

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias Agropecuarias

Escuela Profesional de Ingeniería en Economía Agraria

**GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD
DE LOS PROYECTOS DE INVERSIÓN EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE SAMA LAS YARAS, TACNA, 2024**

TESIS

Presentada por:

Bach. FRANCY FABIOLA AYHUASI CALDERÓN

Para optar el Título Profesional de:

INGENIERO EN ECONOMÍA AGRARIA

TACNA – PERÚ

2025

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
Facultad de Ciencias Agropecuarias
Escuela Profesional de Ingeniería en Economía Agraria

TESIS

**GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD
DE LOS PROYECTOS DE INVERSIÓN EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE SAMA LAS YARAS, TACNA, 2024**

SUSTENTADA Y APROBADA EL 29 DE DICIEMBRE DEL 2025, SIENDO
EL JURADO CALIFICADOR:

PRESIDENTE:


.....
Dr. Francisco Teodoro Condori Tintaya

SECRETARIO:


.....
Mtra. Isabel Lilyan Peralta Rodríguez

VOCAL:


.....
Dr. Víctor Carmen EcheGARAY Munenaka

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Ítem	Detalle
Documento evaluado	Tesis para optar el Título Profesional de Ingeniería en Economía Agraria
Título del trabajo	Gestión del recurso humano y su incidencia en la Calidad de los proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Sama las Yaras, Tacna, 2024.
Autor	Francy Fabiola Ayhuasi Calderón
Docente Asesor	Dr. Víctor Carmen EcheGARAY Munenaka
Resolución de acreditación del Asesor	Resolución de Facultad N°10262-2025-FCAG
Software utilizado	Turnitin
Configuración del software detector de similitud	Exclusión de bibliografía
	Excluir citas textuales
	Exclusión de cadenas sintácticas
Porcentaje de similitud, según informe del software utilizado	5 %
Observaciones	Sin Observación
Calificación de originalidad	Similitud baja, cumple criterios de originalidad permitidos
Fecha de emisión del certificado	29 de diciembre del 2025

FIRMA DEL ASESOR

VEM

DR. VICTOR CARMEN ECHEGARAY MUNENAKA
DNI: 00434848



HUELLA DIGITAL

FIRMA DEL AUTOR

Francy Fabiola Ayhuasi Calderón

FRANCY FABIOLA AYHUASI CALDERÓN
DNI: 74893701



HUELLA DIGITAL

DEDICATORIA

A mis padres, Celestino Ayhuasi Calderón y Fabiana Calderón Villanueva, por ser mi fuerza y mi inspiración. Por confiar en mí y creer firmemente en todas las metas que me propongo alcanzar y sobre todo por el sacrificio que realizaron para sacarnos adelante, el cual es fundamental para motivarme a superarme cada día.

A mi hermano, Gustavo Ayhuasi Calderón por ser mi apoyo inquebrantable, por creer en mi incluso cuando yo dudaba y por cuidar de mi cuando lo necesitaba.

AGRADECIMIENTO

Agradecer primeramente a Dios, por acompañarme en todo mi camino, por su amor inmenso que ha iluminado mi vida, por estar presente en lo hermoso y en lo caótico y, sobre todo, por escucharme cuando más lo necesitaba.

A Ivan, por ayudarme a ver la vida con mayor realismo, por enseñarme a ser fuerte, por tu apoyo, por creer en mi en cada paso que doy y por escucharme siempre con paciencia.

A mi gran asesor, Dr. Víctor Carmen Echeagaray Munenaka, por toda su paciencia, enseñanza y apoyo incondicional que permitieron culminar esta investigación.

A Juliette Romero, a la Dra. Irene Limache, MSc. Edwin Palza y al Dr. Edwin Montánchez por su motivación constante, por sus palabras oportunas y por su compañía sincera cuando las cosas se estaban poniendo difícil. Gracias por motivarme a no rendirme y seguir adelante.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1. Descripción del problema	3
1.2. Formulación del problema	7
1.2.1. Problema principal	7
1.2.2. Problemas específicos	7
1.3. Delimitación de la investigación	8
1.3.1. Delimitación Geográfica.....	8
1.3.2. Delimitación Temporal.....	8
1.3.3. Delimitación conceptual.....	8
1.4. Justificación e importancia de la investigación	9
1.4.1. Justificación Teórica	9
1.4.2. Justificación Practica.....	9
1.4.3. Justificación Social	9

1.5. Limitaciones	10
1.5.1. Limitaciones en la información.....	10
1.6. Objetivos de la investigación	10
1.6.1. Objetivo general.....	10
1.6.2. Objetivos específicos.....	11
1.7. Hipótesis.....	11
1.7.1. Hipótesis general.....	11
1.7.2. Hipótesis secundarias	11
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	13
2.1. Antecedentes de la investigación.....	13
2.1.1. Antecedentes de la investigación a nivel internacional.....	13
2.1.2. Antecedentes de la investigación a nivel nacional.....	15
2.1.3. Antecedentes de la investigación a nivel local	19
2.2. Bases teóricas	23
2.2.1. Gestión del recurso humano	23
2.2.2. Calidad de proyectos de inversión.....	44
2.3. Definición de términos básicos	52
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....	56
3.1. Material	56

3.1.1. Ubicación geográfica y temporal	56
3.1.2. Unidad de estudio	56
3.2. Población y muestra	56
3.2.1. Población.....	56
3.2.2. Muestra	57
3.3. Método	58
3.3.1. Tipo de investigación	58
3.3.2. Diseño de la investigación.....	58
3.3.3. Nivel de investigación.....	58
3.4. Operacionalización de variables.....	59
3.4.1. Identificación de variables.....	59
3.4.2. Operacionalización de las variables	60
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	62
3.5.1. Técnicas de recolección de datos	62
3.6. Instrumentos de recolección de datos	62
3.7. Tratamiento de datos	64
CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	65
4.1. Análisis descriptivo de la variable.....	65
4.1.1. Análisis de la variable independiente	65

4.1.2. Análisis de la variable dependiente	79
4.2. Normalidad	93
4.3. Correlación entre la gestión del recurso humano y la calidad de los proyectos de inversión.....	96
4.4. Contrastación de la hipótesis.....	97
4.4.1. Verificación de la hipótesis general.....	97
4.4.2. Verificación de las hipótesis específicas.....	99
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	104
CONCLUSIONES	109
RECOMENDACIONES.....	111
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA.....	112
ANEXOS.....	132

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Población de estudio</i>	57
Tabla 2. <i>Operacionalización de variables</i>	60
Tabla 3. <i>Gestión del recurso humano</i>	65
Tabla 4. <i>Dimensión de perfil profesional</i>	67
Tabla 5. <i>Indicador: formación académica</i>	69
Tabla 6. <i>Indicador: especialización en el área</i>	70
Tabla 7. <i>Indicador: ética profesional</i>	71
Tabla 8. <i>Dimensión de experiencia laboral</i>	72
Tabla 9. <i>Indicador: años de experiencia</i>	73
Tabla 10. <i>Indicador: capacitación</i>	74
Tabla 11. <i>Dimensión de gestión de funciones</i>	75
Tabla 12. <i>Indicador: supervisión de actividades</i>	77
Tabla 13. <i>Indicador: coordinación de roles</i>	78
Tabla 14. <i>Dimensión de calidad de proyectos</i>	79
Tabla 15. <i>Dimensión de eficiencia</i>	80
Tabla 16. <i>Indicador: uso adecuado de recursos</i>	82
Tabla 17. <i>Indicador: tiempo adecuado</i>	83
Tabla 18. <i>Dimensión de eficacia</i>	84
Tabla 19. <i>Indicador: avance de la ejecución</i>	86
Tabla 20. <i>Indicador: cumplimiento de objetivos institucionales</i>	87
Tabla 21. <i>Dimensión de control</i>	88
Tabla 22. <i>Indicador: monitoreo de la ejecución de actividades</i>	90
Tabla 23. <i>Indicador: registro de los resultados de ejecución de la obra</i>	91

Tabla 24. <i>Indicador: control del desempeño de costos y cronogramas.....</i>	92
Tabla 25. <i>Prueba de normalidad gestión del recurso humano</i>	94
Tabla 26. <i>Prueba de normalidad calidad de los proyectos de inversión</i>	95
Tabla 27. <i>Correlación ordinal de Spearman.....</i>	96
Tabla 28. <i>Correlación de Spearman entre la gestión del recurso humano y la calidad de los proyectos de inversión</i>	98
Tabla 29. <i>Correlación de Spearman entre el perfil profesional y la calidad de los proyectos de inversión</i>	100
Tabla 30. <i>Correlación de Spearman entre la experiencia laboral y la calidad de los proyectos de inversión.</i>	101
Tabla 31. <i>Correlación de Spearman entre la gestión de funciones del personal y la calidad de los proyectos de inversión</i>	103

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Gestión del recurso humano</i>	66
Figura 2. <i>Dimensión de perfil profesional</i>	68
Figura 3. <i>Dimensión de experiencia laboral</i>	72
Figura 4. <i>Dimensión de gestión de funciones</i>	76
Figura 5. <i>Calidad de proyectos de inversión</i>	79
Figura 6. <i>Dimensión de eficiencia</i>	80
Figura 7. <i>Dimensión de eficacia</i>	85
Figura 8. <i>Dimensión de control</i>	88

RESUMEN

La investigación que se presenta tuvo como objetivo analizar de qué manera la gestión del recurso humano se asocia en la calidad de los proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Sama Las Yaras, Tacna, 2024. La investigación se desarrolló con una metodología de tipo básica, con un diseño no experimental de corte transversal, con enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo – correlacional. Se recolecto datos mediante la técnica de encuesta con una población censal de 50 trabajadores. Los resultados muestran que, la gestión del recurso humano se asocia significativamente con la calidad de los proyectos de inversión con una correlación ordinal de Spearman de 0,767, siendo $P < 0,05$. Teniendo el mayor impacto la dimensión de perfil profesional con una correlación ordinal de Spearman de 0,885 siendo $P < 0,05$. Seguido de la dimensión de experiencia laboral con correlación ordinal de Spearman de 0,622 siendo $P < 0,05$. y por último la dimensión de gestión de funciones con una correlación ordinal de Spearman de 0,596 siendo $P < 0,05$. Por tanto, se concluye que existe una relación directa entre la Gestión del Recurso Humano y la Calidad de los Proyectos de Inversión en la Municipalidad distrital de Sama las Yaras, Tacna 2024.

Palabras clave: Gestión del recurso humano, calidad de proyectos, perfil profesional, experiencia laboral, gestión de funciones

ABSTRACT

This research aimed to analyze how human resource management is associated with the quality of investment projects in the District Municipality of Sama Las Yaras, Tacna, 2024. The research employed a basic methodology, with a non-experimental, cross-sectional design, a quantitative approach, and a descriptive-correlational level of analysis. Data was collected through a survey of a census population of 50 employees. The results show that human resource management is statistically significantly associated with the quality of investment projects, with a Spearman's rank correlation coefficient of 0,767 ($p < 0,05$). The professional profile dimension had the greatest impact, with a Spearman's rank correlation coefficient of 0,885 ($p < 0,05$), followed by the work experience dimension, with a Spearman's rank correlation coefficient of 0,622 ($p < 0,05$). Finally, the functional management dimension showed a Spearman's rank correlation coefficient of 0,596 ($p < 0,05$). Therefore, it is concluded that there is a direct relationship between Human Resource Management and the Quality of Investment Projects in the Sama las Yaras District Municipality, Tacna, 2024.

Keywords: Human resource management, project quality, professional profile, work experience, functional management

INTRODUCCIÓN

La gestión del recurso humano en las entidades públicas se ha consolidado como un componente estratégico para el logro de resultados institucionales, en la medida en que el perfil profesional, la experiencia laboral y la adecuada asignación de funciones del personal se relacionan con la eficiencia, eficacia y control de la calidad de los proyectos de inversión. En el ámbito municipal, esta realidad adquiere mayor relevancia, ya que las municipalidades distritales operan bajo restricciones presupuestales y enfrentan una creciente demanda ciudadana por una gestión transparente, oportuna y orientada a resultados.

La calidad de los proyectos de inversión constituye un aspecto fundamental para garantizar que las intervenciones públicas se desarrollen de manera coherente con los objetivos institucionales y los lineamientos de desarrollo. Una adecuada calidad se refleja en procesos ordenados de planificación, formulación y ejecución, así como en el uso eficiente de los recursos y el cumplimiento de los resultados esperados, contribuyendo a una gestión pública orientada al logro de beneficios sostenibles.

Esta investigación se enfocó en analizar de qué manera la gestión del recurso humano se asocia en la calidad de los proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Sama Las Yaras, Tacna, 2024. En ese sentido, se desarrolló un análisis sistemático orientado a describir las características de ambas variables y a determinar el grado de asociación entre ellas, con la finalidad de generar conocimiento que sirva de sustento para la comprensión del fenómeno estudiado y aporte información relevante para la toma de decisiones institucionales.

Se empleó una metodología de tipo básica, con un diseño no experimental de corte transversal, con enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo – correlacional. Se recolecto datos mediante la técnica de la encuesta con una población censal de 50 trabajadores de la entidad. Los resultados obtenidos fueron analizados mediante la correlación ordinal de Spearman.

El estudio se estructura en cinco capítulos, cada uno enfocado en aspectos fundamentales como la gestión del recurso humano y la calidad de los proyectos de inversión.

El Capítulo I, desarrolla el planteamiento del problema, formulando el problema general y los específicos, la delimitación de la investigación, la justificación e importancia, limitaciones, los objetivos y las hipótesis de la investigación.

El Capítulo II, presenta el marco teórico, donde se abordan los antecedentes, las bases teóricas y el marco conceptual que sustentan las variables de estudio respecto a la gestión del recurso humano y calidad de los proyectos de inversión.

El Capítulo III, expone el marco metodológico, detallando el enfoque, tipo, nivel, diseño de investigación, población, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

El Capítulo IV, presenta los resultados de la investigación, producto del análisis estadístico de la información recopilada.

El Capítulo V, desarrolla la discusión de los resultados, contrastándolos con los antecedentes y bases teóricas.

Finalmente, se exponen las conclusiones y recomendaciones, orientadas a fortalecer el conocimiento académico y aportar criterios técnicos que contribuyan a la mejora de la gestión del recurso humano y a la calidad de los proyectos de inversión en el ámbito municipal.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

A nivel mundial, las entidades públicas dependen en gran medida del desempeño de su personal, ya que son estos quienes tienen la responsabilidad de dirigir, organizar y administrar eficazmente las instituciones. Esta realidad se evidencia con mayor claridad en los países desarrollados, donde la gestión pública se rige por un cumplimiento estricto de las normativas establecidas, lo que contribuye a una administración más eficiente y transparente.

En ese sentido Chiavenato (2020) menciona que, el recurso humano se posiciona como un elemento clave en el logro de la excelencia dentro de las organizaciones, así como en la consolidación de una ventaja competitiva a largo plazo.

Vesga (2020) sostiene que, la gestión del recurso humano constituye una labor compleja, especialmente en el contexto actual, donde los procesos relacionados aún evidencian ciertas debilidades frente a los continuos cambios que impone la modernización institucional. Esta realidad limita la capacidad de las organizaciones para alcanzar de manera eficiente los objetivos y metas previamente establecidos.

Según Boland et al. (2024) añade que, en el país de China, ha dado alta prioridad al desarrollo del talento humano, lo que impulsó la creación del programa “Mil Talentos”. Para el año 2018, esta iniciativa había logrado atraer a más de 7 000 expertos, quienes fueron integrados en distintos proyectos e instituciones a nivel

nacional. La capacidad de China para desarrollar, atraer y retener su capital humano conocido oficialmente como “talento nacional” se presenta como un elemento clave que definirá su competitividad y liderazgo en el contexto global.

De acuerdo al análisis de Ramírez et al. (2019) señala que, en países como Ecuador, Perú, Argentina y Brasil, la gestión del talento humano se ha implementado mediante estrategias que fortalecen las políticas internas, optimizan la gestión del personal y mejoran la retención del talento, contribuyendo al logro de objetivos institucionales. Por su parte, Venezuela, Colombia y Chile han adaptado estos enfoques según el contexto histórico y sociocultural de cada país, lo que ha favorecido mejoras en las condiciones laborales y el bienestar de los trabajadores.

Para Vergara et al. (2022) argumenta que, en el Perú, la gestión del talento humano en el sector público, en muchos casos, no incorpora de manera efectiva el clima laboral como un componente estratégico, a pesar de su impacto directo en el rendimiento del personal. Esta omisión repercute en la calidad de los servicios ofrecidos por las entidades estatales y deteriora la percepción ciudadana respecto a la eficiencia y transparencia de los procesos administrativos.

A raíz de ello, Gutiérrez (2021) hace referencia que, en las municipalidades de lima norte, uno de los principales obstáculos para una gestión pública eficiente radica en las deficiencias del recurso humano. Se evidencia una preparación ética y técnica insuficiente por parte de funcionarios y servidores públicos, agravada por el control centralizado de la información, lo cual limita la transparencia y favorece prácticas inadecuadas. Además, la débil cultura organizacional se refleja en la escasa comunicación interna: el 62 % del personal encuestado afirmó que esta carencia impide una adecuada articulación entre los equipos de trabajo, afectando negativamente la ejecución y calidad de los proyectos orientados a la ciudadanía.

Según el Instituto Peruano de Economía (2023) menciona que, se ha evidenciado una proporción considerable del personal que labora en el sector público en el Perú, especialmente en las municipalidades, no cuenta con las competencias mínimas requeridas para el adecuado ejercicio de sus funciones. Esta situación es particularmente preocupante en el ámbito de la gestión de inversiones públicas, donde el 51 % de los operadores evaluados en el año 2020 no logró alcanzar siquiera la mitad del puntaje en la prueba de conocimientos aplicada.

Según Instituto Peruano de Economía (2023) señala que, en regiones como Arequipa y Lambayeque, la desconfianza ciudadana hacia las autoridades locales se ha acentuado debido a la baja calidad en la provisión de servicios públicos. Esta situación está estrechamente vinculada al limitado nivel de ejecución presupuestal de las municipalidades, que entre los años 2015 y 2022 solo alcanzaron a invertir el 61 % de sus recursos asignados, una cifra inferior a la del Gobierno Nacional (79 %) y de los gobiernos regionales (65 %). La dificultad que enfrentan muchas municipalidades para ejecutar de manera eficiente su presupuesto está estrechamente relacionado con el bajo desempeño de su personal. Esta situación responde, en gran parte, a condiciones laborales inestables, frecuentes cambios en los equipos de trabajo y una formación técnica insuficiente.

De acuerdo a un estudio realizado por el portal del diario Perú 21 (2021) da a conocer que, en 2020, la inversión ejecutada por el sector público experimentó una reducción del 10 % respecto a los niveles previstos. Paralelamente, los proyectos adjudicados presentaron importantes demoras en su ejecución, con un retraso promedio que superó en un 91 % el plazo inicialmente establecido.

Según el reporte de COMEXPERU (2025) indica que, a nivel nacional, el 12.2 % de las municipalidades provinciales y distritales reportaron en 2024 una ejecución inferior al 30 % de su presupuesto destinado a los proyectos de inversión

pública. Esto significa que 230 gobiernos locales utilizaron menos de un tercio de los recursos asignados para obras, a pesar de que la reducción de brechas sociales y de infraestructura representa una prioridad en la gestión pública. De manera aún más preocupante, 119 municipalidades no lograron ejecutar ni el 20% de sus fondos de inversión, y 32 de ellas registraron un avance por debajo del 10%, evidenciando serias deficiencias en su capacidad operativa y en la gestión eficiente de los recursos públicos.

A nivel regional, según Pachas (2024) menciona que, en el Gobierno Regional de Tacna, el 44,40% del personal administrativo percibe un nivel alto en el fortalecimiento de sus capacidades, lo que evidencia avances importantes en el desarrollo de competencias laborales.

En ese contexto, la gestión del recurso humano en los gobiernos locales presenta limitaciones estructurales, determinadas por decisiones políticas que suelen prevalecer sobre criterios técnicos y meritocráticos. Esto genera una alta rotación de personal, inestabilidad laboral y la incorporación de trabajadores sin el perfil ni la capacitación necesaria, lo que debilita el desempeño institucional, incrementa la burocracia y alimenta la percepción de ineficiencia. Estas deficiencias impactan directamente en la ejecución de proyectos de inversión pública, clave para el desarrollo local. No obstante, muchas municipalidades aún presentan retrasos en obras, baja ejecución presupuestal y fallas en la gestión.

En la Municipalidad Distrital de Sama Las Yaras se han identificado serias limitaciones en la calidad de los proyectos de inversión pública, reflejadas principalmente en bajos niveles de productividad, retrasos en la culminación de obras y deficiencias en la calidad de los resultados obtenidos. Dichas dificultades estarían vinculadas a una administración inadecuada de los recursos humanos, lo cual restringe la capacidad operativa del gobierno local y afecta directamente el desempeño institucional.

A pesar de la relevancia de este tema, no se han encontrado investigaciones previas que analicen específicamente la relación entre la gestión de recursos humanos y la calidad de los proyectos de inversión en esta municipalidad. Esta ausencia de estudios limita la disponibilidad de evidencias que permitan comprender cómo la administración del recurso humano incide en los resultados de las obras públicas en el distrito.

Frente a ello, resulta necesario analizar en qué medida la gestión del recurso humano incide en la calidad de los proyectos de inversión desarrollados en esta entidad, a fin de identificar los factores que limitan su eficiencia y eficacia, y proponer alternativas que contribuyan a mejorar el desempeño institucional.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema principal

¿De qué manera la gestión del recurso humano se asocia con la calidad de los proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Sama Las Yaras, Tacna, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cómo se relaciona el perfil profesional con la calidad de los proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Sama Las Yaras, Tacna, 2024?
- b) ¿Cómo se relaciona la experiencia laboral con la calidad de los proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Sama Las Yaras, Tacna, 2024?

- c) ¿Cómo se relaciona la gestión de las funciones del personal con la calidad de los proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Sama Las Yaras, Tacna, 2024?

1.3. Delimitación de la investigación

1.3.1. Delimitación Geográfica

La investigación se desarrolló en la Municipalidad Distrital de Sama Las Yaras, ubicada en la provincia y región de Tacna, Perú. Este distrito, perteneciente al valle de Sama y situado aproximadamente a 37 kilómetros al nororiente de la ciudad de Tacna, constituyó el espacio geográfico donde se ejecutó el estudio. El trabajo se enfocó específicamente en las áreas administrativas relacionadas con la gestión del recurso humano y con los procesos vinculados a la calidad de los proyectos de inversión pública.

1.3.2. Delimitación Temporal

El periodo de estudio se enmarcó en el año 2024. Durante este intervalo temporal se analizaron los procesos de gestión del recurso humano y su incidencia en la calidad de los proyectos de inversión ejecutados en la Municipalidad Distrital de Sama Las Yaras.

1.3.3. Delimitación conceptual

La investigación se centró en los conceptos asociados a la gestión del recurso humano, considerando dimensiones como el perfil profesional, experiencia laboral, la

gestión de funciones. Asimismo, abordó la calidad de los proyectos de inversión pública, entendida en términos de pertinencia, eficiencia, eficacia y control.

1.4. Justificación e importancia de la investigación

1.4.1. Justificación Teórica

La investigación aporta conocimiento sobre la gestión del recurso humano y la calidad de los proyectos de inversión pública en el ámbito municipal. Al considerar dimensiones como el perfil profesional, la experiencia laboral, gestión de funciones, el estudio ofrece un marco de análisis que permite comprender cómo estos factores influyen en la eficiencia, eficacia, y control. Sus resultados constituyen un aporte teórico que fortalece los modelos de gestión pública y recurso humano, y sirven como base de referencia para futuras investigaciones en este campo.

1.4.2. Justificación Practica

Los resultados de la investigación permiten a la Municipalidad de Sama Las Yaras identificar fortalezas y debilidades en la gestión de su recurso humano, facilitando la toma de decisiones orientadas a optimizar la calidad de los proyectos de inversión. De este modo, se generan lineamientos prácticos que contribuyen a mejorar los procesos internos y garantizar una ejecución técnica y administrativa más eficiente de las obras y servicios dirigidos a la población.

1.4.3. Justificación Social

El estudio presenta una justificación social porque busca fortalecer la calidad de los proyectos de inversión pública, los cuales se asocian directamente en la mejora

de la calidad de vida de la población. Una adecuada gestión del recurso humano permite garantizar proyectos pertinentes, oportunos y sostenibles, traducándose en mayores oportunidades de desarrollo local, mejor acceso a infraestructura básica y atención de las necesidades colectivas. Asimismo, promueve una gestión pública más transparente y eficiente, generando mayor confianza ciudadana en el uso de los recursos del Estado.

1.5. Limitaciones

1.5.1. Limitaciones en la información

La investigación presentó limitaciones relacionadas con la disponibilidad limitada del personal para brindar datos, debido a la carga laboral institucional. Asimismo, factores externos como cambios normativos o variaciones presupuestales influyeron de manera indirecta en la calidad de los proyectos de inversión. Finalmente, al circunscribirse al año 2024 y a una sola entidad distrital, los resultados tuvieron un alcance temporal y geográfico limitado, lo que condicionó su posible generalización a otras realidades municipales.

1.6. Objetivos de la investigación

1.6.1. Objetivo general

Analizar de qué manera la gestión del recurso humano se asocia con la calidad de los proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Sama Las Yaras, Tacna, 2024.

1.6.2. Objetivos específicos

- a) Analizar cómo se relaciona el perfil profesional con la calidad de los proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Sama Las Yaras, Tacna, 2024.
- b) Evaluar cómo se relaciona la experiencia laboral con la calidad de los proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Sama Las Yaras, Tacna, 2024.
- c) Identificar cómo se relaciona la gestión de las funciones del personal con la calidad de los proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Sama Las Yaras, Tacna, 2024.

1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis general

La gestión del recurso humano se asocia significativamente con la calidad de los proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Sama Las Yaras, Tacna, 2024.

1.7.2. Hipótesis específicas

- a) El perfil profesional se relaciona significativamente con la calidad de los proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Sama Las Yaras, Tacna, 2024.

- b) La experiencia laboral se relaciona significativamente con la calidad de los proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Sama Las Yaras, Tacna, 2024.
- c) La gestión de funciones del personal se relaciona significativamente con la calidad de los proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Sama Las Yaras, Tacna, 2024.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes de la investigación a nivel internacional

Ramesh (2021) en su artículo publicado titulada: “Impacto de la gestión de recursos humanos en el proyecto gestión” tuvo como objetivo analizar cómo es la conexión entre la gestión de proyectos y la gestión de los recursos humanos. El estudio se sustentó en la consulta y análisis de literatura especializada proveniente de múltiples autores relacionados con la temática. La investigación se desarrolló con una metodología con enfoque cuantitativa con regresión y correlación. Los resultados mostraron que, la asociación entre la formación y el desarrollo y la tasa de éxito del proyecto mostro una correlación moderada de 0,6161, la asociación entre la contratación de personal y la tasa de éxito del proyecto mostro una correlación moderada de 0,6205, dando un p valor = 0,000. El estudio concluye que los recursos humanos y la práctica de sus elementos clave tienen un impacto significativo en el éxito del proyecto.

Curiel (2022) en su tesis de Maestría titulada “Gestión del talento humano en el desempeño laboral de los Centros de Desarrollo Infantiles del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar de Riohacha DET” tuvo como objetivo determinar cómo la gestión del recurso humano incide en el desempeño laboral del personal de los Centros

de Desarrollo Infantil del distrito de Riohacha. La investigación se desarrolló con una metodología de tipo aplicada, con alcance explicativo y diseño transversal, desarrollada bajo un enfoque cuantitativo. Los resultados mostraron que, el 51,33% del personal de los Centros de Desarrollo Infantiles manifestó que siempre se produce una reacción frente al impacto de la capacitación y el desarrollo, mientras que el 30,13% indicó que casi siempre, el 13,16% a veces, el 4,68% casi nunca y el 0,66% nunca. El estudio concluye que la capacitación debe evaluarse para comprobar su eficacia en el desempeño laboral, siendo esencial que el personal de los Centros de Desarrollo Infantiles reciba entrenamiento continuo que favorezca el mejoramiento de los procesos y el cumplimiento de las funciones asignadas.

