>Documento de evaluación de datos</p>

		3. Determinar la relación que existe entre las competencias de trabajo en equipo y las situaciones adversas de los informes del SNC, 2020 – 2021.			
--	--	---	--	--	--

CUESTIONARIO

CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS LABORALES										
Edad: _____	Sexo: M _____ F _____	N°	LEYENDA							
Estimado (a): El presente cuestionario es anónimo y confidencial, su aplicación es de uso exclusivo para el desarrollo de la investigación titulada "Competencias Laborales de Servidores en Municipalidades de la Provincia de Yauli y Situaciones Adversas de los Informes del Sistema Nacional de Control, 2020 – 2021". Por ello se le pide leer atentamente y marcar con una (x) la opción que considere. Por lo que le agradecería sinceridad en su respuesta.		1	Nunca							
		2	Casi Nunca							
		3	A veces							
		4	Casi siempre							
		5	Siempre							
DIMENSIONES	INDICADORES					1	2	3	4	5
Desarrollo de Personas	Satisfacción personal									
	1	¿Mi jefe inmediato o alguien del trabajo, se preocupa por mí como persona?								
	2	¿Te sientes satisfecho con tu persona y disfrutas de lo que haces?								
	3	¿Tengo claro lo que esperan de mí en la municipalidad?								
	Satisfacción profesional									
	4	¿Te sientes satisfecho con el trabajo que desempeñas?								
	5	¿Cumples con eficiencia el trabajo asignado dentro de la Municipalidad?								
6	¿Están mis compañeros de trabajo comprometidos a realizar un trabajo de calidad?									
Dirección de personas	Nivel profesional									
	7	¿Consideras que con el trabajo que desempeñas estas consiguiendo tus expectativas profesionales?								
	8	¿Estás de acuerdo en que tus compañeros de trabajo se encuentran en sus puestos por méritos profesionales?								
	9	¿Consideras que con el puesto que desempeñas, podrás ascender profesionalmente en la Municipalidad?								
	Capacitación									
	10	¿Considera que usted se encuentra debidamente capacitado para ocupar el puesto que desempeña?								
	11	¿Recibe capacitación en las labores que desempeña frecuentemente en la Municipalidad?								
	12	¿La municipalidad capacita a los trabajadores para que cumplan sus funciones satisfactoriamente?								
	Remuneración									
	13	¿Considera que la remuneración que recibe esta acorde a las labores que desempeña?								
14	¿La municipalidad remunera acorde al nivel profesional que tienen los trabajadores?									
15	¿Existen trabajadores que no cumplen con el perfil profesional que deben tener y están mejor remunerados que usted?									
Trabajo en equipo	Comunicación									
	16	¿Están los miembros de su unidad comprometidos con el logro de los objetivos institucionales y los objetivos han sido comunicados oportunamente?								
	17	¿La comunicación entre los miembros de la municipalidad es la más adecuada?								
	18	¿Considera usted que su trabajo es importante para la toma de decisiones y si es considerado se le comunica para su conocimiento?								
Compromiso										

	19	¿Considera que el compromiso de sus jefes inmediatos es el adecuado para el cumplimiento de los objetivos institucionales?					
	20	¿Considera que las observaciones realizadas por el Órgano de Control Institucional, en los informes que emite, contribuyen en mejora de la gestión y existe el compromiso de los funcionarios y/o servidores de implementar las situaciones adversas?					
	21	¿Usted se encuentra comprometido con el logro de los objetivos de la municipalidad?					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPETENCIAS LABORALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: DESARROLLO DE PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Mi jefe inmediato o alguien del trabajo, se preocupa por mí como persona?	X		X		X		
2	¿Te sientes satisfecho con tu persona y disfrutas de lo que haces?	X		X		X		
3	¿Tengo claro lo que esperan de mí en la municipalidad?	X		X		X		
4	¿Te sientes satisfecho con el trabajo que desempeñas?	X		X		X		
5	¿Cumples con eficiencia el trabajo asignado dentro de la Municipalidad?	X		X		X		
6	¿Están mis compañeros de trabajo comprometidos a realizar un trabajo de calidad?	X		X		X		
	DIMENSION 2: DIRECCIÓN DE PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Consideras que con el trabajo que desempeñas estas consiguiendo tus expectativas profesionales?	X		X		X		
8	¿Estás de acuerdo en que tus compañeros de trabajo se encuentran en sus puestos por méritos profesionales?	X		X		X		
9	¿Consideras que con el puesto que desempeñas, podrás ascender profesionalmente en la Municipalidad?	X		X		X		
10	¿Considera que usted se encuentra debidamente capacitado para ocupar el puesto que desempeña?	X		X		X		
11	¿Recibe capacitación en las labores que desempeña frecuentemente en la Municipalidad?	X		X		X		
12	¿La municipalidad capacita a los trabajadores para que cumplan sus funciones satisfactoriamente?	X		X		X		
13	¿Considera que la remuneración que recibe esta acorde a las labores que desempeña?	X		X		X		
14	¿La municipalidad remunera acorde al nivel profesional que tienen los trabajadores?	X		X		X		
15	¿Existen trabajadores que no cumplen con el perfil profesional que deben tener y están mejor remunerados que usted?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Están los miembros de su unidad comprometidos con el logro de los objetivos institucionales y los objetivos han sido comunicados oportunamente?	X		X		X		

