



**UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI**

**VICERECTORADO DE INVESTIGACIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA**

**TESIS**

**COMPETENCIAS LABORALES Y LA GESTIÓN DE PROYECTOS DE  
INVERSIÓN PÚBLICA EN EL GOBIERNO REGIONAL DE  
MOQUEGUA 2019**

**PRESENTADO POR**

**BACH. JORGE LUIS LAMA CORDOVA**

**ASESOR**

**DR. ROBINSON BERNARDINO ALMANZA CABE**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN  
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA CON MENCIÓN EN  
GERENCIA PÚBLICA**

**MOQUEGUA – PERÚ**

**2021**

## INDICE DE CONTENIDO

PÁGINA DE JURADOS .....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTOS .....	iii
INDICE DE CONTENIDO.....	iv
INDICE DE TABLAS .....	vii
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
INTRODUCCIÓN .....	xvi
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE LA INVESTIGACION .....	1
1.1 Descripción de la realidad problemática .....	1
1.2 Definición del problema.....	4
1.2.1 Pregunta General .....	4
1.2.2 Preguntas específicas .....	4
1.3 Objetivo de la Investigación .....	5
1.3.1 Objetivo General .....	5
1.3.2 Objetivos Específicos.....	5
1.4 Justificación e importancia de la investigación.....	6
1.4.1 Justificación.....	6
1.4.2 Importancia .....	6
1.5 Variables y operacionalización .....	7
1.5.1 Variable 1: Competencias laborales.....	7
1.5.2 Variable 2: Gestión de los proyectos de inversión pública.....	7
1.6 Hipótesis de la investigación.....	9

1.6.1 Hipótesis general .....	9
1.6.2 Hipótesis específicas .....	10
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEORICO .....</b>	<b>11</b>
2.1 Antecedentes de investigación .....	11
2.1.1 Antecedentes internacionales .....	11
2.1.2 Antecedentes nacional.....	13
2.2 Bases teóricas .....	14
2.2.1 Competencias laborales.....	14
2.2.2 Gestión de proyectos de inversión pública.....	18
2.3 Marco conceptual .....	22
<b>CAPÍTULO III: METODO.....</b>	<b>24</b>
3.1 Tipo de investigación .....	24
3.2 Diseño de Investigación .....	24
3.3 Población y Muestra.....	25
3.3.1 Población.....	25
3.3.2 Muestra.....	25
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
3.4.1 Fiabilidad y validez de los instrumentos .....	25
3.4.1.1 Fiabilidad instrumentos competencias laborales.....	25
3.4.1.2 Validez .....	28
3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos. ....	28
<b>CAPÍTULO IV: PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS.....</b>	<b>29</b>
4.1 Presentación de resultados por variables.....	29
4.1.1 Variable competencias laborales.....	29

4.1.1.1 Dimensión conocimientos:.....	29
4.1.1.2 Dimensión actitudes .....	33
4.1.1.3 Dimensión habilidades .....	37
4.1.1.4 Dimensión desempeño .....	41
4.1.1.5 Dimensión preparación técnica .....	46
4.1.2 Variable 2: Gestión de proyectos de inversión pública.....	50
4.1.2.1 Dimensión Iniciativas comunitarias:.....	50
4.1.2.2 Dimensión técnico operativo .....	55
4.1.2.3 Dimensión administrativa .....	60
4.1.2.4 Dimensión social.....	64
4.2 Contrastación de hipótesis .....	69
4.2.1 Hipótesis general.....	69
4.2.2 Hipótesis específica 1.....	70
4.2.3 Hipótesis específica 2.....	71
4.2.4 Hipótesis específica 3.....	72
4.2.5 Hipótesis específica 4.....	73
4.2.6 Hipótesis específica 5.....	74
4.3 Discusión de resultados.....	76
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>79</b>
5.1 Conclusiones .....	79
5.1.1 General .....	79
5.1.2 Específicas.....	79
5.2 Recomendaciones.....	80
<b>ANEXOS</b>	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Estudios de pre inversión. Gerencia Regional de infraestructura Sub Gerencia de Estudios.....	3
Tabla 2: Resumen de PIP Viables por Función -GRM.....	4
Tabla 3: Operacionalización variable: Competencias laborales .....	8
Tabla 4: Operacionalización variable: Gestión de proyectos de inversión pública	9
Tabla 5: Dimensión Conocimientos.....	25
Tabla 6: Dimensión Actitudes.....	26
Tabla 7: Dimensión habilidades.....	26
Tabla 8: Dimensión desempeño .....	26
Tabla 9: Dimensión preparación técnica.....	26
Tabla 10: Dimensión iniciativas comunitarias .....	27
Tabla 11: Dimensión técnico operativo .....	27
Tabla 12: Dimensión administrativa .....	27
Tabla 13: Dimensión social.....	27
Tabla 14: Resultados de la dimensión conocimiento.....	29
Tabla 15: Ítem; “PMI se ejecutan de manera competente las actividades claves de la Gerencia”.....	30
Tabla 16: Ítem: “Proponen e implementan acciones novedosas”.....	30
Tabla 17: Ítem: “Cuenta con la capacidad para realizar actividades relacionadas a su competencia laboral”.....	31
Tabla 18: Ítem: “Desarrolla capacidades técnicas al proceso de conformación de equipos de trabajo”.....	31

Tabla 19: Ítem: “Cuenta con el perfil profesionalmente técnico y teórico con las diversas tecnologías”.....	32
Tabla 20: Ítem: “Desarrollan sinergias en identificar las fortalezas y debilidades de la Gerencia”.....	32
Tabla 21: Resultados de la dimensión Actitudes. ....	33
Tabla 22: Ítem: “Ejercen liderazgo y proactividad en las relaciones interpersonales”.....	33
Tabla 23: Ítem: “Valoran e incorporan a sus compañeros en el ejercicio de la sana convivencia social”. ....	34
Tabla 24: Ítem: “Presentan una actitud positiva hacia el cambio y a los desafíos que generan las condiciones del entorno”.....	34
Tabla 25: Ítem: “Valoran e incorporan a sus compañeros en el ejercicio de la sana convivencia social. Cambiado”.....	35
Tabla 26: Ítem: “Desarrolla trabajo en equipo y resuelven conflictos acertadamente”.....	35
Tabla 27: Ítem: “Emplean adecuadamente y en distintas circunstancias la inteligencia emocional”.....	36
Tabla 28: Ítem: “Desarrollan capacidades de adaptación a las nuevas formas de trabajo”.....	36
Tabla 29: Resultados de la dimensión Habilidades. ....	37
Tabla 30: Ítem: “Ofrecen soluciones ante una situación adversa en el trabajo”...	37
Tabla 31: Ítem: “Identifican oportunidades para la consecución de recursos”.....	38
Tabla 32: Ítem: “Tienen un pensamiento lógico y ágil”. ....	38
Tabla 33: Ítem: “Poseen habilidad para tomar decisiones de forma acertada”.....	39

Tabla 34: Ítem: “Aportan su talento y desarrollan sus potenciales profesionales”.	39
Tabla 35: Ítem: “Analizan las situaciones desde distintos puntos de vista”.	40
Tabla 36: Ítem: “Tienen disposición al aprendizaje permanente”.	40
Tabla 37: Ítem: “Diseñan las actividades para la consecución de metas en función de los recursos existentes”.	41
Tabla 38: Resultados de la dimensión Desempeño.	41
Tabla 39: Ítem: “Están orientados al servicio y a la atención oportuna”.	42
Tabla 40: Ítem: “Cuentan con capacidad para transformar e innovar elementos tangibles del entorno”.	42
Tabla 41: Ítem: “Tienen capacidad de planificación optimizando el tiempo disponible”.	43
Tabla 42: Ítem: “Promueven una sana competencia laboral y profesional”.	43
Tabla 43: Ítem: “Cuidan y manejan los recursos y bienes ajenos siguiendo normas y disposiciones definidas”.	44
Tabla 44: Ítem: “Su nivel de desempeño es alto, eficiente y acorde al perfil requerido”.	44
Tabla 45: Ítem: “Cuentan con capacidad para gestionar recursos e información”.	45
Tabla 46: Ítem: “Definen las tareas necesarias para llevar cabo los procesos e identifican las competencias de cada puesto”.	45
Tabla 47: “Resultados de la dimensión Preparación técnica”.	46
Tabla 48: Ítem: “Tiene capacidad de identificar, adaptar, apropiar y transferir tecnologías”.	46

Tabla 49: “Ítem: Reciben constante capacitación laboral para incrementar su productividad”.....	47
Tabla 50: Ítem: “Conocen las reglas técnicas del manejo de materiales y procesos”. .....	47
Tabla 51: Ítem: “Tienen capacidad para priorizar actividades y concluir tareas de manera oportuna” .....	48
Tabla 52: Ítem: “Elaboran eficientemente proyectos y planes de inversión y desarrollo”.....	48
Tabla 53: Ítem: “Conocen el entorno laboral y manejan los procesos tecnológicos”. .....	49
Tabla 54: Ítem: “Tienen flexibilidad para desempeñarse en puestos distintos y rotativos”.....	49
Tabla 55: Ítem: “Tienen predisposición a realizar funciones diferentes a las determinadas para el puesto adaptándose a las necesidades de la Gerencia” .....	50
Tabla 56: “Resultados de la dimensión Iniciativas comunitarias”.....	50
Tabla 57: Ítem: “Desarrollan criterios que contribuyen a reducir las brechas sociales – económicas”.....	51
Tabla 58: Ítem: “Se evalúan los proyectos de inversión en función a los objetivos del PDRC”.....	51
Tabla 59: Ítem: “Se incrementa la intensidad de las inversiones de acuerdo con las dificultades de las zonas”.....	52
Tabla 60: Ítem: “Se adecua la planificación a las necesidades reales del territorio”. .....	52
Tabla 61: Ítem: “Se determinan las zonas prioritarias de actuación”.....	53



Tabla 62: “Ítem: Se eleva el nivel de equipamiento de desarrollando los sectores productivos”.....	53
Tabla 63: Ítem: “Los proyectos contribuyen al mejoramiento de la gobernabilidad reforzando la cohesión social”.....	54
Tabla 64: Ítem: “Se define el problema central que se quiere resolver con la ejecución del proyecto”.....	54
Tabla 65: Ítem: “Se proponen iniciativas para impulsar el desarrollo en el territorio”.....	55
Tabla 66: Resultados de la dimensión Técnico operativo.....	55
Tabla 67: Ítem: “Se determina la magnitud de los beneficios del proyecto comparando costos y beneficios proyectados”.....	56
Tabla 68: Ítem: “Se define la planilla de personal requerido para el proyecto, evaluando la oferta y demanda de mano de obra”.....	56
Tabla 69: Ítem: “Se determinan los costos de inversión requeridos y los costos de operación”.....	57
Tabla 70: Ítem: “Se revisa en cada etapa los aspectos y variables que puedan mejorar el proyecto y optimizarlo”.....	57
Tabla 71: Ítem: “Se comprueba la viabilidad técnica necesaria para la instalación del proyecto en estudio”.....	58
Tabla 72: Ítem: “Se conocen los recursos necesarios para el proyecto y la utilidad del estudio económico-financiero”.....	58
Tabla 73: Ítem: “Se identifican y predicen los impactos probables, su escala e importancia”.....	59

Tabla 74: Ítem: “Los proyectos se ajustan a los lineamientos de desarrollo regional”.	59
Tabla 75: Ítem: “Se monitorea los parámetros de los ejes de desarrollo para la viabilidad”	60
Tabla 76: “Resultados de la dimensión Administrativas”	60
Tabla 77: Ítem: “Los proyectos se realizan en medio de un orden jurídico-institucional al que deben adecuarse”	61
Tabla 78: Ítem: “Se cuenta con una reglamentación actualizada acorde con las condiciones actuales de la Institución y el entorno”	61
Tabla 79: Ítem: “Se realizan estudios de viabilidad jurídica sobre el grado de compatibilidad con el bloque normativo”	62
Tabla 80: Ítem: “Se disminuyen los gastos administrativos a través de la tercerización de algunos servicios administrativos”	62
Tabla 81: Ítem: “Se garantiza el uso eficiente de los recursos orientados por políticas de planeación, organización, dirección y control”	63
Tabla 82: Ítem: “Se da seguimiento de los proyectos a fin de evitar costosas desviaciones en los recursos invertidos”	63
Tabla 83: Ítem: “Se identifican plenamente las fuentes de financiamiento y los actores que participan en el proyecto”	64
Tabla 84: Resultados de la dimensión Social	64
Tabla 85: Ítem: “Se presenta a la comunidad los Proyectos de inversión para recoger sus comentarios”	65
Tabla 86: Ítem: “Las actividades de inversión social y desarrollo comunidad buscan construir el desarrollo sostenible local”	65

Tabla 87: Ítem: “Los proyectos incluyen medidas de prevención y mitigación de impactos ambientales”.	66
Tabla 88: Ítem: “Se invierte en infraestructura de servicios básicos para potenciar el desarrollo productivo y social”.	66
Tabla 89: Ítem: “Se promueve la participación e iniciativa de la población en las acciones colectivas para mejorar sus condiciones de vida”.	67
Tabla 90: Ítem: “Las actividades de inversión social y desarrollo comunidad buscan construir el desarrollo sostenible local”.	67
Tabla 91: Ítem: “Los proyectos de inversión propuestos buscan promover el desarrollo local e incrementar la calidad de vida”.	68
Tabla 92: Ítem: “Se priorizan los proyectos dirigidos a equipamientos de bienestar social”.	68

## RESUMEN

El trabajo de investigación, tiene el propósito de conocer las características de las variables: Competencias laborales y la Gestión de proyectos de inversión pública, posterior relación entre ellas, en el Gobierno regional de Moquegua 2019, a efectos de explicar el nivel de relación de la eficiencia y eficacia de la gestión de proyectos de inversión, considerando la importancia de su participación en la problemática de la Gestión del Gobierno Regional, en cuanto a la ejecución de estudios y obras del Programa de Inversiones, instancia que aún no habría logrado los niveles de gestión deseados, y no dar oportunamente a la atención de necesidades de la población, obteniendo conclusiones y recomendaciones que serán de utilidad, para mejorar la capacidad en la gestión de proyectos. El trabajo realizado es descriptivo - correlacional, se ha utilizado la técnica de a revisión documental, acopiando información existente y vigente, de la Gerencia de Infraestructura y la Unidad Formuladora, así como la información teórica. Se ha aplicado una encuesta a los encargados de obras, una muestra de 29 colaboradores, y viendo el avance de la gerencia y ejecución de la inversión en proyectos públicos, para ello se realizó la prueba Chi<sup>2</sup>, siendo la distribución de frecuencias normal, se concluye que el nivel de significancia del 5%, afirma que las capacidades laborales se relacionan a nivel significativa con la gestión de las obras de inversión, estableciéndose una relación moderada al 40.9%.