Hidalgo (2022) en su tesis de Grado titulada “Gestión del talento humano y su incidencia en la calidad del desempeño laboral de los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Eloy Alfaro, del cantón Chone, provincia de Manabí” tuvo como objetivo la ejecución de una auditoría de gestión permitió evaluar la calidad de la administración del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad. La investigación se desarrolló con una metodología del tipo descriptiva, documental y bibliográfica. Los resultados mostraron que, la selección del personal presenta un alto nivel de confianza 78,57% y un bajo nivel de riesgo 21,43%, evidenciando un proceso adecuado. Sin embargo, el subcomponente de capacitaciones y entrenamiento continuo muestra un bajo nivel de confianza 42,85% y un riesgo moderado 70%, lo que revela debilidades en esta área. En contraste, el desempeño laboral alcanza un alto nivel de confianza 83,33% y un bajo riesgo 16,67%, reflejando eficiencia y control en la gestión del personal. El estudio concluye que se evidenció deficiencias en la gestión del talento humano, como la falta de aplicación de normas de contratación, ausencia de capacitación y entrenamiento continuo, y una rotación de

personal no acorde con la normativa vigente, lo que afecta el desempeño y la eficiencia institucional.

2.1.2. Antecedentes de la investigación a nivel nacional

Leiva (2024) en su Tesis de Maestría titulada “Gestión del talento humano y su influencia en la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Apurímac, 2022” tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión del talento humano en la ejecución presupuestal. La investigación se desarrolló con una metodología tipo básico, con un alcance correlacional causal y un diseño no experimental. Los resultados mostraron que, a nivel descriptivo se evidenció que el 51,1% de los encuestados manifestó que casi siempre se gestiona adecuadamente el talento humano, mientras que el 48,9% indicó que casi siempre se lleva a cabo la ejecución presupuestal institucional. A partir de estos resultados, se determina que la gestión del talento humano ejerce una influencia moderada en la ejecución presupuestal, siendo esta influencia del 51,5% según el coeficiente de Nagelkerke. Por ello sugiere que la entidad requiera que sus autoridades administrativas promuevan espacios de coordinación orientados a la gestión del talento humano y de los recursos financieros, con el propósito de asegurar el cumplimiento adecuado de los objetivos y metas establecidos.

Gonzales (2024) en su Tesis de Grado titulada “Ejecución presupuestal y calidad de gasto de inversión pública en la municipalidad provincial de Puno en el periodo del año 2022” tuvo como objetivo analizar la relación de la ejecución presupuestal y la calidad de gasto de inversión pública de la Municipalidad Provincial de Puno. La investigación se desarrolló con una metodología con enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo correlacional, con un diseño no experimental. Los resultados mostraron que los análisis estadísticos aplicados mediante el coeficiente Rho de

Spearman evidencian una significancia de 0,043 ($p < 0,05$), lo que confirma la existencia de una relación entre la ejecución presupuestaria y la calidad del gasto en inversión pública, con un nivel de correlación positiva moderada equivalente a 0,511. El estudio concluye que existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre la ejecución presupuestaria y la calidad del gasto en inversión pública, lo cual confirma que una adecuada gestión presupuestal contribuye a mejorar la eficiencia y eficacia del gasto destinado a proyectos de inversión.

Rafael (2023) en su Tesis de Maestría titulada “la relación de la gestión administrativa y la calidad de los proyectos de inversión pública ejecutados por INVERMET” tuvo como objetivo determinar de qué manera se relacionan la gestión administrativa y la calidad de los proyectos de inversión pública, ejecutados por INVERMET. La investigación se desarrolló con una metodología con enfoque cuantitativo que permitió examinar los resultados de manera objetiva mediante el uso de herramientas estadísticas. Los resultados mostraron que se identificó un coeficiente r de Pearson de 0,887, lo que evidencia una correlación positiva muy fuerte entre las variables gestión administrativa y calidad, con un nivel de significancia de 0,01. El estudio concluye que la gestión administrativa, asegura que las obras cumplan estándares de calidad en beneficio de la ciudadanía. Asimismo, se corroboró que la calidad de los proyectos se fortalece al mejorar cada fase de la gestión administrativa, confirmando la importancia de la planificación, el aseguramiento y el control de la calidad. En efecto se relaciona directamente con la calidad de los proyectos de inversión pública, destacando la importancia de consolidar procesos de planificación, supervisión y evaluación como garantía de obras eficientes, sostenibles y orientadas al bienestar ciudadano.

Pagola (2023) publicó un artículo titulado “Gestión de Recursos Humanos y su Relación con el Éxito Empresarial en las Empresas Constructoras de Obras Civiles – Huaraz, 2021” tuvo como objetivo conocer de qué manera la gestión de recursos humanos se relacionan con el éxito empresarial en las pequeñas empresas constructoras de obras civiles de Huaraz. La metodología es una investigación básica con diseño no experimental, correlacional causal. Los resultados mostraron que, una relación directa y moderada entre gestión de Recursos Humanos y el éxito empresarial en las empresas Constructoras de obras. El estudio concluye que se ha conocido como la gestión de recursos humanos se relacionan con el éxito empresarial porque los hallazgos empíricos obtenidos en el presente estudio respaldan con una prueba de correlación de Spearman = 0,589 y un p valor = 0,000, con esto se demuestra que existe correlación directa, moderada y significativa entre las variables. Por ello recomienda capacitar al personal en prácticas constructivas adecuadas, de manera que se fortalezcan las competencias requeridas por la empresa. En la fase de definición de perfiles laborales, es indispensable que las personas seleccionadas para las entrevistas guarden una relación directa con los indicadores de competencias establecidos por cada pequeña empresa.

Guerra (2022) en su Tesis de Maestría titulada “Impacto de la Gestión del Talento Humano en el Desarrollo de Proyectos Sociales de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2022” tuvo como objetivo Determinar el impacto de la gestión del talento humano en el desarrollo de proyectos sociales. La investigación se desarrolló con una metodología de tipo y nivel transversal; de acuerdo con el nivel de conocimiento, la investigación es descriptiva y explicativa, con un enfoque mixto y un diseño concurrente. Los resultados mostraron que Los resultados estadísticos revelaron una correlación directa entre la gestión del talento humano y los proyectos sociales, con un

coeficiente de correlación de 0,567. Además, el valor $p = 0,022$, inferior al nivel de significancia establecido (0,05), confirma la validez de la hipótesis planteada. Asimismo, la gestión del talento humano influye en el desarrollo de los proyectos sociales en un nivel medio (25%) y en un nivel alto (75%). En cuanto a sus dimensiones, se observó que la selección de personal presenta un impacto alto del 43,8%, mientras que la capacitación alcanza un nivel alto de influencia del 62,5%. Por otro lado, la satisfacción laboral refleja un impacto medio del 81,3% en el desarrollo de los proyectos sociales. El estudio concluye que la gestión del talento humano impacta de forma significativa en los proyectos sociales, ya que la adecuada selección del personal, la capacitación continua y la satisfacción laboral mejoran la eficiencia, el desempeño y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Chomba (2020) en su Tesis de Maestría titulada “La gestión de recursos humanos y su relación con la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación en ciudad Trujillo La Libertad” tuvo como objetivo determinar si existe relación entre la gestión de Recursos Humanos y la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación. La investigación se desarrolló con una metodología cuantitativa, descriptivo de diseño correlacional. Los resultados mostraron que las MYPES evaluadas presentaban una gestión de recursos humanos básica 42%, mientras que un 33% carecía de una gestión definida y solo el 25% contaba con una gestión adecuada. En cuanto a la eficiencia de ejecución de proyectos, el 50% se clasificó como inadecuada, el 33% como adecuada y el 17% como ventajosa. Además, se evidenció una relación estadísticamente significativa de intensidad media entre la gestión de recursos humanos y la eficiencia de los proyectos, confirmando la hipótesis principal del estudio. Asimismo, las distintas dimensiones de la gestión de recursos humanos mostraron una asociación media con la eficiencia en la ejecución de los proyectos de $X^2 = 0,608$, $p = 0,000$, $\alpha = 0,05$. Por

ello concluye que, la gestión de recursos humanos tiene un impacto significativo en la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación.

2.1.3. Antecedentes de la investigación a nivel local

Ponce (2024) en su Tesis de Pregrado titulada “La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pachía, 2023” tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores. La investigación se llevó a cabo bajo una metodología de tipo básica, con un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo–correlacional. Los resultados mostraron que la inducción del personal (Rho de Spearman = 0,738), las recompensas (0,902) y el desempeño laboral (0,804) guardan una relación directa con el rendimiento de los trabajadores, lo que evidencia que la gestión del talento humano presenta una correlación altamente positiva. El estudio concluye que la gestión del talento humano mantiene una relación positiva y significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pachía, lo cual se evidencia también en sus dimensiones: la inducción, las recompensas y el desarrollo del personal. Estos factores mostraron correlaciones altas y significativas, confirmando que una adecuada gestión del personal, acompañada de procesos de integración, incentivos y oportunidades de crecimiento, contribuye directamente a mejorar la productividad y el rendimiento de los trabajadores.

Calisaya (2025) en su Tesis de Grado titulada “La ejecución presupuestaria y su relación con la calidad del gasto en los proyectos de inversión de la Municipalidad Distrital coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna, Región Tacna, año 2024” tuvo como objetivo determinar la relación de ejecución presupuestaria con la calidad del gasto en los proyectos de inversión. La investigación se llevó a cabo bajo una

metodología con enfoque de tipo básica, de diseño no experimental y transversal. Con una muestra de 60 colaboradores de la municipalidad, y con un análisis documental de 33 registros para el periodo 2024. Los resultados mostraron que correspondiente a la calidad del gasto, se observa que únicamente el 65 % de los participantes percibe un nivel alto en los proyectos de inversión. Al desagregar por dimensiones, en lo referente a la eficiencia del gasto, solo el 56,7 % manifiesta una valoración alta, mientras que, en cuanto a la eficacia, la cifra se reduce al 48,3 %. Estos resultados evidencian que tanto la ejecución presupuestaria como la calidad del gasto presentan un desempeño más bien moderado. El estudio concluye que la ejecución presupuestaria en la Municipalidad Distrital coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna, correspondiente al periodo 2024 con cierre al 31 de octubre, muestra una relación estadísticamente significativa con la calidad del gasto en los proyectos de inversión. El análisis arrojó un valor de significancia bilateral menor a 0,001 y un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0,992, lo que indica una correlación positiva de nivel muy alto.

Navarro (2022) en su Tesis de Maestría titulada “La gestión de recursos humanos y su relación con el desempeño de los trabajadores del programa social Qali Warma de Tacna y Moquegua, 2021” tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño de los trabajadores del programa social. La investigación se llevó a cabo bajo una metodología con enfoque cuantitativo correspondiente al tipo básica, nivel relacional, corte transversal, y diseño no experimental. Los resultados mostraron que en la primera hipótesis específica obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0,680$; la segunda, $r = 0,746$; y la tercera, $r = 0,790$. De igual manera, la hipótesis general fue confirmada mediante la prueba de correlación de Spearman, alcanzando un valor de $\rho = 0,751$. Con un nivel de confianza del 95 %,

se concluye que la gestión de los recursos humanos mantiene una relación significativa con el desempeño de los trabajadores del programa social Qali Warma en las regiones de Tacna y Moquegua durante el año 2021. Es decir, la administración de los recursos humanos resulta esencial para alcanzar un desempeño laboral óptimo. Elementos como los procesos de contratación, la organización interna y el estilo de liderazgo influyen directamente en el rendimiento del personal.

Juarez (2023) en su Tesis de Maestría titulada “Gestión de recursos humanos y su relación con el desempeño laboral en tiempo de COVID 19 en la municipalidad distrital de Sama, periodo 2020” tuvo como objetivo determinar si la gestión de recursos humanos se relaciona con el desempeño laboral. La investigación se llevó a cabo bajo una metodología tipo básica, de alcance descriptivo-correlacional, de diseño no experimental. Los resultados mostraron que el análisis de correlación mediante el coeficiente de Spearman indicó un valor de $\rho = 0,684$, lo que evidencia una relación positiva y de intensidad fuerte entre las variables estudiadas. Esto significa que a medida que se incrementa la gestión de recursos humanos, también tiende a mejorar el desempeño laboral del personal, mostrando una asociación consistente y significativa entre ambas variables. El estudio concluye que la gestión de recursos humanos se relaciona directamente con el desempeño laboral durante la pandemia. La institución debe enfocarse en la toma de decisiones orientadas a optimizar la administración del personal y garantizar un desempeño eficiente mediante estrategias como la capacitación, la estabilidad laboral y la implementación de modalidades de trabajo flexibles. La Municipalidad carece de mecanismos y estrategias efectivas para fortalecer la gestión de su personal, y que no se aplican controles ni herramientas adecuadas para ejecutar medidas preventivas de manera oportuna. Esta situación afecta de manera negativa el desempeño laboral y dificulta el cumplimiento de los objetivos

institucionales. Por lo tanto, se considera esencial mejorar la eficiencia y la eficacia en el uso de los recursos públicos, con el fin de reducir los riesgos operativos y optimizar la gestión institucional.

Ramirez (2021) en su Tesis de Pregrado titulada “Optimización del desempeño de los recursos humanos para mejorar la gestión de proyectos de edificación en la ciudad de Tacna 2020” tuvo como fortalecer el desempeño del talento humano con el fin de perfeccionar la gestión de los proyectos de edificación en la ciudad de Tacna. La metodología de la investigación es tipo descriptiva y diseño documental. Los resultados mostraron que el 73% del personal manifestó que nunca ha sido sometido a una evaluación de desempeño ni ha participado en reuniones informativas sobre el progreso de los proyectos, mientras que únicamente el 27% afirmó haber contado con dichas instancias. El estudio concluye que la falta de claridad en la estructura organizacional afecta el desempeño del personal técnico en proyectos de edificación, al generar confusión sobre responsabilidades y funciones. La implementación de indicadores de desempeño y formatos de seguimiento de metas permite evaluar el conocimiento del personal, su percepción del ambiente laboral y el cumplimiento de objetivos del proyecto. Este sistema facilita identificar falencias, proponer mejoras y establecer nuevas metas, contribuyendo a aumentar la eficiencia y productividad en la ejecución de proyectos.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión del recurso humano

Armijos et al. (2019) consideran que, la gestión del recurso humano constituye el activo más valioso de una organización, ya que está compuesto por el conjunto de conocimientos, experiencias, motivaciones, habilidades, capacidades, competencias y técnicas que los individuos aportan. Estos elementos son esenciales para asegurar el correcto funcionamiento y desempeño de las distintas áreas dentro de la empresa.

Vera & Blanco (2019) indican que, el recurso humano constituye un elemento clave para contar con colaboradores eficientes, capaces de aportar al diseño de estrategias y a la utilización de herramientas que fortalezcan la competitividad en un contexto globalizado, por ello, resulta imprescindible que las organizaciones implementen un modelo de gestión del talento humano que optimice y fortalezca sus procesos internos.

García & Pacheco (2023) señala que, la administración del talento humano en las organizaciones representa un factor de gran relevancia, ya que favorece el incremento del desempeño institucional y se convierte en un recurso clave para alcanzar metas en diferentes horizontes de tiempo, en corto, mediano y largo plazo, y a la misma vez impulsa la competitividad dentro de la empresa.

De soto (2006) sostiene que, el recurso humano desempeña un papel fundamental en el cumplimiento de las políticas, objetivos y metas de una organización. Constituye un elemento clave para que las instituciones sean productivas, competitivas y exitosas. Por ello, resulta esencial implementar una gestión de recursos humanos que

asegure la presencia de personal capacitado, competente, actualizado y motivado, comprometido con el desempeño eficiente y el desarrollo a largo plazo de la organización.

La OECD (2020) indica que, la gestión del talento humano abarca actividades orientadas a la incorporación, compensación, evaluación y capacitación del personal dentro de una organización. En el ámbito de la administración pública del gobierno central, estas funciones se estructuran principalmente bajo dos esquemas: uno centralizado y otro descentralizado. El primero permite mantener uniformidad y coherencia en el conjunto del sistema, aunque suele presentar dificultades cuando se trata de procesos extensos o complejos, mientras que el segundo ofrece mayor flexibilidad y eficiencia al adaptarse a las necesidades particulares de cada entidad, pero puede ocasionar diferencias en la aplicación de las normas y demanda que las instituciones dispongan de las competencias necesarias para gestionarlo correctamente.

Dessler & Varela (2011) resaltan que, la gestión estratégica del talento humano consiste en diseñar e implementar políticas y prácticas de recursos humanos orientadas a desarrollar en los trabajadores las competencias, destrezas y conductas necesarias para que la organización logre sus objetivos estratégicos.

De soto (2006) define que, en cualquier tipo de organización, sea productiva o de servicios, el capital humano resulta esencial y cumple un papel fundamental para alcanzar las políticas, metas y objetivos institucionales; de ahí la importancia de contar con trabajadores capacitados, competentes y comprometidos con el desarrollo y proyección de la entidad.

Borsic (2017) menciona que, la gestión directiva del talento humano se entiende como el conjunto de capacidades, destrezas y conductas que requieren las personas para alcanzar un desempeño eficaz en distintos cargos y en variados contextos organizacionales. Dichas competencias representan los rasgos esenciales de un individuo vinculados al logro de un trabajo adecuado, los cuales pueden sustentarse en la motivación, la personalidad, la percepción de sí mismo, las actitudes, los valores, así como en los conocimientos, habilidades cognitivas y conductuales que posee. En otras palabras, se trata de cualidades individuales que pueden evaluarse de forma objetiva y cuya relación con el rendimiento laboral ha sido comprobada. De esta manera, es posible distinguir dos clases de competencias:

- **Habilidad de diferenciación:**

Referidas a las que permiten identificar a los empleados con un rendimiento superior frente a quienes muestran un nivel intermedio.

- **Habilidad requerida:**

Referidas a las habilidades necesarias para alcanzar un desempeño aceptable o básico.

De esta forma Borsic (2017) añade que las personas cuentan con un conjunto de cualidades y saberes, ya sean innatos o adquiridos, que determinan su capacidad para desempeñar ciertas tareas. No obstante, el análisis de competencias no busca una evaluación completa del aspecto físico, psicológico o emocional de los individuos, sino reconocer aquellos rasgos que pueden contribuir de manera efectiva al cumplimiento de las funciones organizacionales. De este modo, se establecen las competencias esenciales de la institución, las cuales inciden directamente en el desempeño del puesto y, en consecuencia, en el funcionamiento de la empresa.

2.2.1.1. Perfil profesional

Chiavenato (2007) define que, el perfil del trabajador corresponde al resultado de un proceso de recopilación de información, el cual se convierte en una herramienta fundamental que, al ser analizada de forma adecuada, facilita determinar la idoneidad de una persona para ocupar un puesto dentro de una organización.

Idrogo (2024) señala que, contar con un perfil profesional y con una formación académica sólida es determinante para el desarrollo integral y eficiente de los futuros profesionales. En este sentido, las competencias, conocimientos, habilidades y aptitudes se consideran elementos esenciales para cumplir con los requerimientos específicos de un puesto de trabajo y ejecutar sus funciones de manera óptima, tal como lo destacan los autores consultados.

Sichi (2010) menciona que, el perfil profesional constituye una descripción integral de las competencias, conocimientos y habilidades que permiten a un egresado desempeñarse de manera eficiente y acorde con los estándares de calidad. Este perfil se encuentra alineado con las políticas y objetivos de la institución y es de acceso público. A través de él se reflejan las capacidades, actitudes y aptitudes que caracterizan al profesional, facilitando su identificación y valoración en distintos contextos laborales. En esa perspectiva se reconoce que el perfil posee dos dimensiones:

- **El perfil académico:** Aquella que establece el conjunto de competencias, conocimientos y actitudes que se espera que el estudiante desarrolle en los ámbitos de información, formación y sensibilización. Estas características configuran los atributos, capacidades y expectativas que permiten evaluar y

certificar al egresado para la obtención de su acreditación académica, garantizando su preparación integral frente a los estándares institucionales.

- **El perfil profesional:** Es la descripción estructurada de las competencias, habilidades, actitudes y rasgos de personalidad que un individuo debe poseer para desempeñarse de manera óptima en el ámbito laboral. Este perfil debe reflejar las exigencias del mercado ocupacional, incorporando no solo el nivel de formación académica requerido, sino también las capacidades técnicas y sociales necesarias para garantizar un desempeño eficiente y acorde con los objetivos de la organización. De esta manera, el perfil profesional se convierte en una herramienta estratégica para la selección, capacitación y desarrollo del talento humano en cualquier institución.

García et al. (2023) mencionan que, en la actualidad se han producido transformaciones respecto al impacto que tiene el perfil profesional en el adecuado desempeño de los trabajadores administrativos. Dicho enfoque pretende optimizar el rendimiento y la eficiencia organizacional a través de la aplicación de conocimientos, destrezas y competencias, lo que a su vez contribuye al fortalecimiento institucional y motiva al profesional a mantenerse en un proceso continuo de capacitación y desarrollo.

Ruiz et al. (2013) definen que, el perfil profesional se entiende como el conjunto de atributos y cualidades que permiten reconocer si una persona reúne las condiciones necesarias para desempeñar de manera adecuada las funciones y responsabilidades propias de un puesto laboral.

Moreno & Marcaccio (2014) definen que, el perfil profesional se concibe tanto como el resultado de la formación académica recibida como por las cualidades personales del individuo. Este perfil constituye la descripción de los atributos indispensables que debe poseer un profesional para atender y responder a las demandas de la sociedad. Asimismo, enmarcan componentes fundamentales del perfil del profesional egresado:

- Definición de las áreas de conocimiento fundamentales en las que el profesional debe demostrar dominio.
- Identificación de las funciones, actividades y responsabilidades que deberá asumir dentro de esas áreas.
- Integración de valores y actitudes que aseguren un desempeño ético y adecuado en su ejercicio profesional.
- Desarrollo y reconocimiento de las competencias y habilidades necesarias para su formación integral.

Gómez (2018) añade que, las funciones que desempeña un individuo deben entenderse a partir de sus cualidades y rasgos personales, sumados al compromiso que asuma frente a las relaciones que establezca con su entorno y con las responsabilidades asignadas. El perfil, en este sentido, actúa como una herramienta que permite conocer mejor a la persona y orientarla hacia una vinculación laboral responsable y comprometida.

Sandoval et al. (2012) indican que, la gestión del talento humano basada en competencias, posibilita vincular el desarrollo profesional de los trabajadores con la planificación estratégica de la organización, a partir de un modelo de gestión que evalúa

las competencias requeridas para cada perfil de puesto, impulsando tanto su fortalecimiento como el crecimiento profesional de los colaboradores. Este enfoque también permite definir perfiles laborales alineados con las expectativas institucionales, lo que contribuye a potenciar la productividad individual y organizacional.

Greciet & Villarroel (2020) destacan que, el perfil profesional representa la caracterización precisa de las habilidades, saberes y logros adquiridos por un individuo, que le brindan la capacidad de desempeñar funciones y asumir obligaciones propias de una profesión dentro de un contexto específico. Este perfil funciona como un punto de referencia que, al compararse con el desempeño real de la persona, permite determinar el nivel de idoneidad alcanzado.

a) Formación académica

Lopez (2024) señala que, se trata de un componente esencial en la formación profesional, ya que dota a los individuos de las competencias, conocimientos y habilidades necesarias. Esto se adquiere a través de programas técnicos, estudios de especialización o carreras universitarias, con el fin de preparar a los individuos para su incorporación efectiva al mercado laboral.

Paniego (2023) define que, tener una sólida formación profesional no solo implica el aprendizaje de competencias técnicas y conocimientos específicos, sino que también repercute positivamente en la calidad de las condiciones laborales y en la satisfacción en el trabajo. Asimismo, se ha evidenciado que los empleados con estudios avanzados suelen experimentar niveles más altos de satisfacción laboral. Por lo tanto,

la capacitación profesional fortalece la seguridad y la autoestima en el ámbito laboral, favoreciendo tanto el desarrollo personal como el éxito profesional.

Bonardo & Ocampo (2018) señalan que, la formación se concibe como un proceso educativo orientado a fortalecer y validar los conocimientos de las personas, cuyo efecto trasciende el ámbito individual y se refleja en el aprendizaje colectivo. La profesionalización de los actores de un territorio implica no solo el empoderamiento personal, sino también la consolidación del conocimiento que circula, se comparte y se coordina en dicho espacio. En este sentido, la integración de saberes y experiencias diversas genera un aprendizaje colectivo que potencia la competitividad, la cooperación y la innovación dentro del territorio.

Rojas (2016) menciona que, la formación académica representa el conjunto de saberes adquiridos a lo largo del proceso educativo en una institución, los cuales, con el transcurso del tiempo, se consolidan como competencias y habilidades propias del individuo, configurando su preparación integral.

b) Especialización en el área

Méndez (2024) señala que, constituye la especialización es un proceso mediante el cual los profesionales adquieren conocimientos profundos, formación específica y experiencia práctica en un área determinada de su desempeño. Su importancia en el contexto laboral contemporáneo radica en la capacidad de garantizar la disponibilidad de personal altamente calificado, capaz de satisfacer las demandas técnicas y profesionales del mercado.

Luizaga (2023) señala que, la especialización profesional constituye un proceso formativo orientado al desarrollo de competencias avanzadas y a la profundización de

conocimientos previamente adquiridos. Este tipo de formación se sustenta en metodologías específicas y exige la aplicación rigurosa de información especializada. En consecuencia, los profesionales que cuentan con una especialización evidencian una mayor capacidad de adaptación frente a los cambios y transformaciones del entorno laboral y social.

Trangay & Sesento (2023) definen que, la especialización permite a los profesionales profundizar sus conocimientos en un área específica de su disciplina, al mismo tiempo que amplía las oportunidades de desarrollo en su trayectoria laboral. La comprensión de las tendencias actuales en un sector determinado favorece la mejora de la eficiencia y efectividad en la resolución de diversas situaciones, convirtiendo al profesional en un especialista con competencias avanzadas en su campo de desempeño.

Sánchez (2020) indica que, la contratación de personal con formación específica, o su capacitación para desempeñar procesos determinados, permite a las organizaciones optimizar la eficiencia en el cumplimiento de sus objetivos. Para el profesional, alcanzar un nivel elevado de especialización constituye un factor diferenciador frente a sus pares, funcionando como un indicador de competencias que incrementa las oportunidades laborales y disminuye la competencia directa. Asimismo, la especialización se relaciona con mejores condiciones salariales y mayores posibilidades de acceso a posiciones más favorables dentro del mercado laboral.

Perez & Naharro (2016) añaden que, la especialización se entiende como un proceso orientado a enfrentar los desafíos que plantea la sociedad, mediante la formación de profesionales capaces de interpretar y transmitir información de manera clara y comprensible para la ciudadanía. Además, busca desarrollar especialistas que

amplíen la comprensión de los asuntos contemporáneos, fortalezcan la confiabilidad de la información y contribuyan al incremento de su calidad y relevancia.

Zapata & Sigala (2010) añade que, la especialización en el trabajo se entiende como la articulación sistemática de tareas, conocimientos y competencias necesarias para desempeñar las funciones de manera eficaz. Este concepto refleja la división del trabajo en operaciones o actividades diferenciadas y especializadas, orientadas a optimizar la productividad y la eficiencia en el ámbito laboral.

c) Ética profesional

García et al. (2023) mencionan que, la ética debe mantenerse de manera constante, ya que permite desarrollar una mayor sensibilidad hacia los intereses colectivos y no únicamente hacia los personales. Esto favorece una formación integral y precisa, en la que las decisiones adoptadas aportan múltiples enfoques frente a los desafíos de la sociedad, buscando reflejarse tanto en el ejercicio de la gestión como en sus resultados.