17	¿La comunicación entre los miembros de la municipalidad es la más adecuada?	X		X		X		
18	¿Considera usted que su trabajo es importante para la toma de decisiones y si es considerado se le comunica para su conocimiento?	X		X		X		
19	¿Considera que el compromiso de sus jefes inmediatos es el adecuado para el cumplimiento de los objetivos institucionales?	X		X		X		
20	¿Considera que las observaciones realizadas por el Órgano de Control Institucional, en los informes que emite, contribuyen en mejora de la gestión y existe el compromiso de los funcionarios y/o servidores de implementar las situaciones adversas?	X		X		X		
21	¿Usted se encuentra comprometido con el logro de los objetivos de la municipalidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

✓ **Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Shicshi Ancachi, Melissa Judith

DNI: 70118864

Especialidad del validador: Contador Público – Especialista en Gestión Pública

ORCID: 0000-0001-8211-4586

16 de junio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** 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



Melissa Judith Shicshi Ancachi

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPETENCIAS LABORALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: DESARROLLO DE PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Mi jefe inmediato o alguien del trabajo, se preocupa por mí como persona?	X		X		X		
2	¿Te sientes satisfecho con tu persona y disfrutas de lo que haces?	X		X		X		
3	¿Tengo claro lo que esperan de mí en la municipalidad?	X		X		X		
4	¿Te sientes satisfecho con el trabajo que desempeñas?	X		X		X		
5	¿Cumples con eficiencia el trabajo asignado dentro de la Municipalidad?	X		X		X		
6	¿Están mis compañeros de trabajo comprometidos a realizar un trabajo de calidad?	X		X		X		
	DIMENSION 2: DIRECCIÓN DE PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Consideras que con el trabajo que desempeñas estas consiguiendo tus expectativas profesionales?	X		X		X		
8	¿Estás de acuerdo en que tus compañeros de trabajo se encuentran en sus puestos por méritos profesionales?	X		X		X		
9	¿Consideras que con el puesto que desempeñas, podrás ascender profesionalmente en la Municipalidad?	X		X		X		
10	¿Considera que usted se encuentra debidamente capacitado para ocupar el puesto que desempeña?	X		X		X		
11	¿Recibe capacitación en las labores que desempeña frecuentemente en la Municipalidad?	X		X		X		
12	¿La municipalidad capacita a los trabajadores para que cumplan sus funciones satisfactoriamente?	X		X		X		
13	¿Considera que la remuneración que recibe esta acorde a las labores que desempeña?	X		X		X		
14	¿La municipalidad remunera acorde al nivel profesional que tienen los trabajadores?	X		X		X		
15	¿Existen trabajadores que no cumplen con el perfil profesional que deben tener y están mejor remunerados que usted?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Están los miembros de su unidad comprometidos con el logro de los objetivos institucionales y los objetivos han sido comunicados oportunamente?	X		X		X		