**Palabras Claves:** Unidad formuladora, monitoreo, gestión y ejecución de proyectos.

## ABSTRACT

The purpose of the research work was to describe the characteristics of the variables: Labor competencies and the Management of public investment projects, subsequent relationship between them, in the Regional Government of Moquegua 2019, in order to explain the level of influence of the efficiency and effectiveness of the management of investment projects, considering the importance of their participation in the problem of Regional Government Management, regarding the execution of studies and works of the Investment Program, an instance that would not yet have achieved the desired levels of management, and not to give timely attention to the needs of the population, obtaining conclusions and recommendations that will be useful, to improve the capacity in project management. The work carried out is descriptive - correlational, the technique of documentary review has been used, collecting existing and current information, from the Infrastructure Management and the Formulating Unit, as well as theoretical information. A survey has been applied to those in charge of works, a sample of 29 collaborators, and seeing the progress of the management and execution of the investment project, for this the Chi2 test was carried out, being the distribution of frequencies normal, it is concluded that the level of significance of 5%, affirms that the labor skills are significantly related to the management of investment projects, establishing a moderate ratio of 40.9%.

**Keywords:** Unit for formulation, monitoring, management and execution of projects.

## INTRODUCCION

El trabajo investigativo corresponde a la asociación de las variables: Competencias laborales y la gestión efectiva de proyectos por el Gobierno Regional de Moquegua, 2019.

Comprende cinco capítulos, se detallan a continuación:

Capítulo primero: Planteamiento del problema de investigación, se presenta el diagnóstico de la realidad problemática, estableciendo el problema mediante interrogantes, definiendo objetivos a alcanzar, la importancia y justificación del estudio y las hipótesis o respuestas anticipadas que debemos probar con los resultados de nuestro trabajo.

Segundo capítulo, Marco teórico, presentamos investigaciones internacionales y nacionales que preceden a nuestra investigación sobre el tema, luego formulamos las bases teóricas que fundamentan nuestro estudio, y finalmente la definición de términos más utilizados en la investigación.

Tercer capítulo, Método, señala las características del estudio, diseño del estudio, población y muestra, así como las técnicas de investigación con sus respectivos instrumentos debidamente viabilizados y validados favorablemente, y finalmente describimos el análisis y procesamiento de los datos recogidos con el estudio.

En el cuarto capítulo de resultados, se describen por variables y dimensiones los resultados de la investigación y las pruebas de hipótesis correspondientes.

En el quinto capítulos, se anotan las principales conclusiones a las que se arribó con la investigación, sobre los cuales nos permitimos plantear sugerencias viables tendientes a superar deficiencias encontradas durante el estudio.

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.1 Descripción de la realidad problemática**

El desarrollo del mundo globalizado, en sus diferentes escenarios económicos, producto de atender necesidades insatisfechas por mercados externos, desarrollan sus intereses para asegurar el abastecimiento de recursos naturales, existencias que las empresas corporativas aseguran, primeramente, para la continuidad de sus actividades productivas. Recursos que muchas veces se ubican en países de América Latina, países productores de recursos minerales, en los diferentes yacimientos mineros que se ubican en el interior del país.

A nivel mundial, el desarrollo de formas modernas de gestión, no se aplica en las organizaciones o instituciones, los gerentes desconocen estos conceptos. Como consecuencia, sus decisiones y estrategias no cuentan con estructuras concretas y bien definidas, ya que muchas de ellas son instituciones que laboran empíricamente sin base científica, exponiendo a estas organizaciones a riesgos en el desarrollo oportunamente con acciones preventivas, desarrollando acciones con bajo nivel de eficiencia, falta de iniciativas propias, sumando a la falta de mediciones o indicadores de logro.

La política económica en el Perú, promueven la inversión del sector minero, que muchos de ellos tienen el objetivo fuentes de ingresos a las inversiones nacionales y extranjeras, mediante el pago de los impuestos (Impuesto del Canon Mineros) que cuenta con una distribución del 25% a los Gobierno Regionales, del cual 80 % de distribución de impuestos es para los Gobierno Regionales y 20% para las Universidades.

Las instituciones públicas que son entes ejecutores de proyectos de inversión en el Perú, que atienden las necesidades de la población, según el ámbito geográfico de gobierno y competencia que corresponda sus atenciones. En estos últimos tiempos su población se viene incrementado a una tasa del 2.3% anual, crecimiento que motiva y compromete a las Unidades Ejecutoras que cuente con la capacidad de respuesta y atención a las diversas expectativas que la población espera de ellas.

La mayoría de las entidades del Estado, los gobiernos regionales no cuentan con metodología adecuada para gestionar y liderar en forma óptima las obras públicas a cargo. A la actualidad tenemos un nuevo sistema a nivel nacional, que considera una programación de inversiones multianual de gestión, según el D.L. Nro. 1252 desde el año 2017, para garantizar obras de calidad con inversión pública, para su materialización no es suficiente la normativa, es necesario personal altamente calificado para implementarla en los gobiernos regionales.

En resumen, la falta de optimización de las competencias laborales, respecto a la eficiencia y eficacia, para alcanzar mejores niveles de desempeño de los proyectos de inversiones comprendidos en la Programación Multianual de Inversiones - PMI; mediante el cual la Gerencia Regional de Infraestructura



encargada de estudios y obras del programa de inversiones, su liquidación y transferencia. Instancia que no ha logrado los niveles deseados, reflejándose el problema en la deficiente atención a las necesidades de la población, que al no ser superada definitivamente mantendrá consigo deficiencias e ineficacias en los resultados de los procesos de inversión pública.

Podemos indicar que existe la necesidad urgente de implementar métodos nuevos de trabajo frente a las necesidades urgentes de la población que no sean las competencias laborales los problemas se repite con frecuencia en los estudios de pre inversión; como se refleja en la siguiente:

**Tabla 1**

*Estudios de pre inversión. Gerencia Regional de infraestructura Sub Gerencia de Estudios*

Item	Descripción	Ejecución	
		Cant.	Monto
<b>Formulación de estudios de pre inversión</b>		29	137 718 524,00
1	Estudios de Pre inversión Viables	11	72 613 983,00
2	Estudios en Formulación y/o Evaluación	7	65 104 541,00
3	Estudio Programados para iniciar	11	0
<b>Evaluación de estudios de pre inversión</b>			
1	Evaluación de Modificaciones en la fase de Inversión	17	0

**Fuente:** Sub Gerencia de estudios – GR. Moquegua

De los cuales 17 proyectos viabilizados y distribuidos a la atención de 7 funciones territoriales; como se describe en la siguiente:

**Tabla 2**

*Resumen de PIP Viables por Función -GRM*

<b>Condición</b>	<b>Proyecto por función</b>	<b>Nº</b>	<b>Monto de Inversión</b>
	Educación	08	36 794 068,00
	Transporte	04	169 150 242,00
	Electrificación	02	13 012 938,66
	Saneamiento	01	4 009 586,00
	Ambiental	01	54 530 160,00
	Salud	02	11 789 898,00
	Def. Ribereña	01	27 923 626,00
	<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>317 210 518,66</b>

**Fuente:** Sub Gerencia de estudios – GR Moquegua

Bajo este enfoque, cobra importancia las competencias laborales, siendo necesario contar con el equipo profesional con el despartís y prácticas necesarias para resolver mediante la optimización de las competencias, para lograr un eficiente resultado conforme a lo programado en los proyectos de inversión.

## **1.2 Definición del problema**

### **1.2.1 Pregunta General**

¿Cuál es la relación entre las competencias laborales y l gestión de los proyectos de inversión pública en el Gobierno Regional de Moquegua, 2019?

### **1.2.2 Preguntas específicas**

¿Cuál es la relación entre el conocimiento de las competencias laborales y la gestión de los proyectos de inversión pública en el Gobierno Regional de Moquegua, 2019?

¿Cuál es la relación entre la actitud de las competencias laborales y la gestión de los proyectos de inversión pública en el Gobierno Regional de Moquegua, 2019?

¿Cuál es la relación entre las habilidades de las competencias laborales y la gestión de los proyectos de inversión pública en el Gobierno Regional de Moquegua, 2019?

¿Cuál es la relación entre el desempeño de las competencias laborales y la gestión de los proyectos de inversión pública en el Gobierno Regional de Moquegua, 2019?

¿Cuál es la relación entre la preparación técnica de las competencias laborales y la gestión de los proyectos de inversión pública en el Gobierno Regional de Moquegua?

### **1.3 Objetivo de la Investigación**

#### **1.3.1 Objetivo General**

Determinar la relación de las competencias laborales y la gestión de proyectos de inversión pública en el Gobierno Regional de Moquegua, 2019

#### **1.3.2 Objetivos Específicos**

Identificar la relación del conocimiento de las competencias laborales y la gestión de proyectos de inversión pública en el Gobierno Regional de Moquegua, 2019.

Explicar la relación entre la actitud de las competencias laborales y la gestión de proyectos de inversión pública en el Gobierno Regional de Moquegua, 2019.

Determinar la relación entre las habilidades de las competencias laborales y la gestión de proyectos de inversión pública en el Gobierno Regional de Moquegua, 2019.

Establecer la relación entre el desempeño de las competencias laborales y la gestión de proyectos de inversión pública en el Gobierno Regional de Moquegua, 2019.

Conocer la relación entre la preparación técnica de las competencias laborales y la gestión de proyectos de inversión pública en el Gobierno Regional de Moquegua, 2019.

## **1.4 Justificación e importancia de la investigación**

### **1.4.1 Justificación**

La investigación se justifica al tener como finalidad de identificar de conocer el modelo de gestión de proyectos que se viene ejecutando, desde las competencias laborales, para un eficiente nivel y eficacia de resultados de los proyecto de inversión, pretendiendo se genere un nuevo enfoque con dinámica gerencial, teniendo como base un patrón de manejo actualmente en la gerencia en referencia del Gobierno Regional de Moquegua, el resultado muestra que no se logrado mejorar el nivel de eficiencia en el proceso de implementación, cobertura, características de calidad, beneficios y costos del valor público, conforme al presupuesto programado y aprobado.

### **1.4.2 Importancia**

Es importante la investigación que permite conocer el despertéis teórico de la investigación respecto a las competencias del personal y niveles de eficiencia y eficacia de la entidad, perspectiva de gestión enfocado en el capital humano para gestionar de manera efectiva, particularmente en instituciones como los gobiernos regionales, cuya política es la gestión para resultados, particularmente en la administración y materialización de proyectos públicos de inversión.

## **1.5 Variables y operacionalización**

### **1.5.1 Variable 1: Competencias laborales**

Chiavenato (2005). Las competencias, están constituidos por los conocimientos – habilidades - aptitudes, además, los intereses, valores, rasgos, y otras características de la persona, aquellas cualidades para realizar actividades, que definen el desempeño laboral de las personas. Los trabajadores tienen que poseer competencias mínimas y básicas para el adecuado desarrollo de sus actividades en la organización.

### **1.5.2 Variable 2: Gestión de los proyectos de inversión pública**

Dueñas (2012). La administración o gestión de proyectos, mediante el enfoque metódico de planeamiento y orientación de procesos y fases del proyecto desde el principio hasta la finalización. Los procesos se desarrollan mediante cinco etapas: Inicio, planeamiento, implementación, evaluación y cierre. La gestión de proyectos, es aplicable a cualquier tipo o naturaleza, y utilizado ampliamente para controlar los procesos complejos de proyectos integrales de desarrollo.