Moya (2024) señala que, la consideración de los principios éticos en el ejercicio profesional constituye un elemento de vital importancia, dado que incide directamente en la conducta y el rendimiento de los individuos dentro de su entorno laboral. Dichos principios se configuran como un conjunto de normas y valores que orientan la toma de decisiones y la ejecución de acciones, siendo su aplicación adecuada indispensable para salvaguardar la integridad y la reputación profesional.

Montagud (2021) define que, la ética profesional se constituye como un conjunto de normas y valores que orientan el desempeño de las funciones dentro de un puesto de trabajo. Estas directrices éticas determinan los comportamientos adecuados

e inapropiados en el entorno laboral, contribuyendo a la mejora de la práctica profesional y al fortalecimiento de la integridad y la responsabilidad en la actividad laboral.

Yurén (2013) indica que, La ética profesional constituye un componente esencial de la cultura profesional, englobando un conjunto de conocimientos, creencias, valores y patrones de acción que orientan y regulan las prácticas dentro del ámbito laboral, asegurando un desempeño coherente con los principios y estándares de la profesión. Asimismo, distingue tres dimensiones:

- **Eticidad de la profesión:**

La eticidad profesional se refiere al conjunto de ideas que determinan qué acciones y prácticas son consideradas “buenas” dentro de una disciplina, así como los valores que definen la misión de la profesión. Se materializa a través de un código de normas, explícitas o tácitas, que se transmiten de generación en generación y se ajustan con la experiencia colectiva. Este código establece las obligaciones y prohibiciones del profesional y actúa como marco histórico que orienta sus acciones, asegurando que las prácticas se alineen con los principios de la profesión.

- **La moralidad:**

La moralidad implica los procedimientos internos de juicio que permiten al profesional tomar decisiones cuando los valores o normas entran en conflicto. Estos procedimientos dependen de la experiencia de vida, la educación, el desarrollo cognitivo y la capacidad de adoptar un punto de vista moral abstracto y universalizable. La moralidad también puede combinarse con criterios

externos basados en el consenso y el discurso práctico, y se manifiesta como un sentimiento de deber que refleja el ideal de profesional al que se aspira.

- **Comportamiento moral del profesionista:**

El comportamiento moral se refiere al conjunto de acciones concretas que realiza el profesional en su ámbito laboral, reflejando la eticidad internalizada y los juicios morales previos. Incluye la capacidad de autorregulación, que consiste en dirigir la propia conducta y transformar los principios éticos en prácticas efectivas. Este proceso requiere autoconocimiento, autoestima, diálogo intrapersonal y autodeterminación, garantizando que los valores y principios de la profesión se traduzcan en actuaciones coherentes y responsables.

UNODC (2019) señala que, la ética profesional representa los valores y metas inherentes a una disciplina, tales como la transparencia, la rendición de cuentas, la prestación de servicios de calidad y la responsabilidad frente al cliente o usuario. Su cumplimiento protege tanto al profesional como al prestigio de la profesión en sí. Debido a que cada profesión posee objetivos y valores propios, ciertos elementos de la ética profesional pueden variar notablemente entre distintas áreas. Además de reflejar los principios específicos de cada campo, la ética profesional puede incorporar conceptos de teorías éticas, como el utilitarismo, o aspiraciones de virtudes que los profesionales deben procurar desarrollar y mantener.

2.2.1.2. Experiencia laboral

Westreicher (2020) menciona que, la experiencia laboral comprende las habilidades y conocimientos que una persona obtiene al desempeñarse en un puesto de trabajo o a lo largo de un periodo determinado. En este contexto, constituye un factor

fundamental que únicamente se desarrolla mediante la práctica profesional, más allá de la formación teórica en el aula.

Castillo et al. (2016) definen que, la experiencia profesional se entiende como el conjunto de conocimientos y prácticas que una persona adquiere tras culminar una formación en educación superior y contar con el respaldo de dicha institución, los cuales se desarrollan y fortalecen a lo largo del ejercicio laboral con el paso del tiempo. Este tipo de experiencia requiere necesariamente de una preparación universitaria sólida, ya que no puede fundamentarse únicamente en la práctica empírica, sino que debe estar acompañada de bases teóricas, conceptuales, metodológicas y éticas que la sustenten.

Carhuaricra et al. (2023) mencionan que, la experiencia laboral se concibe como el conjunto de vivencias e interacciones relevantes que configuran el vínculo entre el trabajador y la organización en la que participa, abarcando desde el proceso de incorporación hasta su eventual salida.

Romero & Franco (2022) sostienen que, la experiencia reconoce que el aprendizaje adquirido de manera práctica a lo largo del tiempo otorga mayor confianza en la ejecución de las tareas y en la capacidad de tomar decisiones, lo que se traduce en un incremento de la productividad. dicho saber constituye un capital humano que se forma mediante la experiencia cotidiana en el entorno laboral. La experiencia, en este sentido, se convierte en un atributo que no solo mejora el rendimiento, sino que también incrementa las posibilidades de inserción en el mercado de trabajo. Al establecer la relación entre el capital humano y la experiencia laboral, emergen competencias específicas vinculadas al oficio, tales como identificar procedimientos adecuados, responder ante situaciones de emergencia, adaptarse al entorno laboral y a la

infraestructura, así como desarrollar capacidades de resolución de problemas y toma de decisiones. todos estos elementos, derivados de la experiencia acumulada, fortalecen la productividad y conforman parte esencial del capital humano de cada persona.

Cardona et al. (2012) definen que la experiencia es el conocimiento que se adquiere de manera práctica a lo largo del tiempo, el cual brinda mayor confianza en la ejecución de las tareas y en la toma de decisiones, contribuyendo así a una productividad laboral más elevada. constituye un tipo de capital humano que se forma a partir de la experiencia cotidiana en el entorno laboral. en este sentido, las experiencias representan las habilidades desarrolladas y las competencias aprendidas por el individuo, que lo convierten en un candidato con mayor potencial para alcanzar la especialización en su trabajo.

Aguilar (2016) define que la experiencia laboral y la experiencia profesional no deben considerarse equivalentes, ya que hacen referencia a realidades diferentes, aunque en determinados casos una puede englobar a la otra. Desde esa perspectiva los diferencia en:

1. **Experiencia laboral:** hace referencia al conjunto de actividades, funciones y responsabilidades que una persona desempeña en el ámbito de trabajo, las cuales le permiten adquirir habilidades prácticas y conocimientos aplicados a lo largo de su trayectoria.
2. **Experiencia profesional:** se relaciona con la práctica respaldada por una formación académica especializada, que combina teoría, metodología y valores éticos, orientada al ejercicio de una carrera u ocupación específica.

a) Años de experiencia en el área

Según Sivatte (2018) menciona que, la productividad de un trabajador aumenta a medida que su experiencia laboral se incrementa con los años. Aquellos empleados de mayor edad y con un nivel educativo más alto tienden a ser significativamente más productivos que los trabajadores más jóvenes con menor formación académica. Aunque la experiencia laboral influye de manera positiva en la productividad, su efecto es relativamente menor en comparación con la combinación de edad y nivel educativo.

Para Linardelli (2013) entiende los años de experiencia laboral como trayectoria laboral y lo define como:

1. **Enfoque cuantitativo:** la trayectoria laboral se relaciona con la movilidad dentro del ámbito ocupacional, implicando el registro y análisis de la sucesión de puestos, roles o actividades desempeñadas por un individuo durante un período determinado. Este enfoque permite evaluar patrones de progreso y cambios en la experiencia profesional de manera objetiva.
2. **Enfoque cualitativo:** la trayectoria laboral se concibe como un entramado de experiencias profesionales vividas por el sujeto, las cuales poseen una orientación definida y un sentido de dirección que refleja su desarrollo, aprendizaje y adaptación a lo largo de su carrera. Este enfoque destaca la dimensión subjetiva de la experiencia laboral, considerando cómo las vivencias profesionales contribuyen al crecimiento personal y profesional.

b) Capacitación continua

Paniagua (2023) resalta que, si personal de la administración pública recibe una mejor capacitación, la institución se ve favorecida con un recurso humano más eficiente y con la posibilidad de implementar métodos y procesos de manera más viable. Este beneficio también repercute en los trabajadores, quienes se sienten más motivados al contar con oportunidades de desarrollo continuo de competencias técnicas para el cumplimiento de sus funciones. La capacitación permanente no solo implica la adquisición de nuevos saberes, sino también el perfeccionamiento de las habilidades ya existentes, lo que se traduce en un mejor desempeño. Asimismo, promueve la adaptabilidad y la flexibilidad del personal, cualidades esenciales en un entorno laboral caracterizado por constantes cambios.

Chiavenato (2020) menciona que, en un inicio la capacitación en el ámbito de los recursos humanos se entendía como un medio para adecuar a las personas a un puesto específico y cubrir las vacantes disponibles en la organización. Con el tiempo, esta concepción se amplió, considerándose no solo como un proceso de adaptación, sino también como una herramienta orientada a optimizar el desempeño laboral, permitiendo que los trabajadores desarrollen sus funciones con mayor eficacia y eficiencia, en beneficio de los objetivos organizacionales.

Sotelo et al. (2019) señalan que, la capacitación se concibe como un proceso formativo de enseñanza y aprendizaje mediante el cual los trabajadores fortalecen sus competencias, permitiéndoles desempeñarse de manera óptima en las funciones que les corresponden dentro de la organización.

Lacavex (2013) define que. la capacitación se ha entendido históricamente como un proceso de aprendizaje orientado a que la persona amplíe sus conocimientos, perfeccione sus habilidades técnicas o logre ambas cosas en actividades de carácter práctico. asimismo, constituye un medio para que el trabajador pueda acceder a un mayor desarrollo profesional en un área científica o artística. el propósito esencial de la capacitación es que el colaborador incremente sus competencias, lo cual le permita mejorar sus ingresos y alcanzar una mejor calidad de vida.

Dessler (2011) define que, la capacitación se aplica con la finalidad de dotar a los trabajadores de nuevas competencias o de perfeccionar las ya adquiridas, de modo que puedan desempeñar sus funciones con mayor eficacia. este proceso abarca desde la instrucción de un operario en el manejo de determinada maquinaria, hasta la formación de un vendedor en estrategias avanzadas de comercialización de los productos de la organización, garantizando así un rendimiento adecuado y en concordancia con las metas institucionales.

Pérez & Alfonso (2023) mencionan que, la capacitación en formación, resulta fundamental dentro de una organización, ya que permite fortalecer las competencias del recurso humano, optimizando la ejecución de los procesos y favoreciendo un mejor desempeño de los trabajadores, lo que contribuye al logro de resultados más eficientes para la empresa.

Cid & Baldovinos (2025) señalan que la capacitación constituye un proceso fundamental que, además de perfeccionar las destrezas técnicas de los trabajadores, influye directamente en la mejora de su rendimiento laboral, al facilitar una ejecución más eficiente de sus funciones y responsabilidades. este proceso fortalece las competencias, actitudes y capacidades del personal, lo que se traduce en un incremento

de la productividad y en la creación de un clima organizacional favorable, caracterizado por empleados motivados y con mayor compromiso hacia la institución.

2.2.1.3. Gestión

Juncos (2008) menciona que la finalidad de la gestión es dirigir a la organización hacia el cumplimiento de objetivos comunes, considerando que el éxito depende de la participación activa y el compromiso de todos sus miembros. Para lograrlo, es fundamental implementar un plan estratégico que posibilite un proceso continuo de adaptación, mediante el cual los recursos y esfuerzos colectivos se ajusten a los cambios del entorno. De este modo, la organización garantiza la consistencia y la orientación necesarias para avanzar de manera efectiva hacia el logro de sus metas establecidas.

Torres (2024) entiende como el procedimiento mediante el cual se organiza y diseña la estructura interna de la organización, procurando que guarde correspondencia con la planificación y se adapte a las transformaciones del entorno. En este contexto, se indica que existen objetivos específicos orientados a promover la mejora continua en los procesos de gestión.

- Generar información objetiva y subjetiva, válida y pertinente sobre la realidad de la organización, asegurando la retroalimentación.
- Favorecer un ambiente receptivo que facilite el reconocimiento de las condiciones institucionales, con el fin de realizar diagnósticos y dar solución a los problemas.
- Identificar conflictos y situaciones insatisfactorias que afecten el desempeño organizacional.

- Promover un clima laboral positivo, fundamentado en el respeto entre superiores y subordinados.
- Desarrollar las capacidades y competencias en los ámbitos técnico, administrativo e interpersonal.
- Impulsar la colaboración entre individuos y grupos, orientando los esfuerzos hacia metas compartidas.

Demelza (2017) señala que la gestión persigue como finalidad esencial la maximización de los resultados organizacionales, los cuales se alcanzan a partir del desempeño eficaz y del conocimiento especializado del talento humano. Estos factores resultan determinantes en entornos caracterizados por una alta competitividad y por la presencia de condiciones cambiantes e impredecibles, lo que exige a las organizaciones capacidad de adaptación y estrategias orientadas a la sostenibilidad de sus objetivos.

Mesa & Pérez (2014) sostienen que puede concebirse como un marco conceptual que orienta la reflexión en torno a las decisiones fundamentales de la organización. Este enfoque se apoya en la consolidación de una nueva cultura organizacional y en una visión directiva proactiva, que no se limita a responder ante la complejidad del entorno, sino que busca anticiparse a sus dinámicas. De este modo, se reemplaza la improvisación por un proceso sistemático, analítico y formal, que fortalece la toma de decisiones y asegura una mayor coherencia en la gestión empresarial.

Romo (2014) argumenta que la gestión institucional puede definirse como un proceso sistemático orientado a la organización del trabajo humano con el fin de alcanzar de manera eficiente los objetivos y metas organizacionales. Sus principios fundamentales se relacionan con la capacidad de impulsar transformaciones, la

necesidad inherente de tomar decisiones estratégicas y la facultad de regular la ejecución de las acciones, considerando las condiciones y exigencias del entorno en el que la institución se desenvuelve.

a) Supervisión de actividades

Robbins & Decenzo (2008) destaca que la función de la supervisión actúa como un vínculo clave dentro de la estructura jerárquica de la organización y desempeña un papel importante en la comunicación interna, al coordinar y asegurar el funcionamiento eficaz de la empresa en todos sus niveles. La supervisión se ubica en una posición intermedia, ni subordinada ni superior, lo que permite al supervisor interactuar y conciliar posibles conflictos. Por ello, resulta esencial desarrollar esta actividad con rigurosidad para optimizar los resultados que requieren los directivos en la mejora de sus procesos. En este sentido, la supervisión implica garantizar el cumplimiento de los planes establecidos como un aspecto clave de la gestión.

Para Chiavenato (2020) enfatiza que, las organizaciones no operan de manera fortuita ni improvisada, sino que se rigen por planes estratégicos diseñados para alcanzar objetivos específicos, cumplir la misión institucional y materializar la visión organizacional mediante la implementación de estrategias definidas. Por lo tanto, el comportamiento organizacional debe ser deliberado y racional, evitando la aleatoriedad o el carácter errático.

En este contexto, la supervisión constituye un mecanismo esencial para el seguimiento y control de las operaciones y actividades, con el objetivo de garantizar la correcta ejecución de los planes y la consecución de los objetivos establecidos. Los procesos de supervisión se aplican a las funciones que permiten alcanzar las metas

organizacionales, considerando el desempeño y la participación de los individuos que integran la estructura organizativa.

b) Coordinación de roles

Petrone (2019) señala que, en esta etapa, los integrantes comienzan a identificarse de manera más sólida con el equipo, consolidando un sentido de pertenencia y cohesión. Las normas adoptadas se orientan a regular la conducta de los miembros, al cumplimiento de los objetivos y a la gestión de los conflictos interpersonales. En este punto, se comparten valores, reglas y metas comunes, lo que refleja un equipo integrado que trabaja bajo un mismo enfoque. De esta manera, se aprovechan las competencias y talentos de cada integrante para enfrentar los problemas, alcanzando así la fase de mayor productividad.

Katzenbach & Smith (1996) mencionan que, el valor agregado que aporta un equipo genuino proviene principalmente de la combinación complementaria de las competencias de sus miembros. Por ello, resulta fundamental que su integración se base en la selección de habilidades que cada persona pueda aportar al grupo. Sin embargo, en los niveles de alta dirección, esto rara vez sucede, ya que las responsabilidades suelen asignarse en función del cargo formal más que de las capacidades reales de los integrantes.

En la misma línea Ros (2006) alude que en el marco de una organización laboral, los individuos ocupan puestos específicos y se integran en distintos grupos, conformando así una estructura social que asigna responsabilidades y roles particulares a cada persona. Estos roles pueden originarse a partir de un cargo formal, de la descripción del puesto de trabajo o, en algunos casos, de la conducta constante demostrada por los miembros. La mayoría de los investigadores coinciden en que el rol

constituye uno de los fenómenos más relevantes dentro de los grupos y, por ello, se convierte en un elemento central en el proceso de construcción de equipos.

2.2.2. Calidad de proyectos de inversión

Según el Ministerio de Economía y Finanzas (2023) Un proyecto de inversión se caracteriza por ser una acción delimitada en un período específico, que requiere la utilización de recursos públicos con el propósito de incrementar, optimizar o actualizar la capacidad de producción de bienes o la prestación de servicios. Sus beneficios se generan de manera autónoma y no dependen de los resultados de otros proyectos.

Para Rojas (2015) señala que, con el fin de asegurar la eficiencia en la ejecución de los proyectos de inversión, resulta indispensable establecer un sistema de seguimiento y control que permita supervisar de manera continua los procesos y actividades desarrolladas. Estos deben estar alineados con las metas institucionales, orientadas a promover el desarrollo de la comunidad mediante la implementación de planes, programas y proyectos.

Ponce (2013) menciona que la ejecución de la inversión pública en el ámbito regional alcanza mayores niveles de efectividad cuando se complementa con la participación de la inversión privada, lo que permite ampliar el impacto y mejorar la prestación de los servicios públicos. En este sentido, resulta fundamental que el Estado se encuentre en condiciones de generar beneficios sostenibles para la población, promoviendo la inversión pública y, al mismo tiempo, incentivando la inversión privada como estrategia para atender las necesidades aún insatisfechas.

Desde la perspectiva de Huiman (2015) menciona que el perfil de un Proyecto de Inversión Pública constituye la respuesta a una problemática relacionada con los objetivos y funciones de la Municipalidad. Se trata de un estudio propio de la fase de inversión, que inicia con una propuesta y concluye con la elaboración de un documento final de carácter obligatorio. Por ello un proyecto de inversión se concibe como una alternativa orientada a resolver problemáticas vinculadas al cierre de brechas prioritarias, en alineación con los objetivos estratégicos y las metas de producto definidas en el Programa Multianual de Inversiones. La etapa de formulación solo debe iniciarse una vez se hayan evaluado las posibilidades de optimizar los servicios existentes mediante medidas de gestión y/o inversiones que no califiquen como proyectos, en caso de ser aplicable.

Soto (2021) enfatiza que la eficiencia en la ejecución de proyectos de inversión pública comprende la aplicación de un conjunto de herramientas orientadas a garantizar que las actividades y obras se desarrollen conforme a criterios técnicos y de gestión previamente establecidos. Este proceso busca optimizar la provisión de bienes y servicios públicos, con el propósito de elevar la calidad de vida de la ciudadanía.

Asimismo, Martínez (2012) menciona que, las obras públicas se originan en la necesidad del Estado de proporcionar toda la infraestructura que se requiere para que se mantenga o mejore el nivel de vida de la población, siendo ello uno de sus principales roles.

Según el Ministerio de Economía y Finanzas (2021) dictamina que para la buena haya un buen mecanismo mediante el cual se estructuran los procesos de decisión orientados a la planificación y ejecución de proyectos de inversión debe basarse en:

I. Invierte Pe

Según El Congreso de la República (2016) mediante el Decreto Legislativo se, crea el Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones, publicado el 01 de diciembre de 2016, y que entró en vigencia el 24 de febrero de 2017, se produjo la derogación del Sistema Nacional de Inversión Pública.

En ese sentido Gaviño (2019) explica que con este sistema se mostrara el dato económico: conforme a las cifras mostradas por el Ministerio de Economía y Finanzas este con el fin de orientar el uso de los recursos públicos que están destinados a la inversión para lograr una buena prestación de los diversos servicios seguimiento de inversiones, reducción de cierre de brechas y la provisión de la infraestructura requerida que genere el desarrollo del país.

II. Ciclo de inversión

Según el Ministerio de Economía y Finanzas (2021) define que es el conjunto de etapas que sigue un proyecto de inversión, desde su concepción y diseño, pasando por su evaluación y ejecución, hasta la generación de beneficios que permiten brindar servicios eficaces y dotar de la infraestructura requerida para el progreso del país. El cual conforma 4 etapas:

1. Programación Multianual de Inversiones (PMI):

Su propósito es establecer una conexión entre la planificación estratégica y el proceso presupuestario, a través de la formulación y selección de un conjunto de inversiones enfocadas en reducir brechas prioritarias, en concordancia con los objetivos y metas del desarrollo nacional, sectorial y/o territorial.

2. Formulación y Evaluación (FyE):

Incluye la elaboración del proyecto a partir de propuestas de inversión requeridas para cumplir con las metas fijadas en la programación multianual de inversiones, así como la evaluación correspondiente sobre la adecuación del enfoque técnico del proyecto, considerando los estándares de calidad y niveles de servicio aprobados por el Sector, el análisis de su rentabilidad social y las condiciones necesarias para garantizar su sostenibilidad.

3. Ejecución:

Abarca la preparación del expediente técnico o documento equivalente, así como la ejecución física de las inversiones. Además, se realiza el seguimiento físico y financiero mediante el Sistema de Seguimiento de Inversiones (SSI).

4. Funcionamiento:

Incluye la operación y el mantenimiento de los activos creados a partir de la ejecución de la inversión, así como la prestación de los servicios establecidos con dicha inversión. En esta etapa, las inversiones pueden ser evaluadas ex post con el propósito de identificar lecciones aprendidas que contribuyan a mejorar futuras inversiones y fortalecer la rendición de cuentas.

III. Programación Multianual de Inversiones (PMI)

El Ministerio de Economía y Finanzas (2021) añade que, la PMI comprende la elaboración del diagnóstico de la situación de las brechas de infraestructura, o de acceso a servicios públicos, y la definición de los objetivos a alcanzar respecto de dichas brechas, mediante el establecimiento de metas de producto específicas e indicadores de resultado, en un horizonte mínimo de tres años, en el marco de los planes sectoriales

nacionales el seguimiento de las metas de productos e indicadores de resultados previstos en el PMI. Además, los planes regionales y locales de desarrollo concertado constituyen el marco de referencia orientador de la formulación presupuestaria anual de las inversiones. La PMI que realizan las entidades y empresas públicas sujetas al sistema nacional de programación multianual y gestión de inversiones se rigen por los siguientes criterios:

Según la directiva del Ministerio de Economía y Finanzas (2021) señala que:

1. Cierre de brechas:

Es el instrumento que permite la identificación y situación de las brechas de acceso a servicios públicos que existen en el territorio. Es efectuado a partir del cálculo de los indicadores de brechas.

2. Coordinación intra e intergubernamental:

Referido a las entidades pertenecientes al mismo nivel de gobierno o a distintos niveles deben coordinarse y colaborar mutuamente para elegir aquellas inversiones que generen mayores sinergias o complementariedades dentro de un mismo territorio, o que permitan aprovechar economías de escala tanto en su ejecución como en su operación futura.

3. Sostenibilidad y la oportunidad en la entrega del servicio a la población beneficiaria.

Es aquella que debe asegurar que las inversiones programadas para su ejecución dispongan de recursos presupuestales futuros destinados a su operación y mantenimiento, buscando mantener un equilibrio apropiado entre el gasto de capital previsto y el gasto corriente que implicará su funcionamiento.

2.2.2.1.Eficiencia

Para Lagos et al. (2021) definen que la eficiencia en la gestión de proyectos se sustenta en la adecuada administración de los costos, el tiempo, la calidad y los requisitos establecidos. Su finalidad es lograr los objetivos propuestos mediante la optimización de recursos, procurando que estos se utilicen en la menor medida posible sin afectar los resultados. La eficiencia se encuentra estrechamente vinculada con la eficacia y el éxito, ya que ambos aspectos convergen en su aplicación práctica. Por ello, desempeñará un rol fundamental dentro de la gestión de proyectos, al promover el cumplimiento de las metas a través de la ejecución ordenada de actividades que se desarrollarán conforme a los plazos estimados y a los recursos asignados, siempre bajo la responsabilidad de profesionales competentes en cada proceso.

Contreras (2022) menciona que, la eficiencia se concibe como la relación existente entre los recursos empleados y los resultados obtenidos en condiciones reales. Su valoración se realiza a través de comparaciones, a diferencia de los estudios de eficacia y efectividad, que no consideran el uso de recursos. Para que un proceso sea eficiente, primero debe ser efectivo; en este sentido, el mayor nivel de eficiencia se alcanza cuando se logra la mejor proporción entre los recursos utilizados y los resultados alcanzados.

Según el Ministerio de Economía y Finanzas (2018) La eficiencia gubernamental se entiende como la habilidad del Estado para administrar los recursos de forma adecuada, lo que supone establecer una relación equilibrada entre los resultados obtenidos y los medios empleados para alcanzarlos. Este enfoque exige prevenir el uso inadecuado de los recursos, así como prácticas de corrupción o

deficiencias en la gestión pública. Por lo tanto, la eficiencia aumenta en la medida en que los resultados obtenidos guardan una mejor proporción respecto a los recursos empleados. Así, un proyecto se considera más eficiente cuando logra cumplir sus objetivos con un gasto inferior o en un plazo menor en comparación con otros de características semejantes.

2.2.2.2. Eficacia

Para Lagos et al. (2021) definen que la eficacia en la gestión de proyectos se fundamentará en el liderazgo, la adecuada comunicación y la definición precisa tanto de los objetivos como del alcance del proyecto. Estos elementos permitirán orientar el proceso hacia el logro de resultados favorables, ya que la eficacia se traduce en la consecución del éxito, entendido como la consecuencia de administrar de manera efectiva los recursos interrelacionados. Desde el inicio de un proyecto será indispensable establecer con claridad los objetivos y el alcance, los cuales deberán ser transmitidos de forma oportuna por el líder o gestor a todos los participantes. De esta manera, se consolidará un sistema de trabajo compartido en el que cada integrante contribuirá al cumplimiento de un propósito común.

Contreras (2022) indica que la eficacia se entiende como la correspondencia entre los objetivos planteados y los resultados alcanzados en un contexto de condiciones óptimas. Desde una perspectiva económica, este concepto implica que la meta propuesta puede alcanzarse siempre que existan circunstancias favorables que maximicen su consecución. En otras palabras, cuando se dispone de un entorno plenamente propicio para lograr un fin y este se materializa, los recursos empleados en

dicho propósito se consideran eficaces. Así, la eficacia se convierte en un parámetro de referencia que demuestra la viabilidad de alcanzar aquello que se propone.

Trillo (2002) añade que la idea de eficacia se refiere exclusivamente al logro de los resultados propuestos, sin considerar los recursos que las unidades productivas hayan utilizado en el proceso.

Desde la perspectiva de Gómez (2023) menciona que, la eficacia se entiende como la capacidad de una organización para alcanzar los objetivos previamente definidos dentro de condiciones establecidas. Representa, por tanto, la aceptación de metas productivas y su cumplimiento de acuerdo con los parámetros fijados. En la práctica, muchas instituciones orientan sus propósitos de eficacia hacia la ejecución de obras y proyectos delimitados por plazos de tiempo o metas cuantificables.