17	¿La comunicación entre los miembros de la municipalidad es la más adecuada?	X		X		X	
18	¿Considera usted que su trabajo es importante para la toma de decisiones y si es considerado se le comunica para su conocimiento?	X		X		X	
19	¿Considera que el compromiso de sus jefes inmediatos es el adecuado para el cumplimiento de los objetivos institucionales?	X		X		X	
20	¿Considera que las observaciones realizadas por el Órgano de Control Institucional, en los informes que emite, contribuyen en mejora de la gestión y existe el compromiso de los funcionarios y/o servidores de implementar las situaciones adversas?	X		X		X	
21	¿Usted se encuentra comprometido con el logro de los objetivos de la municipalidad?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

✓ **Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Garay Flores, Rosa Angélica

DNI: 70229768

Especialidad del validador: Contador Público – Especialista en Gestión Pública

ORCID: 0000-0002-8660-3237

17 de junio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** 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



Rosa Angélica Garay Flores

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPETENCIAS LABORALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: DESARROLLO DE PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Mi jefe inmediato o alguien del trabajo, se preocupa por mí como persona?	X		X		X		
2	¿Te sientes satisfecho con tu persona y disfrutas de lo que haces?	X		X		X		
3	¿Tengo claro lo que esperan de mí en la municipalidad?	X		X		X		
4	¿Te sientes satisfecho con el trabajo que desempeñas?	X		X		X		
5	¿Cumples con eficiencia el trabajo asignado dentro de la Municipalidad?	X		X		X		
6	¿Están mis compañeros de trabajo comprometidos a realizar un trabajo de calidad?	X		X		X		
	DIMENSION 2: DIRECCIÓN DE PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Consideras que con el trabajo que desempeñas estas consiguiendo tus expectativas profesionales?	X		X		X		
8	¿Estás de acuerdo en que tus compañeros de trabajo se encuentran en sus puestos por méritos profesionales?	X		X		X		
9	¿Consideras que con el puesto que desempeñas, podrás ascender profesionalmente en la Municipalidad?	X		X		X		
10	¿Considera que usted se encuentra debidamente capacitado para ocupar el puesto que desempeña?	X		X		X		
11	¿Recibe capacitación en las labores que desempeña frecuentemente en la Municipalidad?	X		X		X		
12	¿La municipalidad capacita a los trabajadores para que cumplan sus funciones satisfactoriamente?	X		X		X		
13	¿Considera que la remuneración que recibe esta acorde a las labores que desempeña?	X		X		X		
14	¿La municipalidad remunera acorde al nivel profesional que tienen los trabajadores?	X		X		X		
15	¿Existen trabajadores que no cumplen con el perfil profesional que deben tener y están mejor remunerados que usted?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Están los miembros de su unidad comprometidos con el logro de los objetivos institucionales y los objetivos han sido comunicados oportunamente?	X		X		X		

17	¿La comunicación entre los miembros de la municipalidad es la más adecuada?	X		X		X		
18	¿Considera usted que su trabajo es importante para la toma de decisiones y si es considerado se le comunica para su conocimiento?	X		X		X		
19	¿Considera que el compromiso de sus jefes inmediatos es el adecuado para el cumplimiento de los objetivos institucionales?	X		X		X		
20	¿Considera que las observaciones realizadas por el Órgano de Control Institucional, en los informes que emite, contribuyen en mejora de la gestión y existe el compromiso de los funcionarios y/o servidores de implementar las situaciones adversas?	X		X		X		
21	¿Usted se encuentra comprometido con el logro de los objetivos de la municipalidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

✓ **Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Barreto Gonzales, Omar Alberto

DNI: 44911876

Especialidad del validador: Contador Público – Especialista en Gestión Pública

ORCID: 0000-0002-4757-0145

20 de junio del 2022

Omar Alberto Barreto Gonzales

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** 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



Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
SHICSHI ANCACHI, MELISSA JUDITH DNI 70118864	BACHILLER EN CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 30/05/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 02/04/2012 Fecha egreso: 31/12/2016	UNIVERSIDAD SAN PEDRO PERU
SHICSHI ANCACHI, MELISSA JUDITH DNI 70118864	CONTADORA PUBLICA Fecha de diploma: 19/02/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD SAN PEDRO PERU
SHICSHI ANCACHI, MELISSA JUDITH DNI 70118864	MAESTRA EN CONTABILIDAD CON MENCIÓN EN AUDITORIA Fecha de diploma: 28/02/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 15/03/2019 Fecha egreso: 31/12/2019	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE PERU