**Tabla 3***Operacionalización variable: Competencias laborales*

<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUA L</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONA L</b>	<b>DIMENSIONE S</b>	<b>ESCALA VALORACIÓ N</b>
<b>Variable 1: Competencia s Laborales</b>	Chiavenato (2005) Las Competencias (la forma de conocimientos habilidades, aptitudes. También, los intereses, valores y rasgos personales y otras singularidades personales, muy importantes para realizar actividades y que definan el nivel de desempeño de las personas. Todo trabajador posee un conjunto de competencias para labor en la empresa.	Se operacionaliza en dimensiones e indicadores, mediante la aplicación de encuesta a la muestra seleccionada, respecto conocimiento, actitudes, habilidades, desempeño, ética y preparación técnica de la competencia laboral mediante un cuestionario con 37 Ítems, valorados en la escala de Likert.	1.Conocimientos 2.Actitudes 3.Habilidades 4. Desempeño 5. Preparación técnica	Ordinal Nunca (0) A veces (1) Casi siempre (2) Siempre (3)

**Fuente:** Elaboración propia

**Tabla 4***Operacionalización variable: Gestión de proyectos de inversión pública*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ESCALA VALORACIÓN
Variable: Gestión de proyectos de inversión	Coll (2020). Un proyecto es planificar y ejecutar diversas acciones para conseguir un determinado fin u objetivo determinado. Entonces, el proyecto viene a ser la ideación de una tarea, para el que se establece el modo en que se realizará.	Se operacionaliza en dimensiones e indicadores, mediante la aplicación de encuesta a la muestra seleccionada, respecto a iniciativas comunitarias, técnico deportivo, administrativa y Social de la gestión de proyectos, mediante una batería de 33 preguntas, Ítems, valorados en la escala de Likert.	1.Iniciativas comunitarias 2. Técnico deportivo 3.Administrativa 4. Social	Ordinal Nunca (0) A veces (1) Casi siempre (2) Siempre (3)

**Fuente:** Elaboración propia

## **1.6 Hipótesis de la investigación**

### **1.6.1 Hipótesis general**

Las competencias laborales tienen relación inversamente proporcional respecto a la gestión de los proyectos de inversión pública en el Gobierno Regional de Moquegua, 2019.

### **1.6.2 Hipótesis específicas**

Se tiene una relación inversa entre los conocimientos de las competencias laborales y la gestión de proyectos de inversión pública en el Gobierno Regional de Moquegua, 2019.

Existe relación inversa entre la actitud de las competencias laborales y la gestión de los proyectos de inversión pública en el Gobierno Regional de Moquegua, 2019.

Se tiene una relación inversa entre las habilidades de las competencias laborales y la gestión de proyectos de inversión pública en el Gobierno Regional de Moquegua, 2019.

Consta una relación inversa del desempeño de las competencias laborales y la gestión de proyectos de inversión pública en el Gobierno Regional de Moquegua, 2019.

Existe relación inversa de la preparación técnica de las competencias laborales y la gestión de proyectos de inversión pública en el Gobierno Regional de Moquegua, 2019.



## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes de investigación**

Efectuada la revisión respecto a trabajos de investigación que anteceden al presente, se pudo recabar los siguientes, que a continuación se detalla.

##### **2.1.1 Antecedentes internacionales**

Mejía (2012). El propósito, valorar el desempeño laboral considerando las competencias, menciona que la valoración por competencias resulta útil, de gran importancia y envergadura para conocer en qué magnitud el servidor está acorde para la tarea y puesto que ocupa en el centro de trabajo; además, añadir y activar la acción a perfeccionar y/o originar los productos según su desenvolvimiento. El reclutamiento bajo criterios de las competencias, provocaron como resultado para la contención en el rescate de intermediarios, ello significa que los exige a mejorar su prestación y control al cliente, restaurar el conocimiento, actualidad y modernizar las habilidades en el cumplimiento de tareas sobre las competencias definidas, además, aplicar la posición adecuada para lograr resultados exitosos en el lugar o puesto laboral.

Torres (2010). El artículo, capacitación según competencias laborales, es un logro productivo para empresas Farmacéuticas en Colombia, refiere que se debe

propiciar capacitación y actualización en temas comerciales fortaleciendo las capacidades laborales, de una relación para seleccionar competencias y definir en los que deben ser capacitados para mejorar e incrementar su rendimiento en el área de trabajo. El prototipo de aprendizaje por competencias laborales, es el inicio para empezar a capacitar a colaboradores para el mejoramiento del talento humano en la organización.

Herrera (2015). Señala la necesidad de considerar un plan y programa de actualización y capacitación respecto al mejoramiento de las competencias, mediante los cuales los colaboradores precisen las competencias laborales del puesto. Asimismo, importante fortalecer competencias de trabajadores para lograr potenciar al máximo los potenciales de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, mejorando el desempeño laboral y cumplir con las metas de la organización. Incremento de funciones a cooperantes y pueda comprender la forma de poner en práctica sus competencias y capacidades.

Gómez & Mendoza (2013), Indica que el ejemplo de competencias laborales, desde 1960, es una corriente hasta 1973 con Douglas Mc Clelland, se debe concretar este tipo con características relacionadas para la recuperación al máximo en el lugar o área de trabajo. Además, los entendimientos, capacidades y práctica resultan significativos. Existen a la vez, otras peculiaridades tales como rasgos y habilidades que a veces son tediosos localizar, sin embargo, son necesarias para alcanzar dicho rescate y beneficios del presente trabajo. El tipo de competencias realizadas debe ser considerado cuidadosamente en el área administrativo, donde los resultados del modelo cuando son replicados a nivel de

los subsistemas administrativos se pueden considerar en otras áreas, formando una variedad de beneficios en cadena.

### **2.1.2 Antecedentes nacional**

Granados (2013). El fin fue relacionar la variable competencias para el trabajo con la formación académica en turismo. Ha encontrado un incremento de competencias con la formación cognoscitivas conectándose significativamente, existiendo una relación positiva nivel moderado y significativa entre competencias básicas y formación profesional. El crecimiento de rivalidades básicas y habilidades y destrezas se relacionan significativamente.

Laruta & Humpire (2017). Estudio el modelo de Gestión por Competencias pretendiendo mejorar el desempeño de los servidores administrativos en la Municipalidad. Sus conclusiones: i) El análisis de las directrices estratégicas logra conocer las habilidades, conocimientos y destrezas de cada trabajador ii). Área de recursos humanos, no tiene mapa de procesos que evidencie una estructura donde establecen las competencias a puestos de trabajo. iii). La medición de desempeño, tiene medidas que permitan determinar la mejora en el cumplimiento de sus funciones. iv). Se obtuvo que las competencias es el común denominador en los diferentes puestos de trabajo. v) Las correlaciones más bajas resultaron entre las variables sobre la selección de personal y el desempeño laboral.

Tito (2012). La investigación, gestión por competencias y productividad Laboral, alcanzo conclusiones: Demostró la factibilidad de implementar la gestión por competencias. ii) La escasez de mano de obra técnica calificada, las empresas cerraron y las remuneraciones disminuyen. iii) Las limitaciones son de carácter

técnico - operarios, donde los colaboradores están ávidos a incorporar nuevos conocimientos, mejorar habilidades y modular sus actitudes.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Competencias laborales**

**Competencia.** Sagi (2004). Señala sobre competencia, al conjunto de teorías o conocimientos, habilidades como el saber hacer y las actitudes como el saber ser para relacionarse en sociedad, los mismos que en la vida práctica determina la responsabilidad profesional que asegura logros en el centro laboral. La labor competente comprende la movilización de atributos del colaborador par solucionar contingencias que se presentan en el centro laboral durante la jornada.

**Enfoques sobre competencias.** Escobar (2005), presenta dos enfoque o corrientes diferenciadas sobre competencias:

**a. Enfoque anglosajón.** Está centrado en los contenidos del cargo o puesto de trabajo, la estrategia de la organización. Los seguidores consideran la inteligencia y el expediente académico como valor predictivo del éxito profesional, sin describir las competencias de la persona. Por tanto, resulta necesario establecer relaciones causales, el cual es muy potente desde la perspectiva de lo metodológico. Para entender mejor estas relaciones es necesario definir indicadores observables. Según el enfoque en referencia, las relaciones son dificultosos establecer según áreas donde no se generan valores o no se precisan indicadores de resultados concretos esperados.

**b. Enfoque francés.** Se centra en la persona, la finalidad es tomar la posición de auditoría de las capacidades del trabajador en forma individualizada y el esfuerzo desplegado por la empresa para asegurar la fuerza laboral en condiciones

de empleabilidad óptimas. Además, toma en cuenta las competencias aspectos asociados: conocimientos - experiencias laborales en una organización concreta o específica, que implementan capacitaciones a trabajadores para el mejor ejercicio de sus funciones. Por tanto, la experiencia práctica profesional, resulta la mayor y mejor manera de adquirir competencias no siempre consideradas en el certificado de estudios. Como se puede apreciar, el enfoque resalta las competencias específicas, como motor de aprendizaje, siendo este el que proporciona imagen sobre nosotros mismos y la explicación del por qué nuestro comportamiento.

**Tipos de competencias.** Charria & Uribe (2011). Son muchas clasificaciones entre la más importante: cuatro divisiones diferenciadas: 1. Competencias académicas, son los aprendizajes básicos de aprendizaje que se desarrollan desde los primeros años de vida. 2. Competencias profesionales, se refieren a las capacidades que tienen los profesionales para desarrollar una tarea o cargo. 3. Competencias laboral, señalan que las competencias profesionales no son suficientes para el desempeño en el trabajo, aquellas habilidades de las personas para realizar funciones asignadas de manera competitiva frente a la demanda de organizaciones y su permanencia en el mundo laboral.

**Competencias Laborales.** Schwab (2020). Señala que las principales habilidades que exige el futuro, la mitad de los empleados necesitan nueva formación para el 2025, en relación directa al incremento de la introducción de tecnología, conforme al informe respecto al futuro de los trabajadores, según el Foro Económico Mundial, el pensamiento crítico en la solución de disfunciones o problemas resulta la prioridad en la relación de habilidades que el empleado tiene que crear básicamente para los próximos cinco años. El presente año se viene

formando aptitudes de autogestión, el aprendizaje activo, la habilidad de recuperación, tolerancia al estrés y la flexibilidad. Los entrevistados sobre el Futuro de los Empleos, señalan un 40% que requerirán una recalificación por lo menos de seis meses o menos. La mitad de nosotros requerimos volver a actualizarnos para los futuros cinco años, a medida que se acentúan los resultados de la pandemia y la creciente automatización de los empleos. Pero, la creciente tecnología está revolucionando los empleos, puede también constituir la clave para crear y contribuir para el aprendizaje de nuevas habilidades.

**Desarrollo de competencias.** Escobar (2005). Desarrollar competencias es un tema de prioridad en las organizaciones empresariales con mayor énfasis. Entonces podemos afirmar que tal interés se justifica, habiendo demostrado que es el camino para mejorar y lograr resultados óptimos en las empresas. El desarrollo de competencias comprende al conjunto de actividades cuyo ejercitamiento constituye la evolución de la persona respecto al perfil que ocupa en la organización y consecuentemente su progreso en el centro laboral. Resalta la importancia del desarrollo de capacidades, provoca sinérgica y logra altos rendimientos que favorecen a la mayor competitividad, según los resultados alcanzados.

**Formación por competencias laborales.** Cejas, Rueda & Cayo (2018). Es el proceso de aprendizaje - enseñanza orientado a la persona para adquirir o mejorar las actitudes, habilidades y conocimientos para un idóneo desenvolvimiento. El objetivo es analizar la formación por competencias desde la existencia de las teorías, a efectos de caracterizar los elementos o factores que configuran y garantizan al trabajador un adecuado desempeño considerando la formación profesional. El método considera la considerada y sustentada en la comprensión,

explicación de la teoría y la proyección sobre el objeto de estudio. Las competencias de han planteado como una exigencia y requerimientos actuales consideradas por el aprendizaje, destrezas y conocimientos, situaciones novedosas existentes en el ámbito profesional permitiendo a la educación ir más allá y pasar a la profesionalización mediante un idóneo desempeño en las actividades laborales. Concluye que los inherentes factores al proceso formativo por competencia, ser, saber y hacer, conllevan al éxito de la formación académica, además, establecer dimensiones múltiples en la formación, resaltando el desempeño idóneo en el contexto laboral.

**Certificación.** Irrigoin & Vargas (2021). Certificación de competencias, público reconocimiento, temporal y formal de capacidades demostrada por la persona, en función a los resultados de la evaluación, con arreglo a una norma técnica y no necesariamente a la culminación del periodo educativo. Últimamente, la certificación es un punto central, la preocupación para mejorar la productividad y calidad organizacional, nuevas exigencias de los empleos y el nuevo concepto del trabajo, como la suma de tareas especializadas, muchas veces, el trabajo se manifiesta como una movilización compleja de conocimientos, para superar los problemas y conseguir nuevas propuestas, junto a lo anterior, el enfoque de competencia y una interés generalizado para mejorar los procesos para una calidad de formación, es necesario los indicadores de capacidad real de desempeño del personal.

**Evaluación de competencias laborales.** Gordillo (2004). La evaluación sobre el desempeño, es compleja, sin embargo, permite ubicar errores y carencias de las personas en sus respectivos puestos de trabajo, los mismos que son sujetas a

un control posterior a la capacitación. Seleccionado, los objetivos a verificar las competencias de desempeño, como una especie de diagnóstico de la situación laboral de los empleados, respecto a sus conocimientos, habilidades y comportamiento en el puesto de trabajo respectivo. Modernamente el concepto sobre evaluación de competencias se refiere a las necesidades de contar con la aplicación de instrumentos previo a la contratación del personal, durante el proceso laboral de los trabajadores, es decir, en el desempeño, y posterior a las capacitaciones, para conocer el nivel de mejoría que ha significado para el crecimiento y desarrollo de la empresa.

### **2.2.2 Gestión de proyectos de inversión pública**

**Proyecto.** Coll (2020). Un proyecto es planificar y ejecutar diversas acciones para conseguir un determinado fin u objetivo determinado. Entonces, el proyecto viene a ser la ideación de una tarea, para el que se establece el modo en que se realizará. De modo que el proyecto debe recoger un planeamiento del conjunto de acciones de llevarlas a cabo. Por último, también debe comprender el detalle de los recursos y medios necesarios para su ejecución. Asimismo, podemos decir que es una intervención temporal ejecutado para un entregable. Es temporal, tiene un inicio y fin, se inicia la aprobación y el fin cuando concluye, y que no ha sido ejecutado anteriormente en la misma forma y es elaborado progresiva y gradualmente, generalmente mediante incrementos.