Según el Ministerio de Economía y Finanzas (2018) señala que, la eficacia se refiere a la capacidad de alcanzar los objetivos propuestos y los resultados esperados a través de la adecuada gestión y utilización de los recursos públicos. Su propósito es determinar en qué grado las actividades programadas han sido ejecutadas y si los resultados planteados se han concretado. Asimismo, permite valorar si los programas, proyectos y políticas financiados con fondos estatales cumplen con las metas establecidas y generan efectos favorables en la sociedad.

2.2.2.3. Control

Pérez & Barbarán (2021) señalan que el proceso de control se relacionará directamente con el cumplimiento de los objetivos, lo que implica disponer de información y herramientas orientadas a alcanzarlos. Dicho proceso permite generar y

utilizar datos relevantes para la toma de decisiones, constituyéndose además en un elemento complementario de las funciones de planificación y dirección.

2.3. Definición de términos básicos

a) Administración pública

Es la estructura social creada por decisión del Estado, destinada a operar en su beneficio, considerando la realidad nacional y orientándose hacia los intereses establecidos. (Ministerio de Economía y Finanzas, 2021)

b) Brecha de infraestructura o de acceso a servicios

Es la diferencia entre la oferta optimizada de infraestructura o servicios y la demanda, en un lugar y momento determinados. Se expresa en términos de cantidad cobertura y/o calidad condiciones de acceso. (DIRECTIVA N° 001-2019-EF/63.01, 2019)

c) Costo actualizado

Es el monto calculado en el proceso de elaboración de los estudios definitivos, así como durante la etapa de ejecución de la inversión. Este costo incluye todos los recursos financieros necesarios para planificar, desarrollar y completar la inversión, abarcando aspectos como materiales, mano de obra, equipos, supervisión, imprevistos y cualquier otro gasto relacionado que pueda surgir a lo largo del ciclo del proyecto. (Villavicencio, 2021)

d) *Ciclo de inversión*

Es el procedimiento integral para desarrollar proyectos de inversión pública, comenzando por la identificación y formulación inicial, seguido de la ejecución, el monitoreo constante y la evaluación final de los proyectos. Este ciclo garantiza que cada fase del proyecto se planifique y ejecute con meticulosidad, optimizando la eficiencia y eficacia en el manejo de los recursos públicos. (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, 2011)

e) *Crédito Presupuestario*

Es la dotación de recursos asignada en los Presupuestos del Sector Público representa el monto destinado a permitir que las entidades públicas lleven a cabo el gasto público. Esta asignación tiene un carácter restrictivo, ya que establece el límite máximo de gasto que cada entidad puede realizar. Dichos recursos se distribuyen de manera específica en los presupuestos, alineándose con los objetivos previamente aprobados para su cumplimiento. (Ley N° 30281, 2015)

f) *Documentos equivalentes*

Es la que incluye las especificaciones técnicas, como los estudios de mercado para determinar costos referenciales en el caso de equipamiento, así como los términos de referencia para servicios, u otro documento equivalente según la normativa vigente. (DIRECTIVA N° 001-2019-EF/63.01, 2019)

g) *Ejecución de gasto*

Es una de las actividades de gestión y administración del sector público que posee como propósito la recaudación de los impuestos provenientes principalmente del pago de los tributos, y estos fondos se utilizarán para la obtención de los servicios, bienes, y obras tanto en cantidad y calidad. (Fernández , 2007)

h) Expediente técnico

Es la que se elabora cuando la inversión comprende por lo menos un componente de obra. (DIRECTIVA N° 001-2019-EF/63.01, 2019)

i) Gastos municipales

Los gastos municipales son los que corresponden a los desembolsos efectuados por las municipalidades, los cuales se dividen en tres categorías principales: gastos corrientes, gastos de capital y servicio de la deuda. (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2013)

j) Gestión de proyectos

Consiste en liderar y coordinar un equipo para alcanzar los objetivos del proyecto dentro de los márgenes establecidos de tiempo, costo y otros recursos disponibles. Esencialmente, una gestión de proyectos efectiva asegura que los resultados obtenidos se alineen con las expectativas de beneficios económicos y sociales para la comunidad, incrementando su impacto más allá del simple cumplimiento de las especificaciones técnicas. (Fernández , 2007)

k) Modificación presupuestal

Es la que constituye cambios en los créditos presupuestarios, tanto en su cuantía como en el nivel institucional (créditos suplementarios y transferencias de partidas) y, en su caso, a nivel funcional programático (habilitaciones y anulaciones). Las modificaciones presupuestales pueden afectar la estructura funcional programática a consecuencia de la supresión o incorporación de nuevas metas presupuestarias. (Ley N° 30281, 2015)

l) Planeamiento estratégico

Es una herramienta de gestión que facilita la toma de decisiones en las organizaciones, ayudándolas a orientar sus actividades presentes y a trazar el rumbo hacia el futuro. Su objetivo es adaptarse a los cambios y las exigencias del entorno, maximizando la eficiencia, la eficacia y la calidad de los bienes y servicios ofrecidos. (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, 2011)

m) Presupuesto Municipal

El presupuesto municipal es el que incluye las estimaciones de ingresos y gastos que las municipalidades planifican para un año, permitiéndoles realizar obras de desarrollo local y ofrecer distintos servicios públicos, con el objetivo de asegurar el máximo bienestar social para la comunidad. (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2013)

n) Proyectos De Inversión Pública

Son aquellas iniciativas promovidas por entidades del gobierno y que tienen como propósito solucionar problemas de índole social o económica. El inversionista es el estado, que por naturaleza de sus funciones deben desarrollar funciones para bienestar de la población. (Fernández , 2007)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Material

3.1.1. Ubicación geográfica y temporal

La ubicación geográfica considerada para esta investigación fue el distrito de Sama las yaras ubicadas en la región de Tacna, situada en la costa sur occidental del Perú.

3.1.2. Unidad de estudio

De acuerdo al objetivo principal, fue analizar de qué manera la gestión del recurso humano influye en la calidad de los proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Sama Las Yaras, Tacna, 2024.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

En el desarrollo del presente trabajo, la población estuvo conformada por los 50 colaboradores que laboran en la Municipalidad Distrital de Sama las yaras, de acuerdo al siguiente detalle mostrado en la tabla.

Tabla 1.*Población de estudio*

Gerencias y/o sub gerencias	Personal administrativo
Recursos humanos	8
Programación multianual de inversiones	3
Presupuesto	4
Unidad de formuladora y evaluadora	6
Unidad de Supervisión y liquidación	6
Unidad de abastecimiento	8
Unidad de Contabilidad	8
Unidad de Tesorería	7
Total	50

Nota. Datos tomados del directorio institucional de la municipalidad de ama.

3.2.2. Muestra

El estudio fue de carácter censal, es decir, se consideró como muestra a la totalidad de la población objetivo. Se incluyó a todos los trabajadores que desempeñan funciones como administrativos, especialistas o técnicos en las distintas áreas de funcionamiento, tales como la Subgerencia de Planeamiento y Presupuesto, Subgerencia de Logística, Subgerencia de Contabilidad, Subgerencia de Tesorería, Subgerencia de Programación Multianual de Inversiones y Subgerencia de Supervisión y Liquidación.

3.3. Método

3.3.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básica, cuyo propósito principal no es la aplicación inmediata de los resultados, sino la generación de conocimiento teórico. Su objetivo consiste en ampliar la comprensión de un fenómeno determinado, sin orientarse necesariamente a la solución de un problema específico (Valderrama, 2015).

3.3.2. Diseño de la investigación

En cuanto al diseño, se empleó un diseño no experimental, de corte transversal, debido a que no se manipularán las variables, sino que se observarán tal como se presentan en el contexto real, recolectando información en un único momento temporal (Hernández et al, 2014)

Esto permitió analizar de qué manera la gestión de recursos humanos se asocia en la pertinencia, eficiencia y cumplimiento de metas de los proyectos de inversión.

3.3.3. Nivel de investigación

El nivel de investigación será descriptivo-correlacional, ya que basa en la descripción de cualidades o características del objeto de estudio. Esto se puede lograr a través de censos o encuestas. Su propósito es detallar y documentar las características de un fenómeno sin manipular variables. Su objetivo principal es proporcionar una imagen clara de la situación actual (Hernández et al, 2014).

La intención de esta investigación es relacionar dos o más conceptos para medir similitudes y diferencias. Esta investigación examina la relación entre dos o más

variables sin establecer una causalidad directa. Permite conocer si existe una asociación entre variables y en qué medida influyen una en la otra.

3.4. Operacionalización de variables

3.4.1. Identificación de variables

Variable independiente (X):

- Gestión del recurso humano

Variable dependiente (Y):

- Calidad de los proyectos de inversión

3.4.2. Operacionalización de las variables

Tabla 2.

Operacionalización de variables.

Variable	Definición operacional	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Variable Independiente Gestión de los Recursos Humanos	La gestión del recurso humano, también conocida como gestión del capital humano, es un proceso que integra aspectos técnicos, administrativos, legales y éticos. Sus funciones como la planificación, selección, capacitación y evaluación cumplen un rol estratégico al contribuir a la eficiencia operativa, la productividad y el cumplimiento de los objetivos institucionales. (Amador, 2016)	La gestión del recurso humano se evalúa mediante el perfil profesional, experiencia laboral y con la gestión de funciones entendidos como componentes que reflejan las capacidades, trayectoria y desempeño en el cumplimiento de las responsabilidades institucionales	Perfil profesional Experiencia laboral Gestión de funciones	<ul style="list-style-type: none"> - Formación académica - Especialización en el área - Ética profesional - Años de experiencia - Capacitación - Supervisión de actividades - Coordinación de roles al personal 	Cuestionario

Variable Dependiente Calidad de proyectos de inversión	Un proyecto de inversión se caracteriza por ser una intervención temporal que utiliza recursos públicos con el objetivo de incrementar, optimizar y modernizar la capacidad de producción de bienes o de prestación de servicios, generando beneficios que son autónomos y no dependen de los resultados de otros proyectos. (Ministerio de Economía y Finanzas, 2021)	La calidad de los proyectos de inversión se evalúa mediante los criterios de la eficiencia, eficacia y control, los cuales permiten determinar el uso adecuado de los recursos, el logro de los objetivos propuestos y el seguimiento oportuno de los procesos involucrados en su ejecución	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> - Uso adecuado de recursos - Tiempo adecuado 	Cuestionario
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> - Avance de la ejecución - Cumplimiento de objetivos institucionales. 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> - Monitoreo de la ejecución de actividades. - Registro de los resultados de ejecución de la obra. 	
				<ul style="list-style-type: none"> - Control del desempeño de costos y cronograma 	

Nota. La tabla muestra la variable dependiente e independiente con las dimensiones e indicadores.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1. Técnicas de recolección de datos

Para la recolección de datos se empleará la técnica de la encuesta, dirigido a los trabajadores administrativos, técnicos, especialistas de la municipalidad distrital de sama las yaras.

3.6. Instrumentos de recolección de datos

Se empleó como instrumento un cuestionario estructurado en escala Likert, diseñado para evaluar la gestión del recurso humano y la calidad de los proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Sama Las Yaras.

Este instrumento permitió obtener información sistemática, objetiva y comparable sobre las percepciones del personal administrativo. El cuestionario fue elaborado en función de las dimensiones de cada variable:

- Gestión del recurso humano: perfil profesional, experiencia laboral y gestión de funciones.
- Calidad de los proyectos de inversión: eficiencia, eficacia y control.

Cada dimensión estuvo conformada por un mínimo de dos ítems, formulados en una escala Likert de 5 puntos (1 = totalmente en desacuerdo, 5 = totalmente de

acuerdo), asegurando así la precisión y consistencia de las mediciones (Torres & Vera, 2023).

La recolección de datos se realizó de manera directa a través de la aplicación del cuestionario a los 50 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sama Las Yaras, considerando un muestreo censal.

3.7. Validez y Confiabilidad del Instrumento

a) Validez

Para asegurar la adecuación del cuestionario, se llevó a cabo un proceso de validación con expertos. Esta técnica permite comprobar que los ítems evaluados representan adecuadamente el conjunto de comportamientos que se busca medir, aspecto esencial para respaldar la validez de las conclusiones obtenidas. Asimismo, aporta evidencia relacionada con la validez de constructo y sustenta la elaboración de versiones equivalentes en evaluaciones de mayor escala. La información detallada sobre el proceso de validación del instrumento se presenta en el anexo correspondiente.

b) Confiabilidad

Para poder examinar la consistencia interna y determinar la confiabilidad, se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach. La confiabilidad hace referencia al grado en que un instrumento es capaz de producir resultados estables y uniformes cuando se utiliza en condiciones similares. Esto implica que la medición mantenga precisión y regularidad en la obtención de datos, funcionando de manera comparable a un procedimiento que siempre ofrece respuestas coherentes (Valderrama, 2015).

El Alfa de Cronbach, en la investigación presento un 0,931 en el instrumento 01 de la variable independiente. Y un 0,925 en el instrumento 02 de la variable dependiente. Estos resultados indican un nivel alto de consistencia interna, lo que confirma la fiabilidad de los instrumentos.

En el ámbito investigativo, la fiabilidad garantiza que, si el estudio se replicara empleando la misma herramienta de medición, los resultados obtenidos serían equivalentes, aun cuando distintos evaluadores ejecutaran el proceso. La información detallada sobre la confiabilidad del instrumento se encuentra en el anexo correspondiente (Valderrama,2015).

3.8. Tratamiento de datos

Para el procesamiento de los datos se emplearon los programas SPSS, Statgraphics y las aplicaciones de Microsoft Excel, en los cuales se tabularon y organizaron las respuestas obtenidas de los encuestados. A partir de esta información se generaron tablas de frecuencia y se aplicó la prueba de normalidad correspondiente.

Para el análisis de los datos, inicialmente se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, dado que la población censal estuvo conformada por 50 trabajadores. Asimismo, para la contratación de las hipótesis se empleó estadística inferencial, cuyo proceso se determinó en función de los resultados obtenidos en la prueba de normalidad (Supo, 2025).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Análisis descriptivo de la variable

4.1.1. Análisis de la variable independiente

4.1.1.1. Variable independiente: Gestión del recurso humano

Tabla 3

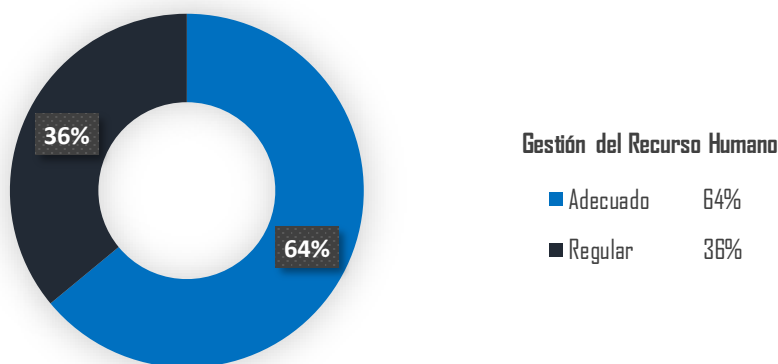
Gestión del Recurso Humano.

Clase	Valor	Frecuencia	Porcentaje
1	Regular	18	36
2	Adecuado	32	64
Total		50	100

Nota. Elaboración propia. Resultados obtenidos de encuesta.

Figura 1

Gestión del recurso humano



Nota. Tabla 3. Resultados obtenidos de encuesta.

Los resultados correspondientes a la variable independiente “Gestión del recurso humano”, evaluada a través de las dimensiones perfil profesional, experiencia laboral y gestión de funciones, muestran una percepción mayoritariamente favorable dentro de la institución. La mayoría del personal, representada por un 64%, considera que la gestión del recurso humano es “Adecuada”, lo que refleja que las prácticas de selección, capacitación, asignación de funciones y aprovechamiento de la experiencia del personal se desarrollan de manera satisfactoria, contribuyendo al desempeño eficiente de los proyectos de inversión.

No obstante, un 36% del personal califica esta variable como “Regular”, lo que indica que aún existen áreas con oportunidades de mejora, especialmente en la optimización de funciones, la consolidación de la experiencia laboral y el fortalecimiento del perfil profesional. Aunque la percepción positiva predomina, la presencia de valoraciones regulares sugiere la necesidad de reforzar estrategias de

gestión del recurso humano, con el fin de garantizar un desempeño más homogéneo y alineado con los objetivos institucionales.

En conjunto, los resultados evidencian que la Municipalidad cuenta con una gestión del recurso humano funcional y relativamente sólida, pero con margen para mejorar aspectos clave para incrementar la calidad de los proyectos de inversión.

4.1.1.2.Variable independiente: Dimensión Perfil Profesional

Tabla 4

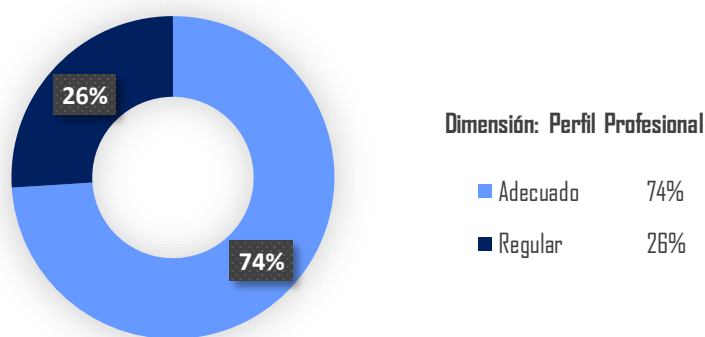
Dimensión de perfil profesional.

Clase	Valor	Frecuencia	Porcentaje
1	Regular	13	26
2	Adecuado	37	74
	Total	50	100

Nota. Elaboración propia. Resultados obtenidos de encuesta.

Figura 2

Dimensión de perfil profesional



Nota. Tabla 4, Resultados obtenidos de encuesta.

Los resultados correspondientes a la dimensión perfil profesional, evaluada a través de los indicadores formación académica, especialización en el área y ética profesional, muestran una percepción ampliamente favorable dentro de la institución. La mayoría del personal, representada por un 74%, considera que el perfil profesional es “Adecuado”, lo que refleja que el personal cuenta con la formación, especialización y conducta ética necesarias para desempeñar sus funciones de manera competente y responsable, contribuyendo positivamente al desarrollo de los proyectos de inversión.

No obstante, un 26% de los encuestados califica esta dimensión como “Regular”, lo que indica que existe un segmento del personal cuya formación, especialización o aplicación de principios éticos podría fortalecerse. Aunque la valoración positiva predomina, la presencia de percepciones regulares sugiere la

necesidad de continuar promoviendo la capacitación, la actualización profesional y el refuerzo de los valores éticos, con el fin de consolidar un perfil profesional homogéneo y alineado con los objetivos institucionales.

Indicador: Formación académica

Tabla 5

Indicador: Formación académica.

Clase	Valor	Frecuencia	Porcentaje
1	Regular	13	26
2	Adecuada	37	74
Total		50	100

Nota. Elaboración propia. Resultados obtenidos de encuesta.

De acuerdo con los resultados del indicador de Formación Académica, el 74% de los encuestados la considera "Adecuada", lo que significa que este grupo cuenta con la educación superior técnica o universitaria requerida y su perfil se ajusta al cargo que desempeña. Esta alineación contribuye positivamente a los resultados de la municipalidad de Sama de las Yaras. Por otro lado, un 26% la califica como "Regular". Es importante señalar que estos colaboradores poseen la formación académica necesaria, pero no está completamente alineada con el perfil profesional que demanda su puesto específico. Si bien estos resultados no son negativos, para optimizar la eficiencia y la calidad de los proyectos se recomienda reducir esta brecha mediante un proceso de selección de personal más afinado.

Indicador: Especialización en el área**Tabla 6***Indicador: Especialización en el área.*

Clase	Valor	Frecuencia	Porcentaje
1	Regular	20	40
2	Adecuada	30	60
Total		50	100

Nota. Elaboración propia. Resultados obtenidos de encuesta.

Los resultados sobre el nivel de especialización del personal revelan una situación favorable, aunque con áreas de mejora identificables. Un 60% de los encuestados cuenta con una especialización considerada “Adecuada” para sus funciones, lo que indica una base competente y alineada con los requerimientos técnicos de sus cargos. Este hecho respalda la percepción institucional de que la especialización es un elemento fundamental, especialmente para el personal en posiciones de mayor responsabilidad. Sin embargo, un 40% del personal presenta una especialización catalogada como “Regular”. Este dato señala la existencia de una brecha formativa que, sin ser crítica, representa una oportunidad de optimización. La institución valora la pertinencia de la especialización, pero los resultados sugieren que aún no se ha alcanzado un nivel óptimo de alineación entre la formación del personal y las demandas específicas de todos los puestos.

Indicador: Ética profesional**Tabla 7***Indicador: Ética profesional.*

Clase	Valor	Frecuencia	Porcentaje
1	Inadecuada	5	10
2	Regular	13	26
3	Adecuada	32	64
Total		50	100

Nota. Elaboración propia. Resultados obtenidos de encuesta.

Los resultados sobre ética profesional presentan una percepción mayoritariamente positiva dentro de la institución. La mayoría del personal representado por un 64% considera que el nivel de ética profesional es “Adecuado”, lo que refleja un ambiente institucional donde se valoran y, en gran medida, se practican la responsabilidad y la transparencia en el desempeño de las funciones. Sin embargo, los datos también revelan un segmento que requiere atención. Un 26% califica la ética profesional como “Regular” y un 10% como “Inadecuada”. Si bien la valoración negativa es minoritaria, la suma de ambas categorías (36%) indica que existe una proporción significativa del personal que percibe deficiencias o áreas de mejora en la aplicación de los principios éticos y en la transparencia de los procesos. Si bien la institución cuenta con una base sólida y una cultura ética predominante, es necesario reforzar los mecanismos de promoción, formación y supervisión ética para abordar las percepciones negativas y regulares.

4.1.1.3.Variable independiente: Dimensión Experiencia Laboral

Tabla 8

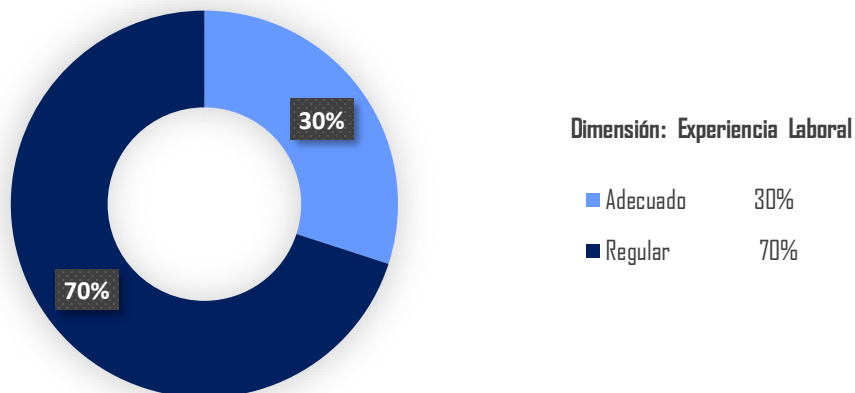
Dimensión de experiencia laboral.

Clase	Valor	Frecuencia	Porcentaje
1	Regular	35	70
2	Adecuado	15	30
Total		50	100

Nota. Elaboración propia. Resultados obtenidos de encuesta.

Figura 3

Dimensión de experiencia laboral



Nota. Tabla 8, Resultados obtenidos de encuesta.

Los resultados sobre la dimensión de experiencia laboral del personal revelan una situación intermedia, aunque con áreas de mejora identificables. Un 70% de los encuestados cuenta con una experiencia laboral considerada “Regular” para sus

funciones, esta distribución sugiere que el indicador cumple parcialmente con los criterios esperados, pero no alcanza estándares óptimos que permitan calificarlo de manera mayoritaria como adecuado. En este sentido, los resultados ponen en evidencia la necesidad de fortalecer los aspectos vinculados a la experiencia, a fin de elevar su desempeño y contribuir a una mejora sostenida en los procesos institucionales.

Sin embargo, un 30 % del personal registra una experiencia laboral considerada como “Adecuada”, lo cual refleja la existencia de un grupo de trabajadores con una trayectoria más consolidada y alineada con las necesidades institucionales. No obstante, la distribución observada evidencia la necesidad de fortalecer progresivamente la experiencia laboral del personal, a fin de mejorar de manera integral la calidad de los proyectos de inversión en la institución.

Indicador: Años de experiencia

Tabla 9

Indicador: Años de experiencia.

Clase	Valor	Frecuencia	Porcentaje
1	Regular	26	52
2	Adecuada	24	48
	Total	50	100

Nota. Elaboración propia. Resultados obtenidos de encuesta.

Los resultados relacionados con los años de experiencia del personal evidencian una distribución relativamente equilibrada, con una ligera predominancia del nivel “Regular”. En efecto, el 52 % de los encuestados presenta una experiencia laboral catalogada en dicho nivel, lo que indica que la mayoría del personal cuenta con una

trayectoria funcional suficiente para el cumplimiento de sus actividades, aunque aún en proceso de consolidación frente a las exigencias técnicas. Por otro lado, el 48 % del personal registra una experiencia considerada “Adecuada”, lo que pone de manifiesto la existencia de un grupo significativo de trabajadores con mayor tiempo de servicio y conocimiento práctico acumulado, aspectos que contribuyen favorablemente al desarrollo de las actividades institucionales. En conjunto, estos resultados reflejan una base de experiencia laboral relativamente sólida, sin embargo, también evidencian la presencia de un margen de mejora, sugiriendo que aún no se alcanza un nivel óptimo de alineación en relación con los años de experiencia del personal.

Indicador: Capacitación

Tabla 10

Indicador: Capacitación.

Clase	Valor	Frecuencia	Porcentaje
1	Regular	29	58
2	Adecuada	21	42
Total		50	100

Nota. Elaboración propia. Resultados obtenidos de encuesta 2025.

Los resultados correspondientes a la capacitación del personal evidencian que el 58 % de los trabajadores presenta un nivel de capacitación calificado como “Regular”, lo que sugiere que la mayoría cuenta con formación básica suficiente para el desarrollo de sus funciones, aunque aún con limitaciones para responder de manera óptima a las exigencias técnicas de su labor. Este resultado indica la necesidad de fortalecer los procesos de actualización y formación continua dentro de la institución.

Por su parte, el 42 % del personal registra una capacitación considerada “Adecuada”, reflejando la existencia de un grupo significativo de trabajadores con competencias formativas acordes a los requerimientos institucionales.

En conjunto, la distribución observada pone de manifiesto una base de capacitación aceptable, pero con oportunidades de mejora, orientando la gestión institucional hacia el reforzamiento de programas de capacitación que contribuyan a un mejor desempeño

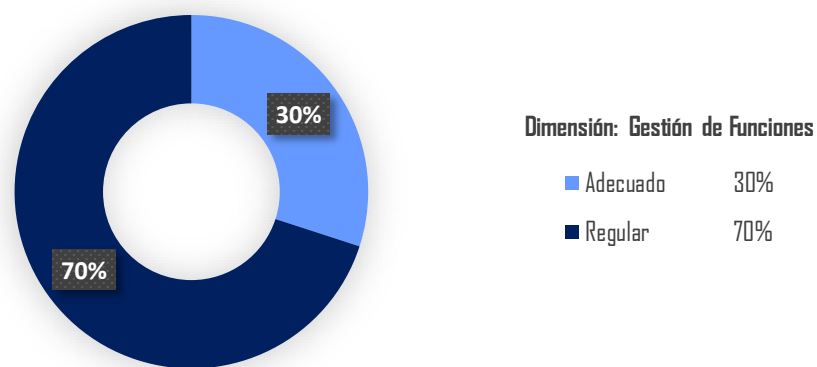
4.1.1.4.Variable independiente: Dimensión Gestión de Funciones

Tabla 11

Dimensión de gestión de funciones

<i>Clase</i>	<i>Valor</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
1	Regular	35	70
2	Adecuado	15	30
	Total	50	100

Nota. Elaboración propia. Resultados obtenidos de encuesta.

Figura 4*Dimensión de gestión de funciones*

Nota. Tabla 11. Resultados obtenidos de encuesta.