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
GARAY FLORES, ROSA ANGELICA DNI 70229768	BACHILLER EN CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 30/05/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 02/04/2012 Fecha egreso: 31/12/2016	UNIVERSIDAD SAN PEDRO PERU
GARAY FLORES, ROSA ANGELICA DNI 70229768	CONTADORA PÚBLICA Fecha de diploma: 03/11/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD SAN PEDRO PERU
GARAY FLORES, ROSA ANGELICA DNI 70229768	MAESTRA EN CONTABILIDAD CON MENCIÓN EN AUDITORIA Fecha de diploma: 14/02/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 15/03/2019 Fecha egreso: 31/12/2019	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE PERU



Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
BARRETO GONZALES, OMAR ALBERTO DNI 44911876	BACHILLER EN CIENCIAS EMPRESARIALES Fecha de diploma: 08/02/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
BARRETO GONZALES, OMAR ALBERTO DNI 44911876	LICENCIADO EN ADMINISTRACION - Fecha de diploma: 10/10/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
BARRETO GONZALES, OMAR ALBERTO DNI 44911876	MAESTRO EN CONTABILIDAD CON MENCIÓN EN TRIBUTACIÓN Fecha de diploma: 06/08/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 15/03/2019 Fecha egreso: 21/12/2019	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE PERU

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

Correlaciones no paramétricas

			Competencias Laborales	Situaciones Adversas
Rho de Spearman	Competencias Laborales	Coeficiente de correlación	1.000	-.030
		Sig. (bilateral)	.	.934
		N	10	10
	Situaciones Adversas	Coeficiente de correlación	-.030	1.000
		Sig. (bilateral)	.934	.
		N	10	10

Pruebas de normalidad para Competencias Laborales

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Competencias Laborales	.195	10	.200*	.949	10	.656

Prueba de normalidad superior a 0,05, tiene distribución normal, por lo tanto, se usará métodos paramétricos

Pruebas de normalidad para Situaciones Adversas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Situaciones Adversas	.162	10	.200*	.957	10	.756

	V1	V2	D1	D2	D3	Competencias Laborales	Desarrollo Personas	Dirección de Personas	Trabajo en Equipo 13	var	var	var
1	84	51	26	34	24	Alto	Alto	Alto	Alto			
2	78	53	24	31	24	Alto	Alto	Regular	Alto			
3	75	33	24	29	23	Regular	Alto	Regular	Alto			
4	78	17	24	32	22	Alto	Alto	Alto	Alto			
5	85	64	24	36	25	Alto	Alto	Alto	Alto			
6	78	77	24	30	24	Alto	Alto	Regular	Alto			
7	90	48	28	36	27	Alto	Alto	Alto	Alto			
8	68	69	24	26	19	Regular	Alto	Regular	Regular			
9	65	65	22	25	18	Regular	Alto	Regular	Regular			
10	78	46	25	27	25	Alto	Alto	Regular	Alto			
11												
12												
13												
14												
15												
16												
17												
18												
19												
20												
21												
22												
23												
24												
25												
26												
27												
28												
29												
30												

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	V1	Numérico	8	0	Competencias Laborales	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
2	V2	Numérico	8	0	Situaciones Adversas	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
3	D1	Numérico	8	0	Desarrollo de Personas	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	D2	Numérico	8	0	Dirección de Personas	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	D3	Numérico	8	0	Trabajo en Equipo	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	Competenc...	Numérico	5	0	Competencias Laboral...	{1, Bajo}...	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
7	Desarrollod...	Numérico	5	0	Desarrollo de Persona...	{1, Bajo}...	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
8	Direcciónde...	Numérico	5	0	Dirección de Personas ...	{1, Bajo}...	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
9	TrabajoenE...	Numérico	5	0	Trabajo en Equipo (Agr...	{1, Bajo}...	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											
30											
31											
32											