**Inversión.** López (2018). Una inversión es la acción por el cual se destina recursos con el propósito de obtener beneficios de cualquier tipo. Al realizarse una inversión, asumimos un coste de oportunidad, cuando renunciamos a los recursos en el presente y lograr beneficio en el futuro, por cierto, es incierto. Entonces,



cuando realizamos una inversión estamos asumiendo riesgos. Al disponer el dinero para la inversión es necesario contar con ingresos y previamente ahorrado parte de esos ingresos.

**Proyectos de inversión pública.** MEF (2012). Tiene como propósito orientar el adecuado uso de recursos públicos para la adecuada prestación de servicios e infraestructura económica – social para el desarrollo del país. Es la manera principal de acción del Estado para superar las necesidades de la sociedad, comprende acciones concretas que deben producir cambios mejorando la calidad de vida de la población con la intervención del Estado. Los programas, proyectos y actividades, son financiados con recursos públicos, sin embargo, existen proyecto con financiamiento privado y también casos de alianzas Público Privadas, donde una empresa financia la construcción de obras para beneficio de la población, también, pueden ser para fortalecer las capacidades del Estado para producir bienes y servicios.

**Objetivos de los lineamientos de proyectos de inversión pública.** Dirección General de Inversión Pública MEF (2016). Se han considerado tres fundamentales:

1. Eficacia, garantizar la coherencia entre los objetivos del proyecto y las prioridades de desarrollo que requiere el país para mejora su bienestar. Los proyectos, tienen que estar orientados a lograr los objetivos de los planes sectoriales, regionales y locales dentro del sistema de planificación nacional.

2. Eficiencia, fomentar la rentabilidad de proyectos durante el Ciclo del Proyecto, buscando garantizar calidad en la pre inversión, la inversión y la sostenibilidad en el tiempo.

3. Impacto, son los resultados cualitativos en la sociedad como resultado de la ejecución de los proyectos de inversión, debiendo el incremento de la producción y productividad coadyuvar al crecimiento económico del país. El modelo de gestión económico, es el que señala que éste depende en parte de la magnitud de recursos que el Estado destina a los proyectos de inversión pública. En este marco, los Proyectos Públicos deben ser verdaderos instrumentos para mejorar la productividad.

**Fases del proyecto de inversión pública.** Instituto de Ciencia HEGEL (2021). Básicamente comprende cuatro etapas:

1. El Programación Multianual de Inversiones (PMI), fase cuyo propósito es vincular planeamiento - proceso presupuestario, como resultado de la selección en la cartera de inversiones cerrando brechas, coherente a objetivos y metas necesarias para el desarrollo.

2. Formulación y evaluación, implica la formulación de la propuesta de inversión viables y rentables socialmente, para alcanzar metas de la Programación Multianual, cuyas características deben responder a la pertinencia del proyecto y considerar estándares de calidad y niveles de servicio sectoriales, y las condiciones para su sostenibilidad, es decir, la operación y mantenimiento en el tiempo.

3. Ejecución de la inversión, inicia con la elaboración del expediente técnico y posterior ejecución física de la inversión, además, el seguimiento y evaluación físico - financiero.

4. Funcionamiento, es la operación del servicio y mantenimiento de activos generados con la inversión pública y la atención de servicios con dicha inversión,

debiendo ser evaluados ex post para verificar beneficios y obtener lecciones que permitan mejoras futuras inversiones.

**Evaluación privada y evaluación social de proyectos.** Contreras (2004).

Son desde la perspectiva del inversionista particular, evaluación privada de los costos y beneficios. La identificación, medición y valoración económico, una evaluación social alorando beneficio - costos. Por tanto, para la mirada social no es costo ni beneficio, es una transferencia. En síntesis, evaluación social compara los beneficios con los costos del proyecto para la sociedad, estableciendo su contribución a la riqueza de la nación. Así, un proyecto resulta socialmente rentable respecto al crecimiento económico logrado con el proyecto debiendo con el proyecto manifestarse en mayor bienestar en el país. La evaluación privada se calcula a precios de mercado, la evaluación social con precios sombra o sociales, en efecto, éstos nos permiten tomar decisiones ¿Se debe o no implementar el proyecto?, ¿Debe estar a cargo del Estado o el privado?, ¿Se puede o no subsidiar?

**Evaluación ex post de proyectos de inversión pública.** Sonoda (2012),

define la evaluación objetiva y sistemática del proyecto de inversión concluido. El objetivo, observar la pertinencia, eficiencia, efectividad, impacto y la sostenibilidad considerados en la etapa de pre inversión, tiene dos objetivos:

i) Retroalimentar mediante alcances para mejorar su ejecución y desempeño ex post de la inversión, y proyectos similares, así como las políticas del sector.

ii) Transparencia en el manejo durante el proceso y resultados de la inversión. Se observan los éxitos y fracasos, información útil para corregir y mejorar resultados de la inversión.

### 2.3 Marco conceptual

**Proyecto social.** Pérez & Gardey (2021). Son acciones e ideas que se articulan y se ejecutan de forma coordinada para alcanzar una meta orientada al bienestar humano, lo que se conoce como proyecto social, y tiene como objetivo vinculado a una sociedad.

**Expediente Técnico.** Angulo (2020). Es el conjunto de documentos técnicos – económico que apoya la ejecución de obra, comprende: memoria descriptiva, especificaciones técnicas, planos de obra, metrados, presupuesto de obra, valor referencial, fecha cálculo presupuesto.

**Estudio definitivo.** Alva (2015). Son estudios detallados y expedientes técnicos, planos de ingeniería, arquitectura. En ciertos casos se dividen en sube tapas como ingeniería básica e ingeniería de detalle, dependiendo de la magnitud y complejidad del proyecto.

**Gastos de Operación.** Pérez & Gardey (2009). Hace referencia al recurso dinero desembolsado por una organización para el desarrollo de sus actividades. Están constituidas por los salarios, alquileres, y compra de suministros.

**Horizonte del Proyecto.** Vergara (2015). Comprende el tiempo de ejecución y el periodo necesario para la operación de sus servicios, en este último es donde se materializan los beneficios del proyecto, que será evaluado la pertinencia del proyecto.

**Programación Multianual.** Dirección General de Presupuesto Público (2021). Es la estimación de Asignaciones Presupuestarias Multianuales, de tres años siguientes para el logro de metas de productos y proyectos vinculados a: i)

resultados priorizados. ii). resultados sectoriales y, iii). objetivos estratégicos institucionales priorizados, según corresponda a cada entidad.

## CAPÍTULO III

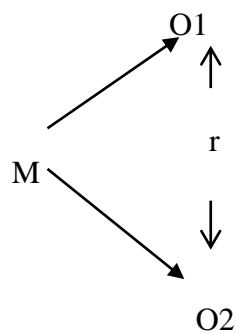
### MÉTODO

#### 3.1 Tipo de investigación

Se asume como tipo de estudio básica, proporciona información para la toma de decisiones orientadas a resolver deficiencias y mejorar la gestión de proyectos.

#### 3.2 Diseño de Investigación

El diseño es correlacional – transeccional, mide la direccionalidad y nivel de asociación entre dos o variables, el procesamiento de información cuantitativa, tenemos la representación del diseño.



Dónde:

M : Muestra: Trabajadores GRI - GORE Moquegua.

O1 : V1. Competencias laborales.

O2 : V2. Gestión de los proyectos.

r : Relación de variables.

### **3.3 Población y Muestra**

#### **3.3.1 Población**

Comprende a 29 trabajadores entre funcionarios y técnicos de la Gerencia Regional de Infraestructura (Sub Gerencia de Estudios y Proyectos) y la Sub Gerencia de Obras del Gobierno Regional.

#### **3.3.2 Muestra**

La muestra fue censal, conformado por toda la población, es decir, los 29 colaboradores.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica utilizada fue la encuesta, con sus instrumentos los cuestionarios de preguntas cerradas, calificadas en la escala de Likert, índice ordinal.

#### **3.4.1 Fiabilidad y validez de los instrumentos**

La fiabilidad de instrumentos, es decir la consistencia interna, con el Alfa de Cronbach, tenemos:

##### **3.4.1.1 Fiabilidad instrumentos competencias laborales**

###### **a) Competencias laborales**

**Tabla 5**

*Dimensión Conocimientos*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Nro. de ítems</b>
0,750	6

**Fuente:** Resultados del Software estadístico.

**Tabla 6**

*Dimensión Actitudes*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Nro. de ítems</b>
0,727	7

**Fuente:** Resultados del Software estadístico.

**Tabla 7**

*Dimensión habilidades*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Nro. de ítems</b>
0,714	8

**Fuente:** Resultados del Software estadístico.

**Tabla 8**

*Dimensión desempeño*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Nro. de ítems</b>
0,7762	8

**Fuente:** Resultados del Software estadístico.

**Tabla 9**

*Dimensión preparación técnica*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Nro. de ítems</b>
0,720	8

**Fuente:** Resultados del Software estadístico.



**b) Gestión de proyectos de inversión pública**

**Tabla 10**

*Dimensión iniciativa comunitarias*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Nro. de ítems</b>
0,713	9

**Fuente:** Resultados del Software estadístico.

**Tabla 11**

*Dimensión técnico operativo*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Nro. de ítems</b>
0,711	9

**Fuente:** Resultados del Software estadístico.

**Tabla 12**

*Dimensión administrativa*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Nro. de ítems</b>
0,735	7

**Fuente:** Resultados del Software estadístico.

**Tabla 13**

*Dimensión social*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Nro. de ítems</b>
0,857	8

**Fuente:** Resultados del Software estadístico.

#### **3.4.1.2 Validez**

La validez de los instrumentos de estudio, fue mediante el juicio de expertos, con el propósito de merituar la claridad, pertinencia con resultados favorables. Fueron cuatro expertos de la especialidad, con resultados favorables. Ver fichas en el anexo.

#### **3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.**

Estadística descriptiva para la descripción de variables, dimensiones e indicadores, con cuadros de doble entrada y estadística inferencial en el cálculo de las correlaciones y las pruebas de hipótesis, mediante el uso de Excel y SPSS 25.

## CAPÍTULO IV

### PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

#### 4.1 Resultados por variables

##### 4.1.1 Variable competencias laborales

Comprende cinco dimensiones: Conocimiento, actitudes, habilidades, desempeño y preparación técnica.

##### 4.1.1.1 Dimensión conocimientos:

**Tabla 14**

*Resultados de la dimensión conocimiento.*

Respuesta	N° de personas	Porcentaje
Muy bajo	0	0,0
Bajo	26	89,7
Bueno	3	10,3
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Para la variable *Competencias laborales*, la dimensión *Conocimiento* muestra que el 89,7% de las personas están en el nivel bajo y el 10,3% en el nivel bueno, como se muestra en la Tabla 14.

**Tabla 15**

*Ítem: “PMI se ejecutan de manera competente las actividades claves de la Gerencia”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	0	0,0
Bajo	28	96,6
Bueno	1	3,4
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Los resultados muestran que el 96,6% de los encuestados indican que ejecución competente de las actividades de la gerencia son bajas, en tanto el 3,4% señalan que es bueno, resultando 0 para bajo y muy bajo, como aparece en la tabla 15.

**Tabla 16**

*Ítem: “Proponen e implementan acciones novedosas”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	0	0,0
Bajo	27	93,1
Bueno	2	6,9
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Luego se consultó si “Proponen e implementan acciones novedosas”, resultando que el 93,1% de las personas considera baja el desarrollo de esta actividad y el 6,9% la considera buena, establecida en la Tabla 16.

**Tabla 17**

*Ítem: “Cuenta con la capacidad para realizar actividades relacionadas a su competencia laboral”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	26	89,7
Bajo	0	0,0
Bueno	3	10,3
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Seguidamente se consultó si “Cuenta con la capacidad para realizar actividades relacionadas a su competencia laboral”, resultando que el 89,7% de las personas considera muy baja el desarrollo de esta actividad y el 10,3% la considera buena, tal como figura en la Tabla 17.

**Tabla 18**

*Ítem: “Desarrolla capacidades técnicas al proceso de conformación de equipos de trabajo”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	0	0,0
Bajo	29	100,0
Bueno	0	0,0
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

A continuación, se consultó si “Desarrolla capacidades técnicas al proceso de conformación de equipos de trabajo”, resultando que el 100% de las personas considera muy baja el desarrollo de esta actividad, como se observa en la Tabla 18.

**Tabla 19**

*Ítem: “Cuenta con el perfil profesionalmente técnico y teórico con las diversas tecnologías”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	0	0,0
Bajo	0	0,0
Bueno	29	100,0
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Después, se consultó si “Cuenta con el perfil profesionalmente técnico y teórico con las diversas tecnologías”, resultando que el 100% de las personas considera buena el desarrollo de esta actividad, como se observa en la Tabla 19.

**Tabla 20**

*Ítem: “Desarrollan sinergias en identificar las fortalezas y debilidades de la Gerencia”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	26	89,7
Bajo	3	10,3
Bueno	0	0,0
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Finalmente, se consultó si “Desarrollan sinergias en identificar las fortalezas y debilidades de la Gerencia”, resultando que el 89,7% de las personas considera muy baja el desarrollo de esta actividad y el 10,3% la considera baja, como se observa en la Tabla 20.

#### 4.1.1.2 Dimensión actitudes

**Tabla 21**

*Resultados de la dimensión Actitudes.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	0	0,0
Bajo	3	10,3
Bueno	26	89,7
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

La dimensión *Actitudes* muestra que el 10,3% de las personas poseen un nivel bajo y el 89,7% nivel bueno, según aparece en el Tabla 20.

**Tabla 22**

*Ítem: “Ejercen liderazgo y proactividad en las relaciones interpersonales”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	2	6,9
Bajo	27	93,1
Bueno	0	0,0
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Se consultó si “Ejercen liderazgo y proactividad en las relaciones interpersonales.”, resultando que el 93,1% de las personas considera bajo el desarrollo de esta actividad y el 6,9% la considera que es muy bajo. se observa en la Tabla 22.

**Tabla 23**

*Ítem: “Valoran e incorporan a sus compañeros en el ejercicio de la sana convivencia social.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	0	0,0
Bajo	3	10,3
Bueno	23	79,3
Muy bueno	3	10,3
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Luego se consultó si “Valoran e incorporan a sus compañeros en el ejercicio de la sana convivencia social”, resultando que el 10,3% de las personas considera baja el desarrollo de esta actividad, el 79,3% la considera buena y el 10,3% la considera muy buena, conforme se observa en la Tabla 23.

**Tabla 24**

*Respuesta al ítem: “Presentan una actitud positiva hacia el cambio y a los desafíos que generan las condiciones del entorno”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	2	6,9
Bajo	24	82,8
Bueno	3	10,3
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Seguidamente se consultó si “Presentan una actitud positiva hacia el cambio y a los desafíos que generan las condiciones del entorno”, resultando que el 6,9% de las personas considera muy baja el desarrollo de esta actividad, el 82,8% la considera baja y el 10,3% la considera buena, tal cual se observa en la Tabla 24.



**Tabla 25**

*Respuesta al Ítem: “Valoran e incorporan a sus compañeros en el ejercicio de la sana convivencia social”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	1	3,4
Bajo	28	96,6
Bueno	0	0,0
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

A continuación, se consultó si “Valoran e incorporan a sus compañeros en el ejercicio de la sana convivencia social”, resultando que el 96,6% de las personas considera baja y el 3,4% señala que es muy baja el desarrollo de esta actividad, según resultados de la Tabla 25.

**Tabla 26**

*Respuesta al ítem: “Desarrolla trabajo en equipo y resuelven conflictos acertadamente”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	3	10,3
Bajo	23	79,3
Bueno	3	10,3
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Después, se consultó si “Desarrolla trabajo en equipo y resuelven conflictos acertadamente”, resultando que el 10,3% de las personas considera muy baja el desarrollo de esta actividad, el 79,3% la considera baja y el 10,3% la considera buena, ver la Tabla 26.

**Tabla 27**

*Respuesta al Ítem: “Emplean adecuadamente y en distintas circunstancias la inteligencia emocional”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	0	0,0
Bajo	5	17,2
Bueno	22	7,9
Muy bueno	2	6,9
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Posteriormente, se consultó si “Emplean adecuadamente y en distintas circunstancias la inteligencia emocional”, resultando que el 17,2% de las personas considera baja el desarrollo de esta actividad, el 75,9% la considera buena y el 6,9% la considera muy buena, observar la Tabla 27.

**Tabla 28**

*Respuesta al Ítem: “Desarrollan capacidades de adaptación a las nuevas formas de trabajo”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	0	0,0
Bajo	0	0,0
Bueno	25	86,2
Muy bueno	4	13,8
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Por último, se consultó si “Desarrollan capacidades de adaptación a las nuevas formas de trabajo”, resultando que el 86,2% de las personas considera buena el desarrollo de esta actividad y el 13,8% la considera muy buena, como se observa en la Tabla 28.

#### 4.1.1.3 Dimensión habilidades

**Tabla 29**

*Resultados de la dimensión Habilidades.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	0	0,0
Bajo	25	86,2
Bueno	4	13,8
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

De acuerdo a la dimensión *Habilidades* se muestra que el 86,2% de las personas poseen nivel bajo y 13,8% nivel bueno, según se observa en el Tabla 29.

**Tabla 30**

*Ítem: “Ofrecen soluciones ante una situación adversa en el trabajo”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	0	0,0
Bajo	26	89,7
Bueno	3	10,3
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Según la dimensión *Habilidades*, compuesta por ocho ítems, se consultó si “Ofrecen soluciones ante una situación adversa en el trabajo”, resultando que el 89,7% de las personas considera baja el desarrollo de esta actividad y el 10,3% la considera buena, observar la Tabla 30.

**Tabla 31**

*Respuesta al ítem: “Identifican oportunidades para la consecución de recursos”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	0	0,0
Bajo	3	10,3
Bueno	25	86,2
Muy bueno	1	3,4
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Luego se consultó si “Identifican oportunidades para la consecución de recursos”, resultando que el 10,3% de las personas considera baja el desarrollo de esta actividad, el 86,2% la considera buena y el 3,4% la considera muy buena, según aparece en la Tabla 31.

**Tabla 32**

*Ítem: “Tienen un pensamiento lógico y ágil”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	0	0,0
Bajo	26	89,7
Bueno	3	10,3
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Seguidamente se consultó si “Tienen un pensamiento lógico y ágil”, resultando que el 89,7% de las personas considera muy baja el desarrollo de esta actividad y el 10,3% la considera baja, como se visualiza en la Tabla 32.

**Tabla 33***Ítem: “Poseen habilidad para tomar decisiones de forma acertada”*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	0	0,0
Bajo	0	0,0
Bueno	29	100,0
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

A continuación, se consultó si “Poseen habilidad para tomar decisiones de forma acertada”, resultando que el 100% de las personas considera buena el desarrollo de esta actividad, como se observa en la Tabla 33.

**Tabla 34***Ítem: “Aportan su talento y desarrollan sus potenciales profesionales”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	25	86,2
Bajo	4	13,8
Bueno	0	0,0
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Después, se consultó si “Aportan su talento y desarrollan sus potenciales profesionales”, resultando que el 86,2% de las personas considera muy baja el desarrollo de esta actividad y el 13,8% la considera baja, como se observa en la Tabla 34.

**Tabla 35**

*Ítem: “Analizan las situaciones desde distintos puntos de vista”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	24	82,8
Bajo	5	17,2
Bueno	0	0,0
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Posteriormente, se consultó si “Analizan las situaciones desde distintos puntos de vista”, resultando que el 82,8% de las personas considera muy baja el desarrollo de esta actividad y el 17,2% la considera baja, registrada en la Tabla 35.

**Tabla 36**

*Ítem: “Tienen disposición al aprendizaje permanente”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	25	86,2
Bajo	4	13,8
Bueno	0	0,0
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Posteriormente, se consultó si “Tienen disposición al aprendizaje permanente”, resultando que el 86,2% de las personas considera muy baja el desarrollo de esta actividad y el 13,8% la considera baja, según observamos la Tabla 36.

**Tabla 37**

*Ítem: “Diseñan las actividades para la consecución de metas en función de los recursos existentes”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	0	0,0
Bajo	26	89,7
Bueno	3	10,3
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Por último, se consultó si “Diseñan las actividades para la consecución de metas en función de los recursos existentes”, resultando que el 89,7% de las personas considera baja el desarrollo de esta actividad y el 10,3% la considera buena, como se observa en la Tabla 37.

#### **4.1.1.4 Dimensión desempeño**

**Tabla 38**

*Resultados de la dimensión Desempeño.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	0	0,0
Bajo	26	89,7
Bueno	3	10,3
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

De acuerdo a la dimensión *Desempeño* se muestra que el 89,7% de las personas poseen nivel bajo y 10,3% nivel bueno, como se muestra en el Tabla 38.

**Tabla 39**

Ítem: “Están orientados al servicio y a la atención oportuna”.

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	26	89,7
Bajo	3	10,3
Bueno	0	0,0
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

La dimensión *Desempeño*, compuesta por ocho ítems, se consultó si “Están orientados al servicio y a la atención oportuna”, resultando que el 89,7% de las personas considera muy baja el desarrollo de esta actividad y el 10,3% la considera baja, como se observa en la Tabla 39.

**Tabla 40**

Ítem: “Cuentan con capacidad para transformar e innovar elementos tangibles del entorno”.

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	0	0,0
Bajo	25	86,2
Bueno	4	13,8
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Luego se consultó si “Cuentan con capacidad para transformar e innovar elementos tangibles del entorno”, resultando que el 86,2% de las personas considera baja el desarrollo de esta actividad y el 13,8% la considera buena, como se observa en la Tabla 40.



**Tabla 41**

*Ítem: “Tienen capacidad de planificación optimizando el tiempo disponible”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	1	3,4
Bajo	25	86,2
Bueno	3	10,3
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Seguidamente se consultó si “Tienen capacidad de planificación optimizando el tiempo disponible”, resultando que el 3,4% de las personas considera muy baja el desarrollo de esta actividad, el 86,2% la considera baja y el 10,3% la considera buena, como se observa en la Tabla 41.

**Tabla 42**

*Ítem: “Promueven una sana competencia laboral y profesional”*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	0	0,0
Bajo	28	96,6
Bueno	1	3,4
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

A continuación, se consultó si “Promueven una sana competencia laboral y profesional”, resultando que el 96,6% de las personas considera baja el desarrollo de esta actividad y el 3,4% la considera buena, como se observa en la Tabla 42.

**Tabla 43**

*Ítem: “Cuidan y manejan los recursos y bienes ajenos siguiendo normas y disposiciones definidas”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	1	3,4
Bajo	28	96,6
Bueno	0	0,0
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Después, se consultó si “Cuidan y manejan los recursos y bienes ajenos siguiendo normas y disposiciones definidas”, resultando que el 3,4% de las personas considera muy baja el desarrollo de esta actividad y el 96,6% la considera baja, observamos la Tabla 43.

**Tabla 44**

*Ítem: “Su nivel de desempeño es alto, eficiente y acorde al perfil requerido”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	2	6,9
Bajo	27	93,1
Bueno	0	0,0
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Posteriormente, se consultó si “Su nivel de desempeño es alto, eficiente y acorde al perfil requerido”, resultando que el 93,1% de las personas considera y el 6,9% consideran muy baja el desarrollo de esta actividad, como se observa en la Tabla 44.

**Tabla 45**

*Ítem: “Cuentan con capacidad para gestionar recursos e información”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	0	0,0
Bajo	0	0,0
Bueno	28	96,6
Muy bueno	1	3,4
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Posteriormente, se consultó si “Cuentan con capacidad para gestionar recursos e información”, resultando que el 96,6% de las personas considera buena el desarrollo de esta actividad y el 3,4% la considera muy buena, como se observa en la Tabla 45.

**Tabla 46**

*Ítem: “Definen las tareas necesarias para llevar cabo los procesos e identifican las competencias de cada puesto”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	0	0,0
Bajo	29	100
Bueno	0	0,0
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Concluyendo, se consultó si “Definen las tareas necesarias para llevar cabo los procesos e identifican las competencias de cada puesto”, resultando que el 100% de las personas considera baja el desarrollo de esta actividad, como se observa en la Tabla 46.

#### 4.1.1.5 Dimensión preparación técnica

**Tabla 47**

*Resultados de la dimensión: Preparación técnica.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	0	0,0
Bajo	4	13,8
Bueno	25	86,2
Muy bueno	2	6,9
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

De acuerdo a la dimensión *Preparación técnica* se muestra que el 13,8% de las personas poseen nivel bajo, el 86,2% nivel bueno y el 6,9% nivel un bueno, se observa en el Tabla 47.

**Tabla 48**

*Ítem: “Tiene capacidad de identificar, adaptar, apropiar y transferir tecnologías”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	24	82,8
Bajo	5	17,2
Bueno	0	0,0
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Según la dimensión *Preparación técnica*, compuesta por ocho ítems, se consultó si “tiene capacidad para identificar, adaptar, apropiar y transferir tecnologías”, resultando que el 82,8% de las personas considera muy baja el desarrollo de esta actividad y el 17,2% la considera baja, como se observa en la Tabla 48.

**Tabla 49**

*Ítem: “Reciben constante capacitación laboral para incrementar su productividad”*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	3	10,3
Bajo	0	0,0
Bueno	25	86,2
Muy bueno	1	3,4
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Luego se consultó si “Reciben constante capacitación laboral para incrementar su productividad”, resultando que el 10,3% de las personas considera muy baja el desarrollo de esta actividad, el 86,2% la considera buena y el 3,4% la considera muy buena, como se observa en la Tabla 49.

**Tabla 50**

*Ítem: “Conocen las reglas técnicas del manejo de materiales y procesos”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	0	0,0
Bajo	4	13,8
Bueno	23	79,3
Muy bueno	2	6,9
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Seguidamente se consultó si “Conocen las reglas técnicas del manejo de materiales y procesos”, resultando que el 13,8% de las personas considera baja el desarrollo de esta actividad, el 79,3% la considera buena y el 6,9% la considera muy buena, como se observa en la Tabla 50.

**Tabla 51**

*Ítem: “Tienen capacidad para priorizar actividades y concluir tareas de manera oportuna”*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	2	6,9
Bajo	27	93,1
Bueno	0	0,0
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

A continuación, se consultó si “Tienen capacidad para priorizar actividades y concluir tareas de manera oportuna”, resultando que el 6,9% de las personas considera muy baja el desarrollo de esta actividad y el 93,1% la considera baja, aparece en la Tabla 51.

**Tabla 52**

*Ítem: “Elaboran eficientemente proyectos y planes de inversión y desarrollo”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	4	13,8
Bajo	25	86,2
Bueno	0	0,0
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Después, se consultó si “Elaboran eficientemente proyectos y planes de inversión y desarrollo”, resultando que el 13,8% de las personas considera muy baja el desarrollo de esta actividad y el 86,2% la considera baja, figura en la Tabla 52.

**Tabla 53**

*Ítem: “Conocen el entorno laboral y manejan los procesos tecnológicos”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	0	0,0
Bajo	0	0,0
Bueno	27	93,1
Muy bueno	2	6,9
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Subsiguientemente, se consultó si “Conocen el entorno laboral y manejan los procesos tecnológicos”, resultando que el 93,1% de las personas considera buena el desarrollo de esta actividad y el 6,9% la considera muy buena, como se observa en la Tabla 53.

**Tabla 54**

*Ítem: “Tienen flexibilidad para desempeñarse en puestos distintos y rotativos”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	2	6,9
Bajo	24	82,8
Bueno	3	10,3
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Posteriormente, se consultó si “Tienen flexibilidad para desempeñarse en puestos distintos y rotativos”, resultando que el 6,9% de las personas considera muy baja el desarrollo de esta actividad, el 82,8% la considera baja y el 10,3% la considera buena, observar la Tabla 54.

**Tabla 55**

*Ítem: “Tienen predisposición a realizar funciones diferentes a las determinadas para el puesto adaptándose a las necesidades de la Gerencia”*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	0	0,0
Bajo	3	10,3
Bueno	23	79,3
Muy bueno	3	10,3
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Por último, se consultó si “Tienen predisposición a realizar funciones diferentes a las determinadas para el puesto adaptándose a las necesidades de la Gerencia”, resultando que el 10,3% de las personas considera baja el desarrollo de esta actividad, el 79,3% la considera buena y el 10,3% la considera muy buena como se observa en la Tabla 55.

#### **4.1.2 Variable 2: Gestión de proyectos de inversión pública**

Comprende cuatro dimensiones: Iniciativas comunitarias, técnico operativo, administrativa y social.

##### **4.1.2.1 Dimensión Iniciativas comunitarias:**

**Tabla 56**

*Resultados de la dimensión Iniciativas comunitarias.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	0	0,0
Bajo	0	0,0
Bueno	27	93,1
Muy bueno	2	6,9
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019



Para la variable *Gestión de proyectos*, la dimensión *Iniciativas comunitarias* muestra que el 93,1% de las personas poseen nivel bueno y el 6,9% nivel muy bueno, según la Tabla 56.

**Tabla 57**

*Ítem: “Desarrollan criterios que contribuyen a reducir las brechas sociales – económicas”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	0	0,0
Bajo	1	3,4
Bueno	27	93,1
Muy bueno	1	3,4
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Se consultó si se “Desarrollan criterios que contribuyen a reducir las brechas sociales – económicas”, resultando que el 3,4% de las personas considera baja el desarrollo de esta actividad, el 93,1% la considera buena y el 3,4% la considera muy buena, como se observa en la Tabla 57.

**Tabla 58**

*Ítem: “Se evalúan los proyectos de inversión en función a los objetivos del PDRC”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	2	6,9
Bajo	2	6,9
Bueno	24	82,8
Muy bueno	1	3,4
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Luego se consultó si “Se evalúan los proyectos de inversión en función a los objetivos del PDR”, resultando que el 6,9% de las personas considera muy baja el desarrollo de esta actividad, el 6,9% la considera baja, el 82,8% la considera buena y el 3,4% la considera muy buena, como se observa en la Tabla 58.

**Tabla 59**

*Ítem: “Se incrementa la intensidad de las inversiones de acuerdo con las dificultades de las zonas”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	0	0,0
Bajo	2	6,9
Bueno	27	93,1
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Seguidamente se consultó si “Se incrementa la intensidad de las inversiones de acuerdo con las dificultades de las zonas”, resultando que el 6,9% de las personas considera baja el desarrollo de esta actividad y el 93,1% la considera buena, como se observa en la Tabla 59.

**Tabla 60**

*Ítem: “Se adecua la planificación a las necesidades reales del territorio”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	0	0,0
Bajo	7	24,1
Bueno	22	75,9
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

A continuación, se consultó si “Se adecua la planificación a las necesidades reales del territorio”, resultando que el 24,1% de las personas considera baja el desarrollo de esta actividad, el 75,9% la considera buena, como se observa en la Tabla 60.

**Tabla 61**

*Ítem: “Se determinan las zonas prioritarias de actuación”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	0	0,0
Bajo	3	10,3
Bueno	25	86,2
Muy bueno	1	3,4
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Después, se consultó si “Se determinan las zonas prioritarias de actuación”, resultando que el 10,3% de las personas considera baja el desarrollo de esta actividad, el 86,2% la considera buena y el 3,4% la considera muy buena, como se observa en la Tabla 61.

**Tabla 62**

*Ítem: “Se eleva el nivel de equipamiento de desarrollando los sectores productivos”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	0	0,0
Bajo	11	37,9
Bueno	18	62,1
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Posteriormente, se consultó si “Se eleva el nivel de equipamiento desarrollando los sectores productivos”, resultando que el 37,9% de las personas considera baja el desarrollo de esta actividad y el 62,1% la considera buena, como se observa en la Tabla 62.

**Tabla 63**

*Ítem: “Los proyectos contribuyen al mejoramiento de la gobernabilidad reforzando la cohesión social”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	0	0,0
Bajo	13	44,8
Bueno	16	55,2
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Subsiguientemente, se consultó si “Los proyectos contribuyen al mejoramiento de la gobernabilidad local reforzando la cohesión social”, resultando que el 44,8% de las personas considera baja el desarrollo de esta actividad y el 55,2% la considera buena, como se observa en la Tabla 63.

**Tabla 64**

*Ítem: “Se define el problema central que se quiere resolver con la ejecución del proyecto”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	0	0,0
Bajo	4	13,8
Bueno	24	82,8
Muy bueno	1	3,4
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

A continuación, se consultó si “Se define el problema central que se quiere resolver con la ejecución del proyecto”, resultando que el 13,8% de las personas considera baja el desarrollo de esta actividad, el 82,8% la considera buena y el 3,4% la considera muy buena, como se observa en la Tabla 64.

**Tabla 65**

*Ítem: “Se proponen iniciativas para impulsar el desarrollo en el territorio”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	1	3,4
Bajo	5	17,2
Bueno	23	79,3
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Por último, se consultó si “Se proponen iniciativas para impulsar el desarrollo en el territorio”, resultando que el 3,4% de las personas considera muy baja el desarrollo de esta actividad, el 17,2% la considera baja y el 79,3% la considera buena, como se observa en la Tabla 65.

#### **4.1.2.2 Dimensión técnico operativo**

**Tabla 66**

*Resultados de la dimensión Técnico operativo.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	0	0,0
Bajo	0	0,0
Bueno	29	100,0
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Según la dimensión *Técnico operativo* muestra que el 100% de las personas poseen un nivel bueno, como se observa en el Tabla 66.

**Tabla 67**

*Ítem: “Se determina la magnitud de los beneficios del proyecto comparando costos y beneficios proyectados”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	0	0,0
Bajo	2	6,9
Bueno	22	75,9
Muy bueno	5	17,2
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Según la dimensión *Técnico operativa*, compuesta por nueve ítems, se consultó si se “Se determina la magnitud de los beneficios del proyecto comparando costos y beneficios proyectados”, resultando que el 6,9% de las personas considera baja el desarrollo de esta actividad, el 75,9% la considera buena y el 17,2% la considera muy buena, como se observa en la Tabla 67.

**Tabla 68**

*Ítem: “Se define la planilla de personal requerido para el proyecto, evaluando la oferta y demanda de mano de obra”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	0	0,0
Bajo	3	10,3
Bueno	24	82,8
Muy bueno	2	6,9
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Luego se consultó si “Se define la planilla de personal requerido para el proyecto, evaluando la oferta y demanda de mano de obra”, resultando que el 10,3% de las personas considera baja el desarrollo de esta actividad, el 82,8% la considera buena y el 6,9% la considera muy buena, como se observa en la Tabla 68.

**Tabla 69**

*Ítem: “Se determinan los costos de inversión requeridos y los costos de operación”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	0	0,0
Bajo	1	3,4
Bueno	24	82,8
Muy bueno	4	13,8
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Seguidamente se consultó si “Se determinan los costos de inversión requeridos y los costos de operación”, resultando que el 3,4% de las personas considera baja el desarrollo de esta actividad, el 82,8% la considera buena y el 13,8% la considera muy buena, como se observa en la Tabla 69.

**Tabla 70**

*Ítem: “Se revisa en cada etapa los aspectos y variables que puedan mejorar el proyecto y optimizarlo”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	1	3,4
Bajo	27	93,1
Bueno	1	3,4
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

A continuación, se consultó si “Se revisa en cada etapa los aspectos y variables que puedan mejorar el proyecto y optimizarlo”, resultando que el 3,4% de las personas considera muy baja el desarrollo de esta actividad, el 93,1% la considera baja y el 3,4% la considera buena, como se observa en la Tabla 70.

**Tabla 71**

*Ítem: “Se comprueba la viabilidad técnica necesaria para la instalación del proyecto en estudio”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	2	6,9
Bajo	24	82,8
Bueno	3	10,3
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Después, se consultó si “Se comprueba la viabilidad técnica necesaria para la instalación del proyecto en estudio”, resultando que el 6,9% de las personas considera muy baja el desarrollo de esta actividad, el 82,8% la considera baja y el 10,3% la considera buena, como se observa en la Tabla 71.

**Tabla 72**

*Ítem: “Se conocen los recursos necesarios para el proyecto y la utilidad del estudio económico-financiero”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	3	10,3
Bajo	26	89,7
Bueno	0	0,0
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019



Posteriormente, se consultó si “Se conocen los recursos necesarios para el proyecto y la utilidad del estudio económico-financiero”, resultando que el 10,3% de las personas considera muy baja el desarrollo de esta actividad y el 89,7% la considera baja, como se observa en la Tabla 72.

**Tabla 73**

*Ítem: “Se identifican y predicen los impactos probables, su escala e importancia”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	2	6,9
Bajo	24	82,8
Bueno	3	10,3
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Subsiguientemente, se consultó si “Se identifican y predicen los impactos probables, su escala e importancia”, resultando que el 6,9% de las personas considera muy baja el desarrollo de esta actividad, el 82,8% la considera baja y el 10,3% la considera buena, como se observa en la Tabla73.

**Tabla 74**

*Ítem: “Los proyectos se ajustan a los lineamientos de desarrollo regional”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	0	0,0
Bajo	0	0,0
Bueno	25	86,2
Muy bueno	4	13,8
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

A continuación, se consultó si “Los proyectos se ajustan a los lineamientos de desarrollo regional”, resultando que el 86,2% de las personas considera buena el desarrollo de esta actividad y el 13,8% la considera muy buena, como se observa en la Tabla 74.

**Tabla 75**

*Ítem: “Se monitorea los parámetros de los ejes de desarrollo para la viabilidad”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	4	13,8
Bajo	22	75,9
Bueno	3	10,3
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Por último, se consultó si “Se monitorea los parámetros de los ejes de desarrollo para la viabilidad”, resultando que el 13,8% de las personas considera muy baja el desarrollo de esta actividad, el 75,9% la considera baja y el 10,3% la considera buena, como se observa en la Tabla 75.

#### **4.1.2.3 Dimensión administrativa**

**Tabla 76**

*Resultados de la dimensión Administrativas.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	0	0,0
Bajo	0	0,0
Bueno	29	100,0
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

De acuerdo a la dimensión *Administrativas* se muestra que 100% de las personas poseen un nivel bueno, como se observa en el Tabla 76.

**Tabla 77**

*Ítem: “Los proyectos se realizan en medio de un orden jurídico-institucional al que deben adecuarse”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	0	0,0
Bajo	0	0,0
Bueno	26	89,7
Muy bueno	3	10,3
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Según la dimensión *Administrativa*, compuesta por siete ítems, se consultó si “Los proyectos se realizan en medio de un orden jurídico-institucional al que deben adecuarse”, resultando que el 89,7% de las personas considera buena el desarrollo de esta actividad y el 10,3% la considera muy buena, como se observa en la Tabla 77.

**Tabla 78**

*Ítem: “Se cuenta con una reglamentación actualizada acorde con las condiciones actuales de la Institución y el entorno”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	0	0,0
Bajo	0	0,0
Bueno	28	96,6
Muy bueno	1	3,4
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Luego se consultó si “Se cuenta con una reglamentación actualizada acorde con las condiciones actuales de la Institución y el entorno”, resultando que el 96,6% de las personas considera buena el desarrollo de esta actividad y el 3,4% la considera muy buena, como se observa en la Tabla 78.

**Tabla 79**

*Ítem: “Se realizan estudios de viabilidad jurídica sobre el grado de compatibilidad con el bloque normativo”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	0	0,0
Bajo	0	0,0
Bueno	29	100,0
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Seguidamente se consultó si “Se realizan estudios de viabilidad jurídica sobre el grado de compatibilidad con el bloque normativo”, resultando que el 100 % de las personas considera buena el desarrollo de esta actividad, como se observa en la Tabla 79.

**Tabla 80**

*Ítem: “Se disminuyen los gastos administrativos a través de la tercerización de algunos servicios administrativos”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	1	3,4
Bajo	28	96,6
Bueno	0	0,0
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

A continuación, se consultó si “Se disminuyen los gastos administrativos a través de la tercerización de algunos servicios administrativos”, resultando que el 3,4% de las personas considera muy baja el desarrollo de esta actividad y el 96,6% la considera baja, como se observa en la Tabla 80.

**Tabla 81**

*Ítem: “Se garantiza el uso eficiente de los recursos orientados por políticas de planeación, organización, dirección y control”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	0	0,0
Bajo	0	0,0
Bueno	26	89,7
Muy bueno	3	10,3
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Después, se consultó si “Se garantiza el uso eficiente de los recursos orientados por políticas de planeación, organización, dirección y control”, resultando que el 89,7% de las personas considera buena el desarrollo de esta actividad y el 10,3% la considera muy buena, como se observa en la Tabla 81.

**Tabla 82**

*Ítem: “Se da seguimiento de los proyectos a fin de evitar costosas desviaciones en los recursos invertidos”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	0	0,0
Bajo	25	86,2
Bueno	4	13,8
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Posteriormente, se consultó si “Se da seguimiento de los proyectos a fin de evitar costosas desviaciones en los recursos invertidos”, resultando que el 86,2% de las personas considera baja el desarrollo de esta actividad y el 13,8% la considera buena, como se observa en la Tabla 82.

**Tabla 83**

*Ítem: “Se identifican plenamente las fuentes de financiamiento y los actores que participan en el proyecto”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	1	3,4
Bajo	28	96,6
Bueno	0	0,0
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Finalmente, se consultó si “Se identifican plenamente las fuentes de financiamiento y los actores que participan en el proyecto”, resultando que el 3,4% de las personas considera muy baja el desarrollo de esta actividad y el 96,6% la considera baja, como se observa en la Tabla 83.

#### **4.1.2.4 Dimensión social**

**Tabla 84**

*Resultados de la dimensión Social.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	0	0,0
Bajo	26	89,7
Bueno	3	10,3
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

De acuerdo a la dimensión *Social* se muestra que el 89,7% de las personas poseen nivel bajo y el 10,3% nivel bueno, conforme a lo establecido en la Tabla 84.

**Tabla 85**

*Ítem: “Se presenta a la comunidad los Proyectos de inversión para recoger sus comentarios”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	29	100,0
Bajo	0	0,0
Bueno	0	0,0
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

La dimensión *Social*, compuesta por ocho ítems, se consultó si “Se presenta a la comunidad los Proyectos de inversión para recoger sus comentarios”, resultando que el 100% de las personas considera muy baja el desarrollo de esta actividad, como se observa en la Tabla 85.

**Tabla 86**

*Ítem: “Las actividades de inversión social y desarrollo comunidad buscan construir el desarrollo sostenible local”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	29	100,0
Bajo	0	0,0
Bueno	0	0,0
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Luego se consultó si “Las actividades de inversión social y desarrollo comunidad buscan construir el desarrollo sostenible local”, resultando que el 100%

de las personas considera buena el desarrollo de esta actividad, como se observa en la Tabla 86.

**Tabla 87**

*Ítem: “Los proyectos incluyen medidas de prevención y mitigación de impactos ambientales”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	29	100,0
Bajo	0	0,0
Bueno	0	0,0
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Seguidamente se consultó si “Los proyectos incluyen medidas de prevención y mitigación de impactos ambientales”, resultando que el 100 % de las personas considera buena el desarrollo de esta actividad, como se observa en la Tabla 87.

**Tabla 88**

*Ítem: “Se invierte en infraestructura de servicios básicos para potenciar el desarrollo productivo y social”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	0	0,0
Bajo	26	89,7
Bueno	3	10,3
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

A continuación, se consultó si “Se invierte en infraestructura de servicios básicos para potenciar el desarrollo productivo y social”, resultando que el 89,7%



de las personas considera baja el desarrollo de esta actividad y el 10,3% la considera baja, como se observa en la Tabla 88.

**Tabla 89**

*Ítem: “Se promueve la participación e iniciativa de la población en las acciones colectivas para mejorar sus condiciones de vida”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	0	0,0
Bajo	25	86,2
Bueno	4	13,8
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Después, se consultó si “Se promueve la participación e iniciativa de la población en las acciones colectivas para mejorar sus condiciones de vida”, resultando que el 86,2% de las personas considera baja el desarrollo de esta actividad y el 13,8% la considera muy buena, como se observa en la Tabla 89.

**Tabla 90**

*Ítem: “Las actividades de inversión social y desarrollo comunidad buscan construir el desarrollo sostenible local”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	0	0,0
Bajo	25	86,2
Bueno	4	13,8
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Posteriormente, se consultó si “Las actividades de inversión social y desarrollo comunidad buscan construir el desarrollo sostenible local”, resultando

que el 86,2% de las personas considera baja el desarrollo de esta actividad y el 13,8% la considera buena, como se observa en la Tabla 90.

**Tabla 91**

*Ítem: “Los proyectos de inversión propuestos buscan promover el desarrollo local e incrementar la calidad de vida”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	0	0,0
Bajo	25	86,2
Bueno	4	13,8
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Subsiguientemente, se consultó si “Los proyectos de inversión propuestos buscan promover el desarrollo local e incrementar la calidad de vida”, resultando que el 86,2 % de las personas considera baja el desarrollo de esta actividad y el 13,8% la considera buena, como se observa en la Tabla 91.

**Tabla 92**

*Ítem: “Se priorizan los proyectos dirigidos a equipamientos de bienestar social”.*

<b>Respuesta</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	0	0,0
Bajo	29	100,0
Bueno	0	0,0
Muy bueno	0	0,0
Total	29	100,0

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

Finalmente, se consultó si “Se priorizan los proyectos dirigidos a equipamientos de bienestar social”, resultando que el 100% de las personas considera baja el desarrollo de esta actividad, como se observa en la Tabla 92.

## 4.2 Contrastación de hipótesis

### 4.2.1 Hipótesis general

Ho: Las competencias laborales NO se relacionan significativamente con la gestión de proyectos de inversión en el Gobierno Regional Moquegua, 2019.

Ha: Las competencias laborales se relacionan significativamente con la gestión de proyectos de inversión en el Gobierno Regional Moquegua, 2019.

#### Nivel de significación:

$$\alpha = 0,05$$

#### Prueba estadística:

**Tabla 93**

*Resultados de la prueba Tau-b de Kendall*

		Competencias laborales	Gestión de proyectos
Competencias laborales	Coefficiente de correlación	1,000	0,409**
	Sig. (bilateral)		0,007
	N	29	29
Gestión de proyectos	Coefficiente de correlación	0,409**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,007	
	N	29	29

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

#### Decisión:

Como  $p=0,007$  es menor a  $\alpha = 0,05$ , entonces se rechaza Ho y se acepta Ha.

#### Conclusión:

Por tanto, con un nivel de significancia del 5% se afirma que: Las competencias laborales se relacionan significativamente con la gestión de los proyectos de inversión, estableciendo una relación moderada que asciende a 40,9%.

#### 4.2.2 Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre los conocimientos de la competencia laboral y la gestión de proyectos de inversión pública en el Gobierno Regional Moquegua, 2019.

Ha: Existe relación significativa entre los conocimientos de la competencia laboral y la gestión de proyectos de inversión pública en el Gobierno Regional Moquegua, 2019.

#### Nivel de significación:

$$\alpha = 0,05$$

#### Prueba estadística:

**Tabla 94**

*Resultados de la prueba Tau-b de Kendall*

		Conocimientos	Gestión de proyectos
Conocimientos	Coefficiente de correlación	1,000	0,406*
	Sig. (bilateral)		0,014
	N	29	29
Gestión de proyectos	Coefficiente de correlación	0,406*	1,000
	Sig. (bilateral)	0,014	
	N	29	29

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

#### Decisión:

Como  $p=0,014$  es menor a  $\alpha = 0,05$ , entonces se rechaza Ho y se acepta Ha.

**Conclusión:**

Por tanto, con un nivel de significancia del 5% se afirma que existe relación significativa entre los conocimientos de la competencia laboral y la gestión de proyectos de inversión pública, una relación moderada del 40,6%.

**4.2.3 Hipótesis específica 2**

Ho: No existe una relación significativa entre la actitud de la competencia laboral y la gestión de proyectos de inversión pública en el Gobierno Regional Moquegua, 2019.

Ha: Existe relación significativa entre la actitud de la competencia laboral y la gestión de proyectos de inversión pública en el Gobierno Regional Moquegua, 2019.

**Nivel de significación:**

$\alpha = 0,05$

ex4d

**Prueba estadística:**

**Tabla 95***Resultados de la prueba Tau-b de Kendall*

		<b>Actitud</b>	<b>Gestión de proyectos</b>
Actitud	Coefficiente de correlación	1,000	0,203
	Sig. (bilateral)		0,206
	N	29	29
Gestión de proyectos	Coefficiente de correlación	0,203	1,000
	Sig. (bilateral)	0,206	
	N	29	29

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019**Decisión:**

Como  $p=0,206$  es mayor a  $\alpha = 0,05$ , entonces se rechaza  $H_a$  y se acepta  $H_o$ ,

**Conclusión:**

Por tanto, con un nivel de significancia del 5% se afirma que: No existe relación significativa entre la actitud de la competencia laboral y la gestión de proyectos de inversión pública en el Gobierno Regional Moquegua, 2019.

**4.2.4 Hipótesis específica 3**

$H_o$ : No hay relación significativa entre las habilidades de la competencia laboral y la gestión de proyectos de inversión pública en el Gobierno Regional Moquegua, 2019

$H_a$ : Existe relación significativa entre las habilidades de la competencia laboral y la gestión de proyectos de inversión pública en el Gobierno Regional Moquegua, 2019

**Nivel de significación:**

$\alpha = 0,05$

**Prueba estadística:**

**Tabla 96**

*Resultados de la prueba Tau-b de Kendall*

		<b>Habilidades</b>	<b>Gestión de proyectos</b>
Habilidades	Coeficiente de correlación	1,000	0,355*
	Sig. (bilateral)		0,031
	N	29	29
Gestión de proyectos	Coeficiente de correlación	0,355*	1,000
	Sig. (bilateral)	0,031	
	N	29	29

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

**Decisión:**

Como  $p=0,031$  es menor a  $\alpha = 0,05$ , entonces se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_a$ .

**Conclusión:**

Por tanto, con un nivel de significancia del 5% se afirma que: Existe relación significativa entre las habilidades de la competencia laboral y la gestión de proyectos de inversión pública, una relación baja del 35,5%.

**4.2.5 Hipótesis específica 4**

$H_0$ : No existe relación significativa del desempeño en la competencia laboral y gestión de proyectos de inversión pública en el Gobierno Regional Moquegua, 2019

$H_a$ : Existe relación significativa del desempeño en la competencia laboral y gestión de proyectos de inversión pública en el Gobierno Regional Moquegua, 2019

**Nivel de significación:**

$$\alpha = 0,05$$

**Prueba estadística:**

**Tabla 97**

*Resultados de la prueba Tau-b de Kendall*

		<b>Desempeño</b>	<b>Gestión de proyectos</b>
Desempeño	Coeficiente de correlación	1,000	0,507**
	Sig. (bilateral)		0,002
	N	29	29
Gestión de proyectos	Coeficiente de correlación	0,507**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,002	
	N	29	29

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

**Decisión:**

Como  $p=0,002$  es menor a  $\alpha = 0,05$ , entonces se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_a$ .

**Conclusión:**

Por tanto, con un nivel de significancia del 5%, existe relación significativa entre el desempeño de la competencia laboral y la gestión de proyectos de inversión pública en el Gobierno Regional Moquegua, 2019, una relación moderada del 50,7%.

**4.2.6 Hipótesis específica 5**

$H_0$ : No existe relación significativa de la preparación técnica de la competencia laboral y la gestión de los proyectos de inversión pública en el Gobierno Regional Moquegua, 2019



Ha: Existe relación significativa de la preparación técnica de competencia laboral y la gestión de proyectos de inversión pública en el Gobierno Regional Moquegua, 2019

**Nivel de significación:**

$$\alpha = 0,05$$

**Prueba estadística:**

**Tabla 98**

*Resultados de la prueba Tau-b de Kendall*

		<b>Preparación técnica</b>	<b>Gestión de proyectos</b>
Preparación técnica	Coeficiente de correlación	1,000	-0,227
	Sig. (bilateral)		0,150
	N	29	29
Gestión de proyectos	Coeficiente de correlación	-0,227	1,000
	Sig. (bilateral)	0,150	
	N	29	29

**Fuente:** Resultados de la investigación. 2019

**Decisión:**

Como  $p=0,150$  es mayor a  $\alpha = 0,05$ , entonces se rechaza  $H_a$  y se acepta  $H_o$ .

**Conclusión:**

Por tanto, con un nivel de significancia al 5% se niega la existencia de relación significativa entre la preparación técnica de competencia laboral y la gestión de proyectos de inversión pública en el Gobierno Regional Moquegua, 2019.

### **4.3 Discusión de resultados**

Los niveles de correlación encontrados en el proceso de investigación, en la Gerencia de Infraestructura, explican la relación entre las dimensiones de la variable competencias laborales con la gestión de proyectos de inversión, han establecido predominantemente una relación moderada al 40.9%. en el Gobierno Regional Moquegua, durante el periodo 2019.

Respecto a lo mencionado anteriormente, se puede decir que, las competencias laborales corresponden al desarrollo de la capacidad operativa de los proyectos de inversión, a fin de mejorar el desempeño de la gestión de inversión pública, con el objetivo mejorar la capacidad productora y de servicios en beneficio de acortar brechas de las múltiples necesidades de la sociedad. “El concepto de las Competencias laborales que desarrollan los colaboradores, involucrados en las diferentes actividades en la etapa de la formulación y ejecución de proyectos que contribuyen al logro del mejor desempeño con el objetivo de desarrollar la moderna gestión de los proyectos”. (CRI. MOQUEGUA, 2018).

Por otro lado, se comprueba que, a mayor nivel de competencias laborales, se obtienen un mejor resultado, en el desempeño y logro de las metas en la programación multianual de inversión (PMI), tanto físico y financiero.

Estos resultados guardan relación, con Mc (1093), las competencias se encuentran vinculadas para aquellos que “las causas del rendimiento del trabajo” y no a factores relacionados a las características de la persona, y que además estén asociadas al rendimiento en el trabajo.

Según Bunk (1994), tienen competencia profesional los que disponen de conocimientos, habilidades y actitudes que son necesarios para ejercer la profesión,

y se encuentren en condiciones para resolver en forma autónoma y flexible, y estar en las mejores condiciones para colaborar en su entorno social.

De otra parte, Santos (2006), señala que las capacidades y competencias constituyen información técnica, consecuentemente garantizan la actuación con sensatez en situaciones no estructuradas que exigen de la persona creatividad y el planteamiento y de escenarios y la toma de decisiones con la mejor alternativa priorizada con la evaluación.

Los resultados de la investigación obtenidos, muestran que existe relación significativa entre el conocimiento de la competencia laboral y la gestión de proyectos públicos, en el Gobierno Regional Moquegua, 2019. Afirmando, una relación moderada del 40,6%.

Los resultados obtenidos, muestran que hay asociación relevante entre la actitud de la competencia laboral y la gestión de proyectos de inversión pública, en el gobierno regional Moquegua, 2019. Estableciendo una relación es moderada al 20,3%.

Los resultados obtenidos, muestra correlación entre las habilidades de la competencia laboral y la gestión de proyectos en el gobierno regional Moquegua, 2019. Estableciéndose una relación baja, al 35,5%.

Los resultados, muestran que existe relación significativa entre la dimensión del desempeño y la gestión de proyectos públicos y competencias laborales en el Gobierno Regional Moquegua, 2019. Estableciendo una relación moderada al 50,7%.

Los resultados obtenidos, muestra que no existe relación significativa entre la preparación técnica de las competencias laborales y la gestión de proyectos de

inversión en el Gobierno Regional Moquegua, 2019. Rechazada por la significancia bilateral = 0,150, no obstante que la relación inversa = -22,7%

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1 Conclusiones**

##### **5.1.1 General**

Las variables competencias laborales y la gestión de proyectos de inversión pública en el Gobierno Regional Moquegua, 2019; como resultado de la prueba estadística Tau-b de Kendall,  $r = 0,409$ , se relacionan positivamente a nivel moderado, confirmado por la significancia bilateral =  $0,007$ , menor a  $0,01$ , aceptándose la hipótesis general de investigación, consecuentemente se rechaza la hipótesis nula.

##### **5.1.2 Específicas**

- La dimensión del conocimiento de la variable competencias laborales, registra relación significativa con la gestión de proyectos de inversión en el Gobierno Regional Moquegua durante el año 2019, resultando  $r=0,406$  cuyo valor de la significancia bilateral =  $0,014$ , confirmando su validez a resultar menor a  $0,05$ .

- Se comprueba que la dimensión de la actitud de competencias labores no relaciona con la variable gestión de proyectos de inversión en el Gobierno Regional Moquegua el 2019, siendo el coeficiente de correlación Tau-b de Kendall,  $r = 0,203$ ,

con una significancia bilateral = 0,206, resultando mayor a 0,05, equivalente al 5% de error aceptado.

- Se comprueba que la dimensión, habilidades de las competencias laborales, tiene relación significativa con la gestión de los proyectos en el Gobierno Regional Moquegua el 2019, siendo como resultado  $r = 0,335$  en el estadístico Tau-b de Kendall, con una significancia = 0,031 siendo menor a 0, 05 confirmando la validez de la correlación y consecuentemente la hipótesis planteada.

- Se demuestra que la dimensión desempeño de competencias laborales, tienen relación significativa con la gestión de los proyectos de inversión en el Gobierno Regional Moquegua, durante el año 2019, conforme al resultado de Tau-b de Kendall, siendo  $r = 0,507$ , cuyo valor de la significancia bilateral = 0.002, resultando menor a 0,05, confirma la relación y valida la hipótesis.

- La dimensión preparación técnica de competencias laborales y la gestión de proyectos de inversión no existe relación significativa en el Gobierno Regional Moquegua, durante el 2019, el resultado del estadístico Tau-b de Kendall,  $r = -0,227$ , siendo la significancia bilateral = 0,150, que resulta mayor del nivel de error aceptado de 0,05 equivalente al 5% deniega la relación y la hipótesis.

## **5.2 Recomendaciones**

1. Al gobernador regional, al gerente general regional y al gerente de infraestructura del Gobierno Regional Moquegua, implementar evaluación del desempeño laboral basado en competencias al personal según perfil profesional y exigencias para la ejecución de proyectos de inversión y en función a los resultados implementar cursos de capacitación y actualización para mejorar los niveles de gestión institucional a favor de los beneficiarios, ciudadanía de Moquegua.

2. A la Gerencia General Regional del Gobierno Regional Moquegua, disponer evaluación periódica del personal de infraestructura y monitoreo para determinar el nivel de éxito de las capacitaciones y corregir algunas deficiencias que pudiera encontrarse en el proceso de capacitación y las sugerencias que pudieran alcanzar los trabajadores.

3. A la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Moquegua, realizar acciones concretas, como el mapeo de puestos, evaluación y clasificación del personal, seguimiento del desempeño laboral. Asimismo, diseño de cursos con prácticas de aplicación.

4. A la gerencia de infraestructura, del Gobierno Regional de Moquegua, profundizar el diagnosticar del desempeño laboral de los colaboradores y posterior propuesta del contenido de cursos en coordinación con la oficina de personal y hacer que los cursos resulten pertinentes y alcanzar resultados efectivos de mejora.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alva Villacorta, O. F. (23 de octubre de 2015). *Estudios definitivos*. Obtenido de Estudios definitivos: [https://www.google.com/search?rlz=1C1GCEU\\_esPE990PE990&q=Que+es+el+estudio+definitivo+de+un+proyecto&sa=X&ved=2ahUKEwi9oJHMx8j2AhUqJrkGHQoWBDEQ1QJ6BAg-EAE&biw=958&bih=959&dpr=1](https://www.google.com/search?rlz=1C1GCEU_esPE990PE990&q=Que+es+el+estudio+definitivo+de+un+proyecto&sa=X&ved=2ahUKEwi9oJHMx8j2AhUqJrkGHQoWBDEQ1QJ6BAg-EAE&biw=958&bih=959&dpr=1)
- Angulo Córdova, C. (15 de marzo de 2020). *Elaboración de expediente técnico*. Obtenido de Elaboración de expediente técnico: [https://www.google.com/search?q=expediente+t%C3%A9cnico%2C+autores&rlz=1C1GCEU\\_esPE990PE990&ei=fL4wYvqYC5DP5OUP8-OT-As&ved=0ahUKEwj6xsm0xMj2AhWQJ7kGHfPxBL8Q4dUDCA4&uact=5&oq=expediente+t%C3%A9cnico%2C+autores&gs\\_lcp=Cgdnd3Mtd2l6EAMyBQgAEKIEMgUIABCiBDIFCAA](https://www.google.com/search?q=expediente+t%C3%A9cnico%2C+autores&rlz=1C1GCEU_esPE990PE990&ei=fL4wYvqYC5DP5OUP8-OT-As&ved=0ahUKEwj6xsm0xMj2AhWQJ7kGHfPxBL8Q4dUDCA4&uact=5&oq=expediente+t%C3%A9cnico%2C+autores&gs_lcp=Cgdnd3Mtd2l6EAMyBQgAEKIEMgUIABCiBDIFCAA)
- Bunk, G. (7 de juni de 1994). *Revista Europea de Formación Profesional*. Obtenido de Revista Europea de Formación Profesional: Bunk G.P. (1994), tienen competencia profesional
- Cejas Martinez, M., Rueda manzano, J., & Cayo Lema, L. (2018). Formación por competencias. *Training by competences: Challenge of highe education*, 18.
- Charria Ortiz, V. H., Sarsosa Prowesk, K. V., & Uribe Rodriguez. (2011). Definición y clasificación teórica de las competencias academicas, profesionales y laborales. *Psicología desde el Caribe*, 32.
- Chiavenato, I. (2005). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.



Coll Morales , F. (2020). Definición técnica. *Economipedia. Haciendo facil la economía*, 27.

Contreras, E. (diciembre de 2004). *Evaluación social de inversiones públicas: enfoques alternativos y su aplicabilidad para Latininoamérica*. Obtenido de Evaluación social de inversiones públicas: enfoques alternativos y su aplicabilidad para Latininoamérica: [https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/5603/S0410804\\_es.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/5603/S0410804_es.pdf)

Dirección General de Inversión Pública MEF. (2016). *Lineamientos generales para proyectos de inversión pública*. Lima: Ministerio de Economía y Finanzas.

Dirección General de Presupuesto Público. (6 de febrero de 2021). *Directiva de programación multianual presupuestaria y formulación presupuestaria*. Obtenido de Directiva de programación multianual presupuestaria y formulación presupuestaria: <https://www.mef.gob.pe/es/normatividad-sp-9867/por-instrumento/directivas/24954-directiva-n-0001-2021-ef-50-01/file>

Dueñas Pedraza, P. (10 de abril de 2012). *Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña*. Obtenido de Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:p1GbYQ-8QukJ:repositorio.ufpso.edu.co/bitstream/123456789/2095/1/32162.pdf+&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>

Escobar Valencia, M. (2005). Las competencias laborales: la estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones. *Estudios Gerenciales*, 32.

- Gómez Blanco, C. M., & Mendoza Mercado, L. K. (2013). *Modelo de gestión por competencias para la Empresa ACMED SAS*. Cartagena - Colombia: Universidad de Cartagena.
- Gordillo-, H. (2004). Evaluación de competencias laborales. *GESTIOPOLIS*, <https://www.gestiopolis.com/evaluacion-competencias-laborales/>.
- Granados Maguiño, M. A. (2013). El desarrollo de competencias laborales y la formación de profesionales en turismo en la universidad Mayor de san Marcos. año 2013. *Gestión en el tercer milenio*, 32.
- Herrera Sandoval, A. C. (2015). *Competencias laborales en los colaboradores del departamento de ventas de bimbo centro america, agencia Huehuetanango*. Huehuetenango - Guatemala: Universidad Rafael Saldivar.
- Instituto de Ciencias HEGEL. (13 de Agosto de 2021). *Proyectos de inversión. Que es un proyecto de inversión pública INVIERTE.PE*. Obtenido de Proyectos de inversión. Que es un proyecto de inversión pública INVIERTE.PE: <https://hegel.edu.pe/blog/que-es-un-proyecto-de-inversion-publica-invierte-pe/>
- Irrigoin, M., & Vargas, F. (2021). Ceertificación de competencias. Del concepto a los sistemas. *CINTERFOR*, 14.
- Laruta Arquipa, J. C., & Humpire Quispe, E. (2017). *Modelo de gestión por competencias para optimizar el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Municipalidad Provincial de Caylloma*. Arequipa - Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- López, J. F. (2018). Inversión . *Economipedia. Haciendo facil la economís*, 24.

Mc Clelland, D. (25 de julio de 1993). *Las competencias laborales*. Obtenido de

Las competencias laborales:

[https://www.google.com/search?q=Mc+Clelland%2C+\(1973\)%2C+las+competencias+se+encuentran+vinculadas&rlz=1C1GCEU\\_esPE990PE990&oq=Mc+Clelland%2C+\(1973\)%2C+las+competencias+se+encuentran+vinculadas+&aqs=chrome..69i57.1564j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=Mc+Clelland%2C+(1973)%2C+las+competencias+se+encuentran+vinculadas&rlz=1C1GCEU_esPE990PE990&oq=Mc+Clelland%2C+(1973)%2C+las+competencias+se+encuentran+vinculadas+&aqs=chrome..69i57.1564j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

Mejía Chan, Y. M. (2012). *Evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales*. Quetzaltenango - Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

Ministerio de Economía y Finanzas. (09 de marzo de 2021). *Inversión pública*.

Obtenido de Inversión pública:

[https://www.mef.gob.pe/index.php/?option=com\\_content&view=article&id=7321&Itemid=101108&lang=es](https://www.mef.gob.pe/index.php/?option=com_content&view=article&id=7321&Itemid=101108&lang=es)

Perez Porto, J., & Gardey, A. (22 de abril de 2009). *Definición de gastos de operación*. Obtenido de Definición de gastos de operación:

<https://definicion.de/gastos-de-operacion/>

Perez Porto, J., & Gardey, A. (13 de abril de 2021). *Definiciones.de*. Obtenido de Definiciones.de.

Sagi Vela Grande, L. (2004). *Gestión por competencias. El reto compartido del crecimiento personal y de la organización*. Madrid: ESIC.

Santos Triana, Y. (17 de marzo de 2006). *La gestión por competencias con enfoque de procesos*. Obtenido de La gestión por competencias con enfoque de procesos: Fernández González (2006) señala que las competencias son información técnico inteligente

- Schwab, K. (20 de octubre de 2020). *Foro económico mundial*. Obtenido de Foro económico mundial: <https://es.weforum.org/agenda/2020/10/estas-son-las-10-principales-habilidades-laborales-del-futuro-y-el-tiempo-que-lleva-aprenderlas/>
- Sonoda, H. (2012). *Pautas generales para la evaluación ex post de proyectos de inversión pública*. JICA. Lima: Ministerio de Economía y Finanzas.
- Tito Huamani, P. L. (2012). *Gestión por competencias y productividad laboral en empresas del sector confeccion de calzados de Lima metropolitana*. Lima - Perú: Universidad mayor de San Marcos.
- Torres García, F. G. (2010). *Capacitación por competencias laborales un logro productivo para la empresa farmaceutica*. Laboratorios de Colombia. *Pontificia Universidad Javeriana*, 61.
- Vergara Perez, D. R. (13 de setiembre de 2015). *Definición del horizonte del proyecto*. Obtenido de Definición del horizonte del proyecto: <https://es.scribd.com/document/406548881/3-1-DEFINICION-DEL-HORIZONTE-DEL-PROYECTO-docx>