Los resultados correspondientes a la dimensión gestión de funciones evidencian que el 70 % del personal percibe este aspecto en un nivel “Regular”, lo que indica que la asignación y organización de las funciones se realiza de manera básica, permitiendo el cumplimiento de las actividades, pero con limitaciones en cuanto a claridad, coordinación y optimización de responsabilidades. Este resultado sugiere que los procesos de distribución de funciones aún no se encuentran plenamente consolidados para responder de forma eficiente a las demandas institucionales.

Por otro lado, el 30 % de los encuestados considera que la gestión de funciones es “Adecuada”, lo que refleja la existencia de prácticas organizativas que favorecen un mejor desempeño en determinados ámbitos o áreas. En conjunto, estos resultados muestran que, si bien existe una estructura funcional que permite el desarrollo de las labores, persiste un margen de mejora orientado a fortalecer la definición de roles, la

coordinación interna y el seguimiento de funciones, aspectos clave para contribuir a la mejora de la calidad de los proyectos de inversión.

Indicador: Supervisión de actividades

Tabla 12

Indicador: Supervisión de actividades.

Clase	Valor	Frecuencia	Porcentaje
1	Regular	34	68
2	Adecuada	16	32
	Total	50	100

Nota. Elaboración propia. Resultados obtenidos de encuesta.

Los resultados referidos al indicador supervisión de actividades muestran que el 68% del personal percibe este aspecto en un nivel “Regular”, lo que evidencia que los mecanismos de supervisión permiten el seguimiento básico de las actividades, aunque con limitaciones en cuanto a sistematicidad, oportunidad y retroalimentación. Este resultado sugiere que la supervisión se ejerce de manera funcional, pero aún no alcanza un nivel óptimo que garantice un control efectivo y continuo de los procesos de supervisión de actividades.

Por su parte, el 32 % de los encuestados considera que la supervisión de actividades es “Adecuada”, lo que refleja la existencia de prácticas de control y acompañamiento que contribuyen positivamente al desempeño del personal en determinadas áreas. En conjunto, los resultados indican la necesidad de fortalecer los procesos de supervisión, orientándolos hacia una mayor consistencia y efectividad, a

fin de optimizar la ejecución de las actividades y contribuir al logro de los objetivos institucionales.

Indicador: Coordinación de roles

Tabla 13

Indicador: Coordinación de roles.

Clase	Valor	Frecuencia	Porcentaje
1	Regular	14	28
2	Adecuada	36	72
	Total	50	100

Nota. Elaboración propia. Resultados obtenidos de encuesta 2025.

Los resultados correspondientes al indicador coordinación de roles evidencian una valoración mayoritariamente favorable por parte del personal. En efecto, el 72 % de los encuestados considera que la coordinación de roles se desarrolla en un nivel “Adecuado”, lo que indica que existe una articulación funcional entre las responsabilidades asignadas, favoreciendo el trabajo conjunto y el cumplimiento de las actividades institucionales.

Por otro lado, el 28 % del personal califica este indicador como “Regular”, lo que sugiere la presencia de ciertos aspectos susceptibles de mejora en la coordinación y comunicación entre áreas o puestos. En conjunto, los resultados reflejan que la coordinación de roles constituye una fortaleza relativa dentro de la institución, sin embargo, se identifica la necesidad de continuar fortaleciendo los mecanismos de articulación interna para lograr una gestión más integrada y eficiente.

4.1.2. Análisis de la variable dependiente

4.1.2.1. Variable dependiente: calidad de los proyectos de inversión

Tabla 14

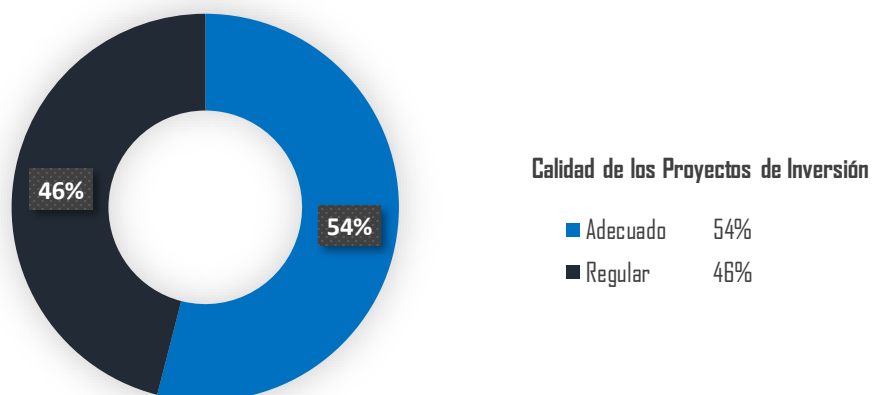
Dimensión de calidad de proyectos.

Clase	Valor	Frecuencia	Porcentaje
1	Regular	23	46
2	Adecuado	27	54
Total		50	100

Nota. Elaboración propia. Resultados obtenidos de encuesta.

Figura 5

Calidad de proyectos de inversión



Nota. Tabla 14. Resultados obtenidos de encuesta.

Los resultados correspondientes a la variable dependiente “Calidad de los proyectos de inversión”, evaluada a través de las dimensiones eficiencia, eficacia y control, muestran una percepción mayoritariamente positiva dentro de la institución. La mayoría del personal, representada por un 54%, considera que la calidad de los proyectos es “Adecuada”, lo que indica que, en términos generales, los procesos se ejecutan de manera eficiente, los objetivos institucionales se cumplen y se aplican mecanismos de control que permiten un desempeño satisfactorio de los proyectos de inversión. Sin embargo, un 46% de los encuestados califica la calidad como “Regular”, lo que refleja que aún existen aspectos susceptibles de mejora, especialmente en la optimización de recursos, la consecución completa de objetivos y el fortalecimiento de los controles internos. En conjunto, estos resultados evidencian que, aunque la institución presenta una base sólida para la ejecución de proyectos de inversión con calidad aceptable, es necesario continuar fortaleciendo los procesos, con el objetivo de alcanzar un nivel óptimo y uniforme de desempeño en todas las fases de los proyectos.

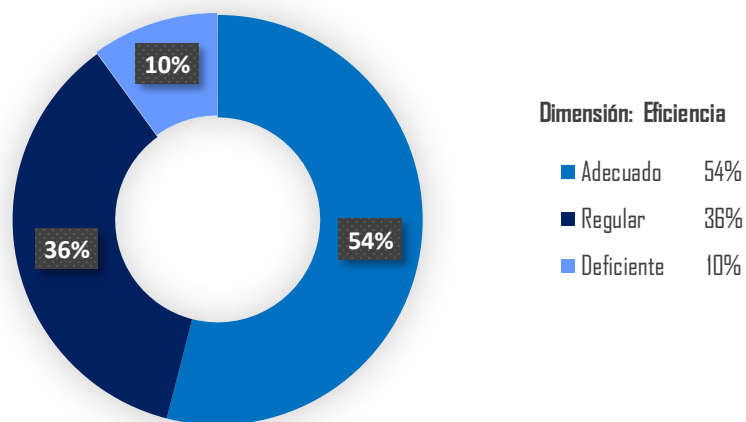
4.1.2.2.Variable dependiente: Dimensión Eficiencia

Tabla 15

Dimensión de eficiencia

Clase	Valor	Frecuencia	Porcentaje
1	Deficiente	5	10
2	Regular	18	36
3	Adecuado	27	54
	Total	50	100

Nota. Elaboración propia. Resultados obtenidos de encuesta.

Figura 6*Dimensión de eficiencia*

Nota. Tabla 15. Resultados obtenidos de encuesta.

Los resultados sobre la dimensión eficiencia evidencian una percepción predominantemente favorable dentro de la institución. La mayoría del personal, representada por el 54 %, considera que el nivel de eficiencia es “Adecuado”, lo que refleja que, en términos generales, los procesos institucionales permiten un uso adecuado de los recursos y el cumplimiento de las actividades programadas en el marco de los proyectos de inversión.

No obstante, los resultados también ponen de manifiesto la existencia de aspectos susceptibles de mejora. Un 36 % de los encuestados califica la eficiencia como “Regular”, mientras que un 10 % la percibe como “Deficiente”. Si bien estas valoraciones no constituyen la percepción predominante, la suma de ambas categorías (46 %) indica que una proporción relevante del personal identifica limitaciones en la optimización de recursos, tiempos y procedimientos. En este sentido, aunque la

institución presenta una base aceptable en términos de eficiencia, resulta necesario fortalecer las prácticas orientadas a la mejora continua, a fin de consolidar un desempeño institucional más homogéneo y alineado con la calidad esperada en los proyectos de inversión.

Indicador: Uso adecuado de recursos

Tabla 16

Indicador: Uso adecuado de recursos.

Clase	Valor	Frecuencia	Porcentaje
1	Inadecuado	6	12
2	Regular	6	12
3	Adecuado	38	76
Total		50	100

Nota. Elaboración propia. Resultados obtenidos de encuesta 2025.

Los resultados sobre el uso adecuado de los recursos muestran una percepción ampliamente favorable dentro de la institución. La mayoría del personal, representada por el 76%, considera que el uso de los recursos es “Adecuado”, lo que evidencia que, en términos generales, los recursos disponibles son empleados de manera pertinente y coherente con los objetivos de los proyectos de inversión. Esta percepción refleja una gestión orientada al aprovechamiento eficiente de los recursos financieros, materiales y humanos.

Sin embargo, los resultados también revelan la existencia de un grupo minoritario que identifica oportunidades de mejora. Un 12% de los encuestados califica

el uso de los recursos como “Regular”, mientras que otro 12% lo considera “Inadecuado”. Aunque estas valoraciones no predominan, su presencia conjunta (24%) sugiere la necesidad de reforzar los mecanismos de planificación, control y seguimiento del uso de los recursos. En este contexto, si bien la institución cuenta con una base sólida en la gestión de recursos, resulta pertinente fortalecer las prácticas de control y optimización para consolidar un desempeño institucional más uniforme y alineado con los estándares de calidad.

Indicador: Tiempo adecuado

Tabla 17

Indicador: Tiempo adecuado.

Clase	Valor	Frecuencia	Porcentaje
1	Regular	36	72
2	Adecuado	14	28
Total		50	100

Nota. Elaboración propia. Resultados obtenidos de encuesta.

Los resultados correspondientes al indicador tiempo adecuado evidencian que la percepción predominante del personal se concentra en un nivel “Regular”. En efecto, el 72% de los encuestados considera que los períodos de tiempo establecidos para el cumplimiento de las acciones programadas y la ejecución de los proyectos presentan un desempeño aceptable, aunque con limitaciones que impiden alcanzar un nivel óptimo de eficiencia. Esta percepción sugiere que, si bien las actividades se desarrollan

dentro de plazos previstos, persisten dificultades en la gestión del cronograma que pueden generar ajustes o demoras parciales en la entrega de los proyectos.

Por otro lado, el 28 % del personal califica el manejo del tiempo como “Adecuado”, lo que refleja la existencia de prácticas de planificación y control temporal que permiten ejecutar las acciones de manera eficiente y oportuna. No obstante, la menor proporción de esta valoración positiva indica que dichas prácticas aún no se encuentran plenamente consolidadas en todas las áreas involucradas.

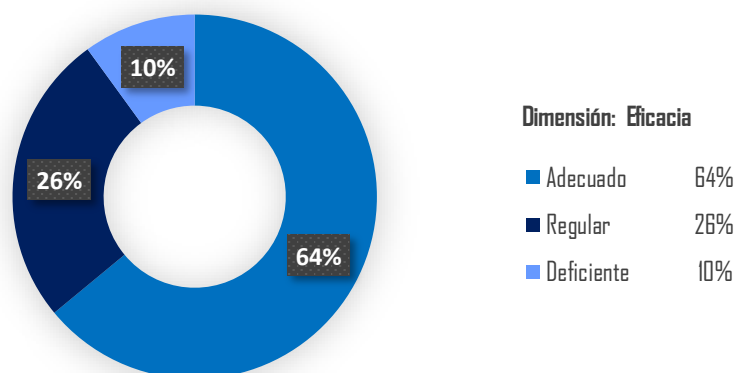
4.1.2.3.Variable dependiente: Dimensión Eficacia

Tabla 18

Dimensión de eficacia.

Clase	Valor	Frecuencia	Porcentaje
1	Deficiente	05	10
2	Regular	13	26
2	Adecuado	32	64
	Total	50	100

Nota. Elaboración propia. Resultados obtenidos de encuesta.

Figura 7*Dimensión de eficacia*

Nota. Tabla 18. Resultados obtenidos de encuesta.

Los resultados correspondientes a la dimensión de eficacia evidencian una percepción predominantemente favorable dentro de la institución. La mayoría del personal, representada por un 64%, considera que el nivel de eficacia es “Adequado”, lo que refleja que el avance en la ejecución de los proyectos y el cumplimiento de los objetivos institucionales se desarrollan, en términos generales, conforme a lo planificado y orientados al logro de resultados.

Sin embargo, los datos también muestran la existencia de un grupo que requiere atención. Un 26% de los encuestados califica la eficacia como “Regular”, mientras que un 10% la percibe como “Deficiente”. Si bien estas valoraciones no predominan, su conjunto (36%) evidencia que una proporción significativa del personal identifica limitaciones en el ritmo de ejecución y en el cumplimiento pleno de los objetivos institucionales. En este contexto, aunque la institución cuenta con una base sólida en

términos de eficacia, resulta necesario fortalecer los procesos de seguimiento, control y evaluación para consolidar un desempeño más homogéneo y orientado al cumplimiento efectivo de los proyectos de inversión.

Indicador: Avance de la ejecución

Tabla 19

Indicador: Avance de la ejecución.

Clase	Valor	Frecuencia	Porcentaje
1	Regular	18	36
2	Adecuado	32	64
	Total	50	100

Nota. Elaboración propia. Resultados obtenidos de encuesta 2025.

Los resultados correspondientes al indicador avance de la ejecución reflejan una percepción mayoritariamente favorable por parte del personal. En efecto, el 64% de los encuestados considera que el avance en la ejecución de las actividades y proyectos es “Adecuado”, lo que evidencia que, en términos generales, las acciones programadas se desarrollan conforme a lo establecido y permiten un cumplimiento de los objetivos previstos.

No obstante, un 36% del personal califica este indicador como “Regular”, lo que sugiere la presencia de limitaciones en el ritmo de ejecución o en el seguimiento de las actividades, las cuales podrían afectar el cumplimiento oportuno de los proyectos. Si bien la valoración positiva es predominante, la proporción de respuestas

en el nivel regular indica la necesidad de reforzar los mecanismos de control y monitoreo de la ejecución, a fin de asegurar un avance más uniforme y eficiente en todas las etapas de los proyectos de inversión.

Indicador: Cumplimiento de objetivos institucionales

Tabla 20

Indicador: Cumplimiento de objetivos institucionales.

Clase	Valor	Frecuencia	Porcentaje
1	Inadecuado	05	10
2	Regular	07	14
3	Adecuado	38	76
	Total	50	100

Nota. Elaboración propia. Resultados obtenidos de encuesta.

Los resultados correspondientes al indicador cumplimiento de los objetivos institucionales evidencian una percepción ampliamente favorable dentro de la institución. En efecto, el 76% del personal encuestado considera que el nivel de cumplimiento es “Adecuado”, lo que refleja que, en términos generales, los proyectos y actividades ejecutadas se encuentran alineados con los objetivos institucionales y contribuyen al logro de las metas establecidas.

No obstante, los resultados también muestran la existencia de aspectos que requieren atención. Un 14 % de los encuestados califica este indicador como “Regular”, mientras que un 10 % lo percibe como “Inadecuado”. Si bien estas valoraciones representan una proporción minoritaria, su conjunto (24 %) pone en evidencia la percepción de ciertas limitaciones en la consecución plena de los objetivos

institucionales. En este contexto, aunque la institución presenta una base sólida en el cumplimiento de sus objetivos, resulta pertinente fortalecer los procesos de planificación, seguimiento y evaluación, con el fin de asegurar una mayor coherencia y efectividad en el logro de los resultados institucionales.

4.1.2.4. Variable dependiente: Dimensión Control

Tabla 21

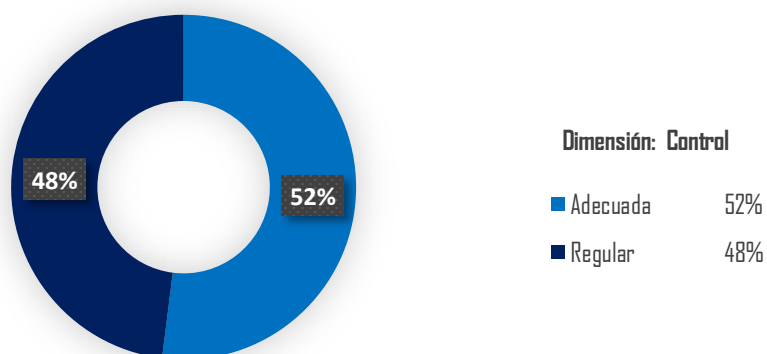
Dimensión de Control

<i>Clase</i>	<i>Valor</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
1	Regular	24	48
2	Adecuado	26	52
Total		50	100

Nota. Elaboración propia. Resultados obtenidos de encuesta.

Figura 8

Dimensión De Control



Nota. Tabla 21. Resultados obtenidos de encuesta.

Los resultados correspondientes a la dimensión de control, evaluada a través de los indicadores monitoreo de la ejecución de actividades, registro de los resultados de ejecución de la obra y control del desempeño de costos y cronograma, evidencian una percepción equilibrada dentro de la institución.

La mayoría del personal, representada por el 52%, considera que el nivel de control es “Adecuado”, lo que refleja que los mecanismos de supervisión y seguimiento permiten gestionar de manera efectiva los procesos, garantizando un registro oportuno de los resultados, así como un control razonable sobre los costos y el cumplimiento de los cronogramas de los proyectos.

Por otro lado, un 48% de los encuestados califica la dimensión de control como “Regular”, lo que indica que existe un grupo significativo de personal que percibe limitaciones en la sistematización y consistencia de los procesos de monitoreo y control.

En conjunto, los resultados muestran que, si bien la institución cuenta con una base funcional de control que permite gestionar los proyectos de inversión, se requiere reforzar las prácticas de seguimiento y supervisión para lograr una gestión más uniforme, eficiente y alineada con los estándares de calidad esperados.

Indicador: Monitoreo de la ejecución de actividades

Tabla 22

Indicador: Monitoreo de la ejecución de actividades.

Clase	Valor	Frecuencia	Porcentaje
1	Inadecuado	06	12
2	Regular	12	24
3	Adecuado	32	64
Total		50	100

Nota. Elaboración propia. Resultados obtenidos de encuesta.

Los resultados sobre el monitoreo de la ejecución de actividades presentan una percepción mayoritariamente positiva dentro de la institución. La mayoría del personal, representada por un 64%, considera que este indicador es “Adecuado”, lo que refleja que, en general, se implementan acciones de control durante las fases de ejecución y entrega de los proyectos de inversión, y que las áreas responsables disponen de mecanismos efectivos para supervisar la ejecución de obras.

Sin embargo, los datos también revelan un segmento que requiere atención. Un 24% califica el monitoreo como “Regular” y un 12% como “Inadecuado”. Si bien la valoración negativa es minoritaria, la suma de ambas categorías (36%) indica que existe una proporción significativa del personal que percibe deficiencias o áreas de mejora en la supervisión y control de los procesos de ejecución de los proyectos.

En este contexto, aunque la institución cuenta con una base sólida y mecanismos funcionales de monitoreo, resulta necesario reforzar y estandarizar los

procedimientos de control, asegurando que todas las fases de ejecución y entrega de proyectos se realicen con criterios uniformes de calidad.

Indicador: Registro de los resultados de ejecución de la obra

Tabla 23

Indicador: Registro de los resultados de ejecución de la obra.

Clase	Valor	Frecuencia	Porcentaje
1	Regular	24	48
2	Adecuado	26	52
	Total	50	100

Nota. Elaboración propia. Resultados obtenidos de encuesta 2025.

Los resultados sobre el registro de los resultados de la ejecución de la obra evidencian una percepción equilibrada, aunque ligeramente favorable, dentro de la institución. La mayoría del personal, representada por un 52%, considera que este indicador es “Adecuado”, lo que refleja que, en general, los resultados físicos y financieros se registran de manera precisa y oportuna, y que la documentación de ejecución de obra cumple con los estándares establecidos por los órganos de control.

No obstante, un 48% del personal califica este indicador como “Regular”, lo que sugiere que aún existen áreas donde la sistematización, precisión en el registro de resultados podría mejorar. Si bien la valoración positiva predomina, la proporción significativa de percepciones regulares indica la necesidad de fortalecer los procedimientos de documentación y registro, asegurando que la información generada

sea uniforme, confiable y cumpla plenamente con los estándares institucionales y de control.

En conjunto, los resultados reflejan una base funcional sólida en la gestión documental, pero destacan oportunidades de mejora para garantizar un control más eficiente y una mayor confiabilidad de los datos de ejecución de los proyectos de inversión.

Indicador: Control del desempeño de costos y cronograma

Tabla 24

Indicador: Control del desempeño de costos y cronogramas.

Clase	Valor	Frecuencia	Porcentaje
1	Regular	18	36
2	Adecuado	32	64
	Total	50	100

Nota. Elaboración propia. Resultados obtenidos de encuesta.

Los resultados sobre el control del desempeño de costos y cronograma presentan una percepción mayoritariamente positiva dentro de la institución. La mayoría del personal, representada por un 64%, considera que este indicador es “Adecuado”, lo que refleja que, en general, se lleva un control sistemático de los costos de ejecución en relación con el presupuesto inicial y se evalúa periódicamente el cumplimiento del cronograma establecido en la planificación de los proyectos de inversión.

Sin embargo, un 36% del personal califica este indicador como “Regular”, lo que evidencia que aún existen áreas donde el seguimiento de los costos y tiempos podría fortalecerse para garantizar una mayor eficiencia y precisión en la ejecución de los proyectos.

En conjunto, los resultados muestran que la institución cuenta con mecanismos funcionales de control financiero y temporal, pero destacan oportunidades de mejora para consolidar un seguimiento más riguroso y uniforme, asegurando que los proyectos se desarrollen dentro de los límites presupuestarios y de tiempo establecidos, contribuyendo así a la calidad y éxito de los proyectos de inversión.

4.2. Normalidad

De la variable Gestión del recurso humano

Para efectuar la prueba de normalidad, el planteamiento de la hipótesis es:

Ho: los datos provienen de una distribución normal

H1: los datos no provienen de una distribución normal

p-valor \geq 0,05 – No se rechaza Ho \rightarrow los datos son normales

p-valor $<$ 0,05 – Se rechaza Ho \rightarrow los datos no son normales

Tabla 25*Prueba de normalidad gestión del recurso humano*

Pruebas de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	P
Gestión del recurso humano	0,830	50	0,000

Nota. Elaboración propia en base a los resultados obtenidos.

Interpretación

La prueba de normalidad Shapiro–Wilk aplicada a la variable *Gestión del recurso humano* evidenció que el nivel de significancia de p-valor = 0,001 que es menor a 0,05. Estos resultados permiten rechazar la hipótesis nula (Ho) que plantea que los datos proceden de una distribución normal, demostrando así que la variable presenta una estructura distributiva claramente no normal. Por lo tanto, la variable Gestión del recurso humano no sigue una distribución normal, por lo que deben emplearse procedimientos estadísticos no paramétricos para su análisis.

De la variable Calidad de los proyectos de inversión

Para efectuar la prueba de normalidad, el planteamiento de la hipótesis es:

Ho: los datos provienen de una distribución normal

H1: los datos no provienen de una distribución normal

p-valor \geq 0,05 – No se rechaza Ho \rightarrow los datos son normales

p-valor $<$ 0,05 - Se rechaza Ho \rightarrow los datos no son normales

Tabla 26*Prueba de normalidad Calidad de los proyectos de inversión*

Pruebas de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	P
Calidad de los proyectos de inversión	0,905	50	0,001

Nota. Elaboración propia en base a los resultados obtenidos.

Interpretación

La prueba de normalidad Shapiro–Wilk aplicada a la variable *Calidad de los proyectos de inversión* evidenció que el nivel de significancia de p-valor = 0,001, que es menor a 0,05. Estos resultados permiten rechazar la hipótesis nula (H_0) que plantea que los datos proceden de una distribución normal, demostrando así que la variable presenta una estructura distributiva claramente no normal. Por lo tanto, la variable *Gestión del recurso humano* no sigue una distribución normal, por lo que deben emplearse procedimientos estadísticos no paramétricos para su análisis.

4.3. Correlación entre la gestión del recurso humano y la calidad de los proyectos de inversión

Tabla 27

Correlación ordinal de Spearman

	Calidad De Los Proyectos De Inversión			
	R	N	P	IC 95 %
Perfil	0,875	50	< 0,0001	0,79 – 0,93
Experiencia	0,622	50	< 0,0001	0,42 – 0,77
Gestion	0,596	50	< 0,0001	0,38 – 0,75
GRH	0,767	50	< 0,0001	0,62 – 0,86

Nota. Elaboración propia

Se observa en la tabla 27 las correlaciones de Spearman entre la variable Gestión del Recurso Humano y sus dimensiones con la variable Calidad de los Proyectos de Inversión, siendo todas significativamente distintas de cero, $P < 0,0001$, lo que se puede confirmar con los intervalos de confianza respectivos, dado que ninguno de ellos incluye al cero.

4.4. Contrastación de la hipótesis

4.4.1. Verificación de la hipótesis general

a) Hipótesis estadística

- Ho: La gestión del recurso humano no se asocia significativamente con la calidad de los proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Sama Las Yaras, Tacna, 2024.
- H1: La gestión del recurso humano se asocia significativamente con la calidad de los proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Sama Las Yaras, Tacna, 2024.

b) Nivel:

- 5% = 0,05

c) Zona:

- Mayor que 0,05, se acepta Ho

d) Estadístico:

- Rho de Spearman

Tabla 28

Correlación de Spearman entre la gestión del recurso humano y la calidad de los proyectos de inversión

	Calidad de los proyectos de inversión			
	R	N	P	IC 95 %
Gestión del recurso humano	0,767	50	< 0,0001	0,62 – 0,86

Nota. Elaboración propia en base a los resultados obtenidos.

Se observa en la tabla 28 observa un coeficiente de correlación r igual a 0,767 y un nivel de significancia $P < 0,0001$, estos resultados nos llevan a rechazar la hipótesis nula con un nivel de significancia de 5 %.

Conclusión:

Existe una relación directa entre la Gestión del Recurso Humano y la Calidad de los Proyectos de Inversión en la Municipalidad distrital de Sama las Yaras, Tacna 2024, de manera tal que a medida que se mejora la gestión del Recurso Humano, se mejora la calidad de los proyectos de inversión.

4.4.2. Verificación de las hipótesis específicas

4.4.2.1. Verificación de la primera hipótesis específica

a) Hipótesis estadística:

- H_0 : El perfil profesional no se relaciona significativamente con la calidad de los proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Sama Las Yaras, Tacna, 2024.
- H_1 : El perfil profesional se relaciona significativamente con la calidad de los proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Sama Las Yaras, Tacna, 2024.

b) Nivel:

- $5\% = 0,05$

c) Zona:

- Mayor que 0,05, se acepta H_0

d) Estadístico:

- Rho de Spearman

Tabla 29

Correlación de Spearman entre el perfil profesional y la calidad de los proyectos de inversión

	Calidad de los proyectos de inversión			
	R	N	P	IC 95 %
Perfil profesional	0,875	50	< 0,0001	0,79 – 0,93

Nota. Elaboración propia en base a los resultados obtenidos.

Se observa en la tabla 29 se observa un coeficiente de correlación r igual a 0,875 y un nivel de significancia $P < 0,0001$, estos resultados nos llevan a rechazar la hipótesis nula con un nivel de significancia de 5 %.