◀

Vista de datos **Vista de variables**



1: Desarrollo_de_Pers... 3

	Desarrollo_de_Personas	Dirección_de_Personas	Trabajo_en_Equipo	Competencias_Laborales	Situaciones_Adversas
1	Nivel Alto	Nivel Alto	Nivel Alto	Nivel Alto	Bueno
2	Nivel Alto	Nivel Regular	Nivel Alto	Nivel Alto	Bueno
3	Nivel Alto	Nivel Regular	Nivel Alto	Nivel Regular	Bueno
4	Nivel Alto	Nivel Alto	Nivel Alto	Nivel Alto	Regular
5	Nivel Alto	Nivel Alto	Nivel Alto	Nivel Alto	Bueno
6	Nivel Alto	Nivel Regular	Nivel Alto	Nivel Alto	Bueno
7	Nivel Alto	Nivel Alto	Nivel Alto	Nivel Alto	Regular
8	Nivel Alto	Nivel Regular	Nivel Regular	Nivel Regular	Bueno
9	Nivel Alto	Nivel Regular	Nivel Regular	Nivel Regular	Bueno
10	Nivel Alto	Nivel Regular	Nivel Alto	Nivel Alto	Bueno
11					
12					

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	
1																													
2					3																								
3	1	Nunca		malo				mínimo	21					21	+	28	=	49											malo
4	2	Casi nunca		regular				máximo	105					49	+	28	=	77											regular
5	3	A veces		bueno				(máx - mín)/3						77	+	28	=	105											bueno
6	4	Casi siempre						(105-21)/3		28																			
7	5	Siempre																											
8																													
9				VARIABLE COMPETENCIAS LABORALES																									
10		Dimensiones	Desarrollo de personas						Dirección de personas								Trabajo en equipo						Promedio						
11			P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	TOTAL		83.6			
12		encuestado 1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	4	4	5	5	5	95		78.2			
13		encuestado 2	3	4	3	4	5	4	5	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	75		75.2			
14		M1 encuestado 3	4	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	2	5	83		77.8			
15		encuestado 4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	5	82		84.8			
16		encuestado 5	3	5	5	5	5	3	4	5	3	5	3	3	4	3	3	5	3	3	3	5	5	83		78.4			
17		encuestado 6	3	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	5	5	82		90			
18		encuestado 7	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	2	4	4	3	3	4	4	4	73		68			
19		M2 encuestado 8	4	4	4	3	5	4	5	5	5	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	78		65			
20		encuestado 9	5	5	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	2	2	3	4	3	3	4	4	4	77		78			
21		encuestado 10	3	4	4	5	5	3	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	5	5	4	5	81					
22		encuestado 11	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	75					
23		encuestado 12	1	5	4	5	5	2	4	1	3	4	1	1	2	1	4	3	1	3	3	3	4	60					
24		M3 encuestado 13	3	5	5	5	5	3	5	2	4	5	2	2	2	4	2	4	4	5	5	5	5	82					
25		encuestado 14	3	4	5	5	4	3	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	80					
26		encuestado 15	3	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	79					