Conclusión:

Existe una relación directa entre el perfil profesional y la Calidad de los Proyectos de Inversión en la Municipalidad distrital de Sama las Yaras, Tacna, 2024. De manera tal que a medida que se mejora el perfil profesional, se mejora la calidad de los proyectos de inversión.

4.4.2.2.Verificación de la segunda hipótesis específica

a) Hipótesis estadística:

- H_0 : La experiencia laboral no se relaciona significativamente en la calidad de los proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Sama Las Yaras, Tacna, 2024.

- H1: La experiencia laboral se relaciona significativamente en la calidad de los proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Sama Las Yaras, Tacna, 2024.

b) Nivel:

- 5% = 0,05

c) Zona:

- Mayor que 0,05, se acepta Ho

d) Estadístico:

- Rho de Spearman

Tabla 30

Correlación de Spearman entre la experiencia laboral y la calidad de los proyectos de inversión.

	Calidad de los proyectos de inversión			
	R	N	P	IC 95 %
Experiencia laboral	0,622	50	< 0,0001	0,42 – 0,77

Nota. Elaboración propia en base a los resultados obtenidos.

Se observa en la tabla 30 se observa un coeficiente de correlación r igual a 0,622 y un nivel de significancia $P < 0,0001$, estos resultados nos llevan a rechazar la hipótesis nula con un nivel de significancia de 5 %.

Conclusión:

Existe una relación directa entre la experiencia laboral y la Calidad de los Proyectos de Inversión en la Municipalidad distrital de Sama las Yaras -Tacna, de manera tal que a medida que se incrementa la experiencia laboral, se incrementa la calidad de los proyectos de inversión.

4.4.2.3.Verificación de la tercera hipótesis específica**a) Hipótesis estadística:**

- Ho: La gestión de las funciones del personal no se relaciona significativamente con la calidad de los proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Sama Las Yaras, Tacna, 2024.
- H1: La gestión de funciones del personal se relaciona significativamente con la calidad de los proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Sama Las Yaras, Tacna, 2024.

b) Nivel:

- 5% = 0,05

c) Zona:

- Mayor que 0,05, se acepta Ho

d) Estadístico:

- Rho de Spearman

Tabla 31

Correlación de Spearman entre la gestión de funciones del personal y la calidad de los proyectos de inversión

	Calidad de los proyectos de inversión			
	r	N	P	IC 95 %
Gestión de las funciones del personal	0,596	50	< 0,0001	0,38 - 0,75

Nota. Elaboración propia en base a los resultados obtenidos.

En la tabla 31 se observa un coeficiente de correlación r igual a 0,596 y un nivel de significancia $P < 0,0001$, estos resultados nos llevan a rechazar la hipótesis nula con un nivel de significancia de 5 %.

Conclusión:

Existe una relación directa entre la gestión de las funciones del personal y la Calidad de los Proyectos de Inversión en la Municipalidad distrital de Sama las Yaras -Tacna, de manera tal que a medida que se mejora la gestión de las funciones del personal, se mejora la calidad de los proyectos de inversión

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Actualmente, la gestión del recurso humano desempeña un rol fundamental en el ámbito de la gestión pública, en tanto el desempeño, las competencias y el compromiso del personal inciden directamente en los resultados institucionales.

Las pruebas t de Student aplicadas a los coeficientes de correlación evidencian valores de p inferiores a 0,01 para cada una de las hipótesis planteadas en la investigación, lo que confirma la existencia de una relación estadísticamente significativa entre la gestión del recurso humano y la calidad de los proyectos de inversión. Asimismo, al observar que todos los coeficientes de correlación presentan valores positivos ($r > 0$), se establece que dicha relación es directa, lo que implica que una mejora en la gestión del recurso humano se asocia con un incremento en los niveles de calidad de los proyectos de inversión, reforzando la relevancia del capital humano como factor clave en la gestión municipal.

En ese sentido, la presente investigación tuvo como objetivo principal analizar de qué manera la gestión del recurso humano se asocia con la calidad de los proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Sama las Yaras. Para esto, los sujetos de estudio estuvieron conformados por una población censal de 50 trabajadores de la entidad, los datos fueron recolectados mediante dos cuestionarios validados.

Respecto a la hipótesis general, los resultados mostraron que, la gestión del recurso humano se asocia significativamente con la calidad de los proyectos de inversión en la municipalidad distrital de sama las yaras, Tacna, 2024. El análisis

general mostró que la gestión del recurso humano si se asocia con la calidad de proyectos, con una correlación ordinal de Spearman de 0,767, siendo $P < 0,05$. Estadísticamente los resultados de las encuestas, respecto a la variable independiente un 64% del total de los encuestados consideran que la gestión del recurso humano es Adecuada, mostrando una opinión positiva. Seguido de un 36% que califican esta variable como Regular, lo que indica que aún existen áreas con oportunidades de mejora.

Nuestra investigación con relación a los trabajos de otros investigadores, Leyva (2024) evidencio que un 51,1% de los encuestados manifestaron que casi siempre se gestiona adecuadamente el recurso humano, determina que la gestión del recurso humano ejerce una influencia moderada.

Pagola (2023) destaco cómo la gestión de recursos humanos se relaciona con el éxito empresarial, obteniendo una prueba de correlación de Spearman de 0,589 y un p valor = 0,000. evidenciando que existe una correlación directa, moderada y significativa entre las variables.

Guerra (2022) determino que los resultados estadísticos revelaron una correlación directa entre la gestión del talento humano y los proyectos sociales, con un coeficiente de correlación de 0,567. Además, el valor $p = 0,022$, inferior al nivel de significancia establecido (0,05), confirma la validez de la hipótesis planteada.

En conjunto, estos resultados refuerzan los hallazgos del presente estudio, evidenciando que la hipótesis principal se sustenta en una base teórica y empírica sólida, tanto a nivel nacional como internacional, al demostrarse una asociación significativa entre la gestión del recurso humano y la calidad de los proyectos de inversión.

Respecto a la primera hipótesis específica, el análisis evidenció que la dimensión del perfil profesional tiene una relación significativa con la calidad de los

proyectos de inversión con una correlación ordinal de Spearman de 0,885 siendo $P < 0,05$. Estadísticamente los resultados de las encuestas, respecto a la dimensión del perfil profesional, un 74% consideran que el perfil profesional es Adecuado seguido de un 26% de los encuestados califica esta dimensión como Regular. Respecto a sus indicadores, un 74% de los encuestados la consideran Adecuada al indicador de formación académica. Al indicador de especialización en el área un 60% indican como Adecuada y un 40% como regular. Al indicador de ética profesional un 64% de los encuestados señalan a la ética como Adecuada.

Ramesh (2021) demostró en su investigación que la asociación entre la formación y el éxito de un proyecto muestra una correlación moderada de 0,6161, la asociación entre la contratación del personal y la tasa de éxito de un proyecto mostro una correlación moderada de 0,6205 dando un p valor = 0,000, concluyendo que los recursos humanos tienen un impacto significativo en el éxito del proyecto.

En conjunto, estos resultados refuerzan los hallazgos del presente estudio, evidenciando que la primera hipótesis específica se sustenta en una base teórica y empírica sólida, tanto a nivel nacional como internacional, al demostrarse una asociación significativa entre el perfil profesional con la calidad de los proyectos de inversión.

Respecto a la segunda hipótesis específica, el análisis evidenció que la dimensión de la experiencia laboral tiene una relación significativa con la calidad de los proyectos de inversión con una correlación ordinal de Spearman de 0,622 siendo $P < 0,05$. Estadísticamente los resultados de las encuestas, respecto a la dimensión de la experiencia laboral. Un 70% de los encuestados consideran que los trabajadores cuentan con una experiencia laboral considerada Regular. Se observa datos no tan favorables, pero se constatará con los indicadores. Un 52% de los encuestados consideran como regular a los años de experiencia que mantiene los trabajadores de la

entidad. Respecto al indicador de la capacitación evidencian que un 58% de los trabajadores consideran un nivel de capacitación calificado como Regular.

Curiel (2022) determino como la gestión del recurso humano incide en el desempeño, los resultados mostraron que, el 51,33% del personal manifestó que siempre se produce una reacción frente al impacto de la capacitación y el desarrollo, mientras que el 30,13% indicó que casi siempre, el 13,16% a veces. Su estudio concluye que la capacitación debe evaluarse para comprobar su eficacia en el desempeño laboral, siendo esencial que el personal reciba capacitación continua que favorezca el mejoramiento de los procesos.

Hidalgo (2022) evaluó como la gestión del talento humano incide en la calidad de desempeño, dando como resultado que el subcomponente de capacitaciones y entrenamiento continuo muestra un bajo nivel de confianza 42,85% y un riesgo moderado 70%, lo que revela debilidades en esta área. Concluyendo que, con la ausencia de capacitaciones al personal, afectara al desempeño institucional.

En conjunto, estos resultados refuerzan los hallazgos del presente estudio, evidenciando que la segunda hipótesis específica se sustenta en una base teórica y empírica sólida, tanto a nivel nacional como internacional, al demostrarse una asociación significativa entre la experiencia laboral con la calidad de los proyectos de inversión.

Respecto a la tercera hipótesis específica el análisis evidenció que la gestión de funciones tiene una relación significativa con la calidad de proyectos de inversión con una correlación ordinal de Spearman de 0,596 siendo $P < 0,05$. Estadísticamente los resultados de las encuestas, respecto a la dimensión de gestión de funciones. Un 70% de los encuestados consideran que los trabajadores perciben que la gestión de funciones considerada Regular. Asimismo, un 68% del personal percibe este aspecto en un nivel Regular respecto al indicador de supervisión de actividades. Por último, un 72 % de los

encuestados consideran que el indicador de coordinación de roles al personal se desarrolla en un nivel Adecuado, lo que indica que existe una articulación funcional entre las responsabilidades asignadas.

Ramírez (2021) mostro que un 73% del personal que labora en la entidad manifestó que nunca han sido sometidos a una evaluación de desempeño y a una supervisión de actividades sobre temas de los proyectos. Mientras un 27% afirmo haber contado con dichas coordinaciones. Su estudio concluye que la falta de claridad en la estructura organizacional afecta el desempeño del personal técnico en proyectos de edificación, al generar confusión sobre responsabilidades y funciones.

Rafael (2023) determino la relación de la gestión administrativa y la calidad de los proyectos de inversión pública, dando como resultado un coeficiente r de Pearson de 0,887 lo que evidencia una correlación positiva muy fuerte entre las variables gestión administrativa y calidad, con un nivel de significancia de 0,01.

En conjunto, estos resultados refuerzan los hallazgos del presente estudio, evidenciando que la tercera hipótesis especifica se sustenta en una base teórica y empírica sólida, tanto a nivel nacional como internacional, al demostrarse una asociación significativa entre la gestión de funciones con la calidad de los proyectos de inversión.

CONCLUSIONES

1. La gestión del recurso humano se asocia significativamente con la calidad de los proyectos de inversión en la municipalidad distrital de sama las yaras, Tacna, 2024. Los resultados obtenidos, mostraron un coeficiente de correlación r igual a 0,767 y un nivel de significancia $P = 0,000$. Este resultado demuestra que una adecuada gestión del recurso humano constituye un factor importante para mejorar la formulación, ejecución y resultados de los proyectos de inversión, reafirmando la importancia estratégica del recurso humano en el fortalecimiento del desempeño y la eficiencia de la gestión municipal.
2. La dimensión del perfil profesional tiene una relación significativa con la calidad de los proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Sama Las Yaras, Tacna, 2024. Los resultados obtenidos mostraron un coeficiente de correlación r igual a 0,875 y un nivel de significancia $P = 0,000$. Este resultado pone en evidencia que existe una relación directa entre el perfil profesional y la Calidad de los Proyectos de Inversión. De manera tal que a medida que se mejora el perfil profesional, se mejora la calidad de los proyectos de inversión.
3. La dimensión de la experiencia laboral tiene una relación significativa con la calidad de los proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Sama Las Yaras, Tacna, 2024. Los resultados obtenidos mostraron un coeficiente de correlación r igual a 0,622 y un nivel de significancia $P = 0,0001$. Este resultado pone en evidencia que existe una relación directa entre la experiencia laboral y la Calidad de los Proyectos de Inversión, de manera tal que a medida que se incrementa la experiencia laboral, se incrementa la calidad de los proyectos de inversión.

4. La dimensión de gestión de funciones tiene una relación significativa con la calidad de los proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Sama Las Yaras, Tacna, 2024. Los resultados obtenidos mostraron un coeficiente de correlación r igual a 0,596 y un nivel de significancia $P = 0,000$. Este resultado pone en evidencia que existe una relación directa entre la gestión de las funciones del personal y la Calidad de los Proyectos de Inversión, de manera tal que a medida que se mejora la gestión de las funciones del personal, se mejora la calidad de los proyectos de inversión

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda valorar la trayectoria y experiencia del personal municipal en la designación de responsabilidades vinculadas a los proyectos, promoviendo además el intercambio de conocimientos entre trabajadores con mayor y menor experiencia.
2. Se recomienda implementar capacitaciones periódicas al personal, orientadas a fortalecer sus competencias y mejorar la calidad en la gestión y ejecución de los proyectos de inversión.
3. Se recomienda que la municipalidad considere la experiencia laboral del personal como un criterio fundamental en la asignación de responsabilidades, a fin de garantizar una adecuada toma de decisiones y una ejecución eficiente.
4. Se recomienda que futuros investigadores continúen desarrollando estudios relacionados con la gestión del recurso humano y su relación con la calidad de los proyectos de inversión, dada su importancia en el fortalecimiento de la gestión pública. Resulta pertinente profundizar en aspectos relacionados al logro de resultados orientados al desarrollo local.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

- Aguilar, C. (2016). *La visibilidad de la experiencia laboral*. Repositorio, Universidad de Sevilla. From <https://grupo.us.es/iwpr/wp-content/uploads/2017/12/6jm.pdf>
- Amador, A. (2016). *Administración de recursos humanos, Su proceso organizacional*. doi:<http://eprints.uanl.mx/13425/>
- Andia, W. (2016). *Enfoque metodológico para los objetivos estratégicos en la planificación del sector público*. *Industrial Data*. From <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81650062004>
- Apaico, L. (2023). *Análisis del incumplimiento en la ejecución de plazos e incremento de costos en obras por administración directa en la Municipalidad Distrital de Carmen Alto en el periodo 2021*. [Tesis de grado, Universidad Continental]. Repositorio Institucional. From <https://hdl.handle.net/20.500.12394/13266>
- Argüello, E., Moreno, M., Camacho, W., & Pérez, J. (2022). *Adelantos y retrasos en la gestión de proyectos*. *Ciencias Técnicas y Aplicadas*. From <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9042746>
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). *Gestión de administración de los Recursos Humanos*. *Revista Universidad y Sociedad*.

doi:http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&tlng=es.

- Boland, B., Dong, K., Blanchette, J., Hass, R., & Ye, E. (2024). *Cómo el capital humano de China impacta su competitividad nacional*. CSIS BRIEFS. From https://csis-website-prod.s3.amazonaws.com/s3fs-public/publication/220516_Boland_China_HumanCapitalImpacts.pdf?VersionId=wI.kUYSkl5GAesQRp4IHkugxFKFULTaN
- Bonardo, D., & Ocampo, M. (2018). *La formación profesional de los recursos humanos y el papel de la universidad en el desarrollo local*. *Revista Pilquen*. From <https://revele.uncoma.edu.ar/index.php/Sociales/article/view/1897>
- Borsic, Z. (2017). *La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral*. Universidad de las Fuerzas Armadas. From <https://repositorios.fca.unam.mx/investigacion/memorias/2016/3.07.pdf>
- Caldera, R. (2004). *Planificación estratégica de recursos humanos: Conceptos y teorías*. Repositorio Institucional Universidad Politécnica de Nicaragua. From <https://www.eumed.net/libros-gratis/2006c/219/index.htm>
- Calisaya, J. (2025). *La ejecución presupuestaria y su relación con la calidad del gasto en los proyectos de inversión de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna, Región Tacna, año 2024*. [Tesis de Grado, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. Repositorio Institucional. From <https://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/20.500.12510/5021>

- Cardona, M., Montes, I., Vásquez, J., Villegas, M., & Brito, T. (2012). *Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral. Serie Cuadernos de Investigación*. From <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/cuadernos-investigacion/article/view/1287>
- Carhuaricra, F., Tejeda, F., & Alania, J. (2023). Experiencia del empleado y productividad laboral en establecimientos del sector restaurantes en contexto de Covid-19. *Revista Científica Pakamuros*. From https://portal.amelica.org/ameli/journal/688/6884342011/?utm_source.com
- Castillo, K., Ortega, S., & Tamanayo, X. (2016). *Nivel de experiencia laboral de los trabajadores y la satisfacción de los clientes en la compañía inmobiliaria alcanfores S.A.C Lima - Perú*. [Tesis de Pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio Institucional. From <https://hdl.handle.net/20.500.11818/1018>
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. (2011). *Plan Bicentenario CEPLAN*. From <https://www.une.edu.pe/planeamiento/docs/documentos-normativos/DISPOSITIVOS%20LEGALES%20VIGENTES%20EN%20LA%20ADM%20PUBLICA/08%20SIST.%20%20ADM.%20DE%20PLANEAMIENTO%20ESTRATEGICO/PLANEAMIENTO%20ESTRATEGICO.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones*. McGraw. From <https://www.sustanciainfinita.com/wp->

content/uploads/2020/04/LIBRO-Idalberto-Chiavenato-Administraci%C3%B3n-de-recursos-humanos-El-capital-humano.pdf

Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano*. México: McGraw-Hill Interamericana.

Chomba, E. (2020). *La gestión de recursos humanos y su relación con la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación en ciudad Trujillo La Libertad*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. From <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46249>

Cid, J., & Baldovinos, I. (2025). Capacitación al personal y su influencia en el desempeño laboral. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*. doi:<https://doi.org/10.56712/latam.v6i1.3368>

Contreras, M. (2022). *Eficiencia pública: el acercamiento a un mejor sector público*. [Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Madrid]. Repositorio Institucional. From <http://hdl.handle.net/10486/703403>

Curiel, Y. (2022). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral de los Centros de Desarrollo Infantiles del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar de Riohacha DET*. [Tesis de Maestría, Universidad de La Guajira]. Repositorio institucional. From <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/handle/uniguajira/494>

De soto, F. (2006). La gestión de recursos humanos en las organizaciones de servicio. *Laurus*. From <https://www.redalyc.org/pdf/761/76109902.pdf>

- Demelza, M. (2017). *Gestión Organizacional*. Fundación Universitaria del Área Andina. From <https://core.ac.uk/download/pdf/326423934.pdf>
- Dessler, G. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Pearson.
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos, Enfoque latinoamericano*. Pearson educación. From https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Administraci_%B3n-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf
- DIRECTIVA N° 001-2019-EF/63.01. (2019). *Ministerio de Economía y Finanzas*. From <https://www.mef.gob.pe/es/normatividad-in-publica/instrumento/directivas/19114-resolucion-directoral-n-001-2019-ef-63-01-2/file>
- El Congreso de la República. (2016). *Decreto Legislativo N° 1252*. Diario Oficial El Peruano. From <https://www.gob.pe/institucion/mef/normas-legales/200981-1252-2016>
- Fernández, S. (2007). *Los proyectos de inversión: evaluación financiera*. Costa Rica: Tecnológica.
- García, G., & Pacheco, I. (2023). Gestión del talento humano y su impacto en las organizaciones. *Horizonte Empresarial*. doi:<https://doi.org/10.26495/rce.v10i1.2487>

- García, Y., Vera, R., & Ronquillo, C. (2023). El perfil profesional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del centro de salud del Cantón Pedernales. *Revista Científica REICOMUNICAR*. From <https://reicomunicar.org/index.php/reicomunicar/article/view/147>
- Gaviño, K. (2019). Actualizaciones en Inversión Pública: El Invierte.pe a 2 años de su entrada en vigencia, aspectos que llevaron a las modificaciones introducidas por el Decreto Legislativo. *PUCP*. doi:<https://doi.org/10.18800/iusetveritas.201902.017>
- Gómez, I., Lamilla, I., Baldeón, F., & Alvarado, P. (2023). La eficacia, la eficiencia y el valor como enfoques modernos para la administración de operaciones. *Revista Científica FIPCAEC*. From <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/921>
- Gómez, M. (2018). *Perfil por competencias. Un enfoque a la investigación de necesidades de capacitación en el nivel operativo del sector de confección textil en el cantón Ambato*. Universidad Técnica de Ambato. doi:<https://doi.org/10.14198/MEDCOM2019.10.2.16>
- Gonzales, J. (2024). *Ejecución presupuestal y calidad de gasto de inversión pública en la Municipalidad Provincial de Puno en el periodo del año 2022*. [Tesis de Grado. Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional.
- Greciet, P., & Villarroel, S. (2020). *Metodología para la elaboración de los perfiles profesionales del catálogo de perfiles profesionales*. From

<https://eurosocial.eu/wp-content/uploads/2020/11/Metodologia-CPP-24-09-2020.pdf>

Guerra, C. (2022). *Impacto de la Gestión del Talento Humano en el Desarrollo de Proyectos Sociales de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2022*. [Tesis de Mestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio Institucional . From <http://hdl.handle.net/20.500.12894/11025>

Gutiérrez, F. (2021). *Gestión administrativa en el desarrollo local de las municipalidades de Lima Norte, 2020*. Repositorio Institucional. From <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/5239>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México: McGraw-Hill.

Hidalgo, B. (2022). *Gestión del talento humano y su incidencia en la calidad del desempeño laboral de los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Eloy Alfaro, del cantón Chone, provincia de Manabí*. [Tesis de Grado, Universidad Estatal del Sur de Manabí]. Repositorio Institucional. From <https://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/4677>

Huiman , A. (2015). *Formulación de Proyectos de Inversión Pública (PIP) en la Gestión Integral*. From <https://inte.pucp.edu.pe/noticias-y-eventos/noticias/formulacion-de-proyectos-de-inversion-publica-pip-en-la-gestion-integral-de-residuos-solidos-en-el-ambito-municipal/>

- Idrogo, J. (2024). *El perfil profesional y su relación con el rendimiento del personal administrativo de una municipalidad de la provincia de ascope, año 2023*. [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional. From <https://hdl.handle.net/11537/41103>
- Infante, E., & Díaz, F. (2020). El capital humano en la gerencia de proyectos, factor de alineación estratégica. *Equidad y Desarrollo*. doi:<https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss36.2>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2013). *Presupuesto Municipal* . From https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1337/05.pdf
- Instituto Peruano de Economía (IPE). (2023). *Municipios podrían invertir 50% más con mejora de productividad*. From https://ipe.org.pe/municipios-podrian-invertir-50-mas-con-mejora-de-productividad/?utm_source
- Instituto Peruano de Economía. (2023). *Hablemos sobre los municipios y sus capacidades de inversión pública*. From <https://ipe.org.pe/hablemos-sobre-los-municipios-y-sus-capacidades-de-inversion-publica/>
- Jiménez, M. (2020). *Las buenas prácticas en la Gestión de los Recursos Humanos. Efectos sobre la productividad, competitividad y rentabilidad de las empresas*. [Tesis de Grado, Universitat de les Illes Balears]. Repositorio Institucional. From <http://hdl.handle.net/11201/154249>

- Juarez, M. (2023). *Gestión de recursos humanos y su relación con el desempeño laboral en tiempo de covid 19 en la municipalidad distrital de Sama, periodo 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio Institucional. From <http://hdl.handle.net/20.500.12969/3134>
- Juncos, S. (2008). *Planificación Estratégica de Recursos Humanos*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Córdoba]. Repositorio Institucional. From https://lildbi.fcm.unc.edu.ar/lildbi/tesis/junco_silvia_b.pdf
- Katzenbach, J., & Smith, D. (1996). *Sabiduría de los equipos el desarrollo de la organización de alto*. Díaz de Santos.
- Lacavex, M. (2013). Capacitación y adiestramiento para el trabajo en el Derecho Mexicano. *Revista de derecho*. doi:<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512013000200003>
- Lagos, Y., Montilla, J., & Uparela, K. (2021). *Eficiencia, eficacia y efectividad en los proyectos*. Universidad Cooperativa de Colombia. Repositorio Institucional. From <https://hdl.handle.net/20.500.12494/34885>
- Leiva, S. (2024). *Gestión del talento humano y su influencia en la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Apurímac, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. From <https://hdl.handle.net/20.500.12692/135599>

- Ley N° 30281. (2015). *Ley del Presupuesto Público*. From https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/3750_presupuesto_publico.pdf
- Linardelli, M. (2013). *Los significados de las trayectorias laborales en el proyecto de vida de jóvenes pertenecientes a la clase media del Gran Mendoza*. [Tesis de Grado, Universidad Nacional del Cuyo] . Repositorio Institucional. From https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/6073/tesis-fcpys-linardelli.pdf?utm_source=
- Lopez, M. (2024). *¿Qué es la formación profesional? descubre su importancia para la empleabilidad*. Universidad Privada del Norte. From <https://blogs.upn.edu.pe/carreras-para-adultos-que-trabajan/que-es-la-formacion-profesional>
- Luizaga, D. (2023). *Especialización profesional, la clave para perfeccionar el conocimiento*. Unifranz. From <https://unifranz.edu.bo/blog/especializacion-profesional-la-clave-para-perfeccionar-el-conocimiento/>
- Maldonado, A. (2018). *Gestion de proyectos*. UNAH. From https://www.academia.edu/35766688/GESTI%C3%93N_DE_PROYECTOS
- Martinez , A. (2012). *Los sistemas administrativos del sector publico* . From <http://blog.pucp.edu.pe/blog/stein/wp-content/uploads/sites/734/2020/06/17-MANUAL-DE-LOS-SISTEMAS-ADMINISTRATIVAS-DEL-SECTOR-PUBLICO.pdf>

- Méndez, D. (2024). *Especialización laboral: definición*. Ceupe. From <https://www.ceupe.com/blog/especializacion-laboral.html>
- Mendoza, D., López, D., & Salas, E. (2016). Planificación estratégica de recursos humanos: efectiva forma de identificar necesidades de personal. *Económicas Cuc*. doi:<http://dx.doi.org/10.17981/econcuc.37.1.2016.03>
- Mesa, A., & Pérez, E. (2014). *La Gestión Estratégica. Aspectos a considerar e integrar creativamente a su ejercicio*. Avances. From <https://www.redalyc.org/pdf/6378/637867045011.pdf>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2018). *Guía metodológica para la definición, seguimiento y uso de indicadores de desempeño de los Programas Presupuestales*. From https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_public/ppr/guia_seguimiento_pp.pdf
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2020). *Instructivo para el registro del avance de la ejecución de la inversión en el Formato 12-B*. Invierte pe. From https://www.mef.gob.pe/contenidos/inv_publica/docs/F12B/Instructivo_Avan ceFisico.pdf?utm_source
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2021). *Programación Multianual de Inversiones*. From https://www.mef.gob.pe/contenidos/inv_publica/docs/pmi/Material_Directiva _PMI.pdf

- Ministerio de Economía y Finanzas. (2023). *Boletín anual de ejecución de la inversión pública 2023*. Invierte.pe. From https://www.mef.gob.pe/contenidos/inv_publica/boletin/boletin_Anuual_Ejecucion_Inversion_Publica_2023.pdf
- Montagud, N. (2021). *Ética laboral: qué es, funciones y ejemplos*. Portal Psicología y Mente. From <https://psicologiaymente.com/organizaciones/etica-laboral>
- Moreno, J., & Marcaccio, A. (2014). Perfiles profesionales y valores relativos al trabajo. *Ciencias Psicológicas*. doi:<https://doi.org/10.22235/cp.v8i2.897>
- Moya, F. (2024). *Ética Profesional y Valores en la Profesión*. Asturias Corporación Universitaria. From https://www.centro-virtual.com/recursos/biblioteca/pdf/etica/unidad2_pdf1.pdf
- Navarro, M. (2022). *La gestión de recursos humanos y su relación con el desempeño de los trabajadores del programa social Qali Warma de Tacna y Moquegua, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio Institucional. doi:<http://hdl.handle.net/20.500.12969/2386>
- OECD. (2020). *Panorama de las administraciones públicas América Latina y el Caribe 2020*. OECD. doi:<https://doi.org/10.1787/1256b68d-es>
- Pachas, J. (2024). *Fortalecimiento de capacidades y desempeño laboral en el personal administrativo del Gobierno Regional de Tacna*. Repositorio Institucional. From <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/3823>

- Pagola, S. (2023). Gestión de Recursos Humanos y su Relación con el Éxito Empresarial en las Empresas Constructoras de Obras Civiles – Huaraz, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7390
- Paniagua, S. (2023). La importancia de la profesionalización en el sector público y sus avances en la Fiscalía General de la República. *Revista Ciencia Humanidad Y Cultura*. doi:<https://doi.org/10.5377/rchyc.v3i3.20152>
- Paniego, S. (2023). *¿Por qué es importante la formación profesional?* INAV. From <https://www.inav.es/por-que-es-importante-la-formacion-profesional/>
- París, G., Tejada, J., & Coiduras, J. (2017). Perfiles y competencias de los profesionales de la formación para el empleo: estudio delphi en el contexto español. *Revista De Pedagogía*. doi:<https://doi.org/10.13042/Bordon.2018.52351>
- Perez, C., & Naharro, P. (2016). *Posgrados: análisis de la calidad formativa y proyección laboral*. Opción. From <https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/21828>
- Pérez, J., & Barbarán, H. (2021). Control administrativo en la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.224
- Pérez, K., & Alfonso, D. (2023). El proceso de capacitación. Retos para lograr resultados superiores en una organización. *Cooperativismo y Desarrollo*. From

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2023000200006&lng=es&tlng=es.

Peru 21. (2021). ¿Qué recomiendan los expertos para agilizar los proyectos de inversión pública? From <https://peru21.pe/economia/que-recomiendan-los-expertos-para-agilizar-los-proyectos-de-inversion-publica-ncze-noticia/>

Petrone, P. (2019). Organización y funcionamiento de los equipos de trabajo. *Revista Colomb Cir*. doi:<https://doi.org/10.30944/20117582.432>

Ponce, S. (2013). *Inversión Pública y Desarrollo Económico Regional*. [Tesis de Mestria, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional. From <http://hdl.handle.net/20.500.12404/4837>

Ponce, S. (2024). *La Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pachía, 2023*. [Tesis de Pregrado, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio Institucional. From <http://hdl.handle.net/20.500.12969/3434>

Rafael, R. (2023). *La relación entre la gestión administrativa y la calidad de los proyectos de inversión pública ejecutados por INVERMET*. [Tesis de Mestria, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional. From <https://hdl.handle.net/20.500.14005/13423>

Ramesh, J. (2021). Impacto de la gestión de recursos humanos en el proyecto gestión. *Ciencia, tecnología y desarrollo*. From https://www.researchgate.net/publication/363053221_IMPACT_OF_HUMA

N_RESOURCE_MANAGEMENT_IN_THE_PROJECT_MANAGEMENT_
 Authored_by

- Ramirez, A. (2021). *Optimización del desempeño de los recursos humanos para mejorar la gestión de proyectos de edificación en la ciudad de Tacna 2020*. [Tesis de Pregrado, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio Institucional. From <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1812?show=full>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*. doi:<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Reyes, A. (2018). *La planeacion como estrategia de exito*. Repositorio Institucional, Universidad de las Américas Puebla. From https://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lni/lopera_lm/capitulo1.pdf?utm_source
- Robbins, F. d., Decenzo, D., & Coulter, M. (2013). *Fundamentos de administración*. Pearson.
- Robbins, S., & Decenzo, D. (2008). *Supervisión*. Pearson. From <https://spc.inba.gob.mx/bibliografia/Supervisi%C3%B3n%205a%20Edici%C3%B3n%20Pearson%20Educaci%C3%B3n.pdf>
- Rojas, K. (2016). *Desempeño profesional y formación académica en los estudiantes de educación primaria y problemas de aprendizaje de la facultad de educación de la unjpsc 2018*. [Tesis de Maestria, Universidad Nacional José Faustino Sánchez

- Carrión]. Repositorio Institucional. From <http://hdl.handle.net/20.500.14067/6858>
- Rojas, P. (2015). Administración pública y los principios del derecho administrativo en Perú. *Revista Digital de Derecho Administrativo*. doi:<https://doi.org/10.18601/21452946.n13.10>
- Romero, G., & Franco, M. (2022). Experiencia laboral como factor clave en la calidad educativa de carreras técnicas y tecnológicas relacionadas con el campo administrativo. *Cultura, Educación y Sociedad*. doi:<https://doi.org/10.17981/cultedusoc.13.2.2022.13>
- Romo, G. (2014). Gestión estratégica vs. Análisis estratégico. Una discusión conceptual a partir del estudio de caso de una institución de educación superior. *Pensamiento & Gestión*. From <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64631418010>
- Ros, J. (2006). *Análisis de roles de trabajo en equipo: un enfoque centrado en comportamientos*. [Tesis Doctoral, Universidad Autónoma De Barcelona]. Repositorio Institucional. From <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5449/jarg1de1.pdf>
- Ruiz, E., Gago, M., García, C., & López, S. (2013). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. McGraw-Hill.
- Sanchez, J. (2020). *Cómo lograr objetivos organizacionales en empresas del sector real*. [Tesis de Grado, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio

Institucional. From
<https://repository.umng.edu.co/server/api/core/bitstreams/0187338a-ea71-4c56-a9f0-977eb052cc5d/content>

Sánchez, J. (2020). *Especialización del trabajo*. Economipedia. From
<https://economipedia.com/definiciones/especializacion-del-trabajo.html>

Sandoval, F., Montaña, N., Ramos, E., & Miguel, V. (2012). Gestión de perfiles de cargos laborales basados en competencias. *Revista Venezolana de Gerencia*. From <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29024892006>

Sichi, A. (2010). *Influencia del perfil profesional y la satisfacción con la profesión elegida en el rendimiento académico de los estudiantes de de la Escuela Académico Profesional de Educación Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional. From <https://hdl.handle.net/20.500.12672/2413>

Sivatte , I., Olmos, R., Simon, C., & martel, M. (2018). El efecto de la edad, la experiencia y la formación en la productividad laboral. *Cuadernos de Información económica*. From <https://www.funcas.es/articulos/el-efecto-de-la-edad-la-experiencia-y-la-formacion-en-la-productividad-laboral/>

Sociedad de Comercio Exterior del Perú (COMEXPERU). (2025). ¿Falta de recursos o de capacidades? Las municipalidades con mayores montos para inversión sin ejecutar. From <https://www.comexperu.org.pe/articulo/falta-de-recursos-o-de>

capacidades-las-municipalidades-con-mayores-montos-para-inversion-sin-ejecutar

Soledispa, R., & Morejón, M. (2023). Cultura organizacional y el logro de los objetivos institucionales: centro de salud tipo A. *Ciencia y Desarrollo*. doi:<http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v26i4.2512>

Sotelo, J., Figueroa, E., & Montecinos, V. (2019). La capacitación y su correlación con la calidad en el servicio en una institución médica. *Revista Iberoamericano de Contaduría, Economía y Administración*. From <https://doi.org/10.23913/ricea.v8i16.143>

Soto, R. (2021). Eficiencia en la ejecución de proyectos de inversión. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i2.378

Supo, J. (2025). *Niveles de investigación, Una clasificación emergente fundamentada en el análisis (1.ª ed)*. BIOESTADISTICO.

Toala, S., & Bravo, G. (2022). Gestión de talento humano en el impacto del desempeño laboral. *Revista Científica Arbitrada De Investigación En Comunicación, Marketing Y Empresa*. doi:<https://doi.org/10.46296/rc.v8i15.0349>

Torres, J., & Pibaque, M. (2024). Gestión organizacional y el fortalecimiento Institucional. *Digital Publisher*. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2024.2.2287>

- Trangay, M., & Sesento, G. (2023). *La especialización profesional: demanda del nuevo entorno laboral global*. Revista Electrónica Sobre Educación Media Y Superior. From <https://www.cemys.org.mx/index.php/CEMYS/article/view/333>
- Trillo, D. (2002). *Análisis económico y eficiencia del sector público*. Universidad Rey Juan Carlos. From <https://www.uv.es/vjaime/Políticas/Lecturas/Analisis%20economico%20y%20eficiencia%20del%20sector%20publico.pdf>
- UNODC. (2019). *Ética profesional*. From https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/MODULE_14_-_Professional_Ethics_-_Spanish_v.pdf
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cualitativa, cuantitativa y mixta*. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Vera, A., & Blanco, A. (2019). *Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla*. *Innovar*. doi:<https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059>
- Vergara, A., Callao, M., & Puican, V. (2022). *El clima laboral en las instituciones públicas del Perú*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1418

- Vesga, J. (2020). *La gestión de recursos humanos en contextos de individualización. Diversitas: Perspectivas en Psicología*. doi:<https://doi.org/10.15332/22563067.5551>
- Villavicencio, W. (2021). *Enlaces relevantes del Invierte.pe*. From https://waltervillavicencio.com/glosario-de-terminos-y-enlaces-relevantes-del-invierte-pe/#Costo_actualizado
- Welsch, G., Hilton, R., & Gordon, P. (2005). *Presupuestos, planificación y control*. Pearson.
- Westreicher, G. (2020). *Experiencia laboral*. Economipedia. From <https://economipedia.com/definiciones/experiencia-laboral.html>
- Yurén, T. (2013). *Ética profesional y praxis, Una revisión desde el concepto de agencia. Perfiles educativos*. From http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982013000400016&lng=es&tlng=es.
- Zapata, G., & Sigala, L. (2010). *Tipología de la especialización del trabajo en la organización: Fundamentos para su propuesta*. Visión Gerencial. From <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545889009.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD DE LOS PROYECTOS DE INVERSIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMA LAS YARAS, TACNA, 2024

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA	TÉCNICA E INSTRUMENTO
<p>Problema general:</p> <p>¿De qué manera la gestión del recurso humano se asocia con la calidad de los proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Sama Las Yaras, Tacna, 2024?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cómo se relaciona el perfil profesional con la calidad de los proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Sama Las Yaras, Tacna, 2024?</p> <p>¿Cómo se relaciona la experiencia laboral con la calidad de los proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Sama Las Yaras, Tacna, 2024?</p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión de las funciones del personal con la calidad de los proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Sama Las Yaras, Tacna, 2024?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Analizar de qué manera la gestión del recurso humano se asocia con la calidad de los proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Sama Las Yaras, Tacna, 2024</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Analizar cómo el perfil profesional se relaciona con la calidad de los proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Sama Las Yaras, Tacna, 2024</p> <p>Evaluar cómo se relaciona la experiencia laboral con la calidad de los proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Sama Las Yaras, Tacna, 2024.</p> <p>Identificar cómo se relaciona la gestión de las funciones del personal con la calidad de los proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Sama Las Yaras, Tacna, 2024.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>La gestión del recurso humano se asocia significativamente con la calidad de los proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Sama Las Yaras, Tacna, 2024</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H1. El perfil profesional se relaciona significativamente con la calidad de los proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Sama Las Yaras, Tacna, 2024</p> <p>H2. La experiencia laboral se relaciona significativamente con la calidad de los proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Sama Las Yaras, Tacna, 2024.</p> <p>H3. La gestión de funciones del personal se relaciona significativamente con la calidad de los proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Sama Las Yaras, Tacna, 2024.</p>	<p>Independiente:</p> <p>X = Gestión de recursos humanos</p>	<p>Perfil profesional</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formación académica - Especialización en el área - Ética profesional <p>Experiencia</p> <ul style="list-style-type: none"> - Años de experiencia - Capacitación <p>Gestión de funciones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Supervisión de actividades - Coordinación de roles 	<p>Tipos de investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Básica <p>Enfoque de la investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enfoque Cuantitativo <p>Nivel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descriptivo-Correlacional <p>Diseño de la investigación:</p> <p>Diseño no experimental, de corte transversal y correlacional.</p> <p>Población:</p> <p>Estará conformada por los colaboradores que laboran en la Municipalidad distrital de sama las yaras, siendo un total de 50.</p> <p>Muestra:</p> <p>En esta investigación el método es censal.</p>	<p>Técnica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta <p>Instrumento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario (entrevista directa)
			<p>Dependiente:</p> <p>Y = Calidad de proyectos de inversión</p>	<p>Eficiencia</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uso adecuado de recursos - Tiempo adecuado <p>Eficacia</p> <ul style="list-style-type: none"> - Avance de la ejecución - Cumplimiento de objetivos institucionales <p>Control</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monitoreo de la ejecución de actividades - Registro de los resultados de ejecución de la obra - Control del desempeño de costos y cronograma 		

ANEXO 2: INSTRUMENTO 01

GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO

Estimado (a);

El presente cuestionario tiene como finalidad recopilar información sobre la percepción de los trabajadores respecto a la gestión del recurso humano y su incidencia en la calidad de los proyectos de inversión. La información que usted brinde constituirá un aporte significativo para el desarrollo de la presente investigación y será utilizada únicamente con propósitos académicos.

Instrucción:

Los datos que nos proporcione se tratarán de modo secreto, por lo que garantizamos su confidencialidad y anonimato. Le pedimos que responda con mayor sinceridad posible. Teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo <i>(nunca)</i>	En desacuerdo <i>(casi nunca)</i>	A veces <i>(indiferente)</i>	De acuerdo <i>(casi siempre)</i>	Muy de acuerdo <i>(siempre)</i>

Nro	GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO	ESCALA DE CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: PERFIL PROFESIONAL						
Formación académica						
01	La institución establece como requisito que el personal cuente con formación académica universitaria o técnica debidamente acreditada.					
02	La formación profesional del personal se ajusta al perfil requerido por el área donde desempeñan sus funciones.					
Especialización en el área						
03	La institución considera fundamental que el personal cuente con especializaciones pertinentes al área en la que desempeña sus funciones.					

04	El personal que ocupa cargos de mayor responsabilidad cuenta con especializaciones relacionadas con el área en la que labora.					
Ética profesional						
05	La institución promueve entre su personal el cumplimiento de normas de conducta y principios éticos en el desempeño de sus funciones.					
06	El personal actúa con responsabilidad y transparencia en la ejecución de sus tareas asignadas.					
DIMENSIÓN: EXPERIENCIA LABORAL		1	2	3	4	5
Años de experiencia						
07	La institución considera la experiencia laboral previa como un criterio relevante al momento de asignar funciones y responsabilidades.					
08	El personal que labora posee una trayectoria laboral que le permite desenvolverse con eficiencia en sus funciones.					
Capacitación						
09	La institución considera la formación complementaria como un elemento que refuerza la idoneidad profesional del trabajador.					
10	La institución impulsa programas de capacitación orientados al fortalecimiento de las competencias laborales y profesionales del personal.					
DIMENSIÓN: Gestión de funciones		1	2	3	4	5
Supervisión de actividades						
11	La institución efectúa un seguimiento continuo de las actividades ejecutadas por el personal, con el propósito de asegurar su cumplimiento eficiente.					
12	Los responsables de área supervisan las tareas del personal de manera organizada y acorde con los objetivos institucionales.					
Coordinación de roles						
13	Los responsables de área distribuyen las funciones del personal de forma equilibrada para evitar retrasos en los procesos institucionales.					
14	La asignación de responsabilidades se efectúa tomando en cuenta las competencias profesionales y habilidades individuales de cada trabajador.					

ANEXO 3: INSTRUMENTO 02

CALIDAD DE LOS PROYECTOS DE INVERSIÓN

Estimado (a);

El presente cuestionario tiene como finalidad recopilar información sobre la percepción de los trabajadores respecto a la gestión del recurso humano y su incidencia en la calidad de los proyectos de inversión. La información que usted brinde constituirá un aporte significativo para el desarrollo de la presente investigación y será utilizada únicamente con propósitos académicos.

Instrucción:

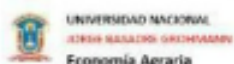
Los datos que nos proporcione se tratarán de modo secreto, por lo que garantizamos su confidencialidad y anonimato. Le pedimos que responda con mayor sinceridad posible. Teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo (<i>nunca</i>)	En desacuerdo (<i>casi nunca</i>)	A veces (<i>indiferente</i>)	De acuerdo (<i>casi siempre</i>)	Muy de acuerdo (<i>siempre</i>)

Nro	CALIDAD DE LOS PROYECTOS DE INVERSIÓN	ESCALA DE CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: EFICIENCIA						
Uso adecuado de recursos						
01	La programación presupuestal utiliza los recursos públicos de manera correcta para lograr su ejecución eficiente.					
02	Se optimizan los recursos disponibles sin afectar la calidad de las obras ejecutadas.					
Tiempo adecuado						
03	El período de tiempo para el cumplimiento óptimo y eficiente de las acciones programadas es adecuado.					

04	Los tiempos de ejecución se gestionan eficientemente para evitar retrasos en la entrega de los proyectos.					
DIMENSIÓN: EFICACIA		1	2	3	4	5
Avance de la ejecución						
05	Las actividades ejecutadas se corresponden con las metas establecidas en los estudios técnicos.					
06	La gestión municipal garantiza la continuidad operativa de los proyectos en todas sus etapas.					
Cumplimiento de objetivos institucionales						
07	Las actividades ejecutadas se corresponden con las metas establecidas en los estudios técnicos.					
08	Los objetivos institucionales se cumplen eficientemente en beneficio de la ciudadanía					
DIMENSIÓN: CONTROL		1	2	3	4	5
Monitoreo de la ejecución de actividades						
09	Se implementan acciones de control durante las fases de ejecución y entrega de los proyectos de inversión pública, con el propósito de garantizar la calidad de los resultados.					
10	Las áreas responsables disponen de mecanismos efectivos para supervisar la ejecución de obras.					
Registro de los resultados de ejecución de la obra						
11	Considera que los resultados físicos y financieros se registran de manera precisa y oportuna.					
12	Considera que la documentación de ejecución de obra cumple con los estándares establecidos por los órganos de control.					
Control del desempeño de costos y cronograma						
13	Considera que se lleva un control sistemático de los costos de ejecución respecto al presupuesto inicial.					
14	Considera que se evalúa periódicamente el cumplimiento del cronograma establecido en la planificación.					

ANEXO 4: INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO



FORMATO PARA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Señor:

Dr. RUPERTO LAYME UCHOCHOQUE

Mi agradecimiento por su valiosa colaboración para validar los instrumentos titulados:

1. Instrumento 01: "Gestión del Recurso Humano"
2. Instrumento 02: "Calidad de los Proyectos de Inversión"

Estos instrumentos tienen como objetivo establecer la incidencia de la gestión del recurso humano en la calidad de los proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Sama las Yaras, Tacna, 2024.

Los resultados obtenidos a partir de este instrumento contribuirán a identificar los factores que inciden en la calidad de los proyectos de inversión en la Municipalidad distrital de Sama las Yaras, Tacna

El instrumento 01 corresponde a la variable "Gestión del recurso humano" y se estructura en tres dimensiones: perfil profesional, experiencia laboral y gestión de funciones. Consta de 14 ítems.

El instrumento 02 corresponde a la variable "Calidad de los proyectos de inversión" y se estructura en tres dimensiones: eficiencia, eficacia y control. Consta de 14 ítems.

Las respuestas se registran utilizando una escala tipo Likert con cinco niveles, que van desde "Muy en desacuerdo" hasta "Muy de acuerdo".

Por lo tanto, se le solicita validar el contenido con una opinión informada del instrumento (TABLA DE VALIDACIÓN), teniendo en cuenta la HOJA DE VALIDACIÓN que se muestra a continuación.

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres de la testista:
FRANCY FABIOLA AYHUASI CALDERÓN
- 1.2 Nombre del instrumento a evaluar:
Gestión del recurso humano

Dimensiones	Indicadores
DIMENSIÓN 1: PERFIL PROFESIONAL	1. Formación académica
	2. Especialización en el área
	3. Ética profesional
DIMENSIÓN 2: EXPERIENCIA LABORAL	1. Años de experiencia
	2. Capacitación
DIMENSIÓN 3: GESTIÓN DE FUNCIONES	1. Supervisión de actividades
	2. Coordinación de roles

II. INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuadro, marque usted con un aspa (X) la opción "SI" o "NO" que elija según el criterio de **SUFICIENCIA, CLARIDAD, PERTINENCIA o RELEVANCIA**, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa.

SUFICIENCIA: Los ítems son suficientes para medir cada indicador. Como mínimo, se deben considerar dos ítems por cada indicador, ya que un solo ítem no puede medir un indicador, debido a que generaría sesgo en la investigación al no considerar todos los elementos necesarios para establecer un buen criterio de medición.

CLARIDAD: Los ítems son comprensibles para el grupo poblacional estudiado; existe concordancia, correlación temporal y un empleo adecuado de las proposiciones.

PERTINENCIA: Los ítems propuestos están relacionados con el tema que se está tratando y con los criterios que se quieren medir, guardando coherencia con la definición conceptual de la variable y la dimensión pertinente.

RELEVANCIA: Los ítems aportan información útil e importante para los criterios que se pretenden medir. Su inclusión es necesaria según los objetivos de la investigación.

Instrumento 01. Gestión del recurso humano

TABLA DE VALIDACIÓN

ÍTEM	SUFICIENCIA		CLARIDAD		PERTINENCIA		RELEVANCIA		SUGERENCIAS
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: PERFIL PROFESIONAL									
Indicador 1: Formación académica									
1. La institución establece como requisito que el personal cuente con formación académica universitaria o técnica debidamente acreditada	X		X		X		X		
2. la formación profesional del personal se ajusta al perfil requerido por el área donde desempeña sus funciones	X		X		X		X		
Indicador 2: Especialización en el área									
3. La institución considera fundamental que el personal cuente con la especialización en el área en la que desempeña sus funciones	X		X		X		X		
4. El personal que ocupa cargos de mayor responsabilidad cuenta con especializaciones relacionadas en el área en la que labora	X		X		X		X		
Indicador 3: Ética profesional									
5. La institución promueve entre su personal el cumplimiento de normas de conducta y principios éticos en el desempeño de sus funciones	X		X		X		X		
6. El personal actúa con responsabilidad y transparencia en la ejecución de sus tareas asignadas	X		X		X		X		
DIMENSIÓN 2: EXPERIENCIA LABORAL									
Indicador 1: Años de experiencia									
7. La institución considera la experiencia laboral previa como un criterio relevante al momento de asignar funciones y responsabilidades	X		X		X		X		
8. El personal que labora l una trayectoria laboral que le permite desenvolverse con eficiencia en sus funciones	X		X		X		X		
Indicador 2: Capacitación									
9. La institución considera la formación complementaria como un elemento que refuerza la idoneidad profesional del trabajador	X		X		X		X		
10. La institución impulsa programas de capacitación orientados al fortalecimiento de las competencias laborales y profesionales del personal	X		X		X		X		

Instrumento 01. Gestión del recurso humano (Continuación)

DIMENSIÓN 3: GESTION DE FUNCIONES									
Indicador 1: Supervisión de actividades									
	SI	No	SI	NO	SI	No	SI	No	
11. La institución efectúa un seguimiento continuo de las actividades ejecutadas por el personal, con el propósito de asegurar su cumplimiento eficiente	X		X		X		X		
12. Los responsables del área supervisan las tareas del personal de manera organizada y acorde con los objetivos institucionales	X		X		X		X		
Indicador 2: Coordinación de roles									
13. Los responsables de área distribuyen las funciones del personal de forma equilibrada para evitar retrasos en los procesos institucionales	X		X		X		X		
14. La asignación de responsabilidades se efectúa tomando en cuenta las competencias profesionales y habilidades individuales de cada trabajador	X		X		X		X		

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres de la tesista:
FRANCY FABIOLA AYHUASI CALDERÓN
- 1.2 Nombre del instrumento a evaluar:
Calidad de los proyectos de Inversión

Dimensiones	Indicadores
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA	1. Uso adecuado de recursos 2. Tiempo adecuado
DIMENSIÓN 2: EFICACIA	1. Avance de ejecución 2. Cumplimiento de objetivos institucionales
DIMENSIÓN 3: CONTROL	1. Monitoreo de la ejecución de actividades 2. Registro de los resultados de ejecución de la obra 3. Control del desempeño de costos y cronogramas

II. INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuadro, marque usted con un aspa (X) la opción "SI" o "NO" que elija según el criterio de **SUFICIENCIA, CLARIDAD, PERTINENCIA o RELEVANCIA**, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa.

SUFICIENCIA: Los ítems son suficientes para medir cada indicador. Como mínimo, se deben considerar dos ítems por cada indicador, ya que un solo ítem no puede medir un indicador, debido a que generaría sesgo en la investigación al no considerar todos los elementos necesarios para establecer un buen criterio de medición.

CLARIDAD: Los ítems son comprensibles para el grupo poblacional estudiado; existe concordancia, correlación temporal y un empleo adecuado de las proposiciones.

PERTINENCIA: Los ítems propuestos están relacionados con el tema que se está tratando y con los criterios que se quieren medir, guardando coherencia con la definición conceptual de la variable y la dimensión pertinente.

RELEVANCIA: Los ítems aportan información útil e importante para los criterios que se pretenden medir. Su inclusión es necesaria según los objetivos de la investigación.

Instrumento 02. Calidad de los proyectos de inversión

TABLA DE VALIDACIÓN

ÍTEMS	SUFICIENCIA		CLARIDAD		PERTINENCIA		RELEVANCIA		SUGERENCIAS Brinde su aporte sintetizado para mejorar el ítem si es necesario, pudiendo proponer una sugerencia de reemplazo
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA									
Indicador 1: Uso adecuado de recursos									
1. La programación presupuestal utiliza los recursos públicos de manera correcta para lograr su ejecución eficiente	X		X		X		X		
2. Se optimizan los recursos disponibles sin afectar la calidad de las obras ejecutadas	X		X		X		X		
Indicador 2: Tiempo adecuado									
3. El periodo de tiempo para el cumplimiento óptimo y eficiente de las acciones programadas es adecuado	X		X		X		X		
4. Los tiempos de ejecución se gestionan eficientemente para evitar retrasos en la entrega de los proyectos	X		X		X		X		
DIMENSIÓN 2: EFICACIA									
Indicador 1: Avance de la ejecución									
5. Las actividades ejecutadas se corresponden con las metas establecidas en los estudios técnicos	X		X		X		X		
6. La gestión municipal garantiza la continuidad operativa de proyectos en todas sus etapas	X		X		X		X		
Indicador 2: Cumplimiento de objetivos institucionales									
7. Las actividades ejecutadas se corresponden con las metas establecidas en los estudios técnicos	X		X		X		X		
8. Los objetivos institucionales se cumplen eficientemente en beneficio de la ciudadanía	X		X		X		X		

1 Instrumento 02. Calidad de los proyectos de inversión (Continuación)

DIMENSIÓN 3: CONTROL									
Indicador 1: Monitoreo de la ejecución de actividades	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
9. Se implementan acciones de control durante las fases de la ejecución y entrega de los proyectos de inversión pública con el propósito de garantizar la calidad de los resultados	X		X		X		X		
10. Las áreas responsables disponen de mecanismos efectivos para supervisar la ejecución de obras	X		X		X		X		
Indicador 2: Registro de los resultados de ejecución de obra									
11. Considera que los resultados físicos y financieros se registran de manera precisa y oportuna	X		X		X		X		
12. Considera que la documentación de ejecución de obra cumple con estándares establecidos por los órganos de control	X		X		X		X		
Indicador 3: Control del desempeño de costos y cronograma									
13. Considera que se lleva un control sistemático de los costos de ejecución respecto al presupuesto institucional	X		X		X		X		
14. Considera que se evalúa periódicamente el cumplimiento del cronograma establecido en la planificación	X		X		X		X		

Opinión de aplicabilidad:Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

¿Existe alguna dimensión que forma parte del constructo y que no fue evaluada? ¿Cuál?