Gráfico 1: Competencias Laborales Agrupada

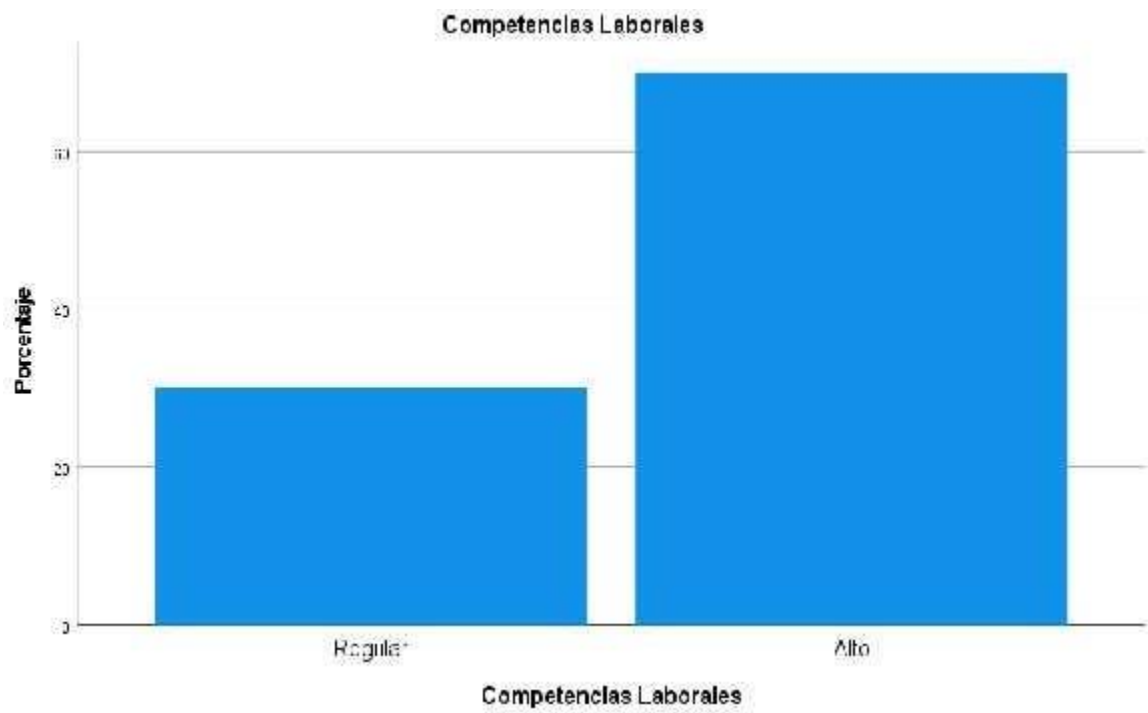


Gráfico 2: Trabajo en Equipo Agrupado

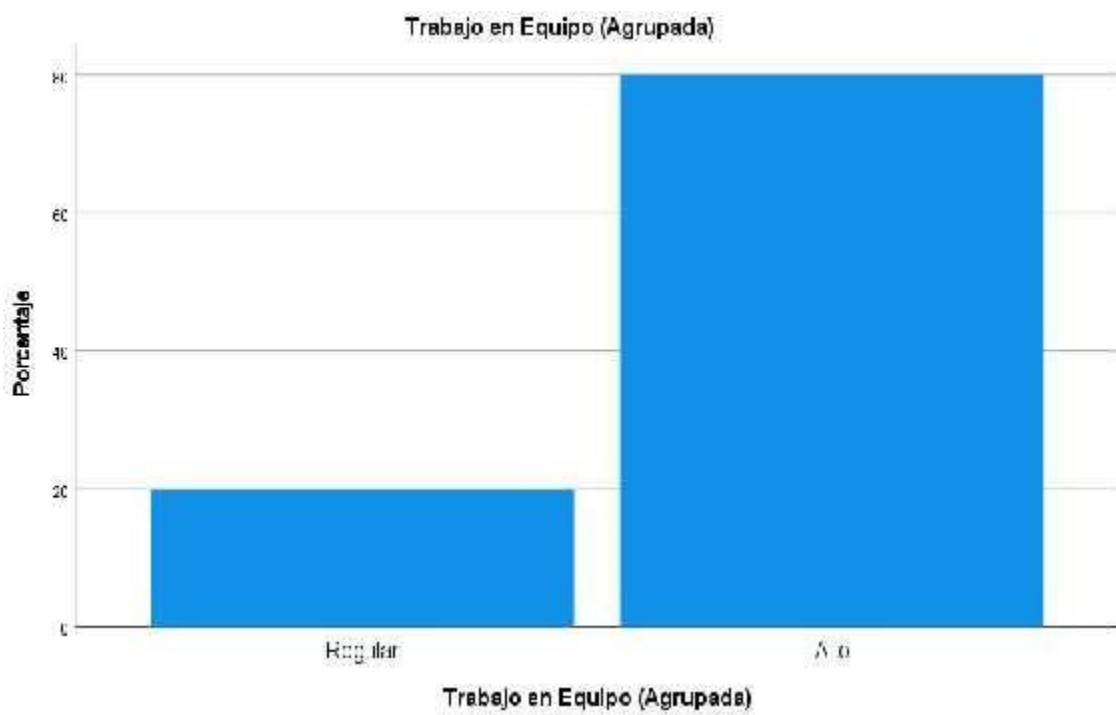


Gráfico 3: Dirección de Personas Agrupado



Gráfico 4: Trabajo en Equipo Agrupado