.....

¿Hay algún ítem que deba formar parte del instrumento y que no ha sido considerado? ¿Cuál?

.....

Estimado experto, le agradezco nuevamente su valiosa colaboración al haber evaluado el instrumento.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: *Layme Uchochoque, Ruperto*

GRADO ACADÉMICO: *Doctor en Administración*

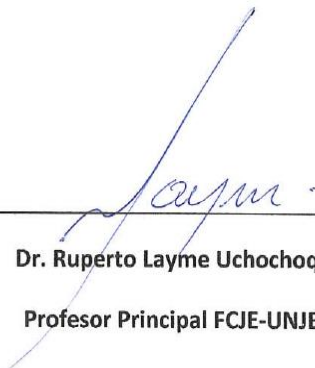

TÍTULO PROFESIONAL: *Licenciado en Administración de Empresas*

TIEMPO DE SERVICIO: *32 años*

CARGO ACTUAL: *Director del Departamento Académico de Administración*

INSTITUCION: *Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales - UNJBE*

Tacna, 14 de noviembre de 2025

Dr. Ruperto Layme Uchochoque
Profesor Principal FCJE-UNJBG



FORMATO PARA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Señor:

Dr. OSCAR BEGAZO PORTUGAL

Mi agradecimiento por su valiosa colaboración para validar los instrumentos titulados:

1. Instrumento 01: **"Gestión del Recurso Humano"**
2. Instrumento 02: **"Calidad de los Proyectos de Inversión"**

Estos instrumentos tienen como objetivo establecer la incidencia de la gestión del recurso humano en la calidad de los proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Sama las Yaras, Tacna, 2024.

Los resultados obtenidos a partir de este instrumento contribuirán a identificar los factores que inciden en la calidad de los proyectos de inversión en la Municipalidad distrital de Sama las Yaras, Tacna

El instrumento 01 corresponde a la variable *"Gestión del recurso humano"* y se estructura en tres dimensiones: perfil profesional, experiencia laboral y gestión de funciones. Consta de 14 ítems.

El instrumento 02 corresponde a la variable *"Calidad de los proyectos de inversión"* y se estructura en tres dimensiones: eficiencia, eficacia y control. Consta de 14 ítems.

Las respuestas se registran utilizando una escala tipo Likert con cinco niveles, que van desde "Muy en desacuerdo" hasta "Muy de acuerdo".

Por lo tanto, se le solicita validar el contenido con una opinión informada del instrumento (TABLA DE VALIDACIÓN), teniendo en cuenta la HOJA DE VALIDACIÓN que se muestra a continuación.

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres de la tesista:
 FRANCY FABIOLA AYHUASI CALDERÓN
- 1.2 Nombre del instrumento a evaluar:
 Gestión del recurso humano

Dimensiones	Indicadores
DIMENSIÓN 1: PERFIL PROFESIONAL	1. Formación académica 2. Especialización en el área 3. Ética profesional
DIMENSIÓN 2: EXPERIENCIA LABORAL	1. Años de experiencia 2. Capacitación
DIMENSIÓN 3: GESTIÓN DE FUNCIONES	1. Supervisión de actividades 2. Coordinación de roles

II. INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuadro, marque usted con un aspa (X) la opción "SI" o "NO" que elija según el criterio de **SUFICIENCIA, CLARIDAD, PERTINENCIA o RELEVANCIA**, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa.

SUFICIENCIA: Los ítems son suficientes para medir cada indicador. Como mínimo, se deben considerar dos ítems por cada indicador, ya que un solo ítem no puede medir un indicador, debido a que generaría sesgo en la investigación al no considerar todos los elementos necesarios para establecer un buen criterio de medición.

CLARIDAD: Los ítems son comprensibles para el grupo poblacional estudiado; existe concordancia, correlación temporal y un empleo adecuado de las proposiciones.

PERTINENCIA: Los ítems propuestos están relacionados con el tema que se está tratando y con los criterios que se quieren medir, guardando coherencia con la definición conceptual de la variable y la dimensión pertinente.

RELEVANCIA: Los ítems aportan información útil e importante para los criterios que se pretenden medir. Su inclusión es necesaria según los objetivos de la investigación.

Instrumento 01. Gestión del recurso humano

TABLA DE VALIDACIÓN

ÍTEMS	SUFICIENCIA		CLARIDAD		PERTINENCIA		RELEVANCIA		SUGERENCIAS
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: PERFIL PROFESIONAL									
Indicador 1: Formación académica									
1. La institución establece como requisito que el personal cuente con formación académica universitaria o técnica debidamente acreditada	X		X		X		X		
2. La formación profesional del personal se ajusta al perfil requerido por el área donde desempeña sus funciones	X		X		X		X		
Indicador 2: Especialización en el área									
3. La institución considera fundamental que el personal cuente con la especialización en el área en la que desempeña sus funciones	X		X		X		X		
4. El personal que ocupa cargos de mayor responsabilidad cuenta con especializaciones relacionadas en el área en la que labora	X		X		X		X		
Indicador 3: Ética profesional									
5. La institución promueve entre su personal el cumplimiento de normas de conducta y principios éticos en el desempeño de sus funciones	X		X		X		X		
6. El personal actúa con responsabilidad y transparencia en la ejecución de sus tareas asignadas	X		X		X		X		
DIMENSIÓN 2: EXPERIENCIA LABORAL									
Indicador 1: Años de experiencia									
7. La institución considera la experiencia laboral previa como un criterio relevante al momento de asignar funciones y responsabilidades	X		X		X		X		
8. El personal que labora l una trayectoria laboral que le permite desenvolverse con eficiencia en sus funciones	X		X		X		X		
Indicador 2: Capacitación									
9. La institución considera la formación complementaria como un elemento que refuerza la idoneidad profesional del trabajador	X		X		X		X		
10. La institución impulsa programas de capacitación orientados al fortalecimiento de las competencias laborales y profesionales del personal	X		X		X		X		

Instrumento 01. Gestión del recurso humano (Continuación)

DIMENSIÓN 3: GESTION DE FUNCIONES									
ÍTEMS	SUFICIENCIA		CLARIDAD		PERTINENCIA		RELEVANCIA		SUGERENCIAS
	SI	No	SI	NO	SI	No	SI	No	
Indicador 1: Supervisión de actividades									
11. La institución efectúa un seguimiento continuo de las actividades ejecutadas por el personal, con el propósito de asegurar su cumplimiento eficiente	X		X		X		X		
12. Los responsables del área supervisan las tareas del personal de manera organizada y acorde con los objetivos institucionales	X		X		X		X		
Indicador 2: Coordinación de roles									
13. Los responsables de área distribuyen las funciones del personal de forma equilibrada para evitar retrasos en los procesos institucionales	X		X		X		X		
14. La asignación de responsabilidades se efectúa tomando en cuenta las competencias profesionales y habilidades individuales de cada trabajador	X		X		X		X		

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres de la tesista:

FRANCY FABIOLA AYHUASI CALDERÓN

1.2 Nombre del instrumento a evaluar:

Calidad de los proyectos de inversión

Dimensiones	Indicadores
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA	1. Uso adecuado de recursos 2. Tiempo adecuado
DIMENSIÓN 2: EFICACIA	1. Avance de ejecución 2. Cumplimiento de objetivos institucionales
DIMENSIÓN 3: CONTROL	1. Monitoreo de la ejecución de actividades 2. Registro de los resultados de ejecución de la obra 3. Control del desempeño de costos y cronogramas

II. INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuadro, marque usted con un aspa (X) la opción "SI" o "NO" que elija según el criterio de **SUFICIENCIA, CLARIDAD, PERTINENCIA o RELEVANCIA**, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa.

SUFICIENCIA: Los ítems son suficientes para medir cada indicador. Como mínimo, se deben considerar dos ítems por cada indicador, ya que un solo ítem no puede medir un indicador, debido a que generaría sesgo en la investigación al no considerar todos los elementos necesarios para establecer un buen criterio de medición.

CLARIDAD: Los ítems son comprensibles para el grupo poblacional estudiado; existe concordancia, correlación temporal y un empleo adecuado de las proposiciones.

PERTINENCIA: Los ítems propuestos están relacionados con el tema que se está tratando y con los criterios que se quieren medir, guardando coherencia con la definición conceptual de la variable y la dimensión pertinente.

RELEVANCIA: Los ítems aportan información útil e importante para los criterios que se pretenden medir. Su inclusión es necesaria según los objetivos de la investigación.

Instrumento 02. Calidad de los proyectos de inversión

TABLA DE VALIDACIÓN

ÍTEMS	SUFICIENCIA		CLARIDAD		PERTINENCIA		RELEVANCIA		SUGERENCIAS Brinde su aporte sintetizado para mejorar el ítem si es necesario, pudiendo proponer una sugerencia de reemplazo
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA									
Indicador 1: Uso adecuado de recursos									
1. La programación presupuestal utiliza los recursos públicos de manera correcta para lograr su ejecución eficiente	X		X		X		X		
2. Se optimizan los recursos disponibles sin afectar la calidad de las obras ejecutadas	X		X		X		X		
Indicador 2: Tiempo adecuado									
3. El período de tiempo para el cumplimiento óptimo y eficiente de las acciones programadas es adecuado	X		X		X		X		
4. Los tiempos de ejecución se gestionan eficientemente para evitar retrasos en la entrega de los proyectos	X		X		X		X		
DIMENSIÓN 2: EFICACIA									
Indicador 1: Avance de la ejecución									
5. Las actividades ejecutadas se corresponden con las metas establecidas en los estudios técnicos	X		X		X		X		
6. La gestión municipal garantiza la continuidad operativa de proyectos en todas sus etapas	X		X		X		X		
Indicador 2: Cumplimiento de objetivos institucionales									
7. Las actividades ejecutadas se corresponden con las metas establecidas en los estudios técnicos	X		X		X		X		
8. Los objetivos institucionales se cumplen eficientemente en beneficio de la ciudadanía	X		X		X		X		

1 Instrumento 02. Calidad de los proyectos de inversión (Continuación)

DIMENSIÓN 3: CONTROL									
Indicador 1: Monitoreo de la ejecución de actividades									
	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	
9. Se implementan acciones de control durante las fases de la ejecución y entrega de los proyectos de inversión pública con el propósito de garantizar la calidad de los resultados	X		X		X		X		
10. Las áreas responsables disponen de mecanismos efectivos para supervisar la ejecución de obras	X		X		X		X		
Indicador 2: Registro de los resultados de ejecución de obra									
11. Considera que los resultados físicos y financieros se registran de manera precisa y oportuna	X		X		X		X		
12. Considera que la documentación de ejecución de obra cumple con estándares establecidos por los órganos de control	X		X		X		X		
Indicador 3: Control del desempeño de costos y cronograma									
13. Considera que se lleva un control sistemático de los costos de ejecución respecto al presupuesto institucional	X		X		X		X		
14. Considera que se evalúa periódicamente el cumplimiento del cronograma establecido en la planificación	X		X		X		X		

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

¿Existe alguna dimensión que forma parte del constructo y que no fue evaluada? ¿Cuál?

.....

¿Hay algún ítem que deba formar parte del instrumento y que no ha sido considerado? ¿Cuál?

.....

Estimado experto, le agradezco nuevamente su valiosa colaboración al haber evaluado el instrumento.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: BEGAZO PORTUGAL, OSCAR ALFREDO
 GRADO ACADÉMICO: DOCTOR EN ADMINISTRACION
 TÍTULO PROFESIONAL: LIC. EN ADM. DE EMPRESAS
 TIEMPO DE SERVICIO: 32 años
 CARGO ACTUAL: DECANO DE LA FCSE
 INSTITUCION: UNJBG.

Tacna, 14 de noviembre de 2025




Dr. Oscar Begazo Portugal
Profesor Principal FCJE-UNJBG



FORMATO PARA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Señor:

Dr. BARTOLOME ANYOSA GUTIERREZ

Mi agradecimiento por su valiosa colaboración para validar los instrumentos titulados:

1. Instrumento 01: **"Gestión del Recurso Humano"**
2. Instrumento 02: **"Calidad de los Proyectos de Inversión"**

Estos instrumentos tienen como objetivo establecer la incidencia de la gestión del recurso humano en la calidad de los proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Sama las Yaras, Tacna, 2024.

Los resultados obtenidos a partir de este instrumento contribuirán a identificar los factores que inciden en la calidad de los proyectos de inversión en la Municipalidad distrital de Sama las Yaras, Tacna

El instrumento 01 corresponde a la variable *"Gestión del recurso humano"* y se estructura en tres dimensiones: perfil profesional, experiencia laboral y gestión de funciones. Consta de 14 ítems.

El instrumento 02 corresponde a la variable *"Calidad de los proyectos de inversión"* y se estructura en tres dimensiones: eficiencia, eficacia y control. Consta de 14 ítems.

Las respuestas se registran utilizando una escala tipo Likert con cinco niveles, que van desde "Muy en desacuerdo" hasta "Muy de acuerdo".

Por lo tanto, se le solicita validar el contenido con una opinión informada del instrumento (TABLA DE VALIDACIÓN), teniendo en cuenta la HOJA DE VALIDACIÓN que se muestra a continuación.

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres de la tesis:
FRANCY FABIOLA AYHUASI CALDERÓN

1.2 Nombre del instrumento a evaluar:
Gestión del recurso humano

Dimensiones	Indicadores
DIMENSIÓN 1: PERFIL PROFESIONAL	1. Formación académica
	2. Especialización en el área
	3. Ética profesional
DIMENSIÓN 2: EXPERIENCIA LABORAL	1. Años de experiencia
	2. Capacitación
DIMENSIÓN 3: GESTIÓN DE FUNCIONES	1. Supervisión de actividades
	2. Coordinación de roles

II. INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuadro, marque usted con un aspa (X) la opción "SI" o "NO" que elija según el criterio de **SUFICIENCIA, CLARIDAD, PERTINENCIA o RELEVANCIA**, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa.

SUFICIENCIA: Los ítems son suficientes para medir cada indicador. Como mínimo, se deben considerar dos ítems por cada indicador, ya que un solo ítem no puede medir un indicador, debido a que generaría sesgo en la investigación al no considerar todos los elementos necesarios para establecer un buen criterio de medición.

CLARIDAD: Los ítems son comprensibles para el grupo poblacional estudiado; existe concordancia, correlación temporal y un empleo adecuado de las proposiciones.

PERTINENCIA: Los ítems propuestos están relacionados con el tema que se está tratando y con los criterios que se quieren medir, guardando coherencia con la definición conceptual de la variable y la dimensión pertinente.

RELEVANCIA: Los ítems aportan información útil e importante para los criterios que se pretenden medir. Su inclusión es necesaria según los objetivos de la investigación.

Instrumento 01. Gestión del recurso humano

TABLA DE VALIDACIÓN

ÍTEM	SUFICIENCIA		CLARIDAD		PERTINENCIA		RELEVANCIA		SUGERENCIAS
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: PERFIL PROFESIONAL									
Indicador 1: Formación académica									
1. La institución establece como requisito que el personal cuente con formación académica universitaria o técnica debidamente acreditada	X		X		X		X		
2. la formación profesional del personal se ajusta al perfil requerido por el área donde desempeña sus funciones	X		X		X		X		
Indicador 2: Especialización en el área									
3. La institución considera fundamental que el personal cuente con la especialización en el área en la que desempeña sus funciones	X		X		X		X		
4. El personal que ocupa cargos de mayor responsabilidad cuenta con especializaciones relacionadas en el área en la que labora	X		X		X		X		
Indicador 3: Ética profesional									
5. La institución promueve entre su personal el cumplimiento de normas de conducta y principios éticos en el desempeño de sus funciones	X		X		X		X		
6. El personal actúa con responsabilidad y transparencia en la ejecución de sus tareas asignadas	X		X		X		X		
DIMENSIÓN 2: EXPERIENCIA LABORAL									
Indicador 1: Años de experiencia									
7. La institución considera la experiencia laboral previa como un criterio relevante al momento de asignar funciones y responsabilidades	X		X		X		X		
8. El personal que labora en una trayectoria laboral que le permite desenvolverse con eficiencia en sus funciones	X		X		X		X		
Indicador 2: Capacitación									
9. La institución considera la formación complementaria como un elemento que refuerza la idoneidad profesional del trabajador	X		X		X		X		
10. La institución impulsa programas de capacitación orientados al fortalecimiento de las competencias laborales y profesionales del personal	X		X		X		X		

Instrumento 01. Gestión del recurso humano (Continuación)

DIMENSIÓN 3: GESTIÓN DE FUNCIONES									
Indicador 1: Supervisión de actividades									
	SI	No	SI	NO	SI	No	SI	No	
11. La institución efectúa un seguimiento continuo de las actividades ejecutadas por el personal, con el propósito de asegurar su cumplimiento eficiente	X		X		X		X		
12. Los responsables del área supervisan las tareas del personal de manera organizada y acorde con los objetivos institucionales	X		X		X		X		
Indicador 2: Coordinación de roles									
13. Los responsables de área distribuyen las funciones del personal de forma equilibrada para evitar retrasos en los procesos institucionales	X		X		X		X		
14. La asignación de responsabilidades se efectúa tomando en cuenta las competencias profesionales y habilidades individuales de cada trabajador	X		X		X		X		

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres de la tesista:**
 FRANCY FABIOLA AYHUASI CALDERÓN
- 1.2 Nombre del instrumento a evaluar:**
 Calidad de los proyectos de inversión

Dimensiones	Indicadores
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA	1. Uso adecuado de recursos 2. Tiempo adecuado
DIMENSIÓN 2: EFICACIA	1. Avance de ejecución 2. Cumplimiento de objetivos institucionales
DIMENSIÓN 3: CONTROL	1. Monitoreo de la ejecución de actividades 2. Registro de los resultados de ejecución de la obra 3. Control del desempeño de costos y cronogramas

II. INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuadro, marque usted con un aspa (X) la opción "SI" o "NO" que elija según el criterio de **SUFICIENCIA, CLARIDAD, PERTINENCIA o RELEVANCIA**, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa.

SUFICIENCIA: Los ítems son suficientes para medir cada indicador. Como mínimo, se deben considerar dos ítems por cada indicador, ya que un solo ítem no puede medir un indicador, debido a que generaría sesgo en la investigación al no considerar todos los elementos necesarios para establecer un buen criterio de medición.

CLARIDAD: Los ítems son comprensibles para el grupo poblacional estudiado; existe concordancia, correlación temporal y un empleo adecuado de las proposiciones.

PERTINENCIA: Los ítems propuestos están relacionados con el tema que se está tratando y con los criterios que se quieren medir, guardando coherencia con la definición conceptual de la variable y la dimensión pertinente.

RELEVANCIA: Los ítems aportan información útil e importante para los criterios que se pretenden medir. Su inclusión es necesaria según los objetivos de la investigación.

Instrumento 02. Calidad de los proyectos de inversión

TABLA DE VALIDACIÓN

ÍTEM	SUFICIENCIA		CLARIDAD		PERTINENCIA		RELEVANCIA		SUGERENCIAS Brinde su aporte sintetizado para mejorar el ítem si es necesario, pudiendo proponer una sugerencia de reemplazo
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA									
Indicador 1: Uso adecuado de recursos									
1. La programación presupuestal utiliza los recursos públicos de manera correcta para lograr su ejecución eficiente	X		X		X		X		
2. Se optimizan los recursos disponibles sin afectar la calidad de las obras ejecutadas	X		X		X		X		
Indicador 2: Tiempo adecuado									
3. El periodo de tiempo para el cumplimiento óptimo y eficiente de las acciones programadas es adecuado	X		X		X		X		
4. Los tiempos de ejecución se gestionan eficientemente para evitar retrasos en la entrega de los proyectos	X		X		X		X		
DIMENSIÓN 2: EFICACIA									
Indicador 1: Avance de la ejecución									
5. Las actividades ejecutadas se corresponden con las metas establecidas en los estudios técnicos	X		X		X		X		
6. La gestión municipal garantiza la continuidad operativa de proyectos en todas sus etapas	X		X		X		X		
Indicador 2: Cumplimiento de objetivos institucionales									
7. Las actividades ejecutadas se corresponden con las metas establecidas en los estudios técnicos	X		X		X		X		
8. Los objetivos institucionales se cumplen eficientemente en beneficio de la ciudadanía	X		X		X		X		

¹ Instrumento 02. Calidad de los proyectos de inversión (Continuación)

DIMENSIÓN 3: CONTROL									
Indicador 1: Monitoreo de la ejecución de actividades	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
9. Se implementan acciones de control durante las fases de la ejecución y entrega de los proyectos de inversión pública con el propósito de garantizar la calidad de los resultados	X		X		X		X		
10. Las áreas responsables disponen de mecanismos efectivos para supervisar la ejecución de obras	X		X		X		X		
Indicador 2: Registro de los resultados de ejecución de obra									
11. Considera que los resultados físicos y financieros se registran de manera precisa y oportuna	X		X		X		X		
12. Considera que la documentación de ejecución de obra cumple con estándares establecidos por los órganos de control	X		X		X		X		
Indicador 3: Control del desempeño de costos y cronograma									
13. Considera que se lleva un control sistemático de los costos de ejecución respecto al presupuesto institucional	X		X		X		X		
14. Considera que se evalúa periódicamente el cumplimiento del cronograma establecido en la planificación	X		X		X		X		

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

¿Existe alguna dimensión que forma parte del constructo y que no fue evaluada? ¿Cuál?

.....

¿Hay algún ítem que deba formar parte del instrumento y que no ha sido considerado? ¿Cuál?

.....

Estimado experto, le agradezco nuevamente su valiosa colaboración al haber evaluado el instrumento.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Anyosa Gutiérrez, Bartolomé Jorge

GRADO ACADÉMICO: Doctor en Administración

TÍTULO PROFESIONAL: Licenciado en Administración

TIEMPO DE SERVICIO: 38 Años

CARGO ACTUAL: Director de la ESCUELA Administración

INSTITUCION: Facultad de Ciencias Jurídicas Empresariales - UNJBG,

Tacna, 14 de noviembre de 2025




Dr. Bartolomé Anyosa Gutiérrez
Profesor Principal FCJE-UNJBG

ANEXO 5. PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Análisis del Punto de Fiabilidad: Alpha de Cronbach

Instrumento 01: Gestión del Recurso Humano

<i>Variable</i>	<i>Conteo</i>	<i>Media Muestra</i>	<i>Desviación Estd.</i>
A.Col_1	50	4.12	0.798979
A.Col_2	50	3.88	0.824126
A.Col_3	50	3.9	0.886405
A.Col_4	50	4.12	0.746147
A.Col_5	50	3.96	0.902604
A.Col_6	50	3.72	0.926701
A.Col_7	50	3.92	0.853325
A.Col_8	50	3.72	0.858095
A.Col_9	50	3.6	0.880631
A.Col_10	50	3.34	0.745326
A.Col_11	50	3.4	1.06904
A.Col_12	50	3.84	0.680936
A.Col_13	50	3.94	0.619743
A.Col_14	50	3.82	0.896478
Suma	50	53.28	8.52617

Cronbach alpha (estandarizada) = 0.931038 (Límite inferior de confianza del 95%

Banda inferior de confianza = 0.905228)

Estadísticos Elementos Omitidos

<i>Omitidos Variable</i>	<i>Suma Adj. Media</i>	<i>Suma Adj. Desviación Estd.</i>	<i>Total-Elementos Correlación</i>	<i>Cuadrado R Múltiple</i>	<i>Alpha si Omitidos</i>
A.Col_1	49.16	8.01875	0.600342	0.931039	0.928402
A.Col_2	49.4	8.00765	0.604533	0.858294	0.928274
A.Col_3	49.38	8.06578	0.480356	0.807524	0.932028
A.Col_4	49.16	8.24958	0.328663	0.882098	0.936495
A.Col_5	49.32	7.72074	0.880877	0.973075	0.919591
A.Col_6	49.56	7.71471	0.862815	0.931245	0.920173
A.Col_7	49.36	8.05785	0.513366	0.965862	0.931039
A.Col_8	49.56	7.92351	0.675224	0.935456	0.926096
A.Col_9	49.68	8.13518	0.403361	0.93912	0.934312
A.Col_10	49.94	7.87507	0.851568	0.950716	0.920534
A.Col_11	49.88	7.5745	0.875192	0.942525	0.919774
A.Col_12	49.44	7.97486	0.790906	0.955337	0.922468
A.Col_13	49.34	8.03718	0.774122	0.93823	0.922999
A.Col_14	49.46	7.75442	0.846717	0.976042	0.920689

Este análisis estima la fiabilidad (consistencia) de un conjunto de variables. El estadístico primario para medir la consistencia es el Cronbach's alpha, el cual es igual a 0.931038 para los 14 ítems escogidas. Como regla general, una alpha igual a 0.7 o mayor se considera que representa un conjunto de variables consistente.

También se muestran estadísticos que indican el impacto de omitir cada variable mientras se conservan todas las demás. La variable que, si se omite, dará el mayor incremento en alpha es el ítem 4.

Análisis del Punto de Fiabilidad: Alpha de Cronbach

Instrumento 02: Calidad de los proyectos de Inversión

<i>Variable</i>	<i>Conteo</i>	<i>Media Muestra</i>	<i>Desviación Estd.</i>
B.Col_1	50	4.12	1.15423
B.Col_2	50	4.06	1.23569
B.Col_3	50	3.32	0.793854
B.Col_4	50	3.6	0.494872
B.Col_5	50	3.76	0.822143
B.Col_6	50	3.96	1.00934
B.Col_7	50	4.08	0.986439
B.Col_8	50	4.04	1.00934
B.Col_9	50	3.88	0.91785
B.Col_10	50	3.96	1.08722
B.Col_11	50	4.14	0.926041
B.Col_12	50	3.84	1.0174
B.Col_13	50	3.96	0.66884
B.Col_14	50	4.22	0.648074
Suma	50	54.94	9.48341

Cronbach's alpha (estandarizada) = 0,925485 (Límite inferior de confianza del 95%

Banda inferior de confianza = 0,897597)

Estadísticos Elementos Omitidos

Omitidos Variable	Suma Adj. Media	Suma Adj. Desviación Estd.	Total-Elementos Correlación	Cuadrado R Múltiple	Alpha si Omitidos
B.Col_1	50.82	8.57783	0.725962	0.98061	0.917958
B.Col_2	50.88	8.58247	0.660529	0.96648	0.920119
B.Col_3	51.62	8.97591	0.561715	0.945491	0.92333
B.Col_4	51.34	9.40389	0.14146	0.890146	0.93631
B.Col_5	51.18	8.88863	0.67243	0.983458	0.919728
B.Col_6	50.98	8.72596	0.684838	0.950505	0.919319
B.Col_7	50.86	8.67558	0.818654	0.889885	0.914851
B.Col_8	50.9	8.64079	0.842938	0.986522	0.914027
B.Col_9	51.06	8.85117	0.691577	0.992157	0.919097
B.Col_10	50.98	8.5392	0.856969	0.97522	0.91355
B.Col_11	50.8	8.68966	0.875587	0.977354	0.912914
B.Col_12	51.1	8.74409	0.679895	0.985075	0.919482
B.Col_13	50.98	8.97273	0.767968	0.952506	0.916557
B.Col_14	50.72	9.29349	0.288541	0.924669	0.931889

Este análisis estima la fiabilidad (consistencia) de un conjunto de variables. El estadístico primario para medir la consistencia es el Cronbach's alpha, el cual es igual a 0,925485 para las 14 variables escogidas. Como regla general, una alpha igual a 0,7 o mayor se considera que representa un conjunto de variables consistente. También se muestran estadísticos que indican el impacto de omitir cada variable mientras se conservan todas las demás. La variable que si se omite, dará el mayor incremento en alpha es B.Col_4.

Dado que el Alpha de Cronbach para los dos instrumentos es superior a 0.7, se decidió utilizar ambos instrumentos en su totalidad.

ANEXO 06. PANEL FOTOGRÁFICO

APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD



