

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
FACULTAD ADMINISTRACIÓN
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**“DESEMPEÑO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA INVERSIÓN PÚBLICA
EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHALLHUAHUACHO, 2014.”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
Licenciado en Administración de Empresas**

PRESENTADO POR:

BACH: YANET SOTO RAYME

Abancay, setiembre de 2016

Perú



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



INFORME FINAL

**DESEMPEÑO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA INVERSIÓN PÚBLICA
EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHALLHUAHUACHO, 2014.**

PRESENTADO POR:

BACH: YANET SOTO RAYME

ASESOR: LIC. ROBER A. LUCIANO ALIPIO

APURÍMAC - PERÚ- 2016



**DESEMPEÑO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA
INVERSIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE CHALLHUAHUACHO, 2014.**



DEDICATORIA

Quiero dedicar esta investigación a Dios, Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis metas, además de su infinita bondad y amor.

A mi madre Soledad Rayme Cruz, por apoyarme en todo momento, por sus consejos, sus valores, por su motivación constante que me ha convertido en una persona de bien.

A mi padre Eriberto Soto Pumacayo, con sus ejemplos de perseverancia y constancia que lo caracterizan e infundiendo siempre, los principios para salir adelante.

A mis compañeros de estudio, a mis docentes y amigos (as), quienes sin su ayuda nunca hubiera podido realizar esta tesis. A todos ellos les agradezco desde el fondo de mi alma.



AGRADECIMIENTOS

Expreso mi agradecimiento a Dios por darme fortaleza, sabiduría, discernimiento e inteligencia para culminar con éxito esta investigación.

A la UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC facultad de Administración de Empresas, por ser la institución que me brindó todos los conocimientos y a todos mis docentes que han forjado en mí, una formación profesional y de investigación científica en el campo de la administración.

Al profesor Lic. Adm. Rober A. LUCIANO ALIPIO, por el asesoramiento y por su constante apoyo para desarrollar esta investigación.

A mi familia por su apoyo incondicional, a mis amigas (os) que me apoyaron desinteresadamente.



**CONSEJO UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA
BASTIDAS DE APURÍMAC**

RECTOR

Dr. LEONARDO ADOLFO PRADA CÁRDENAS

VICERECTOR ACADÉMICO

Mg. MAURO HUAYAPA HUYNACHO

VICERECTOR DE INVESTIGACIÓN

Dr. WILSON JOHN MOLLOCONDO FLORES

SECRETARIA GENERAL

Abg. JUAN JOSÉ AVALOS OVALLE



**AUTORIDADES DE LA ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

DECANO

Mg. VÍCTOR CARMELINO VARGAS GODOY

DIRECTORA (e)

Mg. ROSARIO LETICIA VALER MONTESINOS

DIRECTORA DE DEPARTAMENTO ACADÉMICO

Mg. SILVIA SOLEDAD LOPEZ IBAÑES




CONFORMIDAD DE TESIS

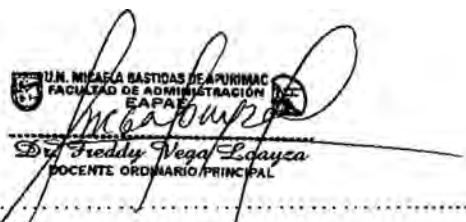
El suscrito Lic. Admi ROBER A. LUCIANO ALPIO docente en la Universidad Nacional de Micaela Bastidas de Apurímac en la Facultad de administración de empresas. ASESOR del proyecto de investigación científica y tesis universitaria (informe final) denominado “DESEMPEÑO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA INVERSIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHALLHUAHUACHO, 2014.” Presentado por la Bachiller YANET SOTO RAYME. Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración. El mismo que ha sido desarrollado dentro de los marcos y exigencias de la metodología de investigación científica (forma y fondo). Así como se acoge con los requerimientos de contenido estructural y procedimientos estipulados en el reglamento general de grados y títulos de la Universidad Nacional de Micaela Bastidas de Apurímac y plan curricular de la escuela académico profesional de Administración de Empresas.

Por lo anteriormente sustentado y en mi condición de asesor. Ante las autoridades y jurado evaluador, sustentación y defensa de tesis. Procuero la CONFORMIDAD pertinente para los procedimientos académicos y administrativos que amerita para optar el título profesional

Abancay 30 de setiembre de 2016

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURIMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACION

Dr. Rober Anibal Luciano Alpio
DOCENTE

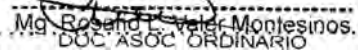
MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR


U.N. MICHAELA BASTIDAS DE ARIQUIMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
E.A.P.A.E.
Dr. Freddy Vega Loayza
DOCENTE ORDINARIO/PRINCIPAL

PRESIDENTE DE JURADO:

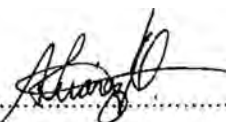
Dr. FREDY VEGA LOAYZA

Universidad Nacional Micaela Bastidas
de Arequipa
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
Escuela Académica Profesional de Administración
de Empresas


Mg. Rosario Leticia Valer Montesinos.
DOC. ASOC. ORDINARIO

PRIMER MIEMBRO:

Mg. ROSARIO LETICIA VALER MONTESINOS



SEGUNDO MIEMBRO:

Lic. Admi. ARTURO N. SUAREZ ORELLANA

CONSTANCIA DE CORRECCIÓN DE ESTILO

Quien suscribe, Licenciado en Educación con especialidad en Comunicación

HACE CONSTAR

Que, el texto del informe final de la tesis "DESEMPEÑO LABORAL Y SU INCIDENCIA DE INVERSIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHALLHUAHUACHO, 2014", presentado por el Bachiller YANET SOTO RAYME, fue revisado por el suscrito, habiendo corregido la parte formal, estructural y gramatical, por tanto esta expedida para su impresión final.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Abancay 01 de octubre de 2016



Félix Pataca Rodríguez
Esp. COMUNICACION
Dpto. de Asesoramiento



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Seguidamente se da lectura a las conclusiones y Recomendaciones encauadas por el jurado evaluador. Posteriormente el presidente del jurado solicita los aspirantes y asistentes a que se retiren del aula para que puedan deliberar en forma privada los resultados, culminando de con la siguiente determinación aprobado por unanimidad con el calificativo de Tercer (13), finalmente el jurado evaluador sustenta de tesis comunico que debe levantarse algunas observaciones por parte de los jurados def y fondo advertidos en el presente acto. - - - -

Con el que se concluye el acto académico siendo lo diecinueve horas con cinco minutos del día y fecha, quedando a firmar los miembros de jurados y la docente

[Signature]
 Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac
 Mgt. Mauro Huaypa Huaynacho
 DOCENTE PRINCIPAL TC

Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac
 FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
 Escuela Académico Profesional de Administración
 Lic. Adm. Rosario L. Valer Montasinos
 DOC. ASOC. ORDINARIO

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
[Signature]
 Mgt. Julián Ore Leiva
 DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN

[Signature]
 Donis Caballero Ramirez
 DNI: 47189766

Acta de Sustentación y Defensa de Tesis de la Bacheller Yanet Soto Ray en el Auditorio de la Facultad de Administración, situado en la ciudad Universitaria de Tamburco de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac siendo las diecinueve horas con diez minutos del día martes del mes de mayo del año dos mil quince. Se reunieron los miembros del jurado evaluador de la Tesis titulado "Desempeño Laboral y su incidencia en la Inversión Pública en la Municipalidad Distrital de Chalhuanhuacho, 2014," de la Bacheller Yanet Soto Rayme preside por el Dr. Freddy Vega Loayza, Mgt. Rosario Leticia Valer Montasinos, Primer Miembro Lic. Adm. Arturo N. Suory Orrellana Segundo Miembro; con el propósito de dar cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.



**DESEMPEÑO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA
INVERSIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE CHALLHUAHUACHO, 2014.**



ÍNDICE DE CONTENIDO

| | |
|---|----|
| RESUMEN (español) | 3 |
| INTRODUCCIÓN | 5 |
| CAPITULO I | 9 |
| I. MARCO REFERENCIAL | 9 |
| 1.1. Antecedentes de la Investigación | 9 |
| 1.2. MARCO TEÓRICO | 12 |
| 1.2.1. Definición de Desempeño laboral | 12 |
| 1.3. Teorías de desempeño laboral | 15 |
| 1.3.1. Teoría de modelo de Campbell | 15 |
| 1.4. Teoría de Inversión Pública | 33 |
| 1.4.1. Definición de inversión Pública | 33 |
| 1.4.2. Teoría de Crecimiento Endógeno | 35 |
| 1.4.3. Sistema Nacional de Inversión Pública (SNIP) | 39 |
| 1.4.4. Ciclo de proyecto de Inversión Publica | 42 |
| 1.4.5. Fase Pre inversión | 43 |
| 1.4.6. Fase Inversión | 45 |
| 1.4.7. Fase Post inversión | 46 |
| CAPITULO II | 52 |
| HIPÓTESIS Y VARIABLES | 52 |
| 2.1. Formulación de hipótesis | 52 |
| 2.2. Hipótesis general | 52 |
| 2.3. Hipótesis específicas | 52 |
| 2.4. Definición Operacional de Variables | 52 |
| CAPITULO III | 54 |
| METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN | 54 |
| 3.1. Tipo y nivel de investigación | 54 |
| 3.2. Tipo de investigación | 54 |
| 3.3. Nivel de investigación | 54 |
| 3.4. Método y diseño de investigación | 54 |
| 3.5. Población y muestra | 55 |
| 3.6. Técnicas e instrumentos de investigación | 57 |
| 4.1. RESULTADOS | 59 |
| 4.2. DISCUSIÓN | 74 |
| 4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS | 76 |
| 4.3.1. Hipótesis Especifico | 76 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 84 |



| | |
|------------------------------|----|
| 5. BIBLIOGRAFÍA | 88 |
| ANEXOS..... | 94 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|------------------|----|
| TABLA N° 01..... | 16 |
| TABLA N° 02..... | 17 |
| TABLA N° 03..... | 18 |
| TABLA N° 04..... | 21 |
| TABLA N° 05..... | 23 |
| TABLA N° 06..... | 27 |
| TABLA N° 07..... | 32 |
| TABLA N° 08..... | 44 |
| TABLA N° 09..... | 53 |
| TABLA N° 10..... | 56 |
| TABLA N° 11..... | 56 |
| TABLA N° 12..... | 58 |
| TABLA N° 13..... | 60 |
| TABLA N° 14..... | 61 |
| TABLA N° 15..... | 63 |
| TABLA N° 16..... | 64 |
| TABLA N° 17..... | 66 |
| TABLA N° 18..... | 68 |
| TABLA N° 19..... | 70 |
| TABLA N° 20..... | 72 |
| TABLA N° 21..... | 76 |
| TABLA N° 22..... | 78 |
| TABLA N° 23..... | 79 |
| TABLA N° 24..... | 80 |
| TABLA N° 25..... | 81 |
| TABLA N° 26..... | 82 |



ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| FIGURA N° 01 Teoría de las diferencias individuales en el rendimiento contextual y de la tarea | 22 |
| FIGURA N° 02 Coincidencias entre los dos modelos de desempeño | 24 |
| FIGURA N° 03: Desempeño Laboral..... | 30 |
| FIGURA N° 04 Los organos que conforman el snip..... | 41 |
| FIGURA N° 05 Ciclo de proyecto de inversión pública | 43 |
| FIGURA N° 06: Dimensión de determinante directo – conocimiento..... | 60 |
| FIGURA N° 07: Dimensión determinante directo – destrezas o habilidades | 62 |
| FIGURA N° 08: Dimensión determinante directo – motivación o motivos | 63 |
| FIGURA N° 09: Determinante indirecto – propios de la organización..... | 65 |
| FIGURA N° 10: Dimensión determinante indirecto – propios del individuo | 67 |
| FIGURA N° 11: Dimensión de ciclo de proyectos – inversión..... | 69 |
| FIGURA N° 12: Dimensión de ciclo de proyectos – inversión..... | 70 |
| FIGURA N° 13: Dimensión de ciclo de proyectos – post inversión..... | 72 |
| FIGURA N° 14: Determinante directo – inversión pública | 77 |
| FIGURA N°15: Prueba de Chi cuadrado | 78 |
| FIGURA N° 16: Determinante indirecto – inversión pública..... | 79 |
| FIGURA N° 17..... | 80 |
| FIGURA N°18: Prueba de Chi cuadrado | 80 |
| FIGURA N° 19: Desempeño laboral – inversión pública | 81 |
| FIGURA N°20: Prueba de Chi cuadrado | 83 |

RESUMEN (español)

Este trabajo fue el resultado de un diagnóstico de desempeño laboral y su incidencia de inversión pública en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2014. La investigación es de tipo básica de nivel descriptivo explicativo método deductivo y diseño de la investigación fue no experimental, transeccional o transversal. La población fue de 60 servidores administrativos y la muestra de 39 servidores, se utilizó la técnica de muestreo no probabilístico por Conveniencia, por medio del cual seleccionaremos el tamaño de muestra a nuestra conveniencia. Se aplicó el cuestionario para la recolección de la información, el cual constó de 35 preguntas con cinco alternativas de respuesta. Se concluyó según los resultados obtenidos que el Desempeño laboral influye de manera positiva en la inversión pública.

Palabras clave: Desempeño laboral, inversión pública



RESUMEN (ingles)

This work is the result of an assessment of work performance and their impact of public investment in the District Municipality of Challhuahuacho, 2014. The research is basic type of explanatory descriptive level deductive method and research design was not experimental, transactional or transverse. The population was 60 administrative officers and the sample of 39 servers, the non-probability sampling technique was used for convenience, by which we select the sample size at our convenience. The questionnaire for data collection, which consisted of 35 questions with five possible answers was applied. It was concluded according to the results that the work performance has a positive influence on public investment.

Key words: Job Performance, public investment



INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, las organizaciones investigan permanentemente la necesidad de mejorar su desempeño laboral para fortalecer la competitividad y sostenerse de manera óptima en el mercado.

Después de la supervivencia física, el hombre ha sido el eje principal en el desarrollo de las sociedades, esto es producto de realizar una serie de actividades para adecuarse a las diferentes épocas y adaptarse a las exigencias del mundo moderno, esta capacidad ha facilitado la posibilidad de desarrollar un dominio emocional que le permitirá mantener el control del lenguaje oral y corporal, debido a la estrecha relación existente entre sí y la dinámica organizacional.

El desempeño laboral debe estar orientado a mejorar la capacidad prestadora de servicios públicos del Estado de forma que éstos se brinden a los ciudadanos de manera oportuna y eficaz. La mejora de la calidad de la inversión debe orientarse a lograr que cada nuevo sol invertido produzca el mayor bienestar social. Esto se consigue con proyectos sostenibles, que operen y brinden servicios a la comunidad ininterrumpidamente.

Las empresas y/o las organizaciones hoy en día deben evaluar el desempeño laboral, pues esto va relacionando con la experiencia del personal de la organización. A través de ellas se determina buenos resultados en las tareas y funciones de cada personal que labora en la institución la motivación, autorregulación, empatía, relaciones sociales todo eso representan la base de los empleados para su exitoso desenvolvimiento personal y profesional.

La importancia del estudio de la inversión pública se originó debido a la existencia de algunas fallas de mercado que podrán ser resueltas con la intervención eficiente del Estado, especialmente si se busca impulsar las principales actividades

productivas de las regiones que impulsen el crecimiento económico y reduzca las disparidades regionales.

La relación que tiene la inversión pública con el crecimiento y desarrollo económico ha sido discutida por una serie de autores que refuerzan su relevancia sobre las regiones. La discusión teórica también es reforzada por la revisión realizada de algunos trabajos para países latinoamericanos, incluyendo el Perú. En ese sentido, este tipo de estudios busco confirmar la influencia de la inversión, así como generar alternativas de mejora. Es por ello al estudiar el desempeño laboral y su incidencia en la inversión pública en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, es una opción factible para lograr la toma de decisiones asertivas y la resolución de conflictos para garantizar el desarrollo laboral óptimo en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho en el periodo,2014.

A continuación, se expone los apartados de este informe final de Tesis con una breve explicación del contenido de cada uno de ellos:

CAPÍTULO I: Marco teórico.- Este capítulo considera la fundamentación teórica, la misma que está conformada por el análisis descriptivo de las variables tanto independiente como dependiente; la cual examina el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad.

Analizando su definición esta plantea que el desempeño profesional está referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas.

La inversión pública es la capacidad del estado de aumentar la capacidad económica del País, en la prestación de servicios, mediante la asignación de recursos disponibles en proyectos de inversión pública en el presente para generar un mayor bienestar en el futuro.

CAPÍTULO II: Metodología de la investigación.- El diseño de la investigación constituye el plan general con el fin de dar respuesta a la sistematización del problema. En este estudio se utilizó el nivel descriptivo y explicativo que va más allá de la descripción de conceptos o fenómenos es decir, está dirigido a responder a las causas de los eventos físicos o sociales, se explica la incidencia de la variable independiente sobre la variable dependiente; se empleó la investigación documental bibliográfica, se analizó el desempeño laboral como base fundamental para la inversión pública en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho.

Se utilizó el método deductivo, las técnicas de investigación aplicadas fueron las encuestas y la revisión documentaria, la población que se estudió fue a 39 trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Challhuahuacho.

CAPÍTULO III: Análisis de Resultados.- Este capítulo comprende el análisis de las encuestas, concluyendo que los resultados evidenciaron la incidencia del desempeño laboral en la inversión pública en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho

CAPÍTULO IV: Conclusiones y Recomendaciones.- Se refiere a la solución del problema en cuestión es el desempeño laboral incide en la inversión pública en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2014 existiendo un débil desempeño laboral del personal administrativo, para mejorar el desempeño laboral se debe fortalecer los conocimientos en temas de proyectos de inversión pública.

CAPITULO I

I. MARCO REFERENCIAL

1.1. Antecedentes de la Investigación

Dentro de los antecedentes se presenta a la tesis cuyo título fue **Análisis de la relación existente entre la Inversión en Capital Humano y Desempeño Económico y social en el Salvador**. Presentado por LINDA MARICELA AGUILUZ GUERRA PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADO (A) EN ECONOMÍA cuyas conclusiones son: En primer lugar es importante reconocer que El Salvador ya ha iniciado el proceso de mejora del capital humano, pero todavía hace falta fortalecer en la visión de los diferentes agentes económicos, sociales y políticos, la importancia estratégica que el capital humano tiene como fuente de desarrollo económico y social. Esto es, hace falta que como país se le reconozca como un elemento importante para mejorar de manera sostenible el desempeño económico y la calidad de vida de las personas. Esta conclusión del estudio se sustenta en el comportamiento de los presupuestos destinados a estas áreas, los cuales todavía son insuficientes en relación a las necesidades que existen. Por otra parte, se puede concluir a partir de la información disponible, que El Salvador ha mejorado en muchos de los indicadores que miden el desempeño social. Sin embargo, aún se está lejos de alcanzar los niveles de desarrollo humano de algunos países latinoamericanos, y hasta centroamericanos, siendo Costa Rica uno de los cuales le lleva una gran ventaja en las áreas social y económica. Finalmente, puede que el desarrollo del capital humano no sea la única vía para lograr un buen desempeño económico y social, pero es hoy en día considerada como uno de los elementos claves para obtener dicho objetivo; pues representa una oportunidad para romper el círculo generacional de la pobreza. Mediante el análisis realizado en el presente trabajo se ha

evidenciado que existe una relación directa entre inversión en capital humano y desempeño económico y social pues el incremento en dicha inversión ha generado a largo plazo un mejoramiento no solo de los indicadores económicos, sino también en los sociales. (AGUILUZ, 2010)

Tesis: “Evaluación del Desempeño con Enfoque en las Competencias Laborales”

presentada por YESSIKA MISHELL MEJÍA CHAN cuyo objetivo general es determinar la importancia de la evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales en agentes de servicio telefónico. Y llegó a las siguientes conclusiones, se evidenció la importancia del enfoque de la evaluación del desempeño por competencias laborales en agentes de servicio telefónico. Se logró demostrar que la evaluación por competencias laborales es de gran importancia para identificar en qué medida el agente de servicio telefónico está siendo productivo en su puesto de trabajo; además permite complementar y agilizar las medidas de acción que corrijan y/o motiven según los resultados del desempeño. Se logró identificar por medio de los resultados obtenidos a través de la evaluación del desempeño que son cinco competencias fundamentales las que determinan el éxito del puesto de trabajo de los agentes. (Mejía, 2012)

Tesis: Inversión Pública y Desarrollo Económico Regional. Presentado por STEFAHNIE SOFÍA PONCE SONO PARA OPTAR AL GRADO DE MAGÍSTER EN ECONOMÍA cuyas conclusiones son: La importancia del estudio de la inversión pública se origina debido a la existencia de algunas fallas de mercado tales como: la presencia de mercados incompletos, la existencia de los problemas de información y la concentración geográfica que solo podrán ser resueltas con la intervención eficiente del

Estado, el cual será capaz de enfrentar el déficit de inversión existente en las regiones, inversión que se espera posea una mayor rentabilidad social.

La relación que tiene la inversión pública con el desarrollo económico ha sido discutida por una serie de autores que refuerzan la relevancia que tiene sobre el desarrollo de las regiones. La discusión teórica también es reforzada por la revisión realizada de algunos trabajos para países latinoamericanos, incluyendo el Perú. En ese sentido, este tipo de estudios busca confirmar la influencia de la inversión, así como generar alternativas de mejora.

Desde el punto de vista de la desigualdad entre regiones, se demostró que la inversión pública y privada contribuye a la reducción de la desigualdad regional, no obstante aún queda un amplio margen por mejorar la participación de la inversión pública sobre las disparidades regionales (Ponce, 2013)



1.2. MARCO TEÓRICO

1.2.1. Definición de Desempeño laboral

El desempeño laboral, según (Stoner, Freeman, & Gilbert, 1996) es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad.

Analizando su definición esta plantea que el desempeño profesional está referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas.

Por otro lado, (Chiavenato I. , 2002) define el “desempeño laboral como la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos y va ligado a las características de cada persona, entre las cuales se pueden mencionar: las cualidades, necesidades y habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general, siendo el desempeño laboral el resultado de la interacción entre todas estas variables”.

Además expone que el desempeño de los trabajadores se evalúa mediante factores previamente definidos y valorados, tales como:

Factores actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad y capacidad de realización.

Factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo y liderazgo.

Así mismo, (Zelaya, 2006) afirma que en el desempeño laboral intervienen factores o condiciones relacionados dentro del llamado contexto del desempeño, y son en primer lugar las condiciones antecedentes las cuales constituyen una fuente de causalidad desde remota o mediata del desempeño, que actúan sobre factores llamados intervinientes conformados por 3 categorías: las características de las condiciones sociales (status, roles), culturales (valores, creencias y actitudes) y demográficas (edad, ocupación, nivel socio-económico, estado civil, salud y educación); las categorías de los factores de personalidad: incluyen un conjunto de tendencias, patrones de comportamiento y reacciones de la persona; y las categorías de las características del puesto de trabajo: constituyen circunstancias o hechos externos a las personas; sus especificaciones y características inducen a ciertos patrones de acción en las personas que desempeñan el cargo.

Según (Benavides, Gimeno, & Benach, 2002), al definir desempeño lo relaciona con competencias, afirmando que en la medida en que el trabajador mejore sus competencias mejorará su desempeño. Para esta autora, las competencias son “comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria. Igualmente, expone que los estudios organizacionales se proyectan alrededor de tres tipos de competencias fundamentales, las cuales implican discriminarse y usarse de conformidad con los objetivos de la organización; estas competencias son: competencias genéricas, competencias laborales y competencias básicas.

Según (STONER & WANKEL, 2002) “El desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”.

Según (Szilagyi, 1997) el desempeño laboral se define como el grado con el cual un individuo realiza su trabajo en comparación con los estándares que establece la institución, comúnmente se fijan criterios de ejecución respecto a la calidad y cantidad de tiempo, tales como: habilidad para laborar individualmente o en grupo, asistencia o puntualidad, conocimiento sobre las tareas, habilidad para planear e iniciativa en el trabajo.

Según (Murray, Cubero, & Fernández, 1996) el desempeño expresa el grado de perfección con el que un trabajador ha desempeñado la parte de la tarea asignada, con objeto de hacer realidad la estrategia de la empresa u organización, en términos de alcanzar unos objetivos relacionados con su papel individual, o en términos de demostrar competencias definidas como pertinentes para la empresa, ya sea en un papel particular o de modo más general.

Según (VALLE, 1995), El desempeño influye en los factores como la motivación y el ambiente cuando se habla de este factor es importante recalcar que existen elementos tanto positivos como negativos cuando no son favorables es importante acudir a una evaluación si se obtiene un rendimiento bajo del empleado ya que puede ser consecuencia de un mal trabajo en equipo o tal vez un falta de cooperación esto depende más bien del cargo que desempeñe.

Según (CHIAVENATO, 2004), refiere que “cuando un programa de evaluación del desempeño está bien planeado, coordinado y desarrollado, normalmente trae beneficios a corto, mediano y largo plazo. Los principales beneficiarios son, generalmente, el evaluado, el jefe, la empresa y la comunidad,”

Según (Mora, 2007), establece que el desempeño son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados, que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada

individuo y su nivel de contribución a la empresa. Además agrega, que la definición de desempeño debe ser completada con la descripción de lo que se espera de los empleados, además de una continua orientación hacia el desempeño efectivo.

1.3. Teorías de desempeño laboral

1.3.1. Teoría de modelo de Campbell

En efecto, (Campbell, 1990) desarrolla una Teoría del Desempeño Individual (Modelo de Campbell) que diferencia componentes, determinantes y predictores del desempeño (ver cuadro); y contiene un modelo factorial jerárquico compuesto de 8 factores generales de desempeño que se muestran a continuación. Así el desempeño laboral se refiere a las conductas que están en total dominio de la persona y necesarias para conseguir resultados, excepto cuando:

- Se pueden inferir a través de los resultados obtenidos
- El comportamiento laboral o función son los mismos resultados.

TABLA N° 01

MODELO DE DESEMPEÑO LABORAL O MODELO DE CAMPBELL

| Componentes | Determinantes | Predictores |
|---|-----------------------------|---|
| 1. Conocimiento expreso | Hechos | Habilidad Personalidad Intereses Educación Entrenamiento |
| | Principios | |
| | Objetivos | |
| | De sí mismo | |
| 2. Conocimientos y habilidades laborales | Habilidades Cognitivas | Experiencia Aptitud hacia la interacción |
| | Habilidades Psicomotoras | |
| | Habilidad de automanejo | |
| | Habilidades interpersonales | Práctica |
| 3. Motivación | Escoger trabajo | NA. Supone interacción entre los determinantes, sin precisar cómo. |
| | Nivel de Esfuerzo | |
| | Persistencia en el esfuerzo | |
| El modelo no tiene variables situacionales como predictores del desempeño laboral. | | |
| La diferencia individual en la motivación pueden ser causada por diferencias en rasgos de personalidad (ejemplo ansiedad por el logro) y habilidades motivacionales o estrategias auto-reguladoras perseguidas durante el esfuerzo para lograr objetivos influenciadas por factores situacionales. (Kanfer & Heggstad, 1997). Auto-Eficacia (iniciativa, aprendizaje) | | |
| El desempeño de las tareas directas depende más de la habilidad cognitiva y el desempeño tareas indirectas es mayormente función de la personalidad. | | |

Fuente: Elaboración propia en base en la Adaptación Campbell 1990.

TABLA N° 02

FACTORES GENERALES DEL DESEMPEÑO

| | FACTORES GLOBALES | DEFINICIÓN |
|---|--|--|
| 1 | Dominio de la tarea específica | Habilidad o destreza para desempeñar el aspecto técnico de las actividades laborales. |
| 2 | Dominio de tareas anexas o relacionadas | Habilidad para ejecutar actividades secundarias a las principales del puesto o tareas que no son formalmente parte del puesto. |
| 3 | Hábil comunicación oral y escrita | Comunicar eficientemente cuestiones laborales utilizando los medios disponibles. |
| 4 | Esfuerzo ante obstáculos | Cumplir con tareas o actividades asignadas a pesar de los posibles. Persistir en el cumplimiento de objetivos. |
| 5 | Disciplina personal | Cumplir las normas, políticas y reglamentos organizacionales |
| 6 | Trabajo en Equipo | Colaborar con otros al cumplimiento de objetivos grupales. Facilitación del rendimiento de pares y equipos. |
| 7 | Supevisión / Liderazgo | Monitorear el cumplimiento de las actividades a cargo. |
| 8 | Administración / Gestión | Establecer objetivos, metas y estándares, asignar recursos, representar y velar por intereses organizacionales. |

Fuente: Moreno Villegas Jaime, Seminario-Taller sobre “Selección de Personal basada en Competencias”, Asociación Latinoamericana de Instituciones Financieras para el Desarrollo (ALIDE), 2001

Además, se sabe que el desempeño laboral es:

1. Es conductual: el comportamiento se evidencia en las actividades o funciones que las personas realizan en su trabajo y que pueden ser observadas, descritas y verificadas.

(Moreno, 2001)

2. Es episódico: el desempeño no puede considerarse como una constante con un inicio y un final definidos dentro de una jornada laboral de ocho horas, ya que hace referencia únicamente a las actividades que tienen la marcada intención de lograr objetivos o

estándares planteados por la organización, es decir, las actividades esenciales de cada puesto o cargo. (Borman, Motowidlo, & Schmith, 1997).

3. Es evaluable: en la medida en que puede ser valorado como positivo o negativo para la efectividad personal u organizacional. (Borman, Motowidlo, & Schmith, 1997).

4. Es multidimensional: el desempeño no depende de una única variable, por el contrario se lo estudia como un conjunto de factores, determinantes (indirectos y directos) o conductas laborales relevantes para la organización en la mayoría de contextos. (Moreno, 2001).

Rendimiento y resultados

Otro elemento de importancia dentro de este modelo es que separa los conceptos de resultados y de rendimiento.

Esta dicotomía permite entender que el desempeño se refiere a las conductas laborales necesarias para conseguir los resultados y que están en total dominio de la persona.

Mientras tanto los resultados no dependen únicamente del nivel de rendimiento del individuo, sino también de factores exógenos tales como el diseño de los procesos de trabajo, el acceso a los recursos tecnológicos, financieros, humanos, etc. (Moreno, 2001).

TABLA N° 03
DEFINICIONES Y ALCANCES DEL RENDIMIENTO Y RESULTADOS

| Concepto | Definición | Alcance |
|--------------------|---|---|
| Rendimiento | Comportamientos enfocados a la consecución de Objetivos organizacionales. | Dependen de factores internos del individuo. |
| Resultados | Consecución de objetivos organizacionales. | Dependen de factores internos (desempeño) y de factores externos (sistemas de gestión, tecnología, recursos, etc.). |

Fuente: Moreno Villegas Jaime, Seminario-Taller sobre “Selección de Personal basada en Competencias”, Asociación Latinoamericana de Instituciones Financieras para el Desarrollo (ALIDE), 2001

Pese a que en este modelo queda clara la diferencia entre desempeño y resultados, también examina ciertas excepciones. En primer lugar cuando los comportamientos laborales no pueden ser directamente observados y su presencia solamente se puede inferir a través de los resultados obtenidos. En segundo lugar cuando las actividades o funciones de un cargo determinado no generan resultados tangibles y son los comportamientos laborales o funciones mismas los resultados (Moreno, 2001).

Objetivos o estándares de rendimiento:

Dentro de la definición de desempeño que plantea este modelo, hay dos partes inseparables e interdependientes. Por un lado las conductas laborales (funciones o actividades), por el otro los objetivos o metas organizacionales. Sin conductas laborales los objetivos no se cumplirían y sin objetivos las conductas carecerían de relevancia organizacional. Sin embargo los estándares son importantes además por tener una influencia directa en uno de los determinantes del rendimiento, es decir la motivación (Moreno, 2001).

Una teoría de la motivación denominada “Teoría de establecimiento de metas” permite entender las características de inductores comportamentales que poseen los objetivos. En esta línea se afirma que las metas incrementan el rendimiento por varias razones.

En primer lugar, conducen o dirigen a las personas a comparar y evaluar su desempeño actual con la meta propuesta, mientras no se alcance la meta la gente se siente insatisfecha y se esfuerza más por conseguirla. En segundo lugar, cuando los individuos alcanzan con éxito una meta se sienten competentes, percepción que actúa como reforzador de los comportamientos y estrategias que se utilizaron para alcanzar esa meta. En tercer lugar, la existencia de una meta aclara el nivel de rendimiento requerido,

enfocando los esfuerzos en desarrollar estrategias para alcanzarlo, lo que resulta muy difícil si se carece de un objetivo definido (Baron, 1996).

Predictores o determinantes del rendimiento:

Campbell y sus colaboradores citado por (Anastasi & Urbina, 1998) aseveran que el rendimiento puede ser predicho a partir de los elementos que lo componen (determinantes), los mismos que pueden ser clasificados como determinantes directos e indirectos.

Los determinantes directos son características que dependen únicamente del individuo e influyen directamente su nivel de rendimiento. Se clasifican en:

a) Conocimientos

El conocimiento declarativo por el conocimiento declarativo se entiende simplemente el conocimiento sobre los hechos y las cosas, que aplicado al contexto laboral significa la comprensión de los requerimientos de la tarea.

b) Destrezas o habilidades

El conocimiento de los procedimientos y las destrezas requiere combinar el conocimiento de qué debe hacerse (declarativo) con el conocimiento de cómo debe hacerse. Las destrezas que pueden incluirse aquí son las destrezas cognitivas, psicomotrices, físicas, perceptivas, interpersonales y de auto dirección.

c) Motivación o motivos

En cuanto a la motivación, Campbell especifica tres decisiones o juicios diferenciados:

La elección de realizar un esfuerzo.

La decisión respecto al nivel de esfuerzo a dedicar

La decisión relativa a la persistencia de ese esfuerzo.

Los determinantes indirectos, como su nombre lo indica, influyen en el rendimiento indirectamente a través de los determinantes directos. Pueden ser internos o externos.

TABLA N° 04
CLASIFICACIÓN DE PREDICTORES DETERMINANTES DEL DESEMPEÑO

| | TIPO | ELEMENTO | DEFINICIÓN |
|-------------------|-----------------------------|--------------------------------|--|
| DIRECTOS | Sólo dependen del individuo | CONOCIMIENTOS | Conjunto articulado de información en variedad de temas |
| | | DESTREZAS y HABILIDADES | Grado de dominio en la ejecución de tarea(s) específica(s) |
| | | MOTIVACIÓN | Grado de preferencia vocacional por una actividad. Impulso por realizar cierto tipo de tareas. |
| INDIRECTOS | Internos | APTITUDES o CAPACIDADES | Razgos generales del individuo, potencial innato para realizar cierto tipo de actividades |
| | | PERSONALIDAD | Elementos relativamente estables de ciertos patrones conductuales |
| | | ACTITUDES | Predisposición a valorar positiva o negativamente objetos, sujetos o situaciones |
| | | VALORES | Ciertas normas de conducta o patrones de comportamiento adoptados |
| | | INTERÉSES | Atracción hacia ciertos objetos, sujetos o situaciones |
| | Externos | Organizacionales | Disponibilidad de recursos, organización del trabajo, etc |

Fuente: Moreno Villegas Jaime, Seminario-Taller sobre "Selección de Personal basada en Competencias", Asociación Latinoamericana de Instituciones Financieras para el Desarrollo (ALIDE), 2001

1.3.2. Teoría del rendimiento contextual

Borman & Motowidlo desarrollan una teoría de las diferencias individuales en el desempeño contextual y de la tarea. El desempeño contextual referido a la ejecución de actividades de apoyo y consolidación del clima organizacional, social y psicológico. El desempeño de la tarea o aspecto técnico del trabajo, referido a las actividades técnicas del trabajo, centrales o propias del cargo. Suponen que:

Las actividades técnicas varían considerablemente de un empleo a otro, mientras que las actividades contextuales tienden a ser más similares entre empleos.

El desempeño específico está referido a actividades técnicas, mientras el desempeño contextual es generalizable a diferentes cargos, clases ocupacionales y organizaciones.

Las actividades técnicas constituyen y prescriben un rol de comportamiento, mientras que las actividades contextuales están relacionadas con conductas discrecionales y extra-rol.

Las actividades técnicas están relacionadas con habilidades cognitivas, mientras que las actividades contextuales con motivación y personalidad. El siguiente gráfico sintetiza la teoría referida, así:

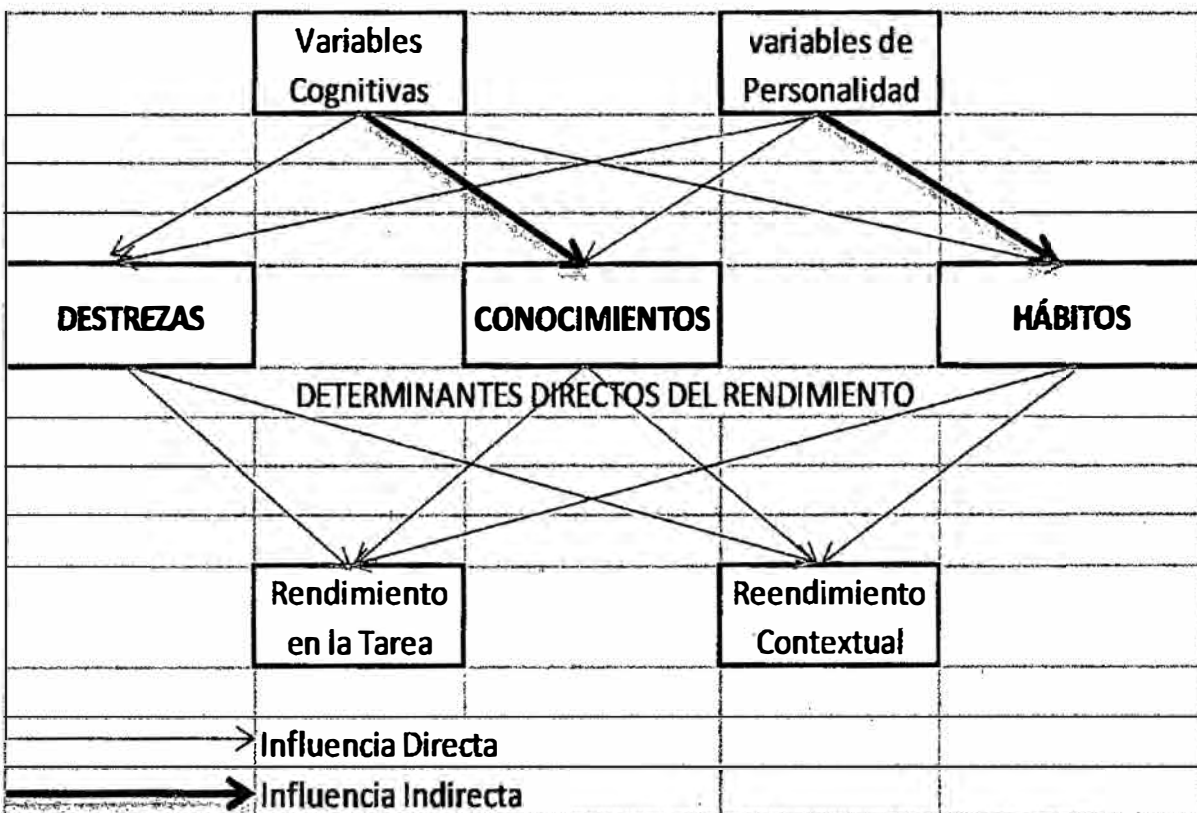


FIGURA N° 01 Teoría de las diferencias individuales en el rendimiento contextual y de la tarea.

Fuente: adaptado de Borman, Motowidlo&Schmit, (1997, p.79)

La teoría de las diferencias individuales en el rendimiento contextual y de la tarea también presenta una clasificación de los factores contextuales generales así:

TABLA N° 05
TAXONOMÍA DE RENDIMIENTO CONTEXTUAL

| | FACTORES CONTEXTUALES | COMPORTAMIENTOS RELACIONADOS |
|---|---|--|
| 1 | Persistir con entusiasmo y esfuerzo extra, para completar con éxito las tareas asignadas formalmente. | Perseverancia y Conciencia Esfuerzo extra en el trabajo |
| 2 | Ofrecerse como voluntario para realizar tareas que no son formalmente parte del trabajo propio | Sugerir mejoras organizacionales Iniciativa para asumir responsabilidades extra Realizar sugerencias constructivas Desarrollo personal |
| 3 | Ayudar y cooperar con otros | Asistir / ayudar a compañeros y/o clientes Cortesía organizacional Altruismo Deportividad |
| 4 | Acatar reglas y procedimientos organizacionales | Acatar ordenes, regulaciones y respetar la autoridad Cumplir con los valores y políticas organizacionales Conciencia Cumplir los plazos de trabajo Virtud cívica |
| 5 | Aprobar, apoyar y defender objetivos organizacionales | Lealtad organizacional Preocupación por los objetivos del departamento o unidad Permanecer en la organización durante situaciones difíciles Representar favorablemente a la organización frente a personas externas Proteger a la organización |

Fuente: taxonomía del rendimiento contextual. Adaptado de Borman & Motowidlo (1997, p102) y Moreno (2001)

Como se aprecia en el cuadro, este trabajo se enfoca ya no en la tarea sino en conductas pro-sociales, extra-rol y que van más allá de lo prescrito por la descripciones de los puestos de trabajo denominadas desempeño cívico (Borman, 2004; Borman&Brusch, 1993; Borman, Penner, Allen y Motowidlo, 2001; Motowidlo, Borman y Schmit, 1997);

llamadas también “conducta organizacional cívica” (Bateman y Organ, 1983; Smith, Organ y Near, 1983). Incluso Campbell indicó que los factores 4, 5, 6 y 8 de su modelo podrían identificarse con las facetas del desempeño contextual o cívico. Además, Dorsey, Cortina y Luchman (2010) sugieren erróneo no incluir el desempeño contextual en las evaluaciones del desempeño laboral.

Desde este enfoque, (Borman y Motowidlo, 1993) desarrollan un modelo con importantes coincidencias con el de (Campbell et al., 1993) (ver figura 2) de manera que, el rendimiento en tareas técnicas engloba los factores específicos y no específicos de puesto. Y la mayoría de comportamientos descritos como desempeño contextual encajan con los elementos del esfuerzo demostrado, el mantenimiento de la disciplina personal y la facilitación del trabajo en equipo de Campbell (Campbell, Gasser y Oswald, 1996)

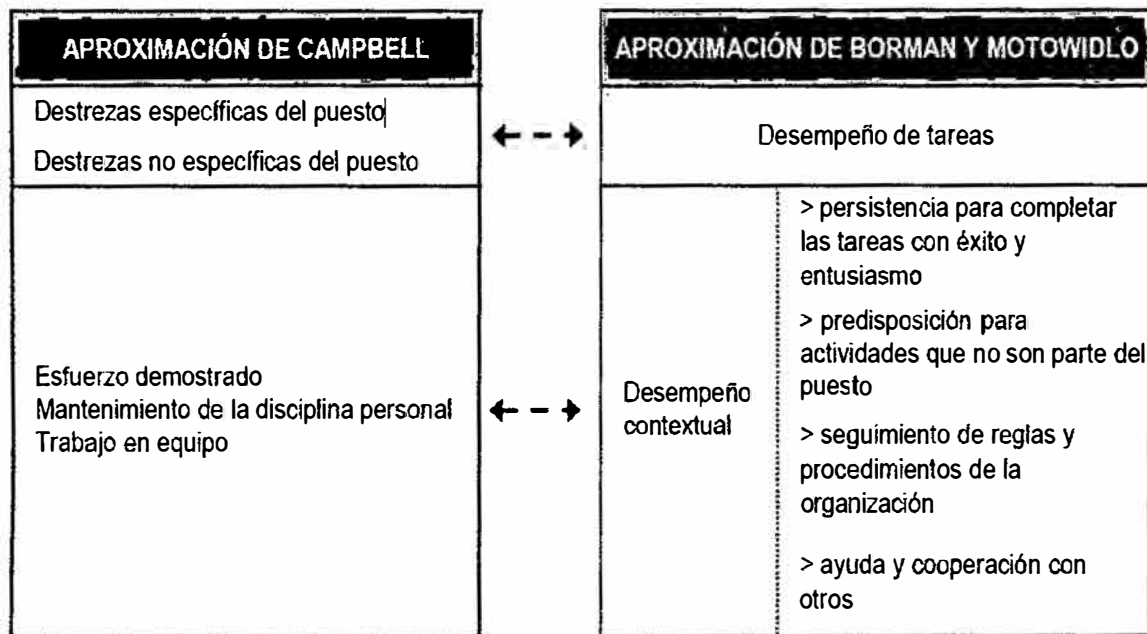


FIGURA N° 02 Coincidencias entre los dos modelos de desempeño
 Fuente: Campbell et al. 1993

En ambos modelos, el desempeño se considera como un constructo multidimensional, en el que los distintos componentes comparten similar relevancia para la descripción de la conducta del trabajador.

Aguinis (2007) resumiendo las contribuciones previas, señala: Que el desempeño es lo que hacen los empleados y sus conductas y no lo que el empleado produce o los resultados de su trabajo, aunque en ocasiones como las conductas o actividades no son fácilmente observables, es necesario inferirlas a partir de sus resultados; que el desempeño es evaluable y multidimensional.

Que el desempeño contextual y de la tarea debe considerarse separadamente porque no necesariamente ocurre el mismo tándem (conjunto de dos elementos que se complementan). Sin embargo este autor no considera el tipo de conductas orientadas a la pérdida de tiempo y al azar o la destrucción, señaladas por Murphy, y que ha sido colectivamente denominadas conductas contra-productivas, en una connotación negativa.

1.3.3. Desempeño como un único factor general

(VISWESVARAN, 1993) propone la existencia de un factor general que ocuparía el nivel más alto en la estructura latente del desempeño, por debajo del cual estarían recogidos el resto de elementos. Esta nueva perspectiva difiere de las anteriores, pero no deja de ser consistente con la noción de multidimensionalidad. Pues, aunque define que un único aspecto es capaz de explicar el rendimiento del trabajador, asume la presencia de otros componentes que quedan por debajo de este.

Al no alcanzar un claro consenso respecto a las nuevas propuestas tienden a dirigir su atención sobre la definición de las categorías centrales que lo componen más que sobre el análisis confirmatorio de su estructura interna. Surge así nuevas dimensiones de

comportamiento, como por ejemplo el desempeño adaptativo de (pulakos, arad, danovan y plamandon, 2000).

(Landy & Conte, 2005) Plantean que cualquier taxonomía de esta materia precisa delimitar los siguientes parámetros fundamentales: las dimensiones del desempeño, el número de niveles o grados, las expectativas de ejecución, el modo de ponderación del constructo en situaciones limitadas y la pauta de comparación relativa/absoluta.

1.3.4. Conductas Laborales Contra productivas

En efecto, autores como Fox & Spector (2005), Rotundo & Spector (2010) definen conducta contra-productiva como cualquier conducta intencional, realizada por un empleado que daña o pretende dañar a la organización o a los miembros de la organización, lo que incluye a los empleados y a los clientes o usuarios. Por tanto, se excluyen las conductas que no están bajo el control del empleado o son casuales. De otro lado, Sackett & De Vore (2001) definen como conducta contra-productiva: (1) toda conducta intencional (2) por parte de un miembro de la organización (3) vista por esta como contraria a sus legítimos intereses. Esta definición implica: (1) intencionalidad, pues existe control voluntario del individuo; (2) pertenencia a la organización, pues excluye a usuarios externos y ex-empleados; y (3) la legitimidad de los intereses se refiere a la licitud organizacional excluyendo el incumplimiento de la ley y afectar la integridad de las personas.

Así mismo, Robinson & Bennet (1995 y 2000) han establecido una clasificación de las conductas contra-productivas en un espacio bidimensional (objeto y gravedad de la conducta) contra las personas y contra la organización. Este esquema clasificatorio, aunque no agota todas las posibles conductas desviadas, sí permite clasificar la mayoría de ellas.

Adicionalmente, Gruys (1999) identifica 87 conductas contra-productivas que usando técnicas de Análisis Factorial se reagrupan en 11, una clasificación o taxonomía denominada conductas organizacionales en una connotación positiva, la cual se sintetiza así:

TABLA N° 06
CLASIFICACION DE CONDUCTAS CONTRA PRODUCTIVAS

| | NOMBRE | CONDUCTA RELACIONADA |
|----|---|--|
| 1 | Robo | Robo de dinero o propiedad, mala utilización de bienes, servicios o descuentos. |
| 2 | Destrucción de propiedad | Alterar, dañar o destruir propiedad. Sabotear la producción. |
| 3 | Mal uso de información | Revelar información confidencial, falsificar información. |
| 4 | Mal uso del tiempo y de los recursos | Desperdiciar el tiempo, alterar registros de ingreso y salida, realizar asuntos personales durante la jornada laboral. |
| 5 | Comportamiento inseguro | No seguir/aprender los procedimientos de seguridad. |
| 6 | Baja calidad del trabajo | Realizar el trabajo de manera lenta o descuidada intencionalmente. |
| 7 | Baja asistencia | Salir o llegar tarde si excusa, exceso de salidas por enfermedad. |
| 8 | Uso de bebidas alcoholicas | Tener, usar o vender drogas en el trabajo. |
| 9 | Uso de drogas | Salir o llegar tarde si excusa, exceso de salidas por enfermedad. |
| 10 | Acciones verbales inapropiadas | Discutir agresivamente con clientes, atacar verbalmente a otras personas de la organización |
| 11 | Acciones físicas inapropiadas | Atacar físicamente y/o acosar sexualmente a miembros de la organización. |

Fuente: taxonomía de conductas laborales contra productivas. Adaptado de Sackett (2002, p.5)

1.3.5. Teoría de desempeño laboral de Sonnentag & Frese

Sonnentag & Frese (2005) también plantean una teoría del desempeño y definen el desempeño laboral como el comportamiento laboral medible y relevante para los objetivos organizacionales que produce resultados de manera multidimensional y dinámica, de manera que sólo las acciones cuantificables son desempeño. Multidimensional porque implica las tareas directas al núcleo técnico de organización y las actividades indirectas o de contexto que realizan los managers y staff en función de las primeras. Y de manera dinámica porque el desempeño laboral cambia como resultado de la experiencia y del aprendizaje.

Sonnentag & Frese también se refieren a 3 perspectivas del desempeño: de las Diferencias Individuales, Regulatoria y Conductual. En la Perspectiva de las Diferencias Individuales la idea es que éstas pueden ser explicadas por diferencias en las habilidades, la motivación y/o la personalidad. Se trata de responder ¿Cuál es el mejor desempeño individual? Sus supuestos y hallazgos empíricos aluden a la habilidad cognitiva, experiencia profesional, la motivación y la personalidad; y sus implicaciones prácticas en el desempeño laboral se refieren a la selección de personal, capacitación, entrenamiento y a la exposición a experiencias específicas.

La Perspectiva Situacional se refiere a los factores en el ambiente del individuo que estimulan, apoyan o dificultan el desempeño laboral, desde el enfoque del Lugar de Trabajo y desde el enfoque Motivacional Específico (Teoría de la Expectativa de Vroom, 1964) que trata de mejorar el desempeño por sistemas de recompensa o percepciones de justicia y equidad, muy usado en investigaciones de liderazgo (ver Yulk 1998).

Por último, la Perspectiva Regulatoria se enfoca en el proceso de desempeño en sí mismo, un proceso de acción descrito desde dos puntos de vista: estructural y procesal: desde la perspectiva regulatoria estructural, el desempeño laboral se refiere a su

organización dentro la estructura jerárquica; y desde el punto de vista procesal distingue una secuencia en la cual el desempeño laboral depende de la existencia de grandes objetivos, de un modelo mental, de una detallada planeación y de una buena retroalimentación.

Sonnentag & Frese también presentan como resultantes de los cambios en el mundo laboral, cinco tendencias de las que describen posibles líneas de investigación futuras en desempeño individual: Aprendizaje continuo, pro actividad, trabajo en equipo, globalización y tecnología.

Sonnentag & Frese concluyen que: i) el desempeño individual es un comportamiento laboral medible relevante para los objetivos organizacionales; ii) la naturaleza el desempeño es multidimensional y dinámica; iii) proponen tres perspectivas relacionada con el desempeño laboral: diferencias individuales, situacional y regulatoria; iv) es necesaria la integración de las perspectivas del desempeño laboral para entender por qué características del desempeño individual y factores situacionales resultan en un gran desempeño laboral; v) La mayoría de las investigaciones previas conceptualizan el desempeño laboral como la variable dependiente; vi) Los continuos cambios en el mundo del trabajo tiene implicaciones para la conceptualización y nuevas investigaciones del desempeño; vii) Se necesita teoría sobre la interface entre el desempeño individual y de equipo, que explique el aporte individual al desempeño grupal o del equipo y de las variables del proceso de equipo en la mejora del desempeño individual; viii) El desempeño individual no puede ser entendido sin referencia al contexto en el cual se inscribe.

Teoría del Desempeño Laboral de Sonnentag & Frese: Los autores reconocen que en el desempeño laboral están implícitos dos elementos diferentes e interdependientes: Acción y Resultado (outcome): la Acción referida a la conducta bajo el control del

individuo y el Resultado referido a estándares, metas u objetivos que inducen ese comportamiento e incrementan el rendimiento. Definen desempeño laboral como el comportamiento laboral medible y relevante para los objetivos organizacionales.

El carácter multidimensional del desempeño laboral se da porque en él hay tres dimensiones o espacios, también multidimensionales en sí mismos, que difieren con respecto a sus antecedentes y consecuencias, y pueden ser diferenciados empírica y conceptualmente pero inevitablemente interdependientes para hacer posible la obtención de resultados: i) El desempeño de la tarea propiamente dicha que implica actividades directas (misionales) al núcleo técnico de organización, vale decir a su objeto social; ii) El desempeño contextual o de actividades indirectas (de apoyo) que soportan el ambiente organizacional, social y psicológico en el cual se persiguen los objetivos organizacionales, y es propio de managers y del staff (ver cuadro);y iii) El desempeño adaptativo (Neal, 1999), resultante de cambios en el mundo del trabajo como consecuencia de las tendencias identificadas: globalización, la tecnología, el trabajo en equipo, el aprendizaje continuo y la pro actividad, que se explican más adelante.

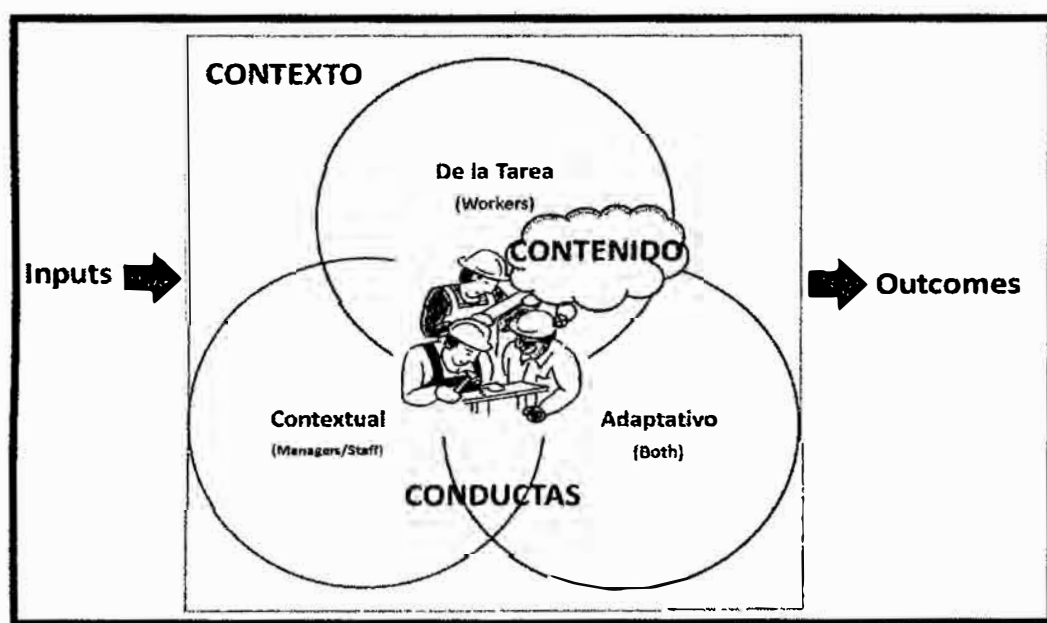


FIGURA N° 03: DESEMPEÑO LABORAL

Fuente: Sonnentag & Fresesuponen (2005, p. 79)

Sonnentag & Fresesuponen que: i) Las tareas directas o técnicas varían entre los empleos de línea, mientras son relativamente similares a través de los empleos indirectos o de contexto (de apoyo); ii) Las tareas directas están relacionadas con la habilidad, mientras que las contextuales están relacionadas con la motivación y la personalidad y iii) Las tareas directas determinan y constituyen el rol del empleo, mientras que las contextuales refieren a un comportamiento extra-rol de mayor discrecionalidad. De manera que hay dos tipos generales de conductas: las que tratan el funcionamiento organizacional y las conductas proactivas, referidas al cambio y al mejoramiento organizacional. Así, habilidades y capacidades tienden a predecir el desempeño de la tarea directa mientras que la personalidad y factores relacionados tienden a predecir el desempeño contextual.

Sonnentag & Frese, también plantean factores o componentes del desempeño laboral, así: i) El dominio de la tarea específica, ii) Dominio de trabajos no-específicos, iii) capacidad de comunicación oral y escrita, iv) la necesidad de supervisión total o parcial y v) la administración y gestión del cargo (cuyos sub-factores son: Planeación y Organización; Guía, Dirección, Motivación y retroalimentación a subordinados; Entrenamiento, Coaching y desarrollo de personal; Comunicación efectiva y mantener informado a otros). Cada uno de estos factores está compuesto de otros sub-factores que pueden variar entre los diferentes empleos.

1.3.6. Desempeño adaptativo

Al desempeño adaptativo, Murphy & Jackson (1999) lo llaman flexibilidad del rol, London & Mone (1999) aluden a concepto de nuevas experiencias de aprendizaje y Pulakos (2000) presenta una clasificación del desempeño adaptativo compuesta por 8 áreas o sub-factores (ver cuadro) que existen a través de los diferentes tipos de empleos.

Además, Sonnentag, Volmer & Spychal sugieren investigar los antecedentes y consecuencias del desempeño adaptativo y la generalización de la taxonomía sugerida por Pulakos y sus colegas y realizar más investigaciones empíricas. De manera que los autores integran en su estudio los factores generales del desempeño, incluyendo el desempeño adaptativo aportados por los trabajos de Landy, Conte y Pulakos (2000), los cuales vale la pena recordar en el siguiente cuadro adaptado:

**TABLA N° 07
DESEMPEÑO ADAPTATIVO**

| 9 | Desempeño Adaptativo | Habilidad para adaptarse a un ambiente laboral cambiante. |
|-----|---|--|
| | Área / Subfactor | DEFINICIÓN |
| 9.1 | Manejo de situaciones críticas o emergencias | Reaccionar efectivamente ante situaciones donde la vida de las personas esté amenazada, que sean peligrosas o de emergencia; analizar y tomar decisiones inmediatas en situaciones de emergencia manteniendo el control emocional y la objetividad. |
| 9.2 | Manejo de estrés laboral | Mantener la calma pese a los horarios extensos o a la carga de trabajo; manejar la frustración generando soluciones y no culpabilizando; actuar con calma y seguridad para influir en los demás. |
| 9.3 | Solución creativa de problemas | Mantener la calma pese a los horarios extensos o a la carga de trabajo; manejar la frustración generando soluciones y no culpabilizando; actuar con calma y seguridad para influir en los demás. |
| 9.4 | Tratar con situaciones laborales inciertas e impredecibles | Ejecutar acciones efectivas sin contar con toda la información; facilitar la adaptación al cambio, ajustar planes, metas y programas a los cambios; concentrarse en uno mismo y en los demás cuando la situación cambia. |
| 9.5 | Aprendizaje de tecnologías, tareas y procedimientos laborales | Mostrar entusiasmo por aprender nuevos enfoques y tecnologías; mantener actualizados los conocimientos y habilidades; buscar y participar en entrenamiento y capacitación que lo prepare para cambios en las demandas laborales. |
| 9.6 | Adaptabilidad interpersonal | Ser flexible y abierto a trabajar con otros; considerar otros puntos de vista y opiniones; trabajar correctamente con una gran variedad de personas; aceptar retroalimentación negativa sin resistencia. |
| 9.7 | Adaptabilidad cultural | Buscar comprender otras culturas; adaptarse fácil a diferentes culturas y patrones conductuales; mostrar respeto por los valores y costumbres de los demás; entender las implicaciones de nuestro comportamiento para mantener relaciones positivas con otros grupos, organizaciones o culturas. |
| 9.8 | Adaptabilidad física | Adaptarse a los desafíos del medio físico (temperatura, polvo, ruido, etc); motivarse a completar tareas de gran demanda física; mejorar la condición física para cubrir las demandas del puesto. |

Fuente: áreas del desempeño adaptativo. Adaptado de Landy & Conte (2005,9.174)

El carácter dinámico del desempeño laboral está dado por el hecho de que cambia como resultado de la experiencia y del aprendizaje. Este hecho ha dado origen a la distinción conceptual de dos escenarios, uno de transición y otro de mantenimiento: el escenario de transición es aquel en el cual tanto trabajador como la tarea son nuevos, lo cual requiere de habilidad cognitiva para apurar la curva de aprendizaje; y el escenario de mantenimiento es aquel en el cual los conocimientos y habilidades aprendidas y desarrolladas llegan a ser automáticas en el cumplimiento de la tarea, influenciadas por la motivación, valores e interés. (SANCHEZ A. , 2011)

1.4. Teoría de Inversión Pública

1.4.1. Definición de inversión Pública

La Inversión Pública es la capacidad del estado de aumentar la capacidad económica del País, en la prestación de servicios, mediante la asignación de recursos disponibles en proyectos de inversión pública en el presente para generar un mayor bienestar en el futuro. (MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS (MEF), 2012)

La inversión pública es la utilización del dinero recaudado en impuestos, por parte de las entidades del gobierno, para reinvertirlo en beneficios dirigidos a la población que atiende, representada en obras, infraestructura, servicios, desarrollo de proyectos productivos, incentivo en la creación y desarrollo de empresas, promoción de las actividades comerciales, generación de empleo, protección de derechos fundamentales, y mejoramiento de la calidad de vida en general. La inversión pública se encuentra regulada por leyes, normas y procedimientos, que le definen lo que es viable y lo que está prohibido, los responsables y montos autorizados, actividades permitidas y requisitos que deben cumplir. (BRAVO, 2011)

Según (ANDIA, 2009) define a la inversión pública a toda erogación de recursos de origen público destinada a crear, incrementar, mejorar o reponer las existencias de capital físico de dominio público, con el objeto de ampliar la capacidad del país para la prestación de servicios y producción de bienes.

Se entiende por inversión pública al conjunto de recursos públicos orientados al mejoramiento del bienestar general y la satisfacción de las necesidades de la población, mediante la producción de bienes y prestación de servicios a cargo del Estado, transferencia de recursos, o prestación de servicios públicos por particulares, siempre que se determine claramente un cambio favorable en las condiciones previas imputable a la aplicación de estos recursos, en un tiempo determinado. (DEJO, 2014)

Según (UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS (UNMSM), 2012) La inversión pública se puede definir como: “Conjunto de erogaciones públicas que afectan la cuenta de capital y se materializan en la formación bruta de capital (fijo y existencias) y en las transferencias de capital a otros sectores. Erogaciones de las dependencias del sector central, organismos descentralizados y empresas de participación estatal destinadas a la construcción, ampliación, mantenimiento y conservación de obras públicas y en general a todos aquellos gastos destinados a aumentar, conservar y mejorar el patrimonio nacional”.

Según (SANCHEZ C. , 2012) “La inversión pública es un pilar importante en el camino hacia el crecimiento y el desarrollo económico de un país, en vista que además de generar valor a la sociedad, disminuye la desigualdad social y económica existente”.

Características principales de la inversión pública

La inversión pública debe estar enmarcada dentro de un plan de desarrollo presentado por el gobierno y aprobado por el congreso o poder legislativo de cada país,

en donde se distribuya el presupuesto nacional por regiones y departamentos, municipios y entidades, justificando y sustentado los principales rubros de destinación de los recursos. Se diferencia del gasto público en cuanto al destino del dinero, el cual se espera genere beneficios sociales como la construcción de carreteras y no el pago de la burocracia.

Objetivos y beneficios

Los objetivos y beneficios son la redistribución de los ingresos entre la población, la prestación de los servicios básicos, la generación de empleo, el desarrollo de proyectos sociales sostenibles en el tiempo, el cubrimiento en salud y educación, el garantizar una vivienda digna para cada familia.

1.4.2. Teoría de Crecimiento Endógeno

La teoría del crecimiento endógeno asigna un papel importante al capital humano como fuente de mayor productividad y crecimiento económico. Asimismo, los modelos de Romer (1986), Lucas (1988), y Barro (1991) establecieron que por medio de externalidades, o la introducción del capital humano, se generaban convergencias hacia un mayor crecimiento económico en el largo plazo. Así, el conocimiento se constituye en un nuevo factor acumulable para el crecimiento, sin el cual el capital físico no se ajusta a los requerimientos del entorno económico.

En la mitad de la década de 1980, un grupo de teóricos del crecimiento, liderados por Paul Romer (1986) mostraron su insatisfacción en las explicaciones que se ofrecían hasta entonces con variables exógenas al crecimiento de largo plazo en las economías. Esta insatisfacción motivó la construcción de modelos de crecimiento económico, en los que los determinantes del crecimiento eran variable endógena.

El trabajo de Romer (1986), consideró el conocimiento como un factor de producción más, con el que se incrementa la productividad marginal; además, el resto de las

empresas pueden acceder a ese nuevo conocimiento mejorando su propia productividad marginal. Así, desde la perspectiva de Romer, encontramos cómo ese nuevo conocimiento permite mejorar la situación de las empresas, lo que establece un crecimiento dentro del conjunto sistémico de la economía.

Factores que explican el crecimiento endógeno

A causa de la gran cantidad de determinantes del crecimiento es que resulta necesario definir qué variables son las que tienen mayor incidencia sobre el crecimiento. Un estudio realizado por Xavier Sala-i-Martin (2002) señala que no existe un simple determinante del crecimiento. Para Sala-i-Martin:

- El nivel de ingreso es la principal y más importante variable.
- El tamaño del gobierno parece no importar mucho como determinante del crecimiento; no obstante, la calidad del gobierno sí es importante.
- La relación entre el capital humano y el crecimiento es débil; sin embargo, algunos aspectos del capital humano, como la salud, sí tienen una fuerte correlación.
- Las instituciones son un determinante esencial sobre el crecimiento.
- La apertura económica de un país influye en el crecimiento.

Entre los más importantes determinantes del crecimiento se encuentran:

Capital humano: Hay diversos trabajos sobre la acumulación del capital humano como determinante del crecimiento económico, en su trabajo (GUZMAN, 2001), señala que las externalidades que surgen a partir de la acumulación de capital humano cumplen la doble función de hacer crecer la economía y reforzar la productividad del capital físico. Considera al capital humano como motor de crecimiento alternativo o al menos

complementario al cambio tecnológico. Hace énfasis en la acumulación de capital humano a través de la escuela y en la especialización que se adquiere a través del aprendizaje (GAVIRIA, 2008). El nivel de educación de la población define, en gran medida, el ritmo al cual una economía puede explotar las posibilidades del avance tecnológico. Igualmente, el progreso técnico afecta la demanda por educación y la contribución de esta sobre el crecimiento económico. En otras palabras, el capital humano posee algunas de las características de un bien público puro, en tanto no hay rivalidad ni exclusividad en el disfrute de los beneficios de los efectos externos del capital humano sobre los demás factores de la producción. La educación también es un determinante importante del crecimiento a través del efecto que tiene sobre el progreso tecnológico. Las capacidades y destrezas laborales dependen de la educación que reciben los trabajadores y, a su vez, tienen efecto sobre el proceso de investigación y desarrollo necesario para el progreso tecnológico. La evidencia empírica muestra que en aquellos países con mayor cantidad de trabajadores capacitados es más fácil desarrollar la tecnología, ya que a estos trabajadores les será más fácil la adaptación a la nueva tecnología (GUZMAN, 2001)

Capital físico y aprendizaje: Otro trabajo sobre los determinantes del crecimiento del producto En este trabajo, (GAVIRIA, 2008) enfatiza los efectos en la producción de la inversión en capital físico que lleva a cabo una sola firma. Las externalidades resultantes del aumento del capital físico favorecen el crecimiento, ya que su rendimiento social es mayor que el rendimiento privado

Externalidades: La presencia de externalidades es un elemento común a los modelos de crecimiento endógeno. Estas, según (GAVIRIA, 2008), se originan en:

Los resultados de las actividades del sector investigación y desarrollo, que son el cambio tecnológico y la acumulación de nuevos diseños.

El incremento de la productividad y la disponibilidad del capital humano.

El aprendizaje en las firmas e industrias.

Gaviria continua: Las externalidades mencionadas funcionan como un mecanismo endógeno, que acelera el proceso de crecimiento. Asimismo, al impedir la caída de la rentabilidad marginal del capital y mantener los incentivos de mercado para la acumulación/inversión, evitan la llegada a un estado estacionario como el propuesto en el modelo de Solow (GAVIRIA, 2008)

Investigación y desarrollo: Otros trabajos, como de (GUZMAN, 2001), plantean que la presencia de un sector de investigación y desarrollo constituye el origen del incremento en la productividad total. Un aumento en investigación y desarrollo generará un incremento temporal del progreso tecnológico; por ende, estimulará el crecimiento. La evidencia empírica muestra que aquellos países con pocos incentivos a invertir en investigación y desarrollo no se benefician del progreso tecnológico; en consecuencia, crecerán a una menor velocidad que aquellos países con más inversión en esta área (GAVIRIA, 2008).

Marco institucional y regulatorio: Por instituciones se entiende a los partidos políticos, al sistema de salud, a las instituciones financieras, al sector público, a los conflictos sociales y a los mercados, entre otros. Las instituciones afectan al crecimiento económico porque de ellas depende la eficiencia de la economía. Una economía ineficiente es aquella que necesita muchos recursos para producir una cantidad determinada. Al mismo tiempo, la existencia de malas instituciones disminuye los incentivos a la actividad económica. Asimismo, las instituciones, la tecnología y el crecimiento están estrechamente y positivamente relacionados; no se puede aplicar ni desarrollar adecuadamente el progreso tecnológico en una economía con instituciones

deficientes. En consecuencia, las instituciones son un factor determinante del crecimiento.

Grado de apertura de la economía: Este factor es otro determinante importante del crecimiento. La apertura de la economía al mercado internacional aumenta la productividad de la economía a largo plazo, no solo a través de los canales usuales de ventaja comparativa, especialización y competencia, sino también a través de la ampliación del mercado que permite, así como de la facilitación de la transferencia de tecnología entre países a través de la importación de bienes de capital y productos intermedios (JIMENEZ, 2010)

Competencia imperfecta y rendimientos crecientes: La teoría de crecimiento endógeno tuvo un segundo periodo de desarrollo, Este segundo periodo se caracterizó por incluir tanto la investigación y el desarrollo como la competencia imperfecta. El progreso tecnológico y el crecimiento económico son resultados endógenos de la competencia imperfecta. La tasa de crecimiento en investigación y desarrollo no necesariamente tiene que ser pareto óptimo. La tasa de crecimiento es significativamente dependiente de la política gubernamental, particularmente de la política fiscal, del soporte a la educación, del mantenimiento de la infraestructura y de la regulación del comercio internacional, entre otros. (JIMENEZ, 2010)

1.4.3. Sistema Nacional de Inversión Pública (SNIP)

Los Proyectos de Inversión Pública (PIP), son intervenciones limitadas en el tiempo con el fin de crear, ampliar, mejorar o recuperar la capacidad productora o de provisión de bienes o servicios de una Entidad. El SNIP establece que todo PIP debe seguir el Ciclo de Proyecto que comprende las fases de Pre inversión, Inversión y Post inversión

Al respecto, es importante precisar que el SNIP es un sistema administrativo y no una institución (MEF) como habitualmente se señala, no obstante ello, se han tejido una serie de mitos relacionados a su funcionamiento. Como todo sistema, se compone de un conjunto de actores, reglas y procesos que actuando de manera interrelacionada persiguen un objetivo común.

En el marco de la política de Modernización y Descentralización del Estado, el SNIP ha sido descentralizado, por tanto los Sectores, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales pueden declarar viables los proyectos de su competencia. Sólo los proyectos con endeudamiento o que requieran el aval o garantía del Estado son evaluados por el MEF en consideración a su implicancia en la disciplina macroeconómica y fiscal. (MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS (MEF), 2012)

El SNIP es un sistema administrativo del Estado que a través de un conjunto de principios, métodos, procedimientos y normas técnicas certifica la calidad de los Proyectos de Inversión Pública (PIP). Con ello se busca:

Eficiencia En la utilización de recursos de inversión.

Sostenibilidad En la mejora de la calidad o ampliación de la provisión de los servicios públicos

intervenidos por los proyectos

Mayor impacto socio-económico Es decir, un mayor bienestar para la población.

La Inversión Pública debe estar orientada a mejorar la capacidad prestadora de servicios públicos del Estado de forma que éstos se brinden a los ciudadanos de manera oportuna y eficaz. La mejora de la calidad de la inversión debe orientarse a lograr que cada nuevo

sol (S/.) invertido produzca el mayor bienestar social. Esto se consigue con proyectos sostenibles, que operen y brinden servicios a la comunidad ininterrumpidamente. (MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS (MEF), 2012)

Hay diferentes actores en el SNIP y cada uno de ellos es responsable de cumplir determinadas funciones a lo largo de la preparación, evaluación ex ante, priorización, ejecución y evaluación ex post de un proyecto. Conforman el SNIP:

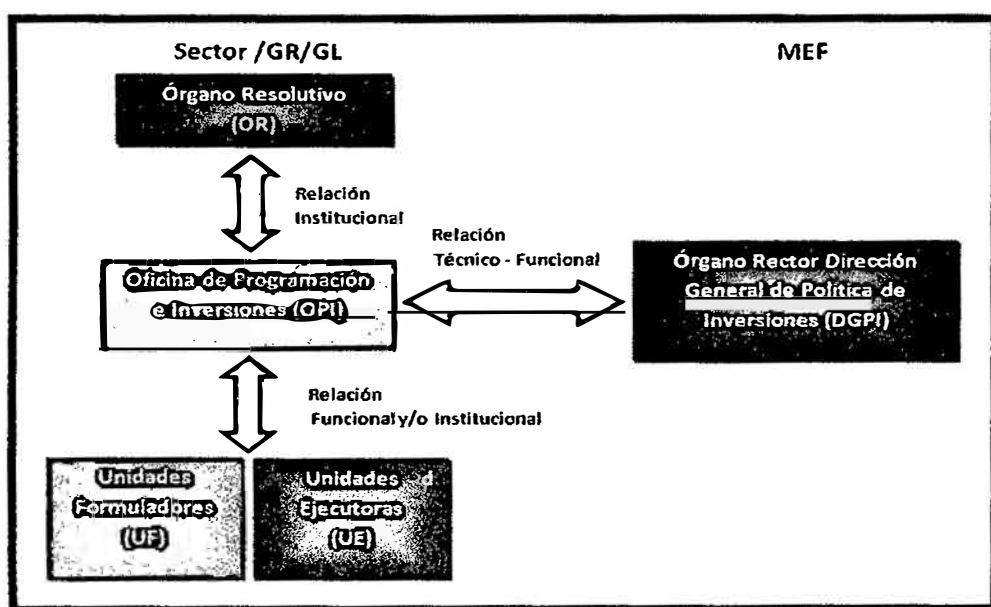


FIGURA N° 04 LOS ORGANOS QUE CONFORMAN EL SNIP

Fuente: Ministerio de Economía y Finanzas

El Órgano Resolutivo Es la más alta autoridad ejecutiva de la unidad, (Alcaldes, Presidentes de Gobiernos Regionales, Ministerios, etc.

Las Unidades Formuladoras (UF) Es el órgano responsable de la formulación de los estudios de pre inversión.

Las Oficinas de Programación e Inversiones (OPI) Encargadas de la evaluación y declaración de viabilidad de los PIP.

Las Unidades Ejecutoras (UE) Responsables de la ejecución, operación, mantenimiento y evaluación ex post de los PIP en las diferentes entidades públicas de todos los niveles de Gobierno.

Las disposiciones del SNIP se aplican a más de 1980 Unidades Formuladoras (UF) y más de 920 Oficinas de Programación e Inversiones (OPI) de alrededor de 850 entidades sujetas al sistema entre Ministerios, Institutos, Escuelas Nacionales, Universidades Nacionales, Empresas de FONAFE, Gobiernos Regionales, Gobiernos Locales, Empresas de Tratamiento Empresarial, etc.

1.4.4. Ciclo de proyecto de Inversión Publica

El Ciclo de Proyecto contempla las Fases de Pre inversión, Inversión y Post inversión. Durante la Fase de Pre inversión de un proyecto se identifica un problema determinado y luego se analizan y evalúan - en forma iterativa - alternativas de solución que permitan para encontrar la de mayor rentabilidad social.

En la Fase de Inversión se pone en marcha la ejecución proyecto conforme a los parámetros aprobados en la declaratoria de viabilidad para la alternativa seleccionado mientras que, en la Fase de Post Inversión, el proyecto entra a operación y mantenimiento y se efectúa la evaluación ex post. (ANDIA, 2009).

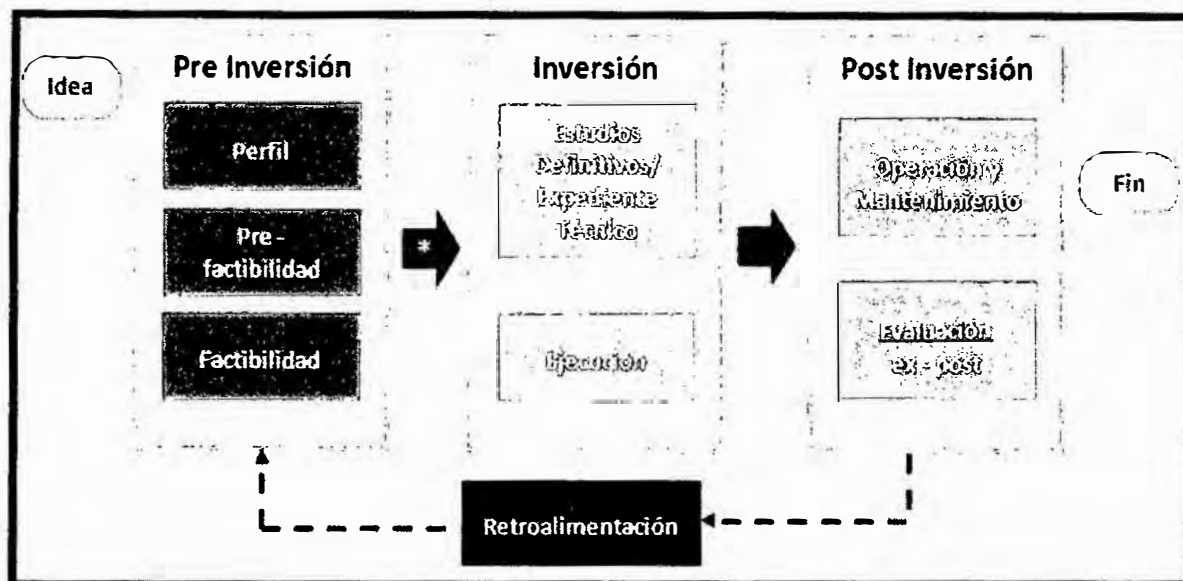


FIGURA Nº 05 CICLO DE PROYECTO DE INVERSIÓN PÚBLICA

Fuente: Ministerio de Economía y Finanzas (MEF)

1.4.5. Fase Pre inversión

Pensando antes de invertir la pre inversión tiene como objetivo evaluar la conveniencia de realizar un Proyecto de Inversión Pública (PIP) en particular, es decir, exige contar con los estudios que sustenten que es socialmente rentable, sostenible y concordante con los lineamientos de política establecida por las autoridades correspondientes. Estos criterios sustentan su declaración de viabilidad, requisito indispensable para iniciar su ejecución.

Los estudios de pre inversión se deben basar en un diagnóstico del área de influencia del PIP, del servicio sobre el cual se intervendría, así como de los grupos involucrados en todo el ciclo. Con sustento en el diagnóstico se definirá el problema a solucionar, sus causas y sus efectos; sobre esta base, se plantea el PIP y las alternativas de solución. Es necesario conocer la brecha de servicios que atenderá el PIP, que será el punto de referencia para dimensionar los recursos y estimar los costos de inversión, operación y

mantenimiento. Finalmente, se estimarán los flujos de beneficios y costos sociales para definir su rentabilidad social. Es importante, así mismo, demostrar la sostenibilidad en la provisión de los servicios objeto de intervención.

Es importante mencionar que no todos los proyectos requieren el mismo nivel de análisis técnico en la fase de pre inversión: a mayor magnitud de inversión, mayores serán los riesgos de pérdida de recursos y, consecuentemente, es mayor la necesidad de información y estudios técnicos que reduzcan la incertidumbre en la toma de decisiones. Los niveles de estudios de pre inversión deberá tener un proyecto para poder ser declarado viable son los siguientes:

TABLA N° 08
NIVELES DE ESTUDIO DE PRE INVERSIÓN

| MONTO DE UN PROYECTO | ESTUDIOS REQUERIDOS |
|---|----------------------------|
| Hasta S./ 1'200,000 | Perfil simplificado |
| Mayor a S./ 1'200,000 Hasta S./ 10'000,000.00 | Perfil |
| Mayor a S./ 10'000,000.00 | Factibilidad |

Fuente: Ministerio de Economía y Finanzas (MEF)

La Unidad Formuladora (UF) es la responsable de formular los estudios de pre - inversión del proyecto y puede ser cualquier oficina o entidad del sector público (Ministerios, Gobiernos Nacionales, Gobiernos Regionales o Gobiernos Locales) que sea designada formalmente en la entidad y registrada por la oficina de programación de Inversiones correspondiente.

Los PIP son registrados por la UF en el Banco de Proyectos del SNIP, utilizando un formato estándar. De acuerdo con las competencias de las OPI, el Banco asignará automáticamente a la responsable de su evaluación; dicha OPI es la que declarará la

viabilidad al PIP si cumple con los criterios establecidos. La DGPM declara la viabilidad de los PIP que son financiados con endeudamiento público. El Banco de Proyectos es una herramienta informática que permite almacenar, actualizar, publicar y consultar información resumida, relevante y estandarizada de los proyectos en su fase de pre inversión.

1.4.6. Fase Inversión

Una vez que un proyecto ha cumplido satisfactoriamente la fase de pre inversión, es decir, cuenta con los estudios de pre inversión (perfil, pre factibilidad y factibilidad) y ha sido declarado viable por la OPI correspondiente, se encuentra habilitado para ingresar a la Fase de Inversión.

En esta fase se puede distinguir las etapas de: Diseño (el desarrollo del estudio definitivo, expediente técnico u otro documento equivalente) y la ejecución misma del proyecto, que debe ceñirse a los parámetros técnicos, económicos y ambientales con los cuales fue declarado viable:

Diseño: Se elabora el estudio de detalle (o equivalente) del proyecto, incluyendo la planificación de la ejecución, el presupuesto, las metas físicas proyectadas, las especificaciones técnicas, el programa de conservación y reposición de equipos y los requerimientos estimados de personal para la operación y mantenimiento.

Ejecución: Se realiza la implementación de las actividades programadas y, según caso, el desarrollo de la obra física. En esta etapa se realizan las acciones del proyecto, la licitación de los bienes, servicios u obras a adquirir e implementar, el seguimiento y control de los contratos así como la revisión periódica de los avances de la ejecución del proyecto. El cierre de la ejecución del proyecto marca el fin de la Fase de Inversión.

La Unidad Ejecutora (UE) es responsable de la elaboración del estudio de detalle (o equivalente), de la ejecución, cierre y transferencia del proyecto a la Entidad responsable de la operación y mantenimiento, cuando corresponda. (ANDIA, 2009)

1.4.7. Fase Post inversión

La post inversión comprende la operación y mantenimiento del proyecto así como la evaluación ex post. Esta última fase se inicia cuando se ha cerrado la ejecución del proyecto y éste ha sido transferido a la Entidad responsable de su operación y mantenimiento. En esta fase, y durante todo su periodo de vida útil, se concreta la generación de beneficios del proyecto.

Operación y mantenimiento: En esta etapa se debe asegurar que el proyecto ha producido una mejora en la capacidad prestadora de bienes o servicios públicos de una entidad de acuerdo a las condiciones previstas en el estudio que sustentó su declaración de viabilidad. Para ello, la Entidad responsable de su operación y mantenimiento, deberá priorizar la asignación de los recursos necesarios para dichas acciones.

Evaluación ex post: Es un proceso que permite investigar en qué medida las metas alcanzadas por el proyecto se han traducido en los resultados esperados en correlato con lo previsto durante la fase de pre inversión. Las unidades ejecutoras, en coordinación con la oficina de programación e inversiones que evaluó el proyecto, son las responsables por las evaluaciones ex post de los PIP que ejecutan. En los PIP cuya viabilidad ha sido declarada sobre la base de un Perfil, la evaluación Ex post la puede realizar una agencia independiente o un órgano distinto de la UE que pertenezca al propio Sector, Gobierno Regional o Local, sobre una muestra representativa de los PIP cuya ejecución haya finalizado. Los estudios de evaluación Ex post se considerará

terminado cuando cuenten con la conformidad por parte de la DGPI respecto de la evaluación efectuada.

En los PIP cuya viabilidad ha sido declarada sobre la base de un estudio de Prefactibilidad o Factibilidad, una agencia independiente realiza la evaluación Ex post sobre una muestra representativa del total de los PIP cuya ejecución haya finalizado.

DESEMPEÑO LABORAL EN LA INVERSIÓN PÚBLICA

Actualmente, en el entorno laboral, los directivos se convencen de que las personas que ascienden con más rapidez dentro de una organización, son quienes cuentan con habilidad y destreza más alto, ya que el desempeño laboral influye en el 80% de los aspectos de la productividad o desarrollo de la organización.

Según (Mora, 2007), establece que el desempeño son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados, que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Además agrega, que la definición de desempeño debe ser completada con la descripción de lo que se espera de los empleados, además de una continua orientación hacia el desempeño efectivo.

(Rodríguez, 2005) señala que las empresas en este tiempo de gran competitividad, han realizados cambios organizacionales los cuales buscan captar recursos humanos con mayores niveles de inteligencia emocional, ya que estos muestran un mayor desempeño en las actividades que les son encomendadas y son más competentes al alcanzar los objetivos que la organización establece.

Características de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho.

Reseña Histórica de la Municipalidad

El Distrito de Challhuahuacho es uno de los 6 distritos de la Provincia de Cotabambas ubicada en el departamento de Apurímac, bajo la administración del Gobierno regional de Apurímac, en el sur del Perú. El proyecto minero Las Bambas se ubica a dos kilómetros de la ciudad que ha triplicado su población en menos de 10 años.

El distrito fue creado mediante Ley 26391 del 18 de noviembre de 1994, en el gobierno de Alberto Fujimori. Con su capital Challhuahuacho. La población es de acuerdo al último censo nacional, el distrito de Challhuahuacho tiene una población de 7 321 habitantes. La superficie del distrito tiene un área de 439.96 Km².

Visión

“Al 2014 la Municipalidad es una organización moderna y líder en la provincia y región que promueve concertada y asociada la competitividad territorial, una minería responsable, desarrollo de capacidades y la identidad cultural de la población challhuahuachina, como muestra de concertación y democracia participativa”.

Misión

“Somos un gobierno local que promueve la gestión y planificación participativa, transparente y el desarrollo humano local, brinda servicios integralmente a los challhuahuachinos, mejorando su calidad de vida y satisfaciendo sus necesidades básicas; con un equipo humano competitivo y comprometido que administran transparente y racionalmente los recursos materiales, técnicos, económicos y financieros”

Línea de actividad económica

La actividad económica del Municipalidad Distrital de Challhuahuacho es organizar y conducir la gestión pública distrital de acuerdo a sus competencias exclusivas, compartidas y delegadas, en el marco de las políticas nacionales y sectoriales, para contribuir al desarrollo integral y sostenible del distrito. Es decir la prestación de servicios a la comunidad challhuahuachina.

Objetivos estratégico

La Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, tiene como objetivo central promover el desarrollo económico, la inversión pública, privada y el empleo y garantizar el ejercicio pleno de los derechos y la igualdad de oportunidades de sus habitantes, con incidencia en la micro y pequeña empresa, en los sectores económicos que presenta ventajas competitivas, de acuerdo con los planes y programas nacionales, regionales y locales de desarrollo.

Objetivos específicos

- ✓ Fortalecer y lograr una institución moderna, transparente y eficaz que administra racionalmente sus recursos y alcanza estándares de calidad en el registro y atención al usuario. Contar con instrumentos de gestión que conducen las acciones, servicios, programas y proyectos de desarrollo económico social y ambiental. Modernizar, simplificar, optimizar y transparentar los procesos administrativos de la institución, logrando una gestión efectiva ante fuentes cooperantes técnicas y financieras.

- ✓ Promover la formalización y desarrollo de MYPES Y PYMES sostenibles. Fomento de cadenas productivas que faciliten la colocación de productos en el mercado local y nacional.
- ✓ Promover el desarrollo humano e integral brindando servicios de calidad en salud, educación, saneamiento básico, para mejorar las condiciones de vida de la población. Promoción y fortalecimiento de la calidad educativa y la cultura para el desarrollo equitativo y sostenible.
- ✓ Formalizar la propiedad urbana y rural e implementar Leyes de protección del medio ambiente y los recursos naturales.
- ✓ Desarrollar una agricultura intensiva e industrial, sostenible y económicamente rentables, con soporte de una banca de fomento. Tecnificación de la agricultura, diversificación de los cultivos, incremento de la producción y calidad del producto.

Ejes de desarrollo

- Agricultura y ganadería.
- Educación.
- Salud.
- Capacidades humanas.
- Comercio, micro empresa y artesanía.
- Medio ambiente.
- Transporte y comunicaciones.
- Cultura y deporte.
- Minería y energía.

Ubicación de la institución

La MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHALLHUAHUACHO, está ubicado en:

- Región: Apurímac.
- Provincia: Cotabambas.
- Distrito: Challhuahuacho.
- Localidad: Challhuahuacho.
- Dirección: Plaza de Armas S/N-Challhuahuacho.
- Teléfono: (084)636600
- E-mail: Challhuahuacho_alc@hotmail.com

Alcalde de la MDCH

- Tec. Odilón HUANACO CONDORI

Regidores de la MDCH

- José Antonio LIMA LUCAS
- Marcelino S. COAQUIRA SOCA
- José QUISPE AGUILAR
- Mary Luz ESCALANTE CHOQUE
- Gilberto QUISPE SALAS

CAPITULO II

HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Formulación de hipótesis

2.2. Hipótesis general

El desempeño laboral incide de manera directa en la Inversión Pública en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho 2014

2.3. Hipótesis específicas

- a) La influencia de los determinantes directos en la Inversión Pública en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho es alta.
- b) La influencia de los determinantes indirectos en la Inversión Pública en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho es significativa.
- c) La influencia del ciclo de proyectos en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho es significativa.

2.4. Definición Operacional de Variables

| | |
|-------------------------------|----------------------|
| Variable independiente | 1. Desempeño Laboral |
| Variable dependiente | 2. Inversión Publica |

Fuente: Elaboración propia

**TABLA N° 09
OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES**

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍNDICES |
|--|--------------------------------------|---|------------------------------|
| 1. Independiente Desempeño Laboral | 1.1. Determinantes directos | 1.1.1. Conocimiento | Hechos |
| | | | Principios |
| | | | Objetivos |
| | | 1.1.2. Destrezas o habilidades | Destrezas cognitivas |
| | | | Destrezas psicomotrices |
| | | | Destrezas físicas |
| | Destrezas auto dirección | | |
| | Destrezas interpersonales | | |
| | 1.2. Determinantes indirectos | 1.2.1. Motivación o Motivos | Selección de esfuerzo |
| | | | Nivel de esfuerzo |
| | | | Persistencia en el esfuerzo. |
| | | 1.2.2. Externos (Propios de la organización) | Recursos |
| | | | Organización |
| | | 1.2.3. Internos (Propios del individuo) | Capacidades o aptitudes |
| Rasgos de personalidad | | | |
| Actitudes | | | |
| | Valores | | |
| | Intereses | | |
| 2. Dependiente Inversión Pública | 1.3. Ciclo de proyectos | 1.3.1. Pre inversión | Elaboración del perfil |
| | | | Factibilidad |
| | | 1.3.2. Inversión | Expediente técnico |
| | | | Ejecución del PIP |
| | | 1.3.3. Post inversión | Operación y mantenimiento |
| | | | Evaluación ex post |

Fuente: Elaboración propia

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo y nivel de investigación.

3.2. Tipo de investigación.

La investigación “es de tipo Básica y no experimental. Puesto que esta investigación tiene propósitos de utilizar las formulaciones teóricas elaboradas por la investigación, para resolver problemas prácticos; en tanto según a la naturaleza del problema, es una investigación de tipo explicativo” Según (Charaja, 2009)

3.3. Nivel de investigación.

El nivel del estudio es descriptivo explicativo. Por qué buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetivos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

Este tipo de estudio busca únicamente describir situaciones o acontecimientos; básicamente no está interesado en comprobar explicaciones, ni en probar determinadas hipótesis, ni en hacer predicciones. Según (Sampieri, Collado, & Lucio, 2010)

3.4. Método y diseño de investigación

3.4.1. Método de investigación

Teniendo en cuenta que en toda investigación científica, el método deductivo es conjeturar desde lo general hasta lo específico en los hechos o fenómenos de la realidad.

El desarrollo del presente trabajo de investigación científica, se sitúa dentro del cuadro del método de investigación: deductivo, como el más indicado para un descripción ordenado, coherente y lógico del problema bajo el tratamiento de premisas verdaderas y

la conducción a sus conclusiones, identificación de las partes, las mismas que permitirán establecer la relación causa-efecto, relacionarlos y crear explicaciones. Según (Hernández, 2014).

3.4.2. Diseño de investigación

La investigación se desarrollara haciendo uso del diseño no experimental, transeccional o transversal, en vista de que en este estudio, sólo se tratara de describir un conjunto de hechos, mas no intentaremos hacer variar intencionalmente las variables independientes. Según (Hernandez Sampieri, 2006)

El tipo de diseño de investigación del presente estudio; es no experimental, “estudios que se realizan sin manipulación deliberada de variables y en los que se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos”(Hernández, 2014).

De acuerdo a su ubicación en el tiempo es una investigación de tipo transeccional o transversal, “investigaciones que recopilan datos en un momento único” (Hernández, 2014).

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

La población está conformada por el total de trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho.

Población: 60 servidores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, tal como se muestra en la tabla N°10:

TABLA N°: 10
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE CHALLHUAHUACHO

| PERSONAL | CANTIDAD |
|---------------------------------------|-----------------|
| Nombrados | 10 |
| Profesionales | 3 |
| Con secundaria completa | 2 |
| Con estudios superiores no concluidos | 5 |
| Contratados | 50 |
| Profesionales | 32 |
| Con secundaria completa | 5 |
| Con estudios superiores no concluidos | 13 |
| TOTAL | 60 |

Fuente: área de recursos humanos (MDCH)

3.5.2. Muestra

En ese sentido, tomaremos en cuenta los siguientes criterios para determinar el muestreo no probabilístico.

TABLA N°: 11
ÁREAS DE INFLUENCIA DIRECTA CON LA INVESTIGACIÓN

| PERSONAL | CANTIDAD | N° DE ENCUESTAS |
|---|-----------------|------------------------|
| Oficina de programación e inversión (OPI) | 3 | 3 |
| Oficina de Infraestructura | 20 | 20 |
| Oficina logística | 4 | 4 |
| Asesoría Legal | 4 | 4 |
| Presupuesto y planificación | 3 | 3 |
| Tesorería | 3 | 3 |
| Oficina de recursos humanos | 2 | 2 |
| TOTAL | 39 | 39 ENCUESTAS |

Fuente: Elaboración propia en base a datos de recursos humanos de la MDCH

Como la población de estudio es bastante pequeña, determinamos hacer uso del muestreo no probabilístico por conveniencia, por medio del cual seleccionaremos el tamaño de muestra a nuestra conveniencia. Tomaremos como muestra el total de

Servidores funcionarios, nombrados y contratados, por la facilidad a acceder a información de cada integrante de la misma. Según (LINARES CAZOLA, 2009)

3.6. Técnicas e instrumentos de investigación

3.6.1. Técnicas de investigación

Toda investigación no parte de cero, siempre la recolección de información acerca del fenómeno de estudio, adiciona elementos que posibiliten la captación de los datos, haciéndose necesario el uso de técnicas especializadas que permitan abordar de manera práctica y sencilla el objeto de estudio.

Encuesta - Cuestionario: Es la técnica e instrumento más utilizado en las ciencias sociales para la recolección de datos, pues parte de la idea o premisa de recoger la información de una forma directa a las personas, de allí su utilidad práctica; este método se ha difundido y estudiado por muchos autores debido a que presenta muchas ventajas.

Revisión documentaria: La revisión documental constituye uno de los principales pilares en los que se sustenta la investigación de la tesis. La elaboración del marco teórico a partir de la revisión documental resulta imprescindible, ya que, fundamentalmente, nos permite delimitar con más precisión nuestro objeto de estudio y constatar el estado de la cuestión, evitando así resolver un problema que ya ha sido resuelto con anterioridad por otros investigadores. (RODRIGUEZ, 2009)

Escala para medir actitudes:

Actitud.- Predisposición aprendida para responder coherentemente de manera favorable o desfavorable ante un objeto, ser vivo, actividad, concepto, persona o sus símbolos

Escalamiento tipo Likert.- Conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías.

TABLA N° 12
TIPO DE INSTRUMENTO A UTILIZAR ESCALA DE LIKERT

| ÍTEMS | NIVELES | MEDIDAS | VALORACION |
|-------|--------------|----------|--------------------|
| A | siempre | 5 puntos | Excelente y optimo |
| B | Casi siempre | 4 puntos | Muy bueno |
| C | Indiferente | 3 puntos | Bueno |
| D | Casi nunca | 2 puntos | Regular |
| E | nunca | 1 punto | Bajo |

Fuente: Sánchez, f psicología social.

Para Hernández es el instrumento más utilizado para recolección de datos, consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o varias variables a medir. Básicamente se consideran dos tipos de preguntas: cerradas y abiertas. Según (Hernández, 2014)

3.6.2. Procesamiento y análisis de datos:

El análisis de los datos cuantitativos obtenidos del trabajo de campo se realizara mediante el programa computarizado:

Statistical package for the social sciences - SPSS

Este nos permitirá analizar los datos de manera descriptiva e inferencia (sirve para estimar parámetros y probar hipótesis).

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. RESULTADOS

Para la presente investigación se ha utilizado los instrumentos de encuesta con un ítem de cuestionarios de tipo likert a los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho sobre el “Desempeño laboral y su incidencia en la Inversión Pública en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2014”, para obtener más datos se aplica el cuestionario cuales se ha logrado los siguientes resultados.

En este capítulo se dan a conocer los resultados obtenidos, a través del trabajo de campo, mostrando el instrumento aplicado un resultado específico, éstos se unificaron para obtener la interpretación final y determinar la incidencia de desempeño laboral en la inversión pública de los servidores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2014. Los resultados son presentados de la siguiente forma:

El cuestionario se trabajó por medio de la metodología cuantitativa, los resultados se presentaron por medio de gráficas de barras agrupadas, con sus respectivas descripciones de cada una de las 35 interrogantes y, de los datos demográficos.

En los resultados y discusión se muestra una explicación detallada de los resultados de los instrumentos de recolección de datos y con relación al marco teórico y el objetivo general de la investigación.

4.1.1. Situación actual de desempeño laboral y su incidencia en la inversión pública en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho.

A. COMPONENTE DE DETERMINANTE DIRECTO



TABLA N° 13
DIMENSIÓN DEL DETERMINANTE DIRECTO – CONOCIMIENTO

| N° | CONOCIMIENTO | Nunca | | Casi nunca | | Algunas veces | | Casi siempre | | Siempre | |
|-----|--|-------|----|------------|------|---------------|------|--------------|------|---------|------|
| | | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| P1. | ¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto? | 0 | .0 | 0 | .0 | 12 | 30.8 | 19 | 48.7 | 8 | 20.5 |
| P2. | ¿Cree Ud. Que Aplica los conocimientos adquiridos por la experiencia laboral? | 0 | .0 | 0 | .0 | 3 | 7.7 | 11 | 28.2 | 25 | 64.1 |
| P3. | ¿Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento? | 0 | .0 | 7 | 17.9 | 15 | 38.5 | 16 | 41.0 | 1 | 2.6 |
| P4. | ¿Cree Ud. que las diferentes capacitaciones referidas previas a su trabajo influyen en su rendimiento actual? | 0 | 0 | 0 | .0 | 1 | 2.6 | 10 | 25.6 | 28 | 71.8 |
| P5. | ¿Considera sus funciones en las actividades que realiza? | 0 | .0 | 1 | 2.6 | 6 | 15.4 | 20 | 51.3 | 12 | 30.8 |
| P6. | ¿La institución en el cual labora considera la profesión como factor indispensable en la selección del personal? | 0 | .0 | 1 | 2.6 | 19 | 48.7 | 17 | 43.6 | 2 | 5.1 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

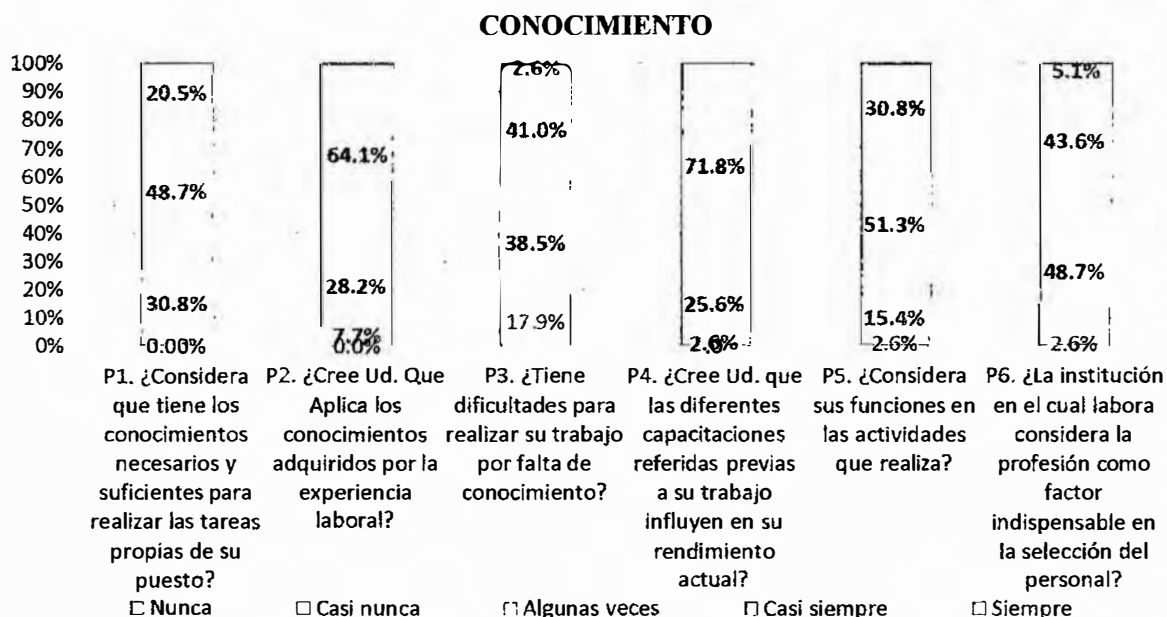


FIGURA N° 06: DIMENSIÓN DE DETERMINANTE DIRECTO – CONOCIMIENTO

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

Interpretación

De acuerdo a los resultados de la tabla N° 13 y gráfico N° 03 de la encuesta realizada a 39 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, se concluye que representado por las preguntas (P1, P2, P4 Y P5), a su vez P1 con un 20.50%; P2 con un 64.10%; P4 con un 71.80% y P5 con un 30.80% dan manifiesto de mayor valoración en el calificativo de siempre lo que implica que en la unidad de estudio hay una buena; seguido por el indicador el 71.80% manifiesta que siempre las diferentes capacitaciones referidas previas a su trabajo influyen en el rendimiento actual, 64.10% siempre aplican los conocimientos adquiridos por la experiencia laboral 48.70% casi siempre considera que tiene los conocimientos necesarios y suficiente para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo.

El conocimiento es un conjunto de información almacenada mediante la experiencia o el aprendizaje.

De acuerdo al análisis realizado llegamos a la conclusión que el personal de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho maneja su conocimiento para poder desenvolverse en el área o cargo que desempeña cada trabajador de acuerdo de la experiencia que tuvo en otras instituciones públicas o privadas.

TABLA N° 14
DIMENSIÓN DE DETERMINANTE DIRECTO – DESTREZAS O HABILIDADES

| N° | DESTREZAS O HABILIDADES | Nunca | | Casi nunca | | Algunas veces | | Casi siempre | | Siempre | |
|-----|--|-------|----|------------|------|---------------|------|--------------|------|---------|------|
| | | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| P7. | ¿Le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo? | 0 | .0 | 0 | .0 | 7 | 17.9 | 13 | 33.3 | 19 | 48.7 |
| P8. | ¿Establece objetivos y prioridades con una adecuada distribución de tareas y recursos? | 0 | .0 | 6 | 15.4 | 13 | 33.3 | 0 | .0 | 20 | 51.3 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

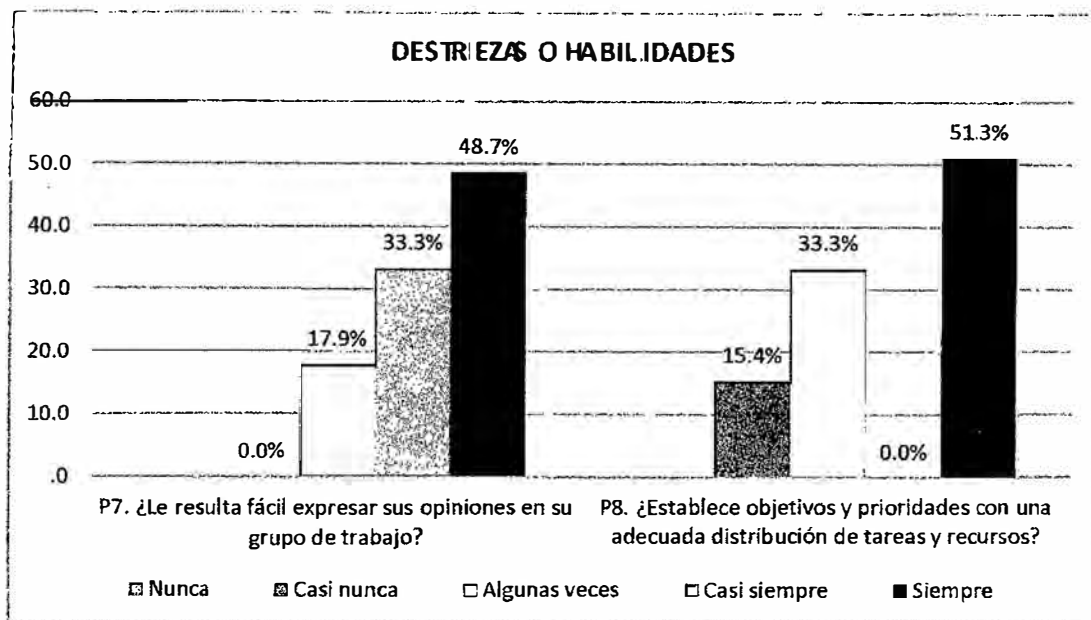


FIGURA N° 07: DIMENSIÓN DETERMINANTE DIRECTO – DESTREZAS O HABILIDADES

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

Interpretación

De acuerdo a los resultados de la encuesta realizada a 39 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, se concluye que el 51.30% manifiesta que siempre establece objetivos y prioridades con una adecuada distribución de tareas y recursos, 48.70% siempre le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo, 33.30% casi siempre le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo y 33.30% algunas veces considera que establece objetivos y prioridades con una adecuada distribución de tareas y recursos.

La habilidad es la aptitud innata, talento, destreza o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo y por supuesto con éxito, determinada actividad, trabajo u oficio.

De acuerdo al análisis realizado a los 39 encuestados podemos deducir que si cuentan con destrezas regularmente desarrolladas; lo cual puede ser a causa de que aún no han identificado con certeza su habilidad interpersonal y autodirección. Por otro lado

el personal de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho no recibe capacitaciones el cual ayude a desarrollar sus habilidades.

B. COMPONENTE DE DETERMINANTE INDIRECTO

TABLA N° 15

DIMENSIÓN DETERMINANTE DIRECTO – MOTIVACIÓN O MOTIVOS

| N° | MOTIVACIÓN O MOTIVOS | Nunca | | Casi nunca | | Algunas veces | | Casi siempre | | Siempre | |
|-----|---|-------|---|------------|-----|---------------|------|--------------|------|---------|------|
| | | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| P9. | ¿Desempeña sus actividades en función de metas? | 0 | 0 | 1 | 2.6 | 12 | 30.8 | 25 | 64.1 | 1 | 2.6 |
| P10 | ¿Muestra motivación y agrado por el trabajo realizado? | 0 | 0 | 1 | 2.6 | 4 | 10.3 | 12 | 30.8 | 22 | 56.4 |
| P11 | ¿Evalúa su desempeño en relación de sus metas planteadas? | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | 17.9 | 12 | 30.8 | 20 | 51.3 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

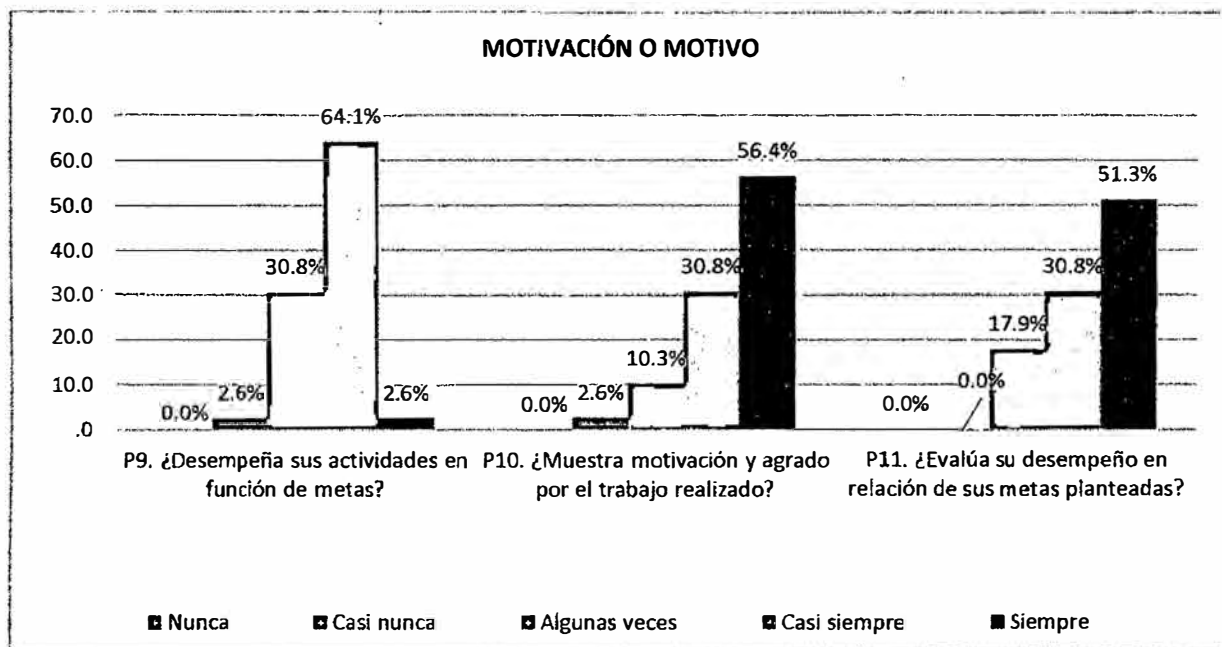


FIGURA N° 08: DIMENSIÓN DETERMINANTE DIRECTO – MOTIVACIÓN O MOTIVOS

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

Interpretación

De acuerdo a los resultados de la encuesta realizada a 39 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, se concluye que el 64.10% casi siempre evalúa que desempeña sus actividades en función a metas, 56.40% siempre evalúa que muestra motivación y agrado por el trabajo realizado, 51.30% siempre evalúa su desempeño en relación a sus metas planteadas, el 30.80% casi siempre muestra motivación y agrado por el trabajo realizado y también evalúa su desempeño en relación a sus metas planteadas y el 30.80% evalúa que sus actividades en función a metas.

El motivo o motivación es el grado de preferencia vocacional que una persona manifiesta por una actividad, es el impulso para realizar una determinada actividad. En la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, el personal se encuentra motivado para con el trabajo a realizar y su trabajo está orientado por una meta.

TABLA N° 16
DETERMINANTE INDIRECTO – PROPIOS DE LA ORGANIZACIÓN

| N° | DETERMINANTES PROPIOS DE LA ORGANIZACIÓN | Nunca | | Casi nunca | | Algunas veces | | Casi siempre | | Siempre | |
|------|--|-------|------|------------|------|---------------|------|--------------|------|---------|------|
| | | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| P12. | ¿Dispone oportunamente de las herramientas, equipos y materiales para realizar su trabajo? | 0 | .0 | 0 | .0 | 7 | 17.9 | 13 | 33.3 | 19 | 48.7 |
| P13. | ¿Dispone de las condiciones necesarias para realizar su trabajo? | 0 | .0 | 0 | .0 | 7 | 17.9 | 13 | 33.3 | 19 | 48.7 |
| P14. | ¿Ofrecen capacitación a los trabajadores que laboran en su institución? | 8 | 20.5 | 11 | 28.2 | 19 | 48.7 | 0 | .0 | 1 | 2.6 |
| P15. | ¿La evaluación que se hace en su trabajo, ayuda en la mejora del desempeño? | 0 | .0 | 1 | 2.6 | 8 | 20.5 | 6 | 15.4 | 24 | 61.5 |
| P16. | ¿La institución promueve y/o fomenta la comunicación de su personal? | 7 | 17.9 | 7 | 17.9 | 25 | 64.1 | 0 | .0 | 0 | .0 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

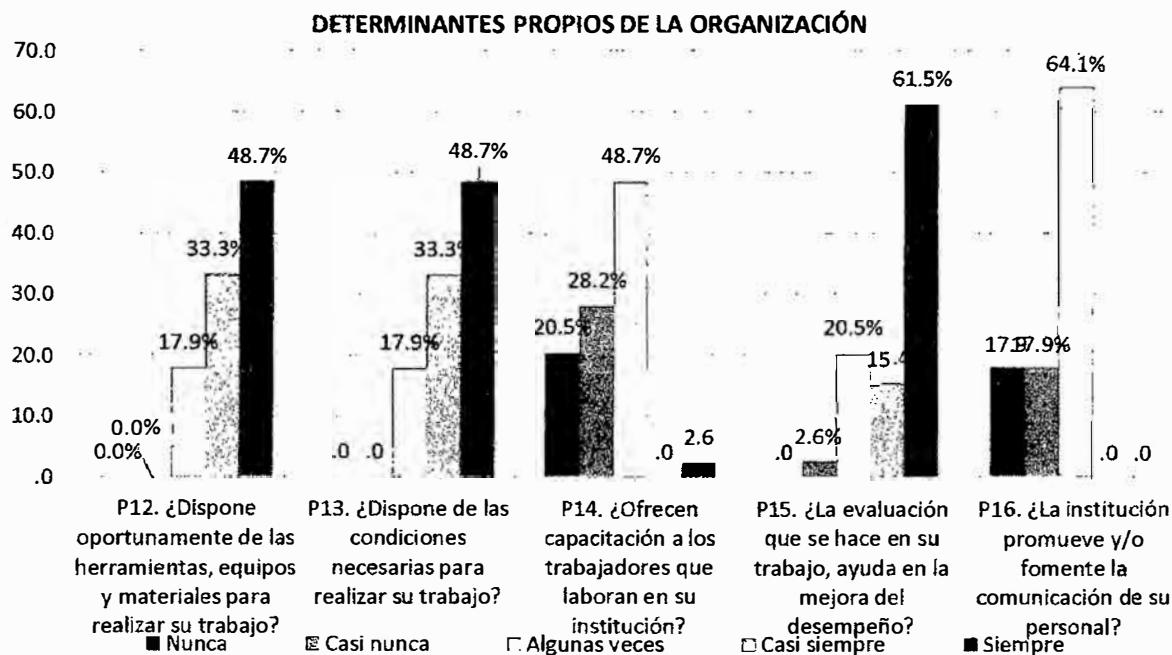


FIGURA N° 09: DETERMINANTE INDIRECTO – PROPIOS DE LA ORGANIZACIÓN

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

Interpretación

De acuerdo a los resultados de la encuesta realizada a 39 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, se concluye que el 64.10% algunas veces evalúa que la institución promueve y/o fomenta la comunicación de su personal, 51.50% siempre evalúa que la evaluación que se hace en su trabajo ayuda en la mejora del desempeño, 48.70% siempre evalúa que dispone oportunamente de la herramientas, equipos y materiales para realizar su trabajo y también siempre dispone de las condiciones necesarias para realizar su trabajo, y el 48.70% algunas veces evalúa que ofrecen capacitación a los trabajadores que laboran en la institución.

Los factores externos provienen de la organización y se proyectan de forma diferente sobre cada individuo, afectando a su forma de entender el trabajo, a su rendimiento y también a su motivación.

Conforme a la teoría los factores externos afectan al rendimiento considerablemente y conforme con los resultados de la encuesta podemos deducir que el factor externo en la

Municipalidad Distrital de Challhuahuacho es débil, debido a que el personal no cuenta con las condiciones necesarias, las evaluaciones realizadas al trabajo en su mayoría no les ayuda a mejorar sus debilidades y la carencia de capacitaciones no les permite desenvolverse efectivamente a la hora de realizar su trabajo.

TABLA N° 17

DIMENSIÓN DETERMINANTE INDIRECTO – PROPIOS DEL INDIVIDUO

| N° | DEERMINANTES PROPIOS DEL INDIVIDUO | Nunca | | Casi nunca | | Algunas veces | | Casi siempre | | Siempre | |
|------|---|-------|---|------------|-----|---------------|------|--------------|------|---------|------|
| | | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| | | P17. | ¿Cuenta con la capacidad suficiente para realizar su trabajo? | 0 | .0 | 0 | .0 | 26 | 66.7 | 13 | 33.3 |
| P18. | ¿Le resulta fácil presentarse ante los demás? | 0 | .0 | 0 | .0 | 13 | 33.3 | 13 | 33.3 | 13 | 33.3 |
| P19. | ¿Ud. Muestra interés por el trabajo encomendado? | 0 | .0 | 1 | 2.6 | 2 | 5.1 | 10 | 25.6 | 26 | 66.7 |
| P20. | ¿Se considera Ud. responsable en las tareas que le asignan? | 1 | 2.6 | 0 | .0 | 2 | 5.1 | 8 | 20.5 | 28 | 71.8 |
| P21. | ¿Ud. Muestra interés permanente de superación y esfuerzo? | 0 | .0 | 0 | .0 | 11 | 28.2 | 4 | 10.3 | 24 | 61.5 |
| P22. | ¿Ud. Podría desempeñarse en puestos de mayor responsabilidad e importancia? | 0 | .0 | 0 | .0 | 8 | 20.5 | 12 | 30.8 | 19 | 48.7 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

DETERMINANTES PROPIOS DEL INDIVIDUO

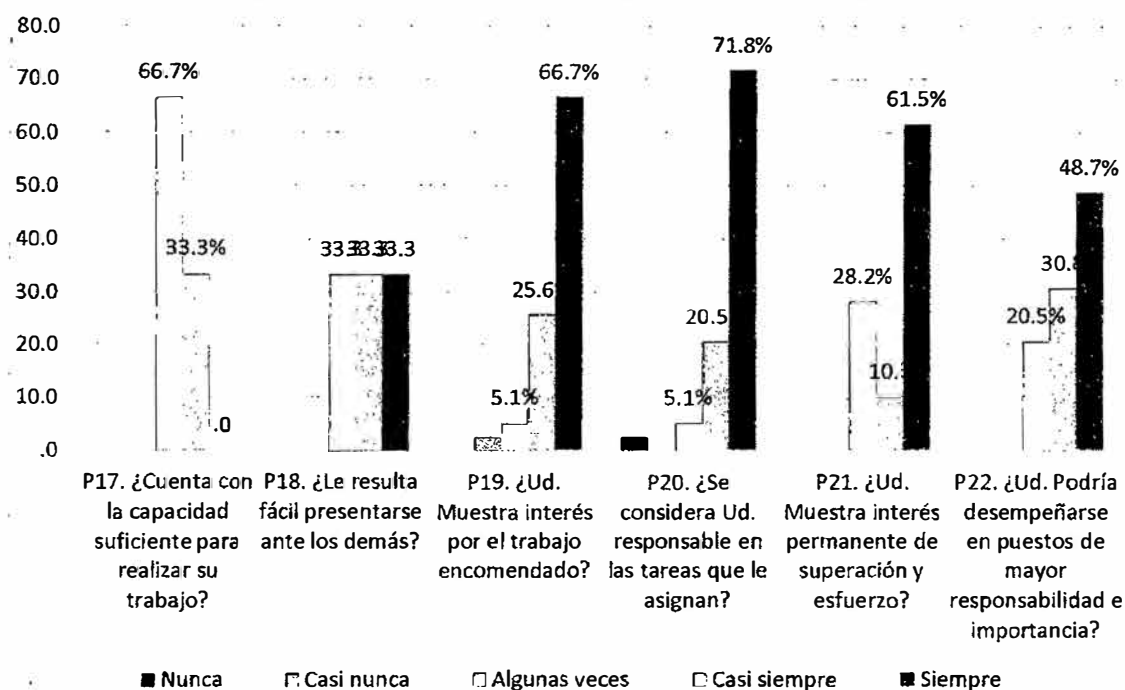


FIGURA N° 10: DIMENSIÓN DETERMINANTE INDIRECTO – PROPIOS DEL INDIVIDUO

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

Interpretación

De acuerdo a los resultados de la encuesta realizada a 39 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, se concluye que el 71.80% evalúa que siempre considera que es responsable en las tareas que le asignan, 66.70% siempre evalúa que muestra interés por el trabajo encomendado, 66.70% siempre evalúa que algunas veces cuenta con la capacidad suficiente para realizar su trabajo, 61.50% algunas veces evalúa que muestra interés permanente de superación y esfuerzo, 48.70% siempre evalúa que podría desempeñarse en puestos de mayor responsabilidad e importancia y el 33.30% evalúa que siempre le resulta fácil presentarse ante los demás.

Los determinantes internos son características individuales que una persona trae a la organización que difiere de otras personas; estos factores comprenden sus actitudes,

percepciones, personalidad, valores, motivaciones e intereses individuales que influirá sobre su comportamiento y sobre su ambiente al interior de la organización.

El determinante interno afecta significativamente en el nivel de rendimiento de los trabajadores conforme a los resultados podemos deducir que el personal de la MDCH posee rasgos positivos de personalidad.

C. COMPONENTE CICLO DE PROYECTOS

TABLA N° 18
DIMENSIÓN DE CICLO DE PROYECTOS – PRE INVERSIÓN

| N° | PRE INVERSIÓN | Nunca | | Casi nunca | | Algunas veces | | Casi siempre | | Siempre | |
|------|--|-------|------|------------|------|---------------|------|--------------|------|---------|------|
| | | n | % n | n | % n | n | % n | n | % n | N | % n |
| P23. | ¿Considera que tiene suficiente conocimiento sobre inversión pública? | 9 | 23.1 | 10 | 25.6 | 14 | 35.9 | 6 | 15.4 | 0 | .0 |
| P24. | ¿Alguna vez recibió capacitación sobre el SNIP? | 1 | 2.6 | 18 | 46.2 | 6 | 15.4 | 7 | 17.9 | 7 | 17.9 |
| P25. | ¿Cree Ud. El personal que labora en la municipalidad debería formular el perfil del proyecto de inversión? | 1 | 2.6 | 12 | 30.8 | 8 | 20.5 | 11 | 28.2 | 7 | 17.9 |
| P26. | ¿Tiene conocimiento sobre elaboración de perfiles de proyectos? | 2 | 5.1 | 16 | 41.0 | 10 | 25.6 | 11 | 28.2 | 0 | .0 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

PRE INVERSIÓN

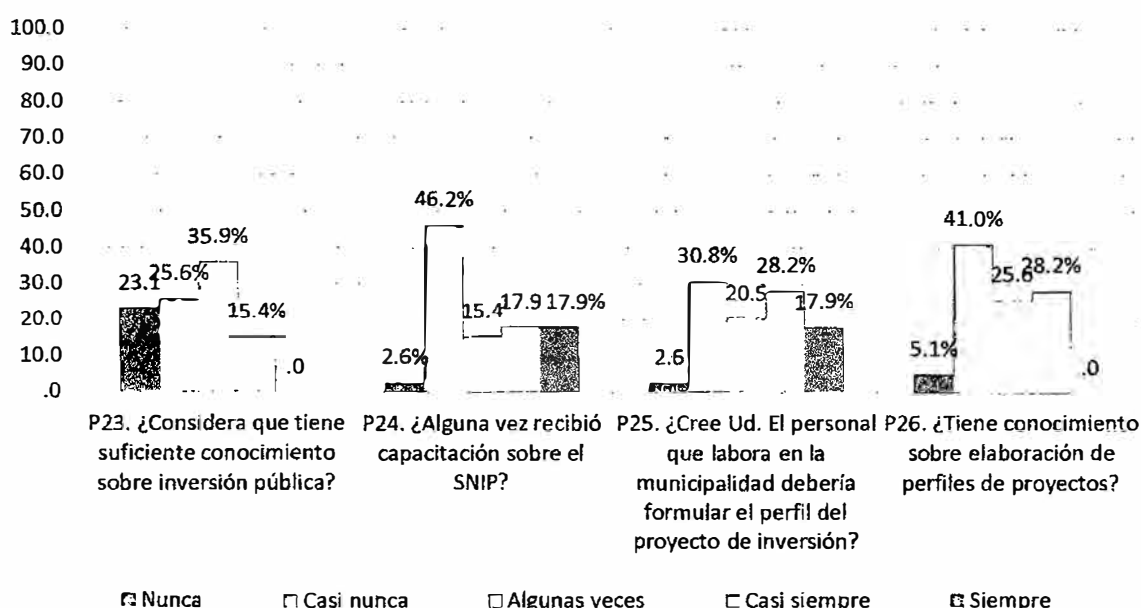


FIGURA N° 11: DIMENSIÓN DE CICLO DE PROYECTOS – INVERSIÓN

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

Interpretación

De acuerdo a los resultados de la encuesta realizada a 39 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, se concluye que el 46.20% evalúa que casi nunca recibieron capacitación sobre el SNIP, 41.00% casi nunca evalúa que tiene conocimiento sobre elaboración de perfil de proyectos, 35.90% evalúa que algunas veces considera que suficiente conocimiento sobre inversión pública, 30.80% indica que casi nunca el personal que trabaja en la municipalidad debería de formular el perfil de proyecto de inversión, 28.20% indica que casi siempre tiene conocimiento sobre elaboración de perfiles de inversión y el 23.10% indica que nunca considera que tiene suficiente conocimiento sobre inversión pública.

La Pre inversión es la primera fase del ciclo de inversión pública, Permite contar con información referencial, precisa, detallada y técnicamente probada, de cuál es la alternativa más viable para ejecutar un proyecto, en el menor costo, en el tiempo óptimo y con el mínimo de impactos posibles.

De acuerdo a los resultados se llega a determinar que el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, no tiene conocimiento sobre proyectos de inversión solamente algunas personas que son el jefe de la OPI y otros ingenieros que laboran en la institución.

TABLA N° 19
DIMENSIÓN DE CICLO DE PROYECTOS – INVERSIÓN

| N° | INVERSIÓN | Nunca | | Casi nunca | | Algunas veces | | Casi siempre | | Siempre | |
|------|--|-------|------|------------|------|---------------|------|--------------|------|---------|------|
| | | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| P27. | ¿La municipalidad cuenta con las condiciones necesarias para la ejecución de obras? | 9 | 23.1 | 14 | 35.9 | 16 | 41.0 | 0 | .0 | 0 | .0 |
| P28. | ¿Cree Ud. La ejecución por administración directa es eficiente? | 7 | 17.9 | 18 | 46.2 | 7 | 17.9 | 1 | 2.6 | 6 | 15.4 |
| P29. | ¿Cree Ud. El personal que labora en la municipalidad debería formular el expediente técnico del proyecto de inversión? | 9 | 23.1 | 2 | 5.1 | 1 | 2.6 | 15 | 38.5 | 12 | 30.8 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

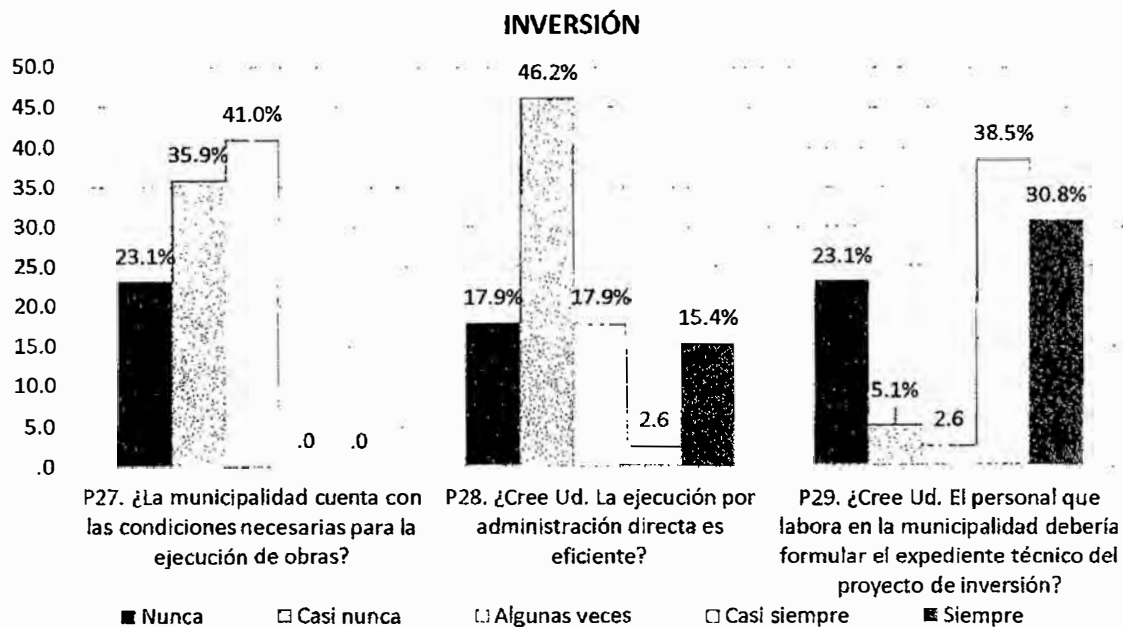


FIGURA N° 12: DIMENSIÓN DE CICLO DE PROYECTOS – INVERSIÓN

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

Interpretación

De acuerdo a los resultados de la encuesta realizada a 39 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, se concluye que el 46.20% evalúa que casi nunca considera que la ejecución por administración directa es eficiente, 41.00% algunas veces evalúa que la municipalidad cuenta con las condiciones necesarias para la ejecución de obras, 38.50% evalúa que casi siempre considera que el personal que labora en la municipalidad debería formular el expediente técnico del proyecto de inversión, 35.90% considera que casi nunca la municipalidad cuenta con las condiciones necesarias para la ejecución de obras, 30.80% indica que siempre el personal que trabaja en la municipalidad debería de formular el expediente técnico de proyecto de inversión, 23.10% indica que nunca el personal que labora en la municipalidad debería de formular el expediente técnico también indica que nunca la municipalidad cuenta con las condiciones necesarias para la ejecución de obras.

La inversión genera efectos o impactos de naturaleza diversa, directos, indirectos, externos e intangibles. Estos últimos rebasan con mucho las posibilidades de su medición monetaria y sin embargo no considerarlos resulta pernicioso por lo que representan en los estados de ánimo y definitiva satisfacción de la población beneficiaria o perjudicada.

De a los resultados se llega a determinar que el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, no tienen el conocimiento sobre la fase de inversión de proyectos solamente algunos trabajadores

TABLA N° 20

DIMENSIÓN DE CICLO DE PROYECTOS – POST INVERSIÓN

| N° | POST INVERSIÓN | Nunca | | Casi nunca | | Algunas veces | | Casi siempre | | Siempre | |
|------|--|-------|------|------------|------|---------------|------|--------------|------|---------|----|
| | | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| P30. | ¿Considera a la municipalidad propicia en la administración de sus recursos para la ejecución de obras por administración directa? | 1 | 2.6 | 15 | 38.5 | 23 | 59.0 | 0 | .0 | 0 | .0 |
| P31. | ¿Cree Ud. Para la ejecución de obras por administración directa es la más apropiada para la municipalidad? | 1 | 2.6 | 13 | 33.3 | 25 | 64.1 | 0 | .0 | 0 | .0 |
| P32. | ¿Los proyectos ejecutados por la municipalidad operan adecuadamente? | 0 | .0 | 11 | 28.2 | 28 | 71.8 | 0 | .0 | 0 | .0 |
| P33. | ¿Los proyectos ejecutados por la municipalidad reciben mantenimiento adecuado? | 0 | .0 | 2 | 5.1 | 31 | 79.5 | 6 | 15.4 | 0 | .0 |
| P34. | ¿Los proyectos ejecutados por la municipalidad fueron liquidados? | 2 | 5.1 | 30 | 76.9 | 7 | 17.9 | 0 | .0 | 0 | .0 |
| P35. | ¿Los proyectos ejecutados por la municipalidad fueron cerrados? | 27 | 69.2 | 9 | 23.1 | 3 | 7.7 | 0 | .0 | 0 | .0 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

POST INVERSIÓN

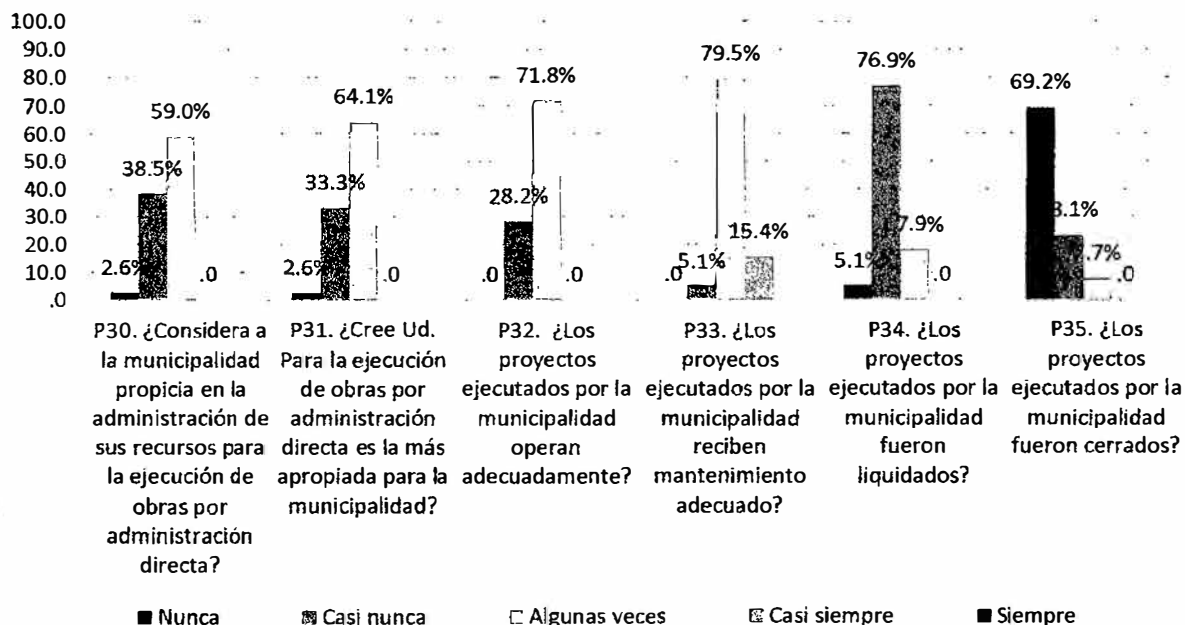


FIGURA N° 13: DIMENSIÓN DE CICLO DE PROYECTOS – POST INVERSIÓN

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

Interpretación

De acuerdo a los resultados de la encuesta realizada a 39 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, se concluye que el 79.50% evalúa que algunas veces considera que los proyectos ejecutados por la municipalidad reciben mantenimiento adecuado, 76.90% evalúa casi nunca los proyectos ejecutados por la municipalidad fueron liquidados, 71.80% evalúa que algunas veces considera que los proyectos ejecutados por la municipalidad operan adecuadamente, 69.20% considera que nunca los proyectos ejecutados por la municipalidad fueron cerrados, 38.5% evalúa casi nunca considera a la municipalidad propicia en la administración de sus recursos para la ejecución de obras por administración directa.

La post inversión Se denomina al estudio de los beneficios obtenidos por los destinatarios como consecuencia directa del proyecto. También denominado Estudios de Impacto, la evaluación ex post tiene por finalidad hacer una valoración de los cambios favorables producidos por el proyecto en la población objetivo personas, hogares, instituciones y su entorno, sean estas planificadas o no.

De los resultados se llega a determinar que el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho no conoce sobre proyectos de inversión pública.

4.2. DISCUSIÓN

La presente investigación es validada porque se respalda bajo modelos teóricos; la variable desempeño laboral se fundamenta en el modelo de Campbell (Campbell, McCloy, Oppler, & Sagar, 1993), mientras que la variable de inversión pública se fundamenta por Los Proyectos de Inversión Pública (PIP), son intervenciones limitadas en el tiempo con el fin de crear, ampliar, mejorar o recuperar la capacidad productora o de provisión de bienes o servicios de una Entidad. El SNIP establece que todo PIP debe seguir el Ciclo de Proyecto que comprende las fases de Pre inversión, Inversión y Post inversión

En la presente investigación, se han encontrado limitaciones en el recojo de información puesto que el personal de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho; tiene un sistema de trabajo que le obliga permanecer en obra los ingenieros y administrativos de obra que se están ejecutando en el transcurso del año; esta limitación han sido superada en la medida que las encuestas fueron aplicadas en la mayoría en las obras que se están ejecutando y la oficina al personal de planta de la MDCH; la limitación antes mencionada no afecta a los resultados obtenidos pero si en el tiempo e inversión en el recojo de información.

Así mismo en la presente investigación se ha contrastado las hipótesis; se rechazado cuadro de las H_0 y se aceptó uno, en relación a la hipótesis general se ha determinándose que existe una relación significativa entre el desempeño laboral y la inversión pública de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho; al haberse hallado una correlación de valor sig. Asintótica de 0.000 que es menor a 0.05; que nos permite evidenciar que a mayores niveles de desempeño laboral de los

trabajadores existe un mayor probabilidad que la organización cumpla sus objetivos propuestos.

Para determinar la incidencia entre las variables de estudio se ha realizado una encuesta el mismo que se aplicó a las áreas de influencia directa con proyectos de inversión pública así como gerencia de infraestructura, abastecimiento, asesoría legal y tesorería; la estructura de la encuesta concerniente a desempeño laboral está dividida según determinantes; esta encuesta está adaptada a la teoría de Likert para determinar los niveles de desempeño laboral e inversión pública, ya la inversión pública estaba abarca el SNIP el ciclo de proyectos de inversión

Finalmente, luego del análisis de los resultados obtenidos a nivel general del desempeño laboral y su incidencia en la inversión pública en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, se destaca que el desempeño laboral es el rendimiento que permite en mayor porcentaje el éxito profesional; por el mismo hecho tiene que ser desarrollada considerándose este como una fuente importante para el logro de los objetivos organizacionales.

4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Un contraste de hipótesis (también denominado test de hipótesis o prueba de significación) es una metodología de inferencia estadística para juzgar si una propiedad que se supone cumple una población estadística es compatible con lo observado en una muestra de dicha población. (Fisher, 2005)

El enfoque actual considera siempre una hipótesis alternativa a la hipótesis nula. De manera explícita o implícita, la hipótesis nula, a la que se denota habitualmente por H_0 , se enfrenta a otra hipótesis que denominaremos hipótesis alternativa y que se denota H_1 .

Se denomina hipótesis nula H_0 a la hipótesis que se desea contrastar. El nombre de "nula" indica que H_0 representa la hipótesis que mantendremos a no ser que los datos indiquen su falsedad, y puede entenderse, por tanto, en el sentido de "neutra". La hipótesis H_0 nunca se considera probada, aunque puede ser rechazada por los datos.

4.3.1. Hipótesis Especifico

TABLA N° 21
DETERMINANTES DIRECTOS – INVERSIÓN PÚBLICA

| | | Inversión Pública | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|---------------|-------------------|-------------|-----------------|-------------|------------|-------------|----------------|------------|-----------------------|------------|-----------|--------------|
| | | Desacuerdo | | Poco desacuerdo | | De acuerdo | | Muy de acuerdo | | Totalmente de acuerdo | | Total | |
| | | n | % | n | % | N | % | n | % | n | % | n | % |
| Directo_ Directo | Nunca | 1 | 2.6 | 2 | 5.1 | 1 | 2.6 | 0 | .0 | 0 | .0 | 4 | 10.3 |
| | Casi nunca | 0 | .0 | 0 | .0 | 1 | 2.6 | 0 | .0 | 1 | 2.6 | 2 | 5.1 |
| | Algunas veces | 0 | .0 | 0 | .0 | 5 | 12.8 | 1 | 2.6 | 0 | .0 | 6 | 15.4 |
| | Casi siempre | 3 | 7.7 | 6 | 15.4 | 8 | 20.5 | 1 | 2.6 | 0 | .0 | 18 | 46.2 |
| | Siempre | 0 | .0 | 4 | 10.3 | 5 | 12.8 | 0 | .0 | 0 | .0 | 9 | 23.1 |
| | Total | 4 | 10.3 | 12 | 30.8 | 20 | 51.3 | 2 | 5.1 | 1 | 2.6 | 39 | 100.0 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

DETERMINANTE DIRECTO - INVERSIÓN PÚBLICA

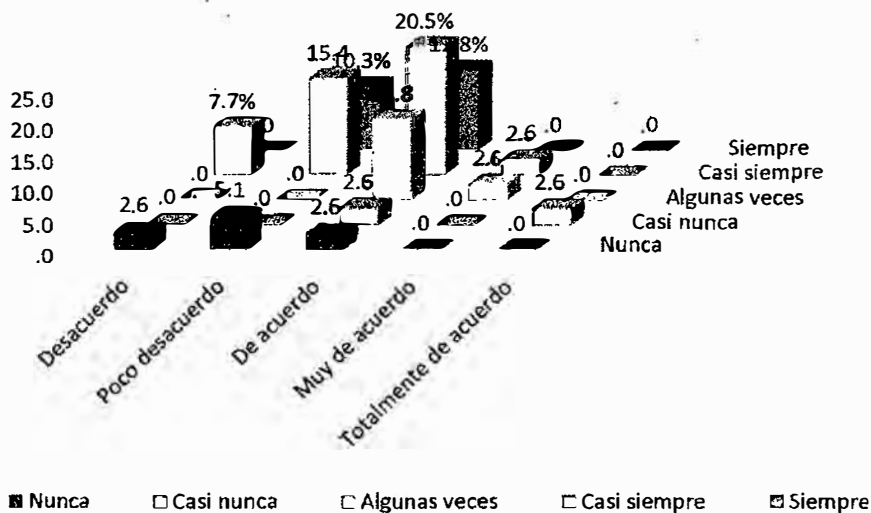


FIGURA Nº 14: DETERMINANTE DIRECTO – INVERSIÓN PÚBLICA

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

La tabla 21 y figura 14, muestra que existe una incidencia significativa entre el determinante directo e inversión pública en el personal de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho.

Y esta incidencia se da porque ambos indicadores se refieren a aptitudes manejables por el mismo individuo; es así que el determinante directo se conceptualiza como aquella característica que dependen únicamente del individuo e influyen directamente en su nivel de rendimiento y la inversión pública es la capacidad del estado de aumentar la capacidad económica del País, en la prestación de servicios, mediante la asignación de recursos disponibles en proyectos de inversión pública en el presente para generar un mayor bienestar en el futuro

H1: Existe una significativa incidencia entre determinante directo e inversión pública en el personal de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2014

H0: No existe una significativa incidencia entre determinante directo e inversión pública del personal de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2014.

TABLA N° 22

| Pruebas de chi-cuadrado de Pearson | | |
|------------------------------------|--------------|-------------------|
| | | Inversión Pública |
| Directo Directo | Chi cuadrado | 29.611 |
| | gl | 16 |
| | Sig. | .020 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

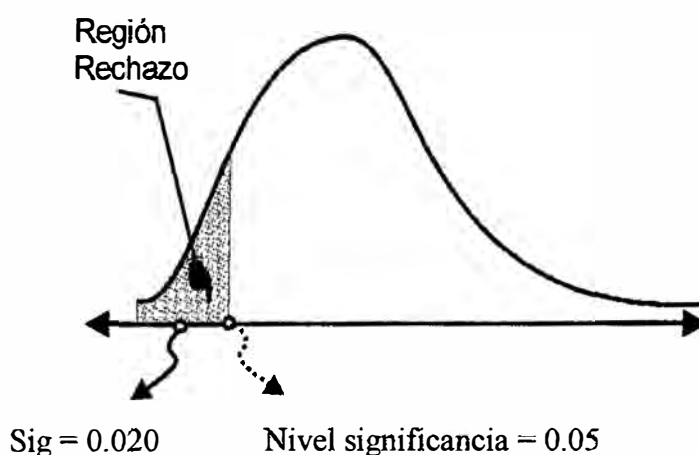


FIGURA N°15: Prueba de Chi cuadrado

Fuente: Elaboración propia de encuesta aplicado al personal de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho. Enero 2015

De la tabla 22, se tiene que el valor sig. Asintótica es 0.020 menor a 0.05 nivel de significancia entonces se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto podemos afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe una significativa incidencia entre determinante directo e inversión pública en el personal de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho.

TABLA N° 23

DETERMINANTE INDIRECTO – INVERSIÓN PÚBLICA

| | | Inversión Pública | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|---------------|-------------------|-------------|-----------------|-------------|------------|-------------|----------------|------------|-----------------------|------------|-----------|--------------|
| | | Desacuerdo | | Poco desacuerdo | | De acuerdo | | Muy de acuerdo | | Totalmente de acuerdo | | Total | |
| | | n | % | n | % | n | % | N | % | n | % | n | % |
| Determinante Indirecto | Nunca | 0 | .0 | 0 | .0 | 0 | .0 | 0 | .0 | 1 | 2.6 | 1 | 2.6 |
| | Casi nunca | 0 | .0 | 0 | .0 | 2 | 5.1 | 0 | .0 | 0 | .0 | 2 | 5.1 |
| | Algunas veces | 1 | 2.6 | 2 | 5.1 | 8 | 20.5 | 1 | 2.6 | 0 | .0 | 12 | 30.8 |
| | Casi siempre | 2 | 5.1 | 7 | 17.9 | 9 | 23.1 | 1 | 2.6 | 0 | .0 | 19 | 48.7 |
| | Siempre | 1 | 2.6 | 3 | 7.7 | 1 | 2.6 | 0 | .0 | 0 | .0 | 5 | 12.8 |
| | Total | 4 | 10.3 | 12 | 30.8 | 20 | 51.3 | 2 | 5.1 | 1 | 2.6 | 39 | 100.0 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

DETERMINANTE INDIRECTO - INVERSIÓN PÚBLICA

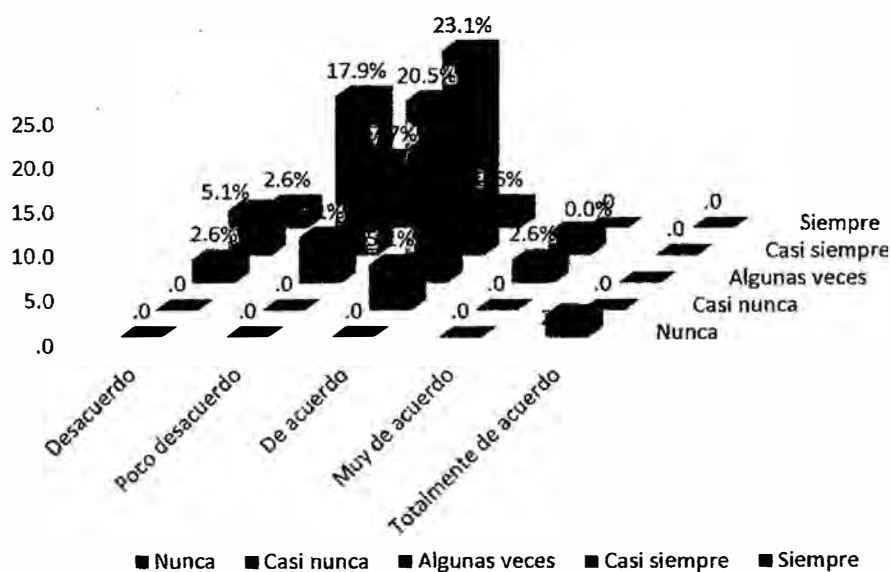


FIGURA N° 16: DETERMINANTE INDIRECTO – INVERSIÓN PÚBLICA

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

De la presente figura podemos deducir que si existe incidencia entre determinante indirecto e inversión pública en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho.; debido que estos factores son ajenos al individuo. Es así que el determinante indirecto se refiere

a aquellos factores que afectan de manera indirecta al desempeño estas pueden internos y externos y la inversión pública se refiere al ciclo de proyectos de inversión pública.

H1: Existe incidencia entre el determinante indirecto e inversión pública en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2014

H0: NO Existe incidencia entre el determinante indirecto e inversión pública en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2014

TABLA N° 24

| Pruebas de chi-cuadrado de Pearson | | |
|------------------------------------|-------------------|--------|
| Determinante Indirecto | Inversión Pública | |
| | Chi cuadrado | 45.785 |
| | gl | 16 |
| | Sig. | .000 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

FIGURA N° 07

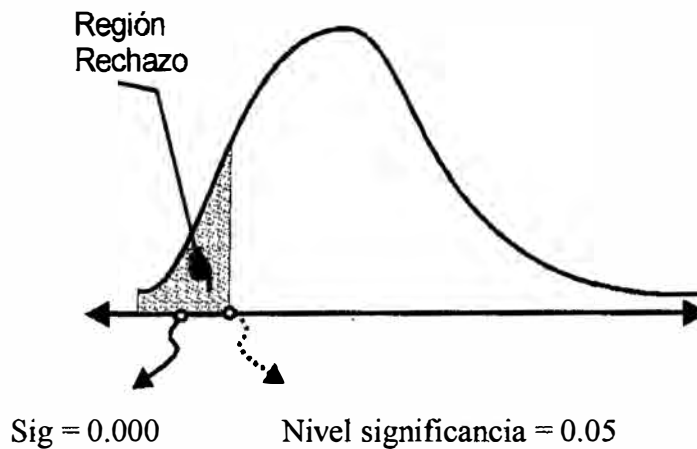


FIGURA N°17: Prueba de Chi cuadrado

Fuente: Elaboración propia de encuesta aplicado al personal de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho. Enero 2015

De la tabla se tiene que el valor Sig. Asintótica es 0.000 es menor a 0.05 nivel de significancia entonces se acepta la hipótesis nula. Por lo tanto podemos afirmar con un

nivel de confianza del 95% que si existe incidencia entre el determinante indirecto e inversión pública en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2014

4.3.2. Hipótesis General

TABLA N° 25

TABLA DE CONTINGENCIA DESEMPEÑO LABORAL – INVERSIÓN PÚBLICA

| | | Inversión Pública | | | | | | | | | | Total | |
|-------------------|---------------|-------------------|-----|-----------------|------|------------|------|----------------|-----|-----------------------|----|-------|-------|
| | | Desacuerdo | | Poco desacuerdo | | De acuerdo | | Muy de acuerdo | | Totalmente de acuerdo | | | |
| | | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | | |
| Desempeño Laboral | Nunca | 0 | .0 | 0 | .0 | 0 | .0 | 0 | .0 | 0 | .0 | 0 | .0 |
| | Casi nunca | 0 | .0 | 0 | .0 | 0 | .0 | 0 | .0 | 0 | .0 | 0 | .0 |
| | Algunas veces | 0 | .0 | 0 | .0 | 6 | 15.4 | 1 | 2.6 | 0 | .0 | 7 | 17.9 |
| | Casi siempre | 1 | 2.6 | 9 | 23.1 | 11 | 28.2 | 1 | 2.6 | 0 | .0 | 22 | 56.4 |
| | Siempre | 0 | .0 | 5 | 12.8 | 5 | 12.8 | 0 | .0 | 0 | .0 | 10 | 25.6 |
| Total | | 1 | 2.6 | 14 | 35.9 | 22 | 56.4 | 2 | 5.1 | 0 | .0 | 39 | 100.0 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

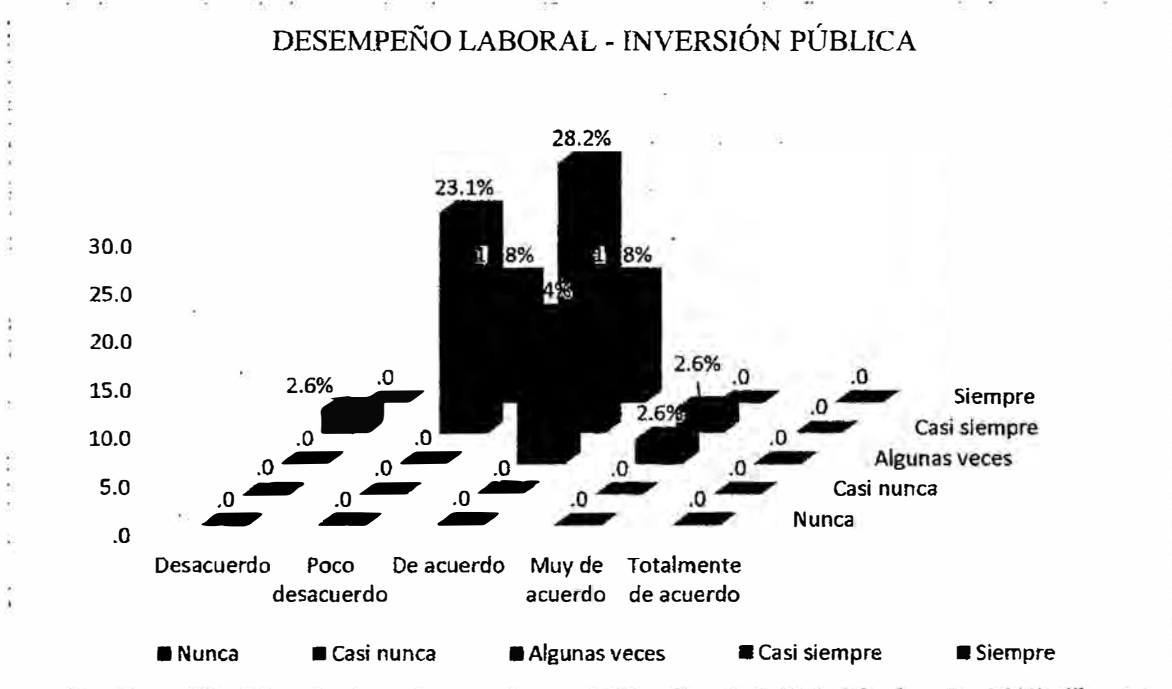


FIGURA N° 18: DESEMPEÑO LABORAL – INVERSIÓN PÚBLICA

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

Conforme a los resultados que muestra la tabla 25 y gráfico 13; se demuestra existe una significativa incidencia entre desempeño laboral e inversión pública en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho; esto porque el desempeño laboral incide en la inversión pública en relación a los proyectos de inversión pública, en el ciclo de pre inversión, inversión y post inversión.

En vista que en el ámbito laboral, cualquiera sea la tarea que se desempeñe, los elementos emocionales juegan un papel crucial porque es fundamental que cada miembro de la organización se sienta como un profesional responsable de su competencia y que con sus aportaciones pueda ayudar a conseguir los objetivos organizacionales.

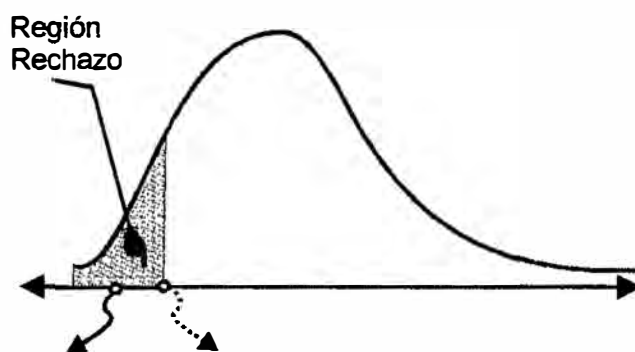
H1: Existe una significativa incidencia entre desempeño laboral e inversión pública en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2014

Ho: NO Existe una significativa incidencia entre el desempeño laboral e inversión pública en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2014

TABLA N° 26

| Pruebas de Chi-cuadrado de Pearson | | |
|---|--------------|--------------------------|
| | | Inversión Pública |
| Desempeño_Laboral | Chi cuadrado | 18,987 |
| | gl | 3 |
| | Sig. | ,000 ^{*,a,b} |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH – 2015



Sig = 0.000 Nivel significancia = 0.05

FIGURA N°19: Prueba de Chi cuadrado

Fuente: Elaboración propia de encuesta aplicado al personal de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho. Enero 2015

Del cuadro se tiene que el valor sig. Asintótica es 0.000 menor a 0.05 nivel de significancia entonces se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto podemos afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe una significativa incidencia entre desempeño laboral e inversión pública en la municipalidad Distrital de Challhuahuacho.

El desempeño laboral como variable independiente es importante para la inversión pública en la MDCH, porque a cuanto más programas de motivación laboral ya sean intrínsecos o extrínsecos el desempeño laboral será excelente, esto significa que los objetivos institucionales se realizaran de manera satisfactoria.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

De acuerdo a los objetivos planteados y los resultados obtenidos durante el desarrollo de los capítulos anteriores del presente trabajo de investigación, llegamos a las siguientes conclusiones:

1. los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, vienen laborando en una entidad pública del estado que está más directo a los ciudadanos para percibir sus necesidades y demandas sociales que aqueja a dicho sector como zona del objeto de estudio en la presente investigación.

Se ha demostrado que existe una significativa incidencia entre el desempeño laboral y la inversión pública en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho; porque el desempeño laboral es la eficacia del personal en su trabajo, para lo cual muestra capacidad en la realización de tareas eficientes dentro de la organización; así mismo se determinó que el nivel de desempeño laboral del personal es bueno, pero debemos resaltar que la gran mayoría del personal no tiene suficiente conocimiento sobre proyectos de inversión pública; el mismo que tiene que ser desarrollada por los trabajadores de la municipalidad.

2. De acuerdo a los resultados de la investigación se determinó que existe una significativa incidencia de determinante directo en la inversión pública, esto se da porque toda organización está constituida por personas emotivas; y se basa fuertemente en la interacción entre ellos; los mismos que permiten que cada miembro de equipo desarrolle sus capacidades laborales creativas, reduciendo el estrés, la inseguridad y la desmotivación.

3. Así mismo se determinó que Existe incidencia entre el determinante indirecto e inversión pública en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho; esto se da en vista que el determinante indirecto son factores internos y externos que dependen los internos de la personalidad, valores y actitudes de los trabajadores y externos básicamente es de la disponibilidad de recursos y la organización de la institución que están fuera del alcance del individuo y la inversión pública se refiere al ciclo de proyectos el cual en la municipalidad no se da. La formulación de proyectos de inversión pública lo hacen consultoras externas solamente la ejecución y la post inversión lo realiza la municipalidad.

4. El ciclo de proyectos en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho en la actualidad según la investigación solamente se hace la fase de la inversión y post inversión lo que es ejecución de proyectos, operación y mantenimiento de proyectos; porque no cuenta con personal profesional especializada en formulación de proyectos de inversión pública tampoco la oficina de OPI no está implementada solo hay dos trabajadores por ende contrata consultoras externas para la elaboración de perfiles y expedientes técnicos de proyectos.

RECOMENDACIONES

1. En las instituciones públicas de los distintos niveles del Estado de nuestro país deben de aplicar las metodologías de gestión por resultados y por productividad que son aplicados en el sector privados, para que de esa manera las instituciones públicas puedan actuar con velocidad en la atención de la necesidades y prioridades que demandan los ciudadanos en los distintas regiones de nuestro país.

Los servidores públicos en el siglo XXI deben de ser eficientes, eficaces y productivos teniendo en conocimiento de que vivimos en un mundo globalizado y competitivo en la era donde que los peces más veloces se los comen a los peces más lentos, solo de esa manera podemos generar una nueva imagen de las instituciones públicas de nuestro país.

La Municipalidad Distrital de Challhuahuacho; debe incorporar un plan anual de capacitaciones, con temas relacionas de administración de proyectos de inversión pública, de manera que todo personal que trabaja en la institución tengan un conocimiento sobre la importancia de conocer y fortalecer la administración de la inversión pública. Así mismo se recomienda a la Municipalidad de mejorar con la infraestructura y dar un buen trato al personal que labora en la institución.

2. Municipalidad Distrital de Challhuahuacho; debe Impartir conocimientos básicos de inversión pública en todos los niveles de la institución, con la finalidad de desarrollar cambios a nivel institucional. Y también implementar programas de motivación para fortalecer la confianza, valoración y satisfacción del personal con el trabajo que realiza.

3. Municipalidad Distrital de Challhuahuacho; debe fortalecer la comunicación interna y aplicar la retroalimentación en las evaluaciones que realiza al personal puesto que con los resultados de la encuesta se ha visto que esta no tiene efectos positivos en el desempeño del personal. Así mismo debe motivar la constante comunicación y las buenas relaciones entre trabajadores con fines de evitar conflictos internos.

4. Municipalidad Distrital de Challhuahuacho; debe brindar de manera oportuna los recursos, materiales y equipos; esto con el fin de afianzar resultados mucho más eficientes en su trabajo. A si mismo implementar con buena infraestructura y contratar más personal para la formulación de proyectos de inversión pública.

Como una recomendación general de la investigación realizada, pongo en consideración de todos los jefes de las distintas instituciones de nuestro país de que la motivación y la capacitación a los servidores es muy importante para generar un alto desempeño laboral a través del cumplimiento de los objetivos institucionales ya sea a corto, mediano o largo plazo.

5. BIBLIOGRAFÍA

Administración . (22 de 05 de 2013). *DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL*. Obtenido de <https://administraciondfh2013.wordpress.com/>

AGUILUZ, L. (15 de 10 de 2010). *ANÁLISIS DE LA RELACIÓN EXISTENTE ENTRE LA INVERSIÓN EN CAPITAL HUMANO Y DESEMPEÑO ECONÓMICO Y SOCIAL EN EL SALVADOR*. Obtenido de http://www.uca.edu.sv/deptos/economia/media/archivo/5be20f_tesisdegradoanalisisdela relacionexistenteentreelcapitalhumanoyeldesempenoeconomicoy.pdf

Anastasi, A., & Urbina, S. (1998). *Tests Psicológico*. México: PRENTICE HALL.

ANDIA, W. (2009). *Manual de gestión pública: pautas para la aplicación de los sistemas administrativos*. Lima: Centro de Investigación y Capacitación Empresarial.

Baron, R. (1996). *Psicología*. México D. F.: Prentice Hall Hispanoamericana.

Bar-On, R. (1997). *Emotional Quotient Inventory (EQ-i): A Test Of Emotional Intelligence*. Toronto: Multi-Health systems.

Benavides, F., Gimeno, D., & Benach, J. (2002). *Descripción de factores de riesgo psicologico en cuatro empresas*. Barcelona : Scielo.

Bernardez, M. (2005). *Tecnología del Desempeño Humano Instituto para la Mejora del Desempeño, Instituto Tecnológico de Sonora, ITSON*. México.

Borman, W., Motowidlo, S., & Schmith, M. (1997). *A theory of individual differences in task and contextual performance*. Human Performance.

BRAVO, S. (23 de 10 de 2011). *Definicion de (SNIP)*. Recuperado el 24 de 12 de 2014, de <http://www.inversion-es.com/inversion-publica.html>

BRUNET, J. L. (2005. Editorial Trillas). *“El Clima de Trabajo en las Organizaciones”*. México: Editorial Trillas.

brunet, j. l. (2005). *el clima de trabajo en las organizaciones*. Mexico: Trillas.

Brunet, L. (1997). El clima de trabajo en las organizaciones. En L. Brunet, *El clima de trabajo en las organizaciones* (pág. 17). Mexico: Trillas.

BRUNET, L. (2005). EL CLIMA DE TRABAJO EN LA ORGANIZACIONES. En L. BRUNET, *EL CLIMA DE TRABAJO EN LA ORGANIZACIONES* (pág. 750). Mexico: Trillas.

Brunet, L. e. (1987). C, S. A. (2007). *Tesis de Grado y Metodología de Investigacion en Organizaciones, Mercado y Sociedad*. Ayacucho: DSG Vargas SRL.

Campbell, J. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. San Francisco: Consulting psychology.



Campbell, J., McCloy, R., Oppler, S., & Sagar, C. (1993). *A theory of performance*. En N. Schmitt y W. Personnel selection in organizations. San Francisco: Jossey - Bass.

CHARAJA CUTIPA, F. (2009). "El MAPIC en la metodología de la investigación". Puno.

Charaja Cutipa, F. (2009). CAPITULO II la investigacion cientifica. En F. Charaja Cutipa, *El MAPIC en la metodologia de investigacion* (pág. 41). Puno: Sagitario Impresores.

Charaja, F. (2009). *MAPIC en la Metodología de la Investigación*. Puno: Sagitario impresores.

Chiavenato, I. (1998). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGraw-Hill Interamericana, S.A.

Chiavenato, I. (2002). *Gestion del talento humano*. Colombia: Mc Graw Hill. Colombia: Mc Graw Hill.

CHIAVENATO, I. (2004). "Administración de Recursos Humanos". México McGraw Hill.: McGraw Hill.

Chirinos, M. E., Fernandez, L., & Sanchez, G. (2012). Responsabilidad social o empresas socialmente responsables. *Razon y Palabra*, 18.

Ciro Rios, L. S. (2011). Responsabilidad social; implicaciones filosoficas. *Universidad de leon, departamento de psicologia, sociologia y filosofia, doctorado en humanidades y ciencias sociales*, 10-15.

Cooper , R., & Sawaf, A. (2004). *La Inteligencia emocional aplicada al Liderazgo y a las Organizaciones*. Bogotá: Editorial Norma.

DEJO, F. (13 de 08 de 2014). *La inversión pública y la necesidad de un enfoque de ecoeficiencia*. Obtenido de <http://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2013/08/08/inversion-publica-necesidad-enfoque-ecoeficiencia/>

Esperanza, P. (03 de 09 de 2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Obtenido de <http://www.scielo.org.ve/pdf/rcs/v16n3/art10.pdf>

FERRARO, E. (1995). "Administración De Personal: Funciones Fundamentales Para El Desarrollo Del Área". Buenos Aires.

Fuente, O. G. (2000). *Metodologia de la investigacion Cientifica*. Barcelona España: CEES.

Gamargo, R., & Rojas, J. (1998). *Docencia y Valores*. Caracas: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertados (UPEL).



GAVIRIA, M. (20 de 04 de 2008). *ASPECTOS TEORICOS DE CRECIMIENTO ECONOMICO*. Recuperado el 25 de 11 de 2014, de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2005/mgr/1c.htm>

Gil, F. y. (2003). Introducción a la Psicología de las Organizaciones. En F. y. Gil, *Introducción a la Psicología de las Organizaciones* (pág. 156). Madrid: Alianza.

Goleman, D. (1995). *La Inteligencia Emocional*. Buenos Aires : PRINTING BOOKS.

Goleman, D. (2000). *La practica de la Inteligencia Emocional*. España: Kairos.

Goleman, D., Cary, C., & Warren, B. (2005). *Inteligencia emocional en el trabajo: cómo seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones*. Barcelona: Kairós.

GUZMAN, A. (15 de 05 de 2001). *Las fuentes endogenas del Crecimiento Economico*. Recuperado el 08 de 03 de 2014, de http://www.izt.uam.mx/economiatyp/numeros/numeros/13/articulos_PDF/13_2_Las_fuentes_endogenas.pdf

Helouani, R. (1999). *MANUAL DE COSTOS DE LA CALIDAD*. Argentina: Macchi.

HERNANDEZ SAMPIERI, R. (2006). *“Metodología de la Investigación”*. México: McGRAWill.

HERNANDEZ SAMPIERI, R. (2006). *“Metodología de la Investigación”*. Mexico: McGrawHill.

Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw-Hill. [http://www.php.\(s.f\).definicionabc.com.desempeno](http://www.php.(s.f).definicionabc.com.desempeno).

Idalberto, C. (1994). ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS. En C. Idalbertho, *ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS* (pág. 36). Mexico.

Idalberto, C. (2007). *ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS*. Mexico: MgGraw-Hill.

JIMENEZ, F. (15 de 11 de 2010). *TEORIA DEL CRECIMIENTO ENDOGENO*. Recuperado el 15 de 11 de 2014, de <http://departamento.pucp.edu.pe/economia/images/documentos/DDD305.pdf>

JIMÉNEZ, F. (22 de 02 de 2012). *La Inversión Pública como desencadenante de la Inversión Privada Nacional*. Obtenido de <http://felixjimenez.blogspot.com/2012/02/la-inversion-publica-como.html>

L., B. (1999). “Comportamiento Humano en las Organizaciones”. En B. L., *“Comportamiento Humano en las Organizaciones”*. (pág. 450). Mexico: Trillas.

La Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros (SGP). (12 de 10 de 2012). *POLÍTICA NACIONAL DE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA AL 2021*. Obtenido de <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/05/PNMGP.pdf>

Landy, F., & Conte, J. (2005). *Psicología industrial: Introducción a la psicología Industrial y organizacional*. México, D. F.: Mc Graw-Hill Interamericana.

LATORRE, F. (12 de 02 de 2013). *LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL*. Recuperado el 22 de 06 de 2014, de <http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v27n2/v27n2a1.pdf>

LINARES CAZOLA, J. (2009). *INVESTIGACIÓN DE MERCADOS, Técnicas y procedimientos de información para el marketing competitivo*. Perú.

Linares Cazola, J. (2009). *Investigación de mercados: técnicas y procedimientos de información para el marketing competitivo*. Perú: San Marcos, 2009.

Lindo, A. M. (2007). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Programa Especial de Profesionalización UIGV.

MANAGEMENT, S. (Vol.11). "Cómo Crear Un Clima de Trabajo Que Motive al Personal Y Mejore Al Personal Y mejore Su desempeño".

Markón, M. (10 de 12 de 2013). *Modelo de Gestión por Resultados en los Organismos de la Administración Pública Nacional*. Recuperado el 12 de 01 de 2014, de http://iec-peru.org/pdf/gestion_publica/administracion_publica.pdf

MARTINEZ SANTA MARIA, C. A. (2005). *un modelo causal de competitividad empresarial planteado desde la vbr: capacidades directivas, de innovación, marketing y calidad*. vasco: universidad del pais vasco.

MARTINEZ, M. d. (2003). LA GESTION EMPRESARIAL. En M. D. Martínez, *LA GESTION EMPRESARIAL* (pág. 310). Madrid- España: Diaz de Santos.

Mejía, Y. (12 de 10 de 2012). "EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO CON ENFOQUE EN LAS COMPETENCIAS LABORALES". Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2012/05/43/Mejia-Yessika.pdf>

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS (MEF). (20 de 01 de 2012). *La Inversión Pública*. Obtenido de <http://munimala.gob.pe/wp-content/uploads/2013/05/snip.pdf>

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS (MEF). (10 de 12 de 2014). *Postinversión*. Obtenido de https://mef.gob.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=312&Itemid=101139&lang=es

Mora, C. (2007). *Rendimiento, Desempeño, Alcance*.



Moreno, J. (2001). *Selección de personal: Enfoque clásico de competencias*. La prensa.

MUNICIPALIDAD DE MIRAFLORES . (15 de 09 de 2013). *DESEMPEÑO LABORAL* . Obtenido de http://www.miraflores.gob.pe/Gestorw3b/files/pdf/5219-10729-directiva_12_2013_gm_mm.pdf

Murray, M., Cubero, J., & Fernández, G. (1996). *Las Competencias: Clave para una Gestión Integrada de Recursos Humanos*. España: Deusto.

Olguín, J. R. (2008). *Grupo Elron*. Obtenido de <http://www.grupoelron.org>

Onboarding. (05 de 01 de 2014). *DESEMPEÑO DE TAREA Y DESEMPEÑO CONTEXTUAL* . Obtenido de <http://onboardings.blogspot.com/2014/05/desempeno-de-tarea-y-desempeno.html>

Ponce, S. (12 de 09 de 2013). *Inversión Pública y Desarrollo Económico Regional* . Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4837/PONCE_SONO_STEFAHNIE_SOFIA_INVERSION.pdf?sequence=1

PORTER, M. (1990). *Ventaja Competitiva de las Naciones*. new york: free press.

QUINTANILLA, K. (18 de 10 de 2013). *GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑOS LABORALES EN LAS MUNICIPALIDADES DE AYACUCHO*. Obtenido de http://www.concytec.gob.pe/portalsinacyt/images/stories/corcytecs/ayacucho/sintesis_unsch_gestion_por_competencias_y_desempeno_en_la_munic_de_ayacucho.pdf

Reyes, A. (2000). *Administración de Personal. Relaciones Humanas*. México: Limusa, S.A.

ROBBINS, E. (2004). *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL*. En E. ROBBINS, *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL* (pág. 657). Mexico: Litografía Imgramex.

Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional y Práctica*. México: Prentice Hall.

RODRIGUEZ, D. (20 de 10 de 2009). *Métodos y técnicas de investigación en línea*. Recuperado el 20 de 12 de 2014, de <http://bernal.pro/informatica/educaciononline/finish/9-educacion-online-y-tecnologias-de-la-informacion-y-la-comunicacion/94-metodos-y-tecnicas-de-investigacion-en-linea>

ROGERS, R. (1990). *LA COMUNICACION EN LAS ORGANIZACIONES*. En R. ROGERS, *LA COMUNICACION EN LAS ORGANIZACIONES* (pág. 400). Mexico: McGrawHill.

Salovey, P., & Mayer, J. (1990). *Emotional intelligence*. Baywood Publishing.

Salvador Ferrer, C. M. (2010). *Análisis transcultural de la inteligencia emocional*. Almeria: Escobar Impresores, S.L.



Sampier, H. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGRA - HILL/ Interamericana Editores.

Sampieri, H., Collado, F., & Lucio, B. (2010). *Metodología de la Investigación (Quinta edición)*. Mexico: Grupo Infagon.

SANCHEZ, A. (09 de 05 de 2011). *Análisis de la Integración de las perspectivas situacional, regulativa y conductual del desempeño laboral*. Obtenido de https://www.academia.edu/7990509/Protocolo_Investigacion_ESAP_Armando_Sanchez_Guevara2014

SANCHEZ, C. (14 de 06 de 2012). *PROYECTOS DE INVERSION PUBLICA*. Recuperado el 16 de 01 de 2014, de <http://www.up.edu.pe/educacion-ejecutiva/proyectos-inversion-publica/>

Sanz Castejón, A. (2002). *Apuntes de Psicología del Trabajo*. Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/6701937/Psicologia-Del-Trabajo>

Sherman, Bohlamber, & Shell. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. España: Internacional Thomson Editores.

STONER, J., & WANKEL, C. (2002). *Administración*. México: Editorial Prentice Hall.

Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (1996). *Administración*. Mexico: Printice Hall Hispanoamerica S.A.

Szilagyi, j. (1997). *Managing Behavior in Organizations*. Foreman ad Compan: Glenview, Illinois.

Thorndike, E. (1920). *Intelligence and its uses*. Estados Unidos: Harper's Magazine.

Topscott, D., & Caston, A. (1996). *Cambios de Paradigmas Empresariales*. México: McGraw-Hill Interamericana.

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS (UNMSM). (24 de 02 de 2012). *LA INVERSION PUBLICA*. Obtenido de <http://felixjimenez.blogspot.com/2012/02/la-inversion-publica-como.html>

VALLE, R. (1995). "Gestión Estratégica de Recursos Humanos". En R. VALLE, "Gestión Estratégica de Recursos Humanos". (pág. 800). Estados Unidos: Addison Wesley Iberoamericana.

Weisenger, H. (2000). *La inteligencia emocional en el trabajo*. Madrid España: Suma de letras S.L.

WERTHER, y. D. (1995). ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RECURSOS HUMANOS. En y. D. WERTHER, *ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RECURSOS HUMANOS* (pág. 550). México: Mc Graw Hill.



ANEXOS



ANEXO N° 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA



MATRIZ DE CONSISTENCIA

“DESEMPEÑO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA INVERSIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHALHUAHUACHO, 2014”

| PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPOTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | INDICES | METODOLOGÍA |
|---|--|---|---|--|---|---|---|
| <p>PROBLEMA GENERAL PG: ¿Cómo el desempeño laboral incide en la Inversión Pública en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho 2014?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS PE1: ¿Cómo incide los Determinantes directos en la inversión pública en la municipalidad distrital de challhuahuacho? PE2: ¿De qué manera los Determinantes indirectos influyen en la inversión pública en la municipalidad distrital de challhuahuacho? PE3: ¿Cómo se desarrolla el ciclo de proyectos en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho?</p> | <p>OBJETIVO GENERAL OG: Determinar cómo el desempeño laboral incide en la Inversión Pública en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho 2014</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS OE1: Conocer cómo incide los Determinantes directos en la inversión pública en la municipalidad distrital de challhuahuacho. OE2: Determinar de qué manera los Determinantes indirectos influye en la inversión pública en la municipalidad distrital de challhuahuacho. OE3: Conocer como el ciclo de proyectos influye en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho</p> | <p>HIPOTESIS GENERAL HG: El desempeño laboral incide de manera directa en la Inversión Pública en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho 2014</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICAS HE1: La influencia de los Determinantes directos en la inversión pública en la municipalidad distrital de Challhuahuacho es alta. HE2: La influencia de los Determinantes indirectos en la inversión pública en la municipalidad distrital de Challhuahuacho es significativa. HE3: La influencia del ciclo de proyectos en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho es significativa.</p> | <p>VARIABLE 1 1. Desempeño Laboral</p> <p>VARIABLE 2 2. Inversión pública</p> | <p>1.1. Determinantes Directos</p> <p>1.2. Determinantes Indirectos</p> <p>1.3. Ciclo de proyectos</p> | <p>1.1.1. Conocimiento</p> <p>1.1.2. Destrezas o habilidades</p> <p>1.1.3. Motivación o Motivos</p> <p>1.2.2. Externos (Propios de la organización)</p> <p>1.2.3. Internos (Propios del individuo)</p> <p>1.3.1. Pre inversión</p> <p>1.3.2. Inversión</p> <p>1.3.3. Post inversión</p> | <p>Hechos</p> <p>Principios</p> <p>Objetivos</p> <p>Destrezas cognitivas</p> <p>Destrezas psicomotrices</p> <p>Destrezas físicas</p> <p>Destrezas auto dirección</p> <p>Destrezas interpersonales</p> <p>Selección de esfuerzo</p> <p>Nivel de esfuerzo</p> <p>Persistencia en el esfuerzo.</p> <p>Recursos</p> <p>Organización</p> <p>Capacidades o aptitudes</p> <p>Rasgos de personalidad</p> <p>Actitudes</p> <p>Valores</p> <p>Intereses</p> <p>Elaboración del perfil</p> <p>Factibilidad</p> <p>Expediente técnico</p> <p>Ejecución del PIP</p> <p>Operación y mantenimiento</p> <p>Evaluación ex post</p> | <p>Población: 60 trabajadores administrativos en la MDCH</p> <p>Muestra: Alcatario no probabilístico</p> <p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Nivel de Investigación: Descriptiva Explicativa</p> <p>Diseño específico: “No Experimental, Transversal descriptivo”</p> <p>Técnicas: Observación Encuesta</p> <p>Instrumentos: Revisión documental Cuestionario</p> <p>Calendario 01 año</p> <p>Presupuesto S/. 8,388.80</p> |



ANEXO N° 02

**MODELO DE CUESTIONARIO PARA LOS TRABAJADORES
ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
CHALLHUAHUACHO**





CUESTIONARIO

La presente encuesta tiene como objetivo recopilar información para la realización de la tesis **DESEMPEÑO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA INVERSIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHALLHUAHUACHO, 2014**. Por tal motivo se solicita su valiosa colaboración al responder en forma clara, sincera y objetiva. La información requerida será de suma importancia y de carácter confidencial.

Primera sección: marque con una X los datos personales solicitados a continuación

I. INFORMACIÓN GENERAL

1. Sexo

Masculino ()

Femenino ()

2. Edad:.....años

3. Cargo que ocupa actualmente:.....

Segunda sección

4. Responda cada una de las preguntas respecto al **DESEMPEÑO LABORAL**

En cada pregunta tendrás la opción de cinco respuestas, marcarás con una X el número 1, 2, 3, 4 ó 5 de acuerdo a la escala que se presenta a continuación:

1=Nunca 2=Casi nunca 3=Algunas veces 4=Casi siempre 5=Siempre

DETERMINANTES DIRECTOS

CONOCIMIENTO

| Nº | ENUNCIADOS PROPUESTOS | NUNCA | CASI NUNCA | ALGUNAS VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE |
|----|--|-------|------------|---------------|--------------|---------|
| 1 | ¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | ¿Cree Ud. Que Aplica los conocimientos adquiridos por la experiencia laboral? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | ¿Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | ¿Cree Ud. que las diferentes capacitaciones referidas previas a su trabajo influyen en su rendimiento actual? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | ¿Considera sus funciones en las actividades que realiza? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | ¿La institución en el cual labora considera la profesión como factor indispensable en la selección del personal? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

DESTREZAS O HABILIDADES

| | | | | | | |
|---|--|---|---|---|---|---|
| 7 | ¿Le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | ¿Establece objetivos y prioridades con una adecuada distribución de tareas y recursos? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

MOTIVACIÓN O MOTIVOS

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 9 | ¿Desempeña sus actividades en función de metas? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | ¿Muestra motivación y agrado por el trabajo realizado? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | ¿Evalúa su desempeño en relación de sus metas planteadas? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

DETERMINANTES INDIRECTOS

EXTERNOS (PROPIOS DE LA ORGANIZACIÓN)

| | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 12 | ¿Dispone oportunamente de las herramientas, equipos y materiales para realizar su trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | ¿Dispone de las condiciones necesarias para realizar su trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | ¿Ofrecen capacitación a los trabajadores que laboran en su institución? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | ¿La evaluación que se hace en su trabajo, ayuda en la mejora del desempeño? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | ¿La institución promueve y/o fomenta la comunicación de su personal? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

INTERNOS (PROPIOS DEL INDIVIDUO)

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 17 | ¿Cuenta con la capacidad suficiente para realizar su trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 18 | ¿Le resulta fácil presentarse ante los demás? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | ¿Ud. Muestra interés por el trabajo encomendado? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | ¿Se considera Ud. responsable en las tareas que le asignan? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21 | ¿Ud. Muestra interés permanente de superación y esfuerzo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22 | ¿Ud. Podría desempeñarse en puestos de mayor responsabilidad e importancia? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

5. Responda cada una de las preguntas respecto a INVERSIÓN PÚBLICA

En cada pregunta tendrás la opción de cinco respuestas, marcarás con una X el número 1, 2, 3, 4 ó 5 de acuerdo a la escala que se presenta a continuación:

1=Desacuerdo 2=Poco de acuerdo 3=De acuerdo 4=Muy de acuerdo 5=Totalmente de acuerdo

PRE INVERSIÓN

| Nº | Preguntas | Desacuerdo | Poco de acuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|----|--|------------|-----------------|------------|----------------|-----------------------|
| 23 | ¿Considera que tiene suficiente conocimiento sobre inversión pública? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24 | ¿Alguna vez recibió capacitación sobre el SNIP? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25 | ¿Cree Ud. El personal que labora en la municipalidad debería formular el perfil del proyecto de inversión? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26 | ¿Tiene conocimiento sobre elaboración de perfiles de proyectos? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

INVERSIÓN

| | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 27 | ¿La municipalidad cuenta con las condiciones necesarias para la ejecución de obras? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28 | ¿Cree Ud. La ejecución por administración directa es eficiente? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29 | ¿Cree Ud. El personal que labora en la municipalidad debería formular el expediente técnico del proyecto de inversión? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

POST INVERSIÓN

| | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 30 | ¿Considera a la municipalidad propicia en la administración de sus recursos para la ejecución de obras por administración directa? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31 | ¿Cree Ud. Para la ejecución de obras por administración directa es la más apropiada para la municipalidad? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32 | ¿Los proyectos ejecutados por la municipalidad operan adecuadamente? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 33 | ¿Los proyectos ejecutados por la municipalidad reciben mantenimiento adecuado? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34 | ¿Los proyectos ejecutados por la municipalidad fueron liquidados? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35 | ¿Los proyectos ejecutados por la municipalidad fueron cerrados? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

ANEXO N° 03

VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA





UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURIMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
 "Promotores de la investigación científica y tecnológica en la Región Apurímac"

I. INFORMACION GENERAL

1.1. DEL EXPERTO

Apellidos y Nombres:

1.2. DEL AUTOR DEL INSTRUMENTO

Proyecto de Investigación: "Desempeño Laboral y su incidencia en la Inversión pública en la Municipalidad Distrital de Chalhuancho, 2014"

Responsable/s: Bachiller Yanet Soto Rayme

Instrumento:

Cuestionario (X)
 Formato de entrevista ()

1.3. FACTORES DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

| Nº | INDICADORES | CRITERIOS | Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach | | | | |
|-------|-----------------|--|---|---------------------|-------------------|-----------------------|------------------------|
| | | | Deficiente (0 - 20%) | Regular (21-40%) | Bueno (41-60%) | Muy bueno (61-80%) | Excelente (81-100%) |
| 1 | CLARIDAD | Formulación con lenguaje apropiado | | | | 80% | |
| 2 | OBJETIVIDAD | Se expresa en conductas observables | | | | | 90% |
| 3 | ACTUALIDAD | Acorde al avance de la ciencia y tecnología | | | | 75% | |
| 4 | ORGANIZACIÓN | Muestra una organización lógica | | | | | 90% |
| 5 | SUFICIENCIA | Alcanza los aspectos en cantidad y calidad | | | | 80% | |
| 6 | INTENCIONALIDAD | Apropiado para valorar aspectos de las estrategias | | | | | 95% |
| 7 | CONSISTENCIA | Sustenta en aspectos teórico científicos | | | | | 90% |
| 8 | COHERENCIA | Entre dimensiones, indicadores e índices | | | | | 90% |
| 9 | METODOLOGÍA | Responde al propósito del problema | | | | 80% | |
| 10 | OPORTUNIDAD | Instrumento adecuado y oportuno | | | | | 90% |
| TOTAL | | | | | | 78.75% | 90.83% |

II. OPINION DE EXPERTO

Vistos el instrumento diseñada en relación con las variables, dimensiones, indicadores e índices, y cumplimiento de los arts. 25° y 35° ejecución dentro de los marcos de metodología de investigación científica del Reglamento General de Grados y Títulos-UNAMBA, el presente instrumento en todos sus contenidos para el proceso de levantamiento de información:

Se valida
 No se valida

Abancay, 05 de Febrero del 2015.

UNIVERSIDAD NACIONAL
 MICAELA BASTIDAS DE APURIMAC

 Dr. Wilson J. Mollocondo Flores
 EXPERTO

Firma y sello del experto:

DNI N° 01222422
 Teléfono



ANEXO N° 04

LISTA DE PROYECTOS DESDE EL 2011 HASTA EL 2014



| N° | Código SNIP | Nombre del Proyecto de Inversión Pública | Monto (S./.) | Función | Situación |
|----|---------------|--|--------------|---|------------------------------------|
| 01 | <u>181464</u> | CONSTRUCCION DE SERVICIOS HIGIENICOS PUBLICOS EN LA LOCALIDAD DE CHALLHUAHUACHO, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO - COTABAMBAS - APURIMAC | 47,982.00 | SANEAMIENTO | EJECUTADO |
| 02 | <u>181739</u> | CONSTRUCCION Y EQUIPAMIENTO DEL COMEDOR MUNICIPAL NIÑUCHA EN LA LOCALIDAD DE CHALLHUAHUACHO, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO - COTABAMBAS - APURIMAC | 218,196.00 | PROTECCIÓN SOCIAL | EJECUTADO |
| 03 | <u>183789</u> | FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD OPERATIVA EN EL AREA DE EQUIPO MECANICO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHALLHUAHUACHO, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO - COTABAMBAS - APURIMAC | 1,568,640.00 | PLANEAMIENTO, GESTIÓN Y RESERVA DE CONTINGENCIA | VIABLE |
| 04 | <u>179097</u> | FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA DEL CENTRO DE SALUD DE CHALLHUAHUACHO, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO - COTABAMBAS - APURIMAC | 250,000.00 | SALUD | VIABLE DESACTIVAR |
| 05 | <u>183345</u> | FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHALLHUAHUACHO, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO - COTABAMBAS - APURIMAC | 113,420.00 | PLANEAMIENTO, GESTIÓN Y RESERVA DE CONTINGENCIA | EJECUTADO |
| 06 | <u>198760</u> | INSTALACION DEL SISTEMA DE AGUA POTABLE Y DISPOSICION SANITARIA DE EXCRETAS EN LA COMUNIDAD DE TAMBULLA-SECTOR YANAPUSA, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO - COTABAMBAS - APURIMAC | 88,349.00 | SANEAMIENTO | EJECUTADO |
| 07 | <u>197925</u> | INSTALACION Y EQUIPAMIENTO DE LA LOSA MULTIDEPORTIVA EN LA COMUNIDAD DE ANTA-ANTA, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO - COTABAMBAS - APURIMAC | 120,317.00 | CULTURA Y DEPORTE | EN EJECUCION TRABAJA PERU |
| 08 | <u>197812</u> | INSTALACION DE VEREDAS DE LA AV. SAUSAMA DE LA LOCALIDAD DE CHALLHUAHUACHO, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO - COTABAMBAS - APURIMAC | 265,336.00 | TRANSPORTE | EN EJECUCION TRABAJA PERU |
| 10 | <u>197561</u> | INSTALACION DEL SISTEMA DE AGUA POTABLE Y DISPOSICION SANITARIA DE EXCRETAS EN LA COMUNIDAD DE LLAMAHURI-SECTOR HUAYCCO HUASI, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO - COTABAMBAS - APURIMAC | 101,691.00 | SANEAMIENTO | EJECUTADO FALTA CERRAR |
| 11 | <u>195541</u> | INSTALACION Y EQUIPAMIENTO DEL PUESTO DE SALUD EN LA COMUNIDAD DE PATARIO, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO - COTABAMBAS - APURIMAC | 583,901.00 | SALUD | EJECUTADO FALTA CERRAR |
| 12 | <u>195220</u> | INSTALACION Y EQUIPAMIENTO DEL PUESTO DE SALUD EN LA COMUNIDAD DE CHOCCOYO, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO - COTABAMBAS - APURIMAC | 553,218.00 | SALUD | EJECUTADO FALTA CERRAR |
| 13 | <u>192771</u> | INSTALACION DE PISCIGRANJAS EN JAULAS FLOTANTES EN LA COMUNIDAD DE CUCHUHUACHO, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO, PROVINCIA DE COTABAMBAS - APURIMAC | 170,198.00 | PESCA | EN EJECUCION |
| 14 | <u>191811</u> | INSTALACION DE PISCIGRANJA PARA LA CRIANZA DE TRUCHAS EN LA COMUNIDAD DE TAMBULLA, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO - COTABAMBAS - APURIMAC | 123,514.00 | PESCA | VIABLE |
| 15 | <u>191284</u> | MEJORAMIENTO DEL LOCAL INSTITUCIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHALLHUAHUACHO, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO - COTABAMBAS - APURIMAC | 210,908.00 | PLANEAMIENTO, GESTIÓN Y RESERVA DE CONTINGENCIA | VIABLE |
| 16 | <u>190418</u> | INSTALACION Y EQUIPAMIENTO DE LA LOSA MULTIDEPORTIVA EN LA INSTITUCION EDUCATIVA SECUNDARIA DE CHOCCOYO, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO - COTABAMBAS - APURIMAC | 60,864.00 | CULTURA Y DEPORTE | VIABLE |
| 17 | <u>189431</u> | INSTALACION DEL SERVICIO DE EDUCACION SECUNDARIA EN LA COMUNIDAD DE PATABAMBA, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO - COTABAMBAS - APURIMAC | 136,295.00 | EDUCACIÓN | EJECUTADO |
| 18 | <u>187573</u> | INSTALACION DEL SERVICIO DE EDUCACION SECUNDARIA EN LA COMUNIDAD DE HUANCUIRE, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO - COTABAMBAS - APURIMAC | 213,199.00 | EDUCACIÓN | EJECUTADO |
| 19 | <u>187432</u> | MEJORAMIENTO DEL SISTEMA DE AGUA POTABLE Y DISPOSICION SANITARIA DE EXCRETAS EN LAS COMUNIDADES DE MANUEL SEOANE CORRALES Y CHUMILLE, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO - COTABAMBAS - APURIMAC | 325,831.00 | SANEAMIENTO | DESACTIVAR |
| 20 | <u>187047</u> | INSTALACION DEL SISTEMA DE AGUA POTABLE Y DISPOSICION SANITARIA DE EXCRETAS EN LA COMUNIDAD DE CHOQUERE, CON CASERIOS DE PALMADERAYOC, NUCAPUCRUPAMPA Y HUAYHUALLA, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO - COTABAMBAS - APURIMAC | 569,101.00 | SANEAMIENTO | EJECUTADO |
| 21 | <u>186565</u> | INSTALACION DEL SISTEMA DE AGUA POTABLE Y DISPOSICION SANITARIA DE EXCRETAS EN LAS COMUNIDADES DE KEULLABAMBA Y PATABAMBA, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO - COTABAMBAS - APURIMAC | 601,618.00 | SANEAMIENTO | VIABLE |



| N° | Código SNIP | Nombre del Proyecto de Inversión Pública | Monto (S./.) | Función | Situación |
|----|-------------|--|--------------|---------------------------|---------------|
| 01 | 203078 | INSTALACION Y EQUIPAMIENTO DEL PUESTO DE SALUD EN LA COMUNIDAD DE CCASA, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO - COTABAMBAS - APURIMAC. | 634,429.00 | SALUD | EN EJECUCION |
| 02 | 202244 | MEJORAMIENTO DE LA CAPACIDAD DE RECOLECCION Y TRANSPORTE DE RESIDUOS SOLIDOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHALLHUAHUACHO, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO - COTABAMBAS - APURIMAC. | 472,500.00 | MEDIO AMBIENTE | EJECUTADO |
| 03 | 207139 | AMPLIACION DE LA FORESTACION EN LAS COMUNIDADES DE CHALLHUAHUACHO, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO-COTABAMBAS-APURIMAC. | 299,900.00 | MEDIO AMBIENTE | EJECUTADO |
| 04 | 205082 | INSTALACION DE DEFENSA RIBEREÑA EN LA MARGEN DERECHA DEL RIO CHALLHUAHUACHO-PRIMERA ETAPA, PARA ASEGURAR LA TRANSITABILIDAD VEHICULAR Y PEATONAL DE LA AV. SULFUBAMBA, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO-COTABAMBAS-APURIMAC. | 451,961.36 | ORDEN PUBLICO Y SEGURIDAD | EN EVALUACION |
| 05 | 210260 | MEJORAMIENTO DE LA PRODUCCION Y COMERCIALIZACION DE LA ARTESANIA TEXTIL EN LA COMUNIDAD DE HUANCUIRE, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO-COTABAMBAS-APURIMAC. | 68,467.70 | TURISMO | VIABLE |
| 06 | 211368 | MEJORAMIENTO Y AMPLIACION DE LA GESTION INTEGRAL DE LOS RESIDUOS SOLIDOS EN CHALLHUAHUACHO, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO-COTABAMBAS-APURIMAC. | 2,911,920.00 | MEDIO AMBIENTE | VIABLE |
| 07 | 210256 | MEJORAMIENTO DE LA PRODUCCION Y COMERCIALIZACION DE LA ARTESANIA TEXTIL EN LA COMUNIDAD DE PARARANI, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO-COTABAMBAS-APURIMAC. | 31,593.50 | TURISMO | VIABLE |
| 08 | 214303 | AMPLIACION DE LA OFERTA DE SERVICIOS EDUCATIVOS DE LA I.E. INICIAL N° 722. I.E. PRIMARIA N° 50666, I.E. CEMA TAMBULLA DEL CENTRO POBLADO DE TAMBULLA, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO-COTABAMBAS-APURIMAC. | 7,642,464.00 | EDUCACION | VIABLE |
| 09 | 205347 | MEJORAMIENTO DEL SISTEMA DE AGUA POTABLE Y DISPOSICION SANITARIA DE EXCRETAS EN LAS COMUNIDADES DE MOSOQLAKTA Y PUMAHUASI, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO-COTABAMBAS-APURIMAC. | 179,617.69 | SANEAMIENTO | EN EJECUCION |
| 10 | 208725 | MEJORAMIENTO Y PROMOCION DEL DEPORTE EN LAS COMUNIDADES DE CHALLHUAHUACHO, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO-COTABAMBAS-APURIMAC. | 298,771.00 | CULTURA Y DEPORTE | EJECUTADO |
| 11 | 215006 | INSTALACION DEL SERVICIO DE EDUCACION INICIAL EN LA ASOCIACION CIVIL JUAN VELASCO ALVARADO, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO-COTABAMBAS-APURIMAC. | 102,432.99 | EDUCACION | EJECUTADO |
| 12 | 215026 | AMPLIACION DEL SERVICIO DE EDUCACION SECUNDARIA EN LA COMUNIDAD DE CCASA, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO-COTABAMBAS-APURIMAC. | 168,628.43 | EDUCACION | EJECUTADO |
| 13 | 217501 | MEJORAMIENTO DE PISCIGRANJA EN EL COMPLEJO ECOLOGICO RECREACIONAL DE CHALLHUAPUQUIO DE LA LOCALIDAD DE CHALLHUAHUACHO, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO-COTABAMBAS-APURIMAC. | 113,389.04 | PESCA | EN EJECUCION |
| 14 | 218130 | AMPLIACION DEL SERVICIO DE EDUCACION PRIMARIA EN LA I.E. N° 50633 DE LA LOCALIDAD DE CHALLHUAHUACHO, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO-COTABAMBAS-APURIMAC. | 9,405,771.00 | EDUCACION | VIABLE |
| 15 | 218324 | AMPLIACION DEL SERVICIO DE EDUCACION SECUNDARIA EN LA LOCALIDAD DE CHALLHUAHUACHO, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO-COTABAMBAS-APURIMAC. | 6,771,634.00 | EDUCACION | VIABLE |
| 16 | 219310 | INSTALACION DEL SISTEMA DE DISPOSICION SANITARIA DE EXCRETAS Y MEJORAMIENTO DEL SISTEMA DE AGUA POTABLE EN LA COMUNIDAD DE CHUMILLE, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO-COTABAMBAS-APURIMAC. | 275,682.14 | SANEAMIENTO | EJECUTADO |
| 17 | 221578 | INSTALACION DEL SERVICIO DE EDUCACION INICIAL N° 769 EN LA URBANIZACION WICHAYPAMPA DE LA LOCALIDAD DE CHALLHUAHUACHO, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO-COTABAMBAS-APURIMAC. | 658,858.58 | EDUCACION | EN EJECUCION |
| 18 | 222264 | MEJORAMIENTO DE LA TRANSITABILIDAD VEHICULAR Y PEATONAL DE LA AV. 18 DE NOVIEMBRE DE LA LOCALIDAD DE CHALLHUAHUACHO. DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO-COTABAMBAS-APURIMAC. | 1,903,258.00 | TRANSPORTE | EN EJECUCION |



| | | | | | |
|----|---------------|--|--------------|------------------------------|---------------|
| 20 | <u>224541</u> | MEJORAMIENTO Y EQUIPAMIENTO DEL CENTRO DE PROMOCION Y VIGILANCIA COMUNAL PARA EL CUIDADO INTEGRAL DE LA MADRE, EL NIÑO Y LA NIÑA EN EL CENTRO POBLADO DE TAMBULLA, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO-COTABAMBAS-APURIMAC. | 149,107.77 | SALUD | VIABLE |
| 21 | <u>210258</u> | MEJORAMIENTO DE GANADO OVINO EN LAS 29 COMUNIDADES DE CHALLHUAHUACHO, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO-COTABAMBAS-APURIMAC. | 469,609.88 | AGROPECUARIA | VIABLE |
| 22 | <u>225561</u> | MEJORAMIENTO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD CIUDADANA EN CHALLHUAHUACHO, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO-COTABAMBAS-APURIMAC. | 233,766.00 | ORDEN PÚBLICO Y SEGURIDAD | VIABLE |
| 23 | <u>186567</u> | INSTALACION DEL SISTEMA DE DISPOSICION SANITARIA DE EXCRETAS Y MEJORAMIENTO DEL SISTEMA DE AGUA POTABLE EN LA COMUNIDAD DE MANUEL SEOANE CORRALES, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO-COTABAMBAS-APURIMAC. | 314,803.47 | SANEAMIENTO | EN EJECUCION |
| 24 | <u>229377</u> | MEJORAMIENTO Y AMPLIACION DEL SERVICIO DE ENERGIA ELECTRICA EN EL SECTOR LOS ALAMOS DE LA LOCALIDAD DE CHALLHUAHUACHO, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO-COTABAMBAS-APURIMAC. | 523,490.46 | ENERGIA | EN EJECUCION |
| 25 | <u>230222</u> | INSTALACION DEL CENTRO CULTURAL-RELIGIOSO SEÑOR DE HUANCA EN LA COMUNIDAD DE CARMEN ALTO, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO-COTABAMBAS-APURIMAC. | 408,385.71 | CULTURA Y DEPORTE | EN EJECUCION |
| 26 | <u>231198</u> | MEJORAMIENTO DEL SISTEMA DE AGUA POTABLE POR BOMBEO EN LA ASOCIACION DE VIVIENDA LOS ALAMOS, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO-COTABAMBAS-APURIMAC. | 288,111.21 | SANEAMIENTO | VIABLE |
| 27 | <u>232370</u> | INSTALACION DEL LOCAL COMUNAL DE USOS MULTIPLES EN LA COMUNIDAD DE CARMEN ALTO, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO-COTABAMBAS-APURIMAC. | 201,006.88 | PROTECCION SOCIAL | EN EJECUCION |
| 28 | <u>232533</u> | AMPLIACION Y MEJORAMIENTO DE LOS SERVICIOS DE EDUCACION INICIAL DE LA I.E. N° 786, PRIMARIA DE LA I.E. N° 51074 Y SECUNDARIA DE LA I.E. JOSE ANTONIO ENCINAS EN LA COMUNIDAD DE CCASA, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO-COTABAMBAS-APURIMAC. | 3,231,056.00 | EDUCACION | VIABLE |
| 29 | <u>233485</u> | MEJORAMIENTO DE LA PLAZA DE ARMAS EN EL CENTRO POBLADO MENOR DE TAMBULLA, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO-COTABAMBAS-APURIMAC. | 593,056.45 | VIVIENDA Y DESARROLLO URBANO | EN EJECUCION |
| 30 | <u>235525</u> | INSTALACION DEL SISTEMA DE RIEGO PRESURIZADO EN LA COMUNIDAD CAMPESINA DE PATARIO, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO-COTABAMBAS-APURIMAC. | 1,514,606.00 | AGROPECUARIA | VIABLE |
| 31 | <u>235623</u> | INSTALACION DEL SISTEMA DE RIEGO PRESURIZADO EN LOS ANEXOS DE AUQUILLO, SACANCO, ANTA ANTA, MOCCOPATA Y MACCAPATA DE LA COMUNIDAD CAMPESINA DE ANTA ANTA, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO-COTABAMBAS-APURIMAC. | 2,214,578.00 | AGROPECUARIA | VIABLE |
| 32 | <u>235863</u> | MEJORAMIENTO DE LA OFERTA DEL SERVICIO EDUCATIVO EN LA I.E. SECUNDARIA DE LA COMUNIDAD DE CHOCCOYO, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO-COTABAMBAS-APURIMAC. | 3,258,968.00 | EDUCACION | EN EVALUACION |
| 33 | <u>236274</u> | MEJORAMIENTO DE LA SEGURIDAD ALIMENTARIA DE LA POBLACION DE LA TERCERA EDAD EN LAS COMUNIDADES ALTAS DE CHALLHUAHUACHO, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO-COTABAMBAS-APURIMAC. | 389,330.77 | PROTECCION SOCIAL | VIABLE |
| 34 | <u>237144</u> | MEJORAMIENTO Y AMPLIACION DEL SERVICIO EDUCATIVO EN LA I.E. INICIAL N° 788, I.E. PRIMARIA N° 50668 DE LA COMUNIDAD DE QUEUÑA, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO-COTABAMBAS-APURIMAC. | 4,060,668.00 | EDUCACION | DESACTIVADO |
| 35 | <u>219309</u> | MEJORAMIENTO E IMPLEMENTACION CON COCINAS ECOLOGICAS Y LETRINAS SANITARIAS PARA LAS VIVIENDAS SALUDABLES EN LA COMUNIDAD DE PATABAMBA, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO-COTABAMBAS-APURIMAC. | 128,933.00 | PROTECCION SOCIAL | VIABLE |
| 36 | <u>239084</u> | MEJORAMIENTO DEL PUENTE CARROZABLE EN EL SECTOR WICHAYPAMPA DE LA LOCALIDAD DE CHALLHUAHUACHO, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO-COTABAMBAS-APURIMAC. | 127,510.77 | TRANSPORTE | EJECUTADO |
| 37 | <u>245344</u> | INSTALACION DEL CENTRO CULTURAL PARA LA PROMOCION DE LAS MANIFESTACIONES FOLKLORICAS Y CULTURALES EN LA LOCALIDAD DE CHALLHUAHUACHO, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO-COTABAMBAS-APURIMAC. | 624,325.41 | CULTURA | EN EJECUCION |



| N° | Código SNIP | Nombre del Proyecto de Inversión Pública | Monto (S/.) | Función | Situación |
|----|---------------|---|--------------|--------------|---------------|
| 01 | <u>247332</u> | CONSTRUCCION DEL TERMINAL TERRESTRE EN LA LOCALIDAD DE CHALLHUAHUACHO, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO - COTABAMBAS - APURIMAC | 6,173,598.00 | TRANSPORTE | EN EVALUACION |
| 02 | <u>247376</u> | MEJORAMIENTO Y AMPLIACION DEL MERCADO MODELO DE ABASTOS EN LA LOCALIDAD DE CHALLHUAHUACHO, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO - COTABAMBAS - APURIMAC | 5,928,057.00 | COMERCIO | EN EVALUACION |
| 03 | <u>249663</u> | MEJORAMIENTO DE LA OFERTA DEL SERVICIO EDUCATIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS INICIALES N 887 DE LA COMUNIDAD DE CHONTAHUILLQUE, N 790 DE LA COMUNIDAD DE CHUYCUNI, N 997 DE LA COMUNIDAD DE CHUMILLE, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO - COTABAMBAS - APURIMAC | 3,542,643.00 | EDUCACION | VIABLE |
| 04 | <u>249683</u> | MEJORAMIENTO DE LA OFERTA DEL SERVICIO EDUCATIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS N 50911 DE LA COMUNIDAD DE CHUYCUNI, N 501206 DE LA COMUNIDAD DE CHONTAHUILLQUE, N 50652 DE LA COMUNIDAD DE QUEHUIRA, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO - COTABAMBAS - APURIMAC | 8,752,465.00 | EDUCACION | VIABLE |
| 05 | <u>249789</u> | MEJORAMIENTO DEL SISTEMA DE REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA DE LOS PUESTOS DE SALUD DE CHALLHUAHUACHO, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO - COTABAMBAS - APURIMAC | 1,199,000.00 | SALUD | VIABLE |
| 06 | <u>257438</u> | MEJORAMIENTO DE LA OFERTA DEL SERVICIO EDUCATIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS INICIALES N 893 DE LA LOCALIDAD DE CCAYCCOPAMPA, N 891 DE LA LOCALIDAD DE ANTA ANTA, N 788 DE LA LOCALIDAD DE QUEUÑA, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO - COTABAMBAS - APURIMAC | 2,850,937.00 | EDUCACION | VIABLE |
| 07 | <u>260398</u> | MEJORAMIENTO Y AMPLIACION DEL SISTEMA DE AGUA POTABLE Y RED DE ALCANTARILLADO EN LA COMUNIDAD DE CHOCCOYO, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO - COTABAMBAS - APURIMAC | 1,654,598.00 | SANEAMIENTO | EN EVALUACION |
| 08 | <u>260587</u> | MEJORAMIENTO DEL SISTEMA DE AGUA POTABLE Y RED DE ALCANTARILLADO EN EL CENTRO POBLADO DE TAMBULLA, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO - COTABAMBAS - APURIMAC | 726,779.73 | SANEAMIENTO | EN EVALUACION |
| 09 | <u>260752</u> | MEJORAMIENTO DEL SERVICIO EDUCATIVO DE LA I.E. INICIAL N° 787 DE LA LOCALIDAD DE CHOCCOYO, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO - COTABAMBAS - APURIMAC | 1,195,040.09 | EDUCACION | EN EVALUACION |
| 10 | <u>260755</u> | MEJORAMIENTO DEL SERVICIO EDUCATIVO DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PRIMARIA N 50852 DE CHOCCOYO, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO - COTABAMBAS - APURIMAC | 3,265,366.00 | EDUCACION | EN EVALUACION |
| 11 | <u>260759</u> | MEJORAMIENTO DE LA CAPACIDAD TÉCNICA Y OPERATIVA DE LA SUBGERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHALLHUAHUACHO, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO - COTABAMBAS - APURIMAC | 7,874,636.00 | PLANEAMIENTO | EN EVALUACION |
| 12 | <u>249480</u> | MEJORAMIENTO DE GANADO VACUNO EN LA COMUNIDAD DE MINASCUCHO, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO - COTABAMBAS - APURIMAC | 873,146.41 | COMERCIO | EN EVALUACION |
| 13 | <u>134726</u> | MEJORAMIENTO DE LA OFERTA DEL SERVICIO EDUCATIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS INICIALES N 885 DE LA LOCALIDAD DE PARARANI, N 890 DE LA LOCALIDAD DE HUARACCOYO, N 883 DE LA LOCALIDAD DE MINASCUCHO, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO-COTABAMBAS-APURIMAC | 2,749,120.00 | EDUCACION | VIABLE |
| 14 | <u>257524</u> | MEJORAMIENTO DE LA OFERTA DEL SERVICIO EDUCATIVO DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS N 54926 ANTA ANTA, N 50668 QUEUÑA, N 50779 PARARANI LOCALIDADES DE ANTA ANTA, QUEUÑA Y PARARANI, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO - COTABAMBAS - APURIMAC | 7,437,099.00 | EDUCACION | VIABLE |
| 15 | <u>199240</u> | MEJORAMIENTO DE LA OFERTA DEL SERVICIO EDUCATIVO EN LA I.E INICIAL N 723, I.E PRIMARIA N 50669, I.E SECUNDARIA LEONCIO PRADO, LOCALIDAD DE HUANCUIRE, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO - COTABAMBAS - APURIMAC | 7,664,116.00 | EDUCACION | VIABLE |
| 16 | <u>235863</u> | MEJORAMIENTO DE LA OFERTA DEL SERVICIO EDUCATIVO EN LA I.E. SECUNDARIA DE LA COMUNIDAD DE CHOCCOYO, DISTRITO DE CHALLHUAHUACHO - COTABAMBAS - APURIMAC | 3,400,070.00 | EDUCACION | VIABLE |



| Nº | Código | Nombre del Proyecto | Monto Viable | Funcion | Programa | Subprograma | Situación | Estado | Nivel |
|----|--------|---|---------------|-------------------|----------------------|-------------------------------------|-----------|--------|------------------------|
| 1 | 257524 | MEJORAMIENTO DEL SERVICIO EDUCATIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS N° 54926 DE LA | S/. 8,144,054 | EDUCACIÓN | EDUCACIÓN BÁSICA | EDUCACIÓN PRIMARIA | VIABLE | PERFIL | OPI MDCH (POR ENCARGO) |
| 2 | 257524 | MEJORAMIENTO DEL SERVICIO EDUCATIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS N° 54926 DE LA | S/. 8,144,054 | EDUCACIÓN | EDUCACIÓN BÁSICA | EDUCACIÓN PRIMARIA | VIABLE | PERFIL | OPI MDCH (POR ENCARGO) |
| 3 | 199240 | MEJORAMIENTO DE LA OFERTA DEL SERVICIO EDUCATIVO EN LA I.E INICIAL N 723, I.E PRIMARIA N 50669, I.E | S/. 5,227,496 | EDUCACIÓN | EDUCACIÓN BÁSICA | EDUCACIÓN SECUNDARIA | VIABLE | PERFIL | OPI MDCH |
| 4 | 270783 | MEJORAMIENTO DE LA OFERTA DEL SERVICIO EDUCATIVO EN LA I.E SECUNDARIA DE COMUNIDAD DE CHILA, DISTRITO | S/. 4,910,377 | EDUCACIÓN | EDUCACIÓN BÁSICA | EDUCACIÓN SECUNDARIA | VIABLE | PERFIL | OPI MDCH |
| 5 | 270779 | MEJORAMIENTO DEL SERVICIO EDUCATIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PRIMARIA N° 156943 DE LA | S/. 4,621,375 | EDUCACIÓN | EDUCACIÓN BÁSICA | EDUCACIÓN PRIMARIA | VIABLE | PERFIL | OPI MDCH |
| 6 | 270736 | MEJORAMIENTO DE LA OFERTA DEL SERVICIO EDUCATIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL: | S/. 3,966,605 | EDUCACIÓN | EDUCACIÓN BÁSICA | EDUCACIÓN INICIAL | VIABLE | PERFIL | OPI MDCH (POR ENCARGO) |
| 7 | 270712 | MEJORAMIENTO DE LA OFERTA DEL SERVICIO EDUCATIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL N° | S/. 3,936,497 | EDUCACIÓN | EDUCACIÓN BÁSICA | EDUCACIÓN INICIAL | VIABLE | PERFIL | OPI MDCH |
| 8 | 270784 | MEJORAMIENTO DEL SERVICIO EDUCATIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DE | S/. 3,787,384 | EDUCACIÓN | EDUCACIÓN BÁSICA | EDUCACIÓN PRIMARIA | VIABLE | PERFIL | OPI MDCH |
| 9 | 134726 | MEJORAMIENTO DE LA OFERTA DEL SERVICIO EDUCATIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL N° | S/. 3,601,194 | EDUCACIÓN | EDUCACIÓN BÁSICA | EDUCACIÓN INICIAL | VIABLE | PERFIL | OPI MDCH (POR ENCARGO) |
| 10 | 249663 | MEJORAMIENTO DE LA OFERTA DEL SERVICIO EDUCATIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL N° | S/. 3,552,119 | EDUCACIÓN | EDUCACIÓN BÁSICA | EDUCACIÓN INICIAL | VIABLE | PERFIL | OPI MDCH |
| 11 | 270782 | MEJORAMIENTO DE LA OFERTA DEL SERVICIO EDUCATIVO EN LA I.E SECUNDARIA DE LA LOCALIDAD DE QUEÑUA, | S/. 2,957,193 | EDUCACIÓN | EDUCACIÓN BÁSICA | EDUCACIÓN SECUNDARIA | VIABLE | PERFIL | OPI MDCH |
| 12 | 260755 | MEJORAMIENTO DEL SERVICIO EDUCATIVO DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PRIMARIA N 50852 DE | S/. 2,545,059 | EDUCACIÓN | EDUCACIÓN BÁSICA | EDUCACIÓN PRIMARIA | VIABLE | PERFIL | OPI MDCH |
| 13 | 270748 | MEJORAMIENTO DE LA OFERTA DEL SERVICIO EDUCATIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL N° | S/. 2,490,600 | EDUCACIÓN | EDUCACIÓN BÁSICA | EDUCACIÓN INICIAL | VIABLE | PERFIL | OPI MDCH |
| 14 | 270778 | MEJORAMIENTO DE LA OFERTA DEL SERVICIO EDUCATIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL: N° | S/. 2,437,227 | EDUCACIÓN | EDUCACIÓN BÁSICA | EDUCACIÓN INICIAL | VIABLE | PERFIL | OPI MDCH |
| 15 | 270758 | MEJORAMIENTO DE LA OFERTA DEL SERVICIO EDUCATIVO DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL | S/. 2,399,689 | EDUCACIÓN | EDUCACIÓN BÁSICA | EDUCACIÓN INICIAL | VIABLE | PERFIL | OPI MDCH |
| 16 | 270776 | MEJORAMIENTO DE LA OFERTA DEL SERVICIO EDUCATIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL: N° | S/. 2,325,681 | EDUCACIÓN | EDUCACIÓN BÁSICA | EDUCACIÓN INICIAL | VIABLE | PERFIL | OPI MDCH (POR ENCARGO) |
| 17 | 270777 | MEJORAMIENTO DE LA OFERTA DEL SERVICIO EDUCATIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL: | S/. 2,227,893 | EDUCACIÓN | EDUCACIÓN BÁSICA | EDUCACIÓN INICIAL | VIABLE | PERFIL | OPI MDCH |
| 18 | 301931 | INSTALACION DEL SERVICIO DE CENTRO DE PROMOCION Y VIGILANCIA COMUNAL PARA EL CUIDADO INTEGRAL DE LA | S/. 383,620 | PROTECCIÓN SOCIAL | ASISTENCIA SOCIAL | PROTECCIÓN DE POBLACIONES EN RIESGO | VIABLE | PERFIL | OPI MPC |
| 19 | 281779 | INSTALACION DEL SISTEMA DE AGUA POTABLE Y DISPOSICION SANITARIA DE EXCRETAS EN LA COMUNIDAD | S/. 767,630 | SANEAMIENTO | SANEAMIENTO | SANEAMIENTO RURAL | VIABLE | PERFIL | OPI MDCH |
| 20 | 275900 | MEJORAMIENTO DEL PUENTE CARROZABLE LOS ÁLAMOS EN LA LOCALIDAD DE CHALLHUAHUACHO, DISTRITO DE | S/. 5,972,909 | TRANSPORTE | TRANSPORTE TERRESTRE | VÍAS VECINALES | VIABLE | PERFIL | OPI MDCH |



ANEXO N° 05

**RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHALLHUAHUACHO**



1. PERFIL SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHALLHUAHUACHO

INTERPRETACIÓN DE DATOS GENERALES

Concerniente a este capítulo se da a conocer los resultados obtenidos, a través del trabajo de campo, mostrando el instrumento aplicado un resultado, el mismo que se unificaran para obtener la interpretación final y determinar la incidencia de desempeño laboral e inversión pública en el personal de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho.

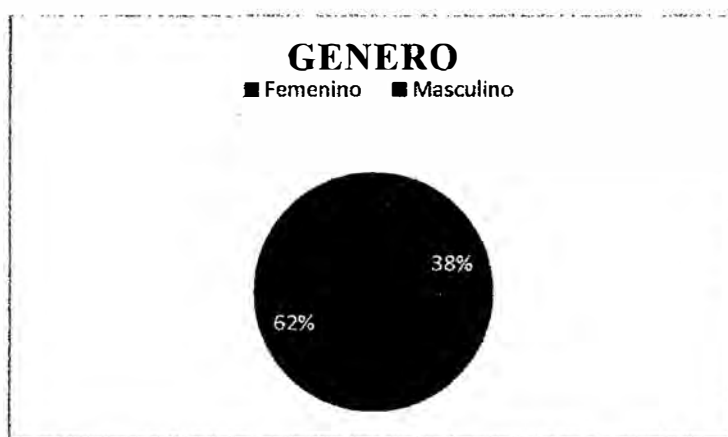


FIGURA N° 01: GÉNERO DE LOS ENCUESTADOS

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2014.

INTERPRETACIÓN

Según los datos de la figura N° 01, del resultado de la encuesta se desprende que los encuestados están comprendidos de la siguiente manera: un 62% es del género masculino, y un 38% está integrado por el género femenino, esto quiere decir que en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho existe mayor número de varones.



FIGURA N° 02: EDAD DE LOS SERVIDORES DE LA MDCH

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2014.

INTERPRETACIÓN

Según los resultados obtenidos a través del cuestionario de preguntas figura N° 02 donde manifiestan que el 54% de los servidores de la MDCH encuestados tienen la edad de 20-30, el 23% de los servidores son de la edad 30-40, el 15% de los servidores son de la edad 40-50 y el 8% de los servidores tienen la edad de 50 a más años de edad.

Un buen porcentaje de los servidores encuestados de la MDCH tienen la edad de 20-30 años de edad, este indicador nos demuestra que los servidores tienen una edad joven y por lo tanto hay interés de seguir especializándose para ejercer su cargo de manera eficiente y eficaz.

TABLA N°01

| Condición de trabajo | | |
|-----------------------------|----------------|-----------|
| Alternativas | porcentaje | N |
| Contratado | 64.10% | 25 |
| Nombrado | 35.90% | 14 |
| Total | 100.00% | 39 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

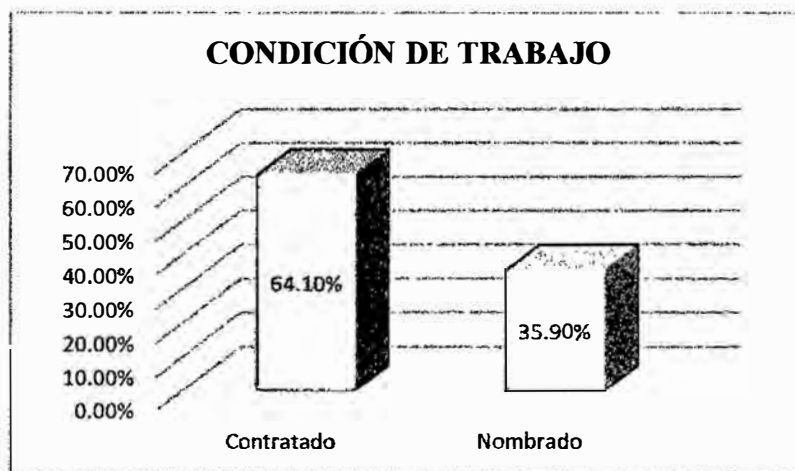


FIGURA N° 03: CONDICIÓN DE TRABAJO

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2014.

INTERPRETACIÓN

Según los resultados obtenidos a través del cuestionario de preguntas figura N° 03 donde manifiestan que el 64.10% de los servidores de la MDCH son trabajadores contratados, el 35.90% de los servidores de la MDCH son trabajadores nombrados.

TABLA N°02

| Nivel de instrucción | | |
|----------------------|----------------|-----------|
| Alternativas | Porcentaje | N |
| Secundario | 25.64% | 10 |
| Superior | 51.28% | 20 |
| Técnico | 23.08% | 9 |
| Total | 100.00% | 39 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

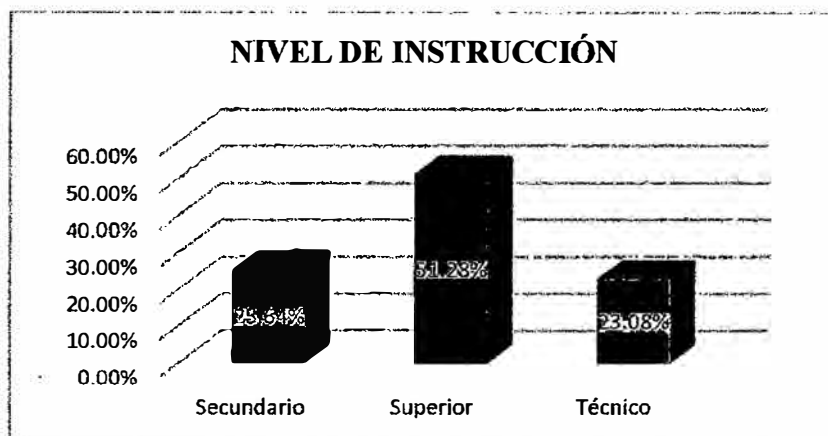


FIGURA N° 04: CONDICION DE TRABAJO

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2014.

INTERPRETACIÓN

Según los resultados obtenidos a través del cuestionario de preguntas figura N° 04 donde manifiestan que el 51.28% de los servidores de la MDCH son trabajadores con nivel de instrucción superior, el 25.64% de los servidores de la MDCH son trabajadores con nivel de instrucción secundaria completa y el 23.08% son trabajadores con nivel de instrucción de técnico.

2. PREGUNTAS DE LA ENCUESTA REALIZADA A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHALLHUAHUACHO

TABLA N°03

| P1 | Nunca | | Casi nunca | | Algunas veces | | Casi siempre | | Siempre | | Total | |
|----|--|---|------------|---|---------------|----|--------------|----|---------|---|-------|----|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| | p1. ¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto? | 0 | .0 | 0 | .0 | 12 | 30.8 | 19 | 48.7 | 8 | 20.5 | 39 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

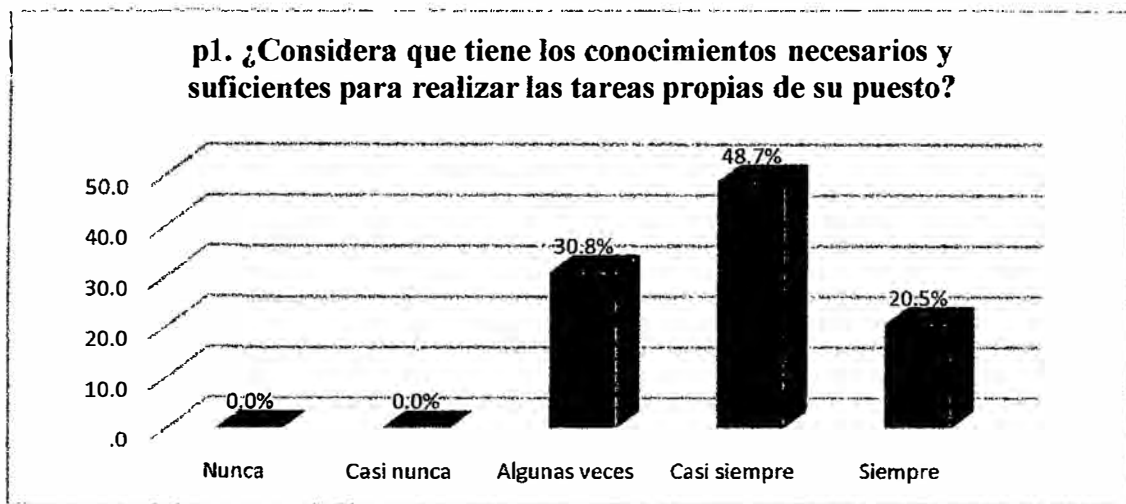


FIGURA N° 05

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH – 2015

INTERPRETACIÓN

Según el gráfico N°01 el 48.70% evalúa que casi siempre considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto, el 30.80% evalúa que algunas veces considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto y el 20.50% evalúa que siempre considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2014.

TABLA N°04

| P2 | Nunca | | Casi nunca | | Algunas veces | | Casi siempre | | Siempre | | Total | |
|---|-------|----|------------|----|---------------|-----|--------------|------|---------|------|-------|-------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| p2. ¿Cree Ud. Que Aplica los conocimientos adquiridos por la experiencia laboral? | 0 | .0 | 0 | .0 | 2 | 5.1 | 12 | 30.8 | 25 | 64.1 | 39 | 100.0 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

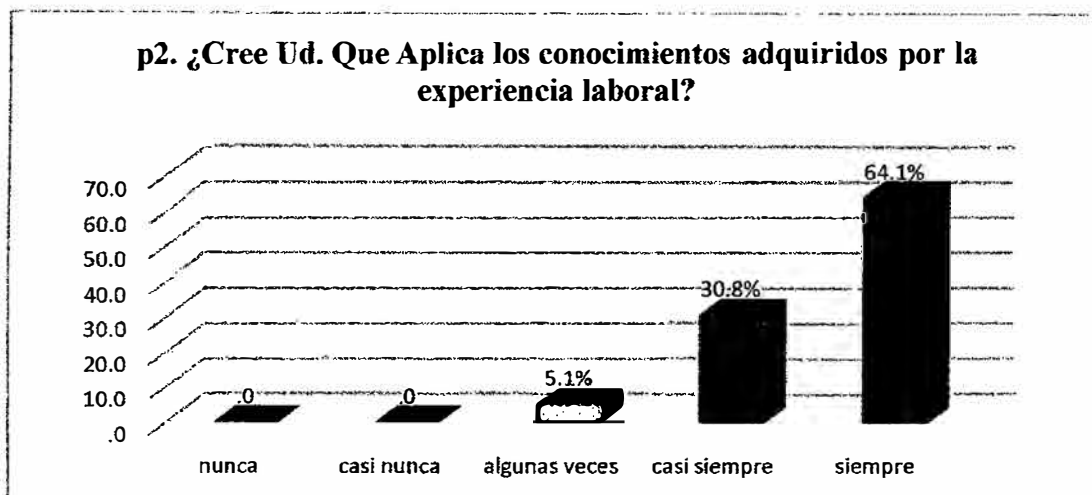


FIGURA N°06

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

INTERPRETACIÓN

Según el gráfico N°02 el 64.10% evalúa que siempre los conocimientos adquiridos por la experiencia laboral influyen en el desempeño laboral, el 30.80% evalúa que casi siempre los conocimientos adquiridos por la experiencia laboral influyen en el desempeño y el 5.10% evalúa que algunas veces considera que los conocimientos adquiridos por la experiencia laboral influye en el desempeño de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2014.

TABLA N°05

| P3 | Nunca | | Casi siempre | | Algunas veces | | Casi siempre | | Siempre | | Total | |
|---|-------|----|--------------|------|---------------|------|--------------|------|---------|-----|-------|-------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| p3. ¿Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento? | 0 | .0 | 7 | 17.9 | 14 | 35.9 | 17 | 43.6 | 1 | 2.6 | 39 | 100.0 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

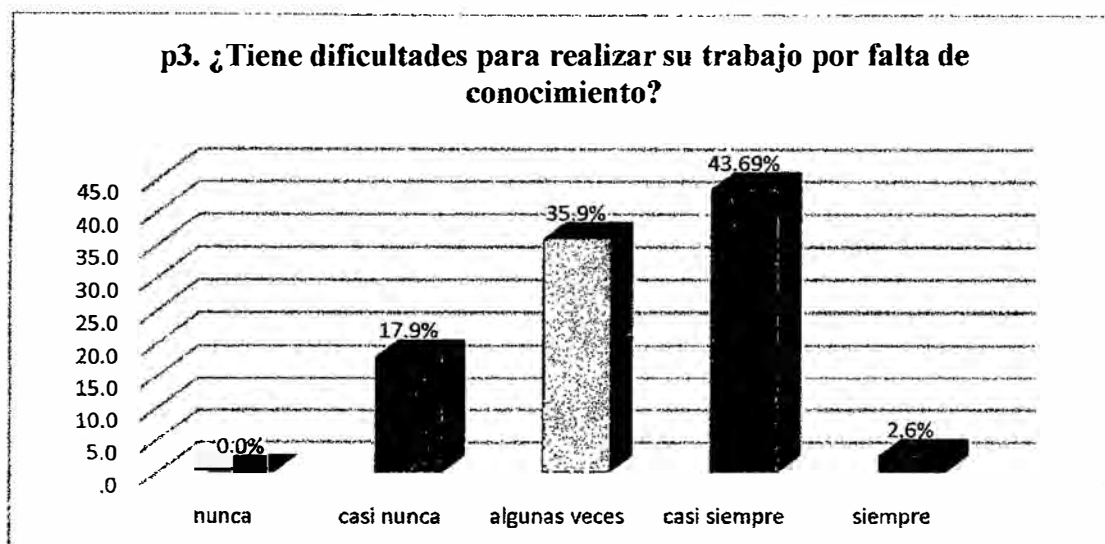


FIGURA N°07

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

INTERPRETACIÓN

Según el gráfico N°03 el 43.60% evalúa que casi siempre tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento, el 35.90% evalúa que algunas veces considera que tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento, el 17.90% evalúa que casi nunca considera que tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2014.

TABLA N° 06

| P4 | Nunca | | Casi nunca | | Algunas veces | | Casi siempre | | Siempre | | Total | |
|---|-------|----|------------|----|---------------|-----|--------------|------|---------|------|-------|-------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| p4. ¿Cree Ud. que las diferentes capacitaciones referidas previas a su trabajo influyen en su rendimiento actual? | 0 | .0 | 0 | .0 | 1 | 2.6 | 10 | 25.6 | 28 | 71.8 | 39 | 100.0 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

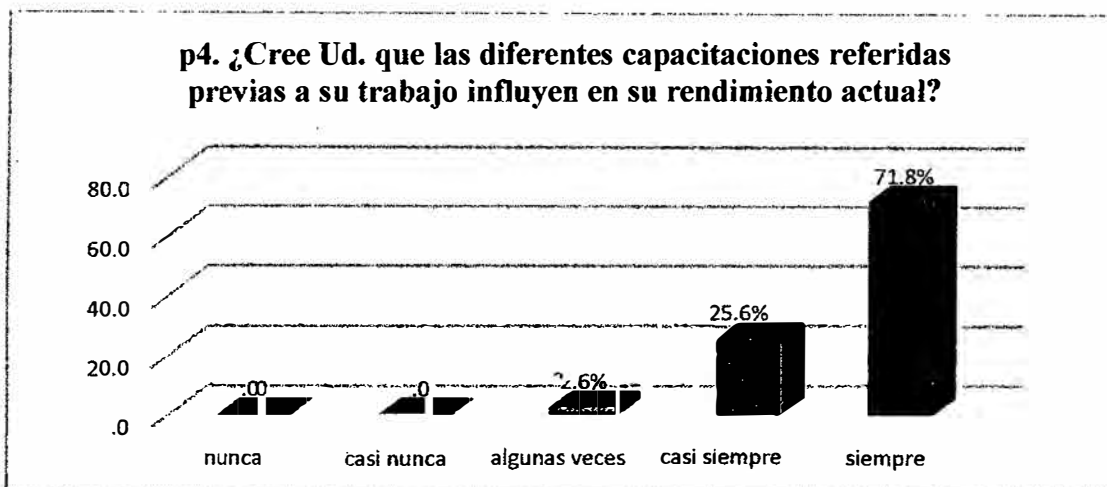


FIGURA N°08

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

INTERPRETACIÓN

Según el gráfico N°04 el 71.80% evalúa que siempre las diferentes capacitaciones referidas previas a su trabajo influyen en su rendimiento actual en su puesto de trabajo, el 25.60% evalúa que casi siempre las diferentes capacitaciones referidas previas a su trabajo influyen en su rendimiento actual en su puesto de trabajo y el 2.60% evalúa que algunas veces considera que las diferentes capacitaciones referidas previas a su trabajo influyen en su rendimiento actual en su puesto de trabajo en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2014.

TABLA N° 07

| P5 | Nunca | | Casi nunca | | Algunas veces | | Casi siempre | | Siempre | | Total | |
|--|-------|----|------------|-----|---------------|------|--------------|------|---------|------|-------|-------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| p5. ¿Considera sus funciones en las actividades que realiza? | 0 | .0 | 1 | 2.6 | 6 | 15.4 | 20 | 51.3 | 12 | 30.8 | 39 | 100.0 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

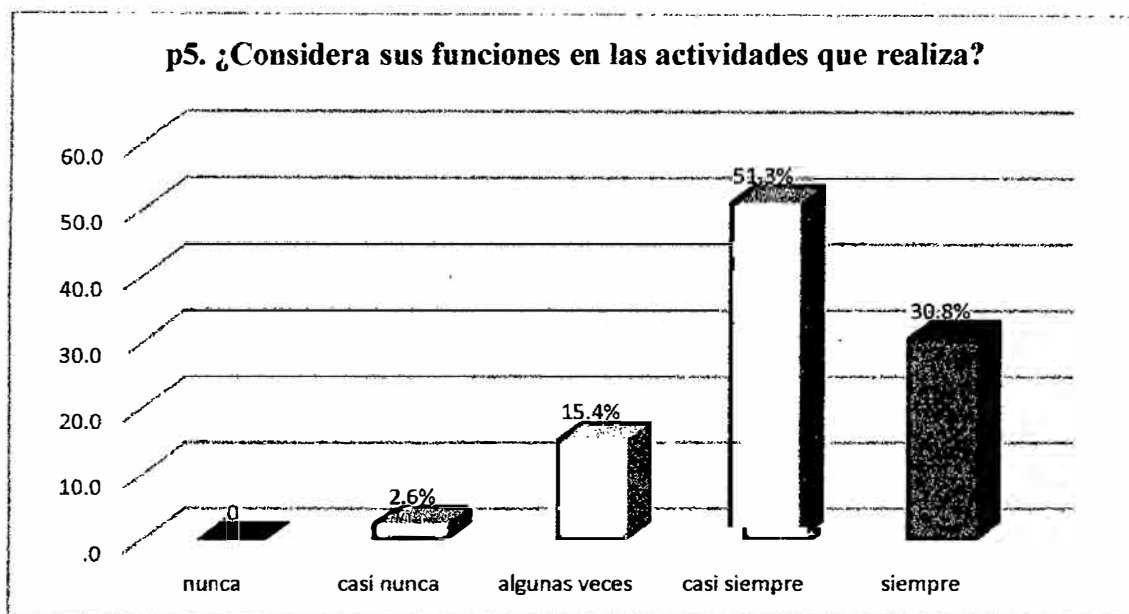


FIGURA N° 09

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

INTERPRETACIÓN

Según el gráfico N°05 el 51.30% evalúa que casi siempre considera sus funciones en las actividades que realiza, el 30.80% evalúa que siempre Considera sus funciones en las actividades que realiza, el 2.60% evalúa que algunas veces considera sus funciones en las actividades que realiza y el 2.60% evalúa que casi nunca Considera sus funciones en las actividades que realiza en su puesto de trabajo en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2014.

TABLA N° 08

| P6 | Nunca | | Casi nunca | | Algunas veces | | Casi siempre | | Siempre | | Total | |
|--|-------|----|------------|-----|---------------|------|--------------|------|---------|-----|-------|-------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| p6. ¿La institución en el cual labora considera la profesión como factor indispensable en la selección del personal? | 0 | .0 | 1 | 2.6 | 19 | 48.7 | 17 | 43.6 | 2 | 5.1 | 39 | 100.0 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

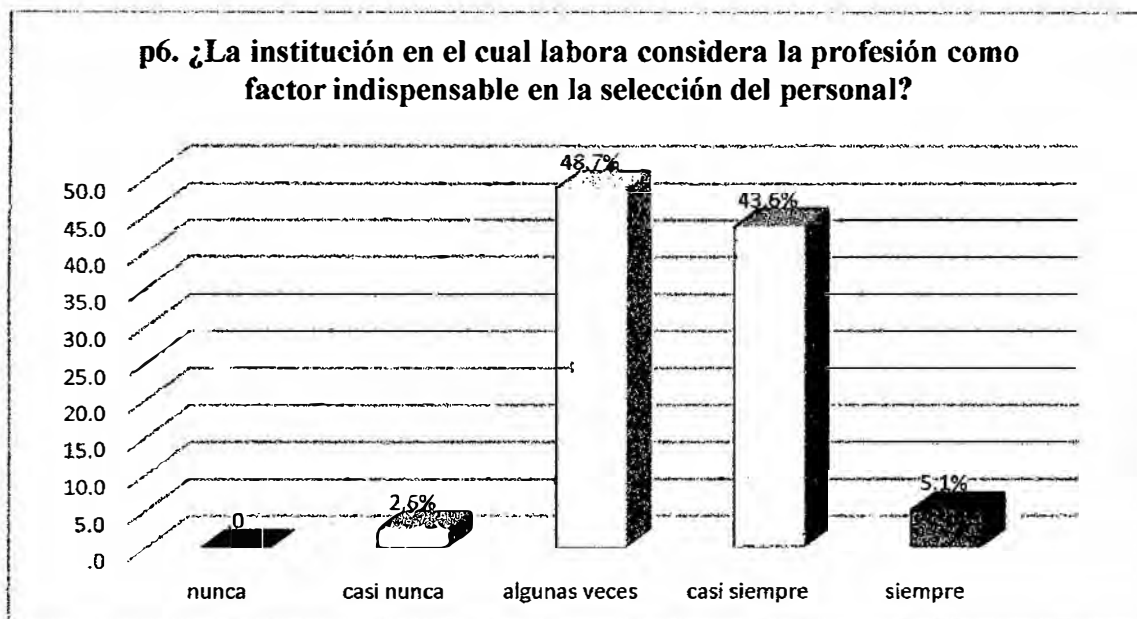


FIGURA N°10

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

INTERPRETACIÓN

Según el gráfico N°06 el 48.70% evalúa que algunas veces considera a la profesión como factor indispensable en la selección del personal, el 43.60% evalúa que casi siempre considera a la profesión como factor indispensable en la selección del personal, el 5.10% evalúa que siempre considera a la profesión como factor indispensable en la selección del personal y el 2.60% evalúa que casi nunca considera a la profesión como factor indispensable en la selección del personal en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2014.

TABLA N° 09

| P7 | Nunca | | Casi nunca | | Algunas veces | | Casi siempre | | Siempre | | Total | |
|--|-------|----|------------|----|---------------|------|--------------|------|---------|------|-------|-------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| p7. ¿Le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo? | 0 | .0 | 0 | .0 | 7 | 17.9 | 13 | 33.3 | 19 | 48.7 | 39 | 100.0 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

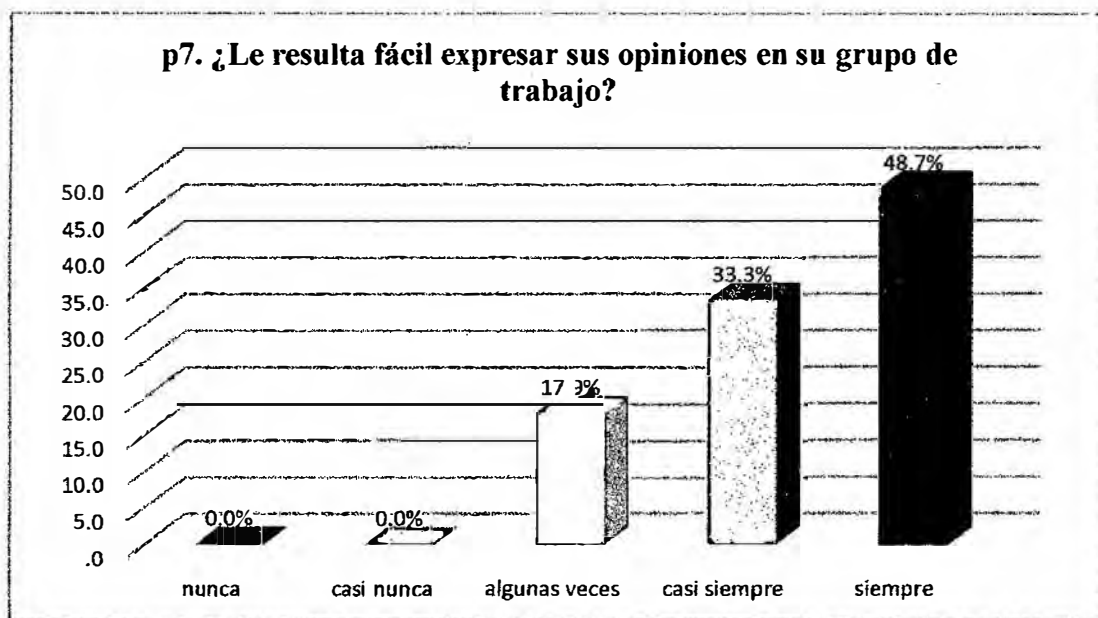


FIGURA N°11

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

INTERPRETACIÓN

Según el gráfico N°07 el 48.70% evalúa que siempre considera que le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo, el 33.30% evalúa que casi siempre considera que le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo y el 17.90% evalúa que algunas veces considera que le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo en la selección del personal en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2014.

TABLA N° 10

| P8 | Nunca | | Casi nunca | | Algunas veces | | Casi siempre | | Siempre | | Total | |
|--|-------|----|------------|------|---------------|------|--------------|----|---------|------|-------|-------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| p8. ¿Establece objetivos y prioridades con una adecuada distribución de tareas y recursos? | 0 | .0 | 6 | 15.4 | 13 | 33.3 | 0 | .0 | 20 | 51.3 | 39 | 100.0 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

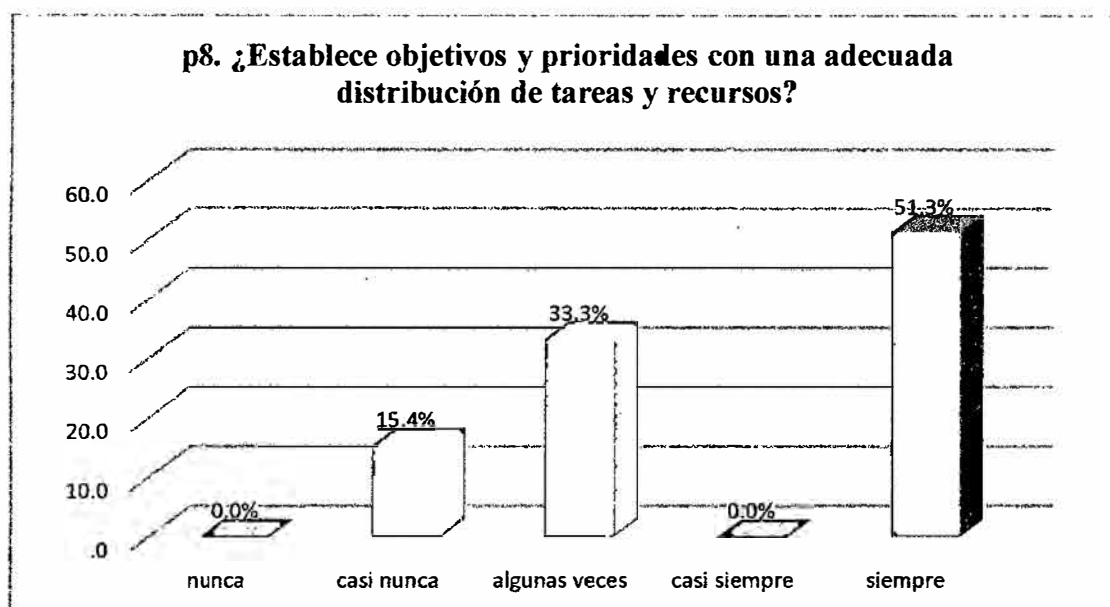


FIGURA N° 12

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

INTERPRETACIÓN

Según el gráfico N°08 el 51.30% evalúa que siempre considera que establece objetivos y prioridades con una adecuada distribución de tareas y recursos, el 33.30% evalúa que algunas veces considera que establece objetivos y prioridades con una adecuada distribución de tareas y recursos y el 15.40% evalúa que casi nunca considera que establece objetivos y prioridades con una adecuada distribución de tareas y recursos en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2014.

TABLA N°11

| P9 | Nunca | | Casi nunca | | Algunas veces | | Casi siempre | | Siempre | | Total | |
|----|---|---|------------|---|---------------|----|--------------|----|---------|---|-------|----|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| | p9. ¿Desempeña sus actividades en función de metas? | 0 | .0 | 1 | 2.6 | 12 | 30.8 | 25 | 64.1 | 1 | 2.6 | 39 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

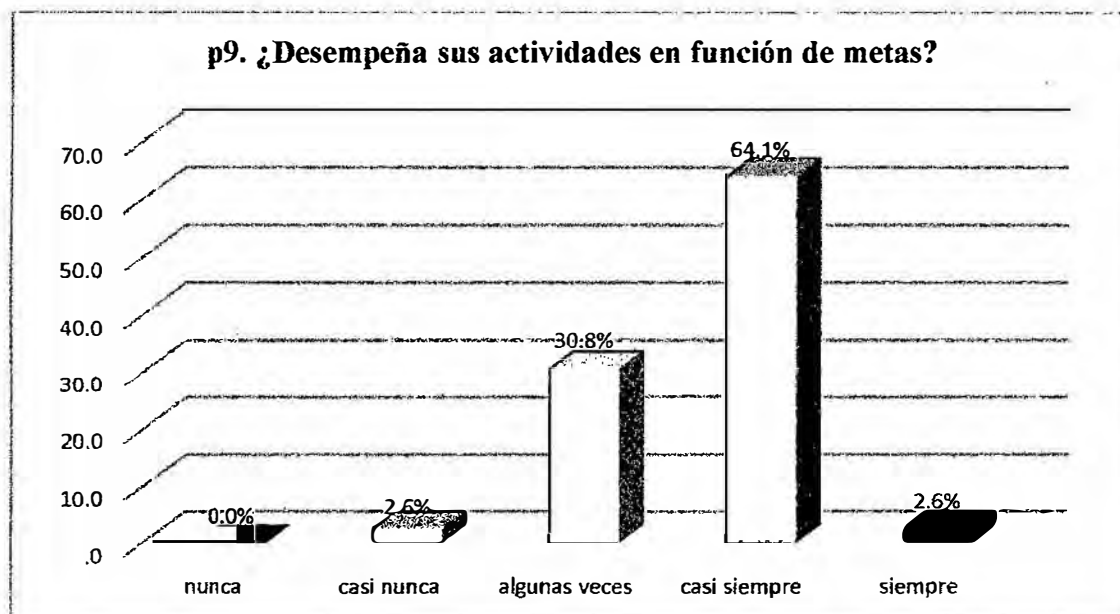


FIGURA N° 13

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

INTERPRETACIÓN

Según el gráfico N°09 el 64.10% evalúa que casi siempre considera que desempeña actividades en función a metas, el 30.80% evalúa que algunas veces considera que desempeña actividades en función a metas, el 2.60% evalúa que siempre considera que desempeña actividades en función a metas y el 2.60% evalúa que casi nunca considera que desempeña actividades en función a metas el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2014.

TABLA N°12

| P10 | Nunca | | Casi nunca | | Algunas veces | | Casi siempre | | Siempre | | Total | |
|---|-------|----|------------|-----|---------------|------|--------------|------|---------|------|-------|-------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| p10. ¿Muestra motivación y agrado por el trabajo realizado? | 0 | .0 | 1 | 2.6 | 4 | 10.3 | 12 | 30.8 | 22 | 56.4 | 39 | 100.0 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

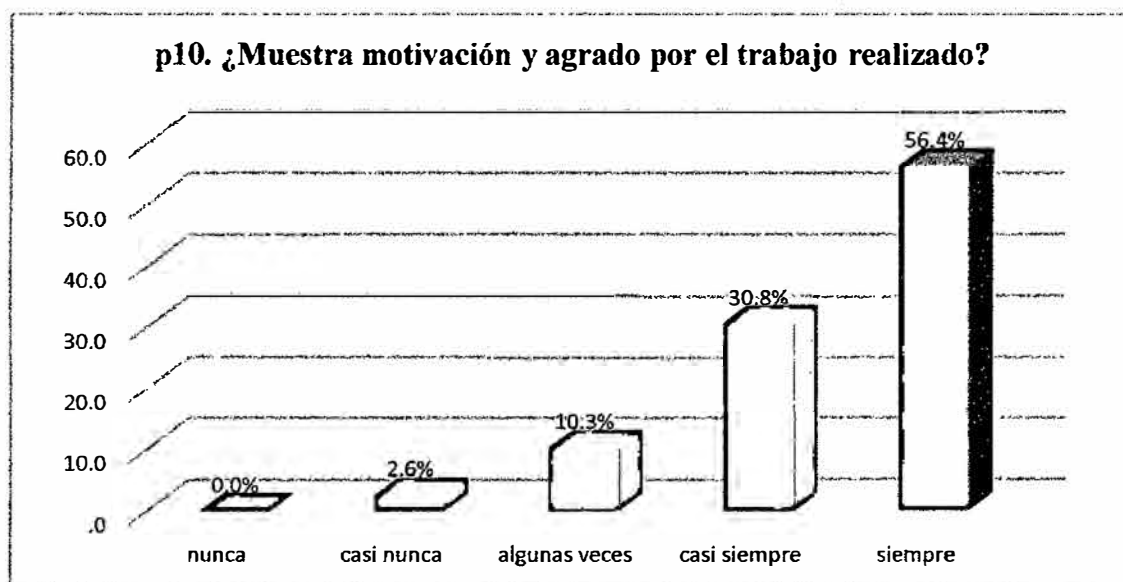


FIGURA N°14

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

INTERPRETACIÓN

Según el gráfico N°10 el 56.40% evalúa que siempre considera que muestra motivación y agrado por el trabajo realizado, el 30.80% evalúa que casi siempre considera que muestra motivación y agrado por el trabajo realizado, el 10.30% evalúa que algunas veces considera que muestra motivación y agrado por el trabajo realizado y el 2.60% evalúa que casi nunca considera que muestra motivación y agrado por el trabajo realizado el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2014.

TABLA N°13

| P11 | Nunca | | Casi nunca | | Algunas veces | | Casi siempre | | Siempre | | Total | |
|--|-------|----|------------|----|---------------|------|--------------|------|---------|------|-------|-------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| p11. ¿Evalúa su desempeño en relación de sus metas planteadas? | 0 | .0 | 0 | .0 | 7 | 17.9 | 12 | 30.8 | 20 | 51.3 | 39 | 100.0 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

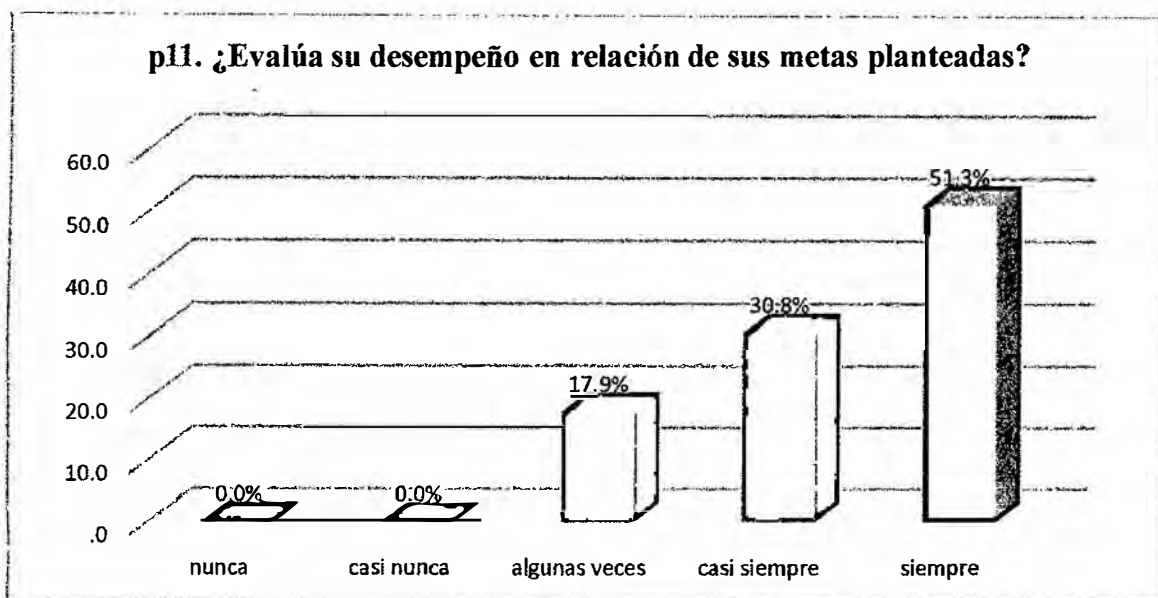


FIGURA N°15

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

INTERPRETACIÓN

Según el gráfico N°11 el 51.30% evalúa que siempre considera que evalúa su desempeño en relación a sus metas planteadas, el 30.80% evalúa que casi siempre considera que evalúa su desempeño en relación a sus metas planteadas, y el 17.90% evalúa que algunas veces considera que evalúa su desempeño en relación a sus metas planteadas los trabajadores administrativo de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho.

TABLA N°14

| P12 | Nunca | | Casi nunca | | Algunas veces | | Casi siempre | | Siempre | | Total | |
|-----|---|---|------------|---|---------------|---|--------------|----|---------|----|-------|----|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| | p12. ¿Dispone oportunamente de las herramientas, equipos y materiales para realizar su trabajo? | 0 | .0 | 0 | .0 | 7 | 17.9 | 13 | 33.3 | 19 | 48.7 | 39 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

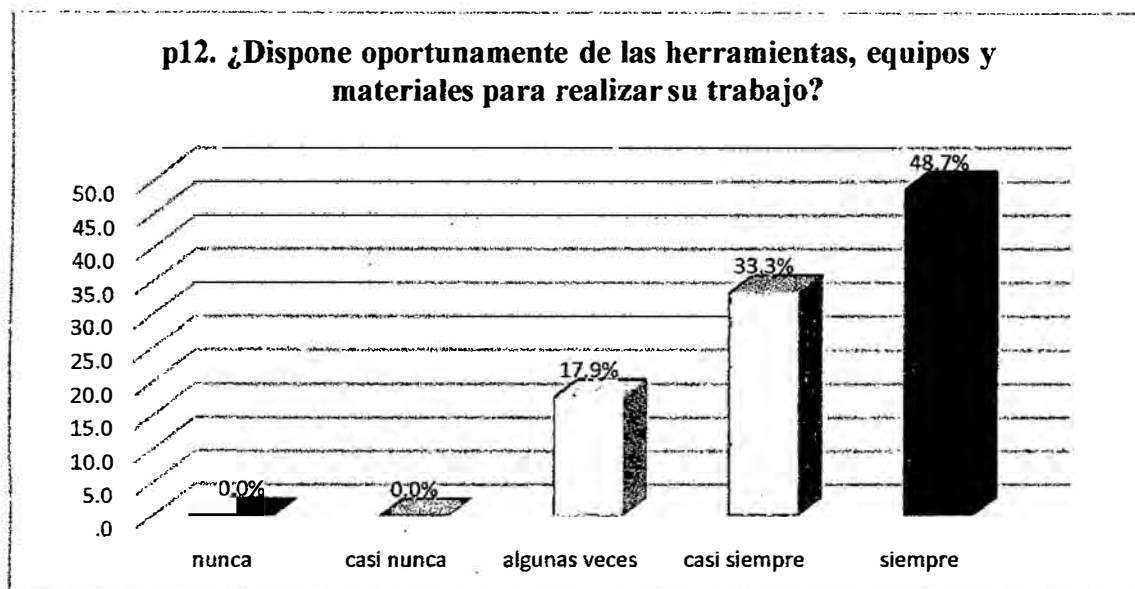


FIGURA N° 16

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

INTERPRETACIÓN

Según el gráfico N°12 el 48.70% evalúa que siempre considera que dispone oportunamente de las herramientas, equipos y materiales para realizar su trabajo, el 33.30% evalúa que casi siempre considera que dispone oportunamente de las herramientas, equipos y materiales para realizar su trabajo y el 17.90% evalúa que algunas veces considera que dispone oportunamente de las herramientas, equipos y materiales para realizar su trabajo el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2014.

TABLA N°15

| P13 | Nunca | | Casi nunca | | Algunas veces | | Casi siempre | | Siempre | | Total | |
|---|-------|----|------------|----|---------------|------|--------------|------|---------|------|-------|-------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| p13. ¿Dispone de las condiciones necesarias para realizar su trabajo? | 0 | .0 | 0 | .0 | 7 | 17.9 | 13 | 33.3 | 19 | 48.7 | 39 | 100.0 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

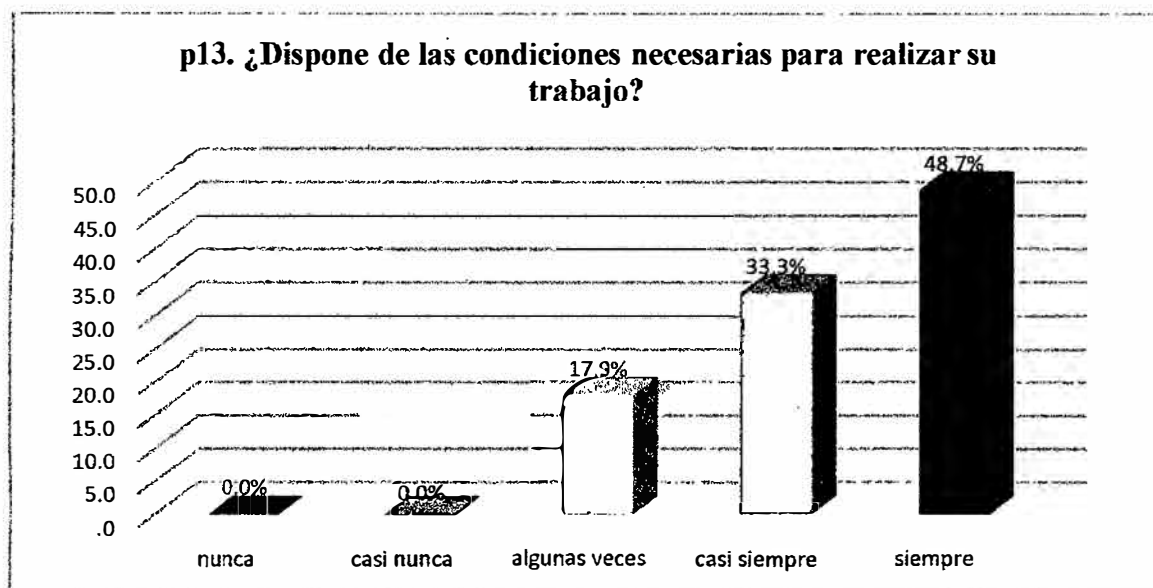


FIGURA N°17

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

INTERPRETACIÓN

Según el gráfico N°13 el 48.70% evalúa que siempre considera que dispone de las condiciones necesarias para realizar su trabajo, el 33.30% evalúa que casi siempre considera que dispone de las condiciones necesarias para realizar su trabajo y el 17.90% evalúa que algunas veces considera que dispone de las condiciones necesarias para realizar su trabajo el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2014.

TABLA N°16

| P14 | Nunca | | Casi nunca | | Algunas veces | | Casi siempre | | Siempre | | Total | |
|--|-------|------|------------|------|---------------|------|--------------|----|---------|-----|-------|-------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| p14. ¿Ofrecen capacitación a los trabajadores que laboran en su institución? | 8 | 20.5 | 11 | 28.2 | 19 | 48.7 | 0 | .0 | 1 | 2.6 | 39 | 100.0 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

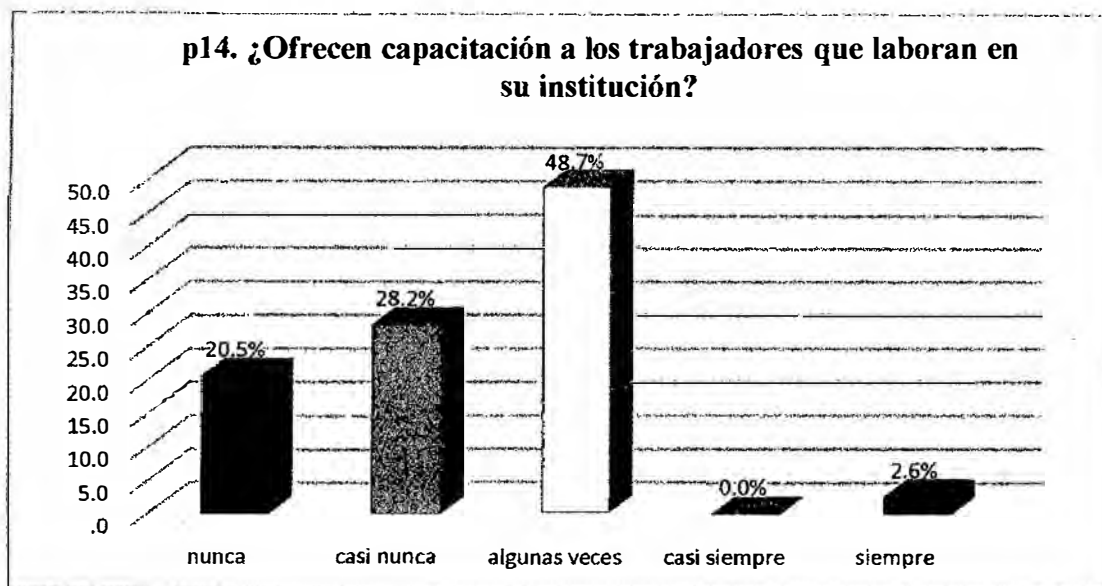


FIGURA N°18

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

INTERPRETACIÓN

Según el gráfico N°14 el 48.70% evalúa que algunas veces considera que ofrecen capacitación a los trabajadores que laboran en su institución, el 28.20% evalúa que casi nunca considera que ofrecen capacitación a los trabajadores que laboran en su institución, el 20.50% evalúa que nunca considera que ofrecen capacitación a los trabajadores que laboran en su institución y el 2.60% evalúa que siempre considera que ofrecen capacitación a los trabajadores que laboran en su institución de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2014.

TABLA N°17

| P15 | Nunca | | Casi nunca | | Algunas veces | | Casi siempre | | Siempre | | Total | |
|--|-------|----|------------|-----|---------------|------|--------------|------|---------|------|-------|-------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| p15. ¿La evaluación que se hace en su trabajo, ayuda en la mejora del desempeño? | 0 | .0 | 1 | 2.6 | 8 | 20.5 | 6 | 15.4 | 24 | 61.5 | 39 | 100.0 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

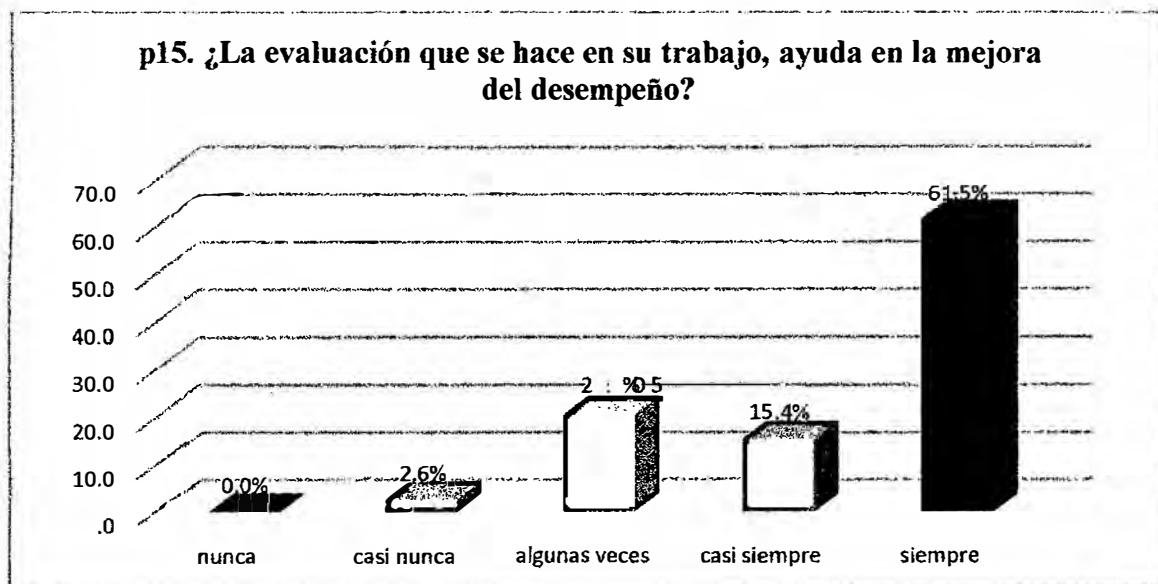


FIGURA N°19

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

INTERPRETACIÓN

Según el gráfico N°15 el 61.50% evalúa que siempre considera que la evaluación que se hace en su trabajo ayuda en la mejora del desempeño, el 20.50% evalúa que algunas veces considera que la evaluación que se hace en su trabajo ayuda en la mejora del desempeño, el 15.40% evalúa que casi siempre considera que la evaluación que se hace en su trabajo ayuda en la mejora del desempeño y el 2.60% evalúa que casi nunca considera que la evaluación que se hace en su trabajo ayuda en la mejora del desempeño en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2014.

TABLA N°18

| P16 | Nunca | | Casi nunca | | Algunas veces | | Casi siempre | | Siempre | | Total | |
|---|-------|------|------------|------|---------------|------|--------------|----|---------|----|-------|-------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| p16. ¿La institución promueve y/o fomenta la comunicación de su personal? | 7 | 17.9 | 7 | 17.9 | 25 | 64.1 | 0 | .0 | 0 | .0 | 39 | 100.0 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

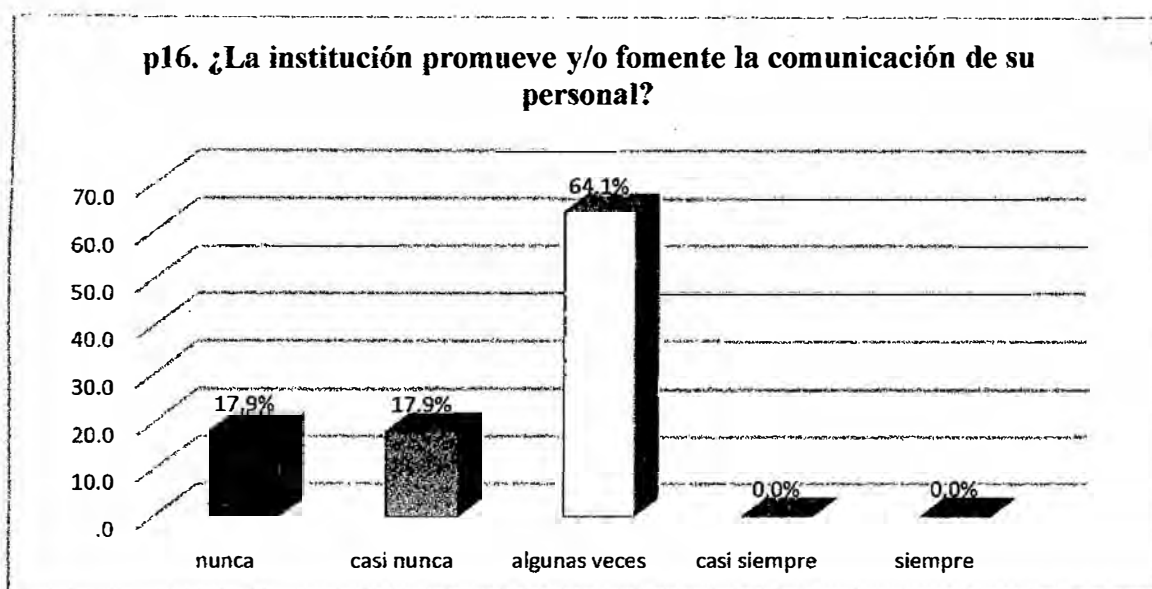


FIGURA N°20

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

INTERPRETACIÓN

Según el gráfico N°16 el 64.10% evalúa que algunas veces considera que la institución promueve y/o fomenta la comunicación de su personal, el 17.90% evalúa que casi nunca considera que la institución promueve y/o fomenta la comunicación de su personal y el 17.90% evalúa que nunca considera que la institución promueve y/o fomenta la comunicación de su personal en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2014.

TABLA N°19

| P17 | Nunca | | Casi nunca | | Algunas veces | | Casi siempre | | Siempre | | Total | |
|--|-------|----|------------|----|---------------|------|--------------|------|---------|----|-------|-------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| p17. ¿Cuenta con la capacidad suficiente para realizar su trabajo? | 0 | .0 | 0 | .0 | 26 | 66.7 | 13 | 33.3 | 0 | .0 | 39 | 100.0 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

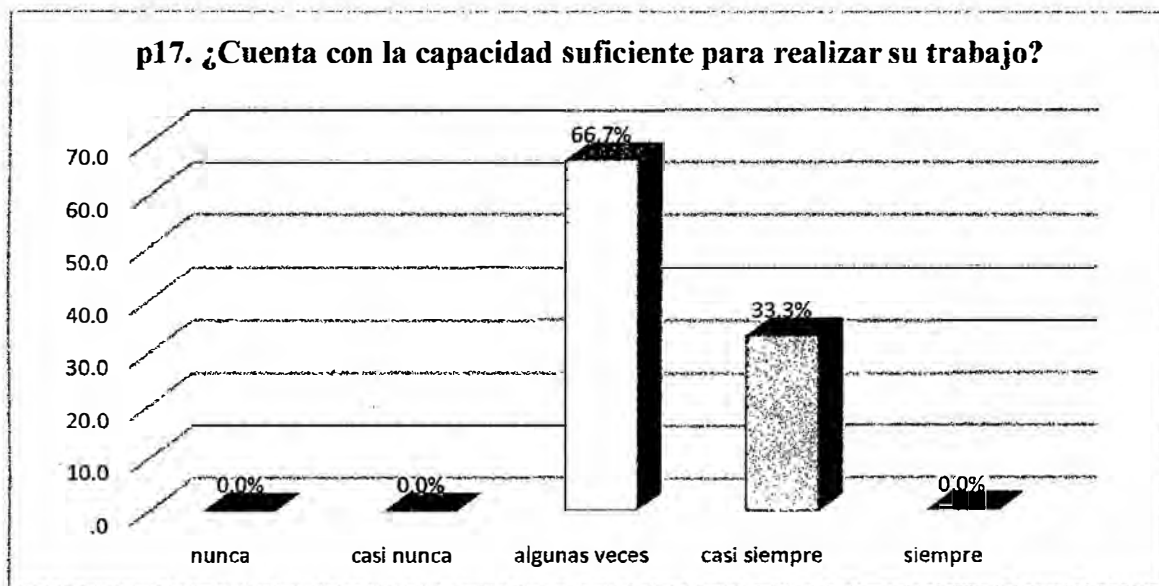


FIGURA N°21

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

INTERPRETACIÓN

Según el gráfico N°17 el 66.70% evalúa que algunas veces considera que cuenta con la capacidad suficiente para realizar su trabajo y el 33.30% evalúa que casi siempre considera que cuenta con la capacidad suficiente para realizar su trabajo el personal administrativo de en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2014.

TABLA N°20

| P18 | Nunca | | Casi nunca | | Algunas veces | | Casi siempre | | Siempre | | Total | |
|--|-------|----|------------|----|---------------|------|--------------|------|---------|------|-------|-------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| p18. ¿Le resulta fácil presentarse ante los demás? | 0 | .0 | 0 | .0 | 13 | 33.3 | 13 | 33.3 | 13 | 33.3 | 39 | 100.0 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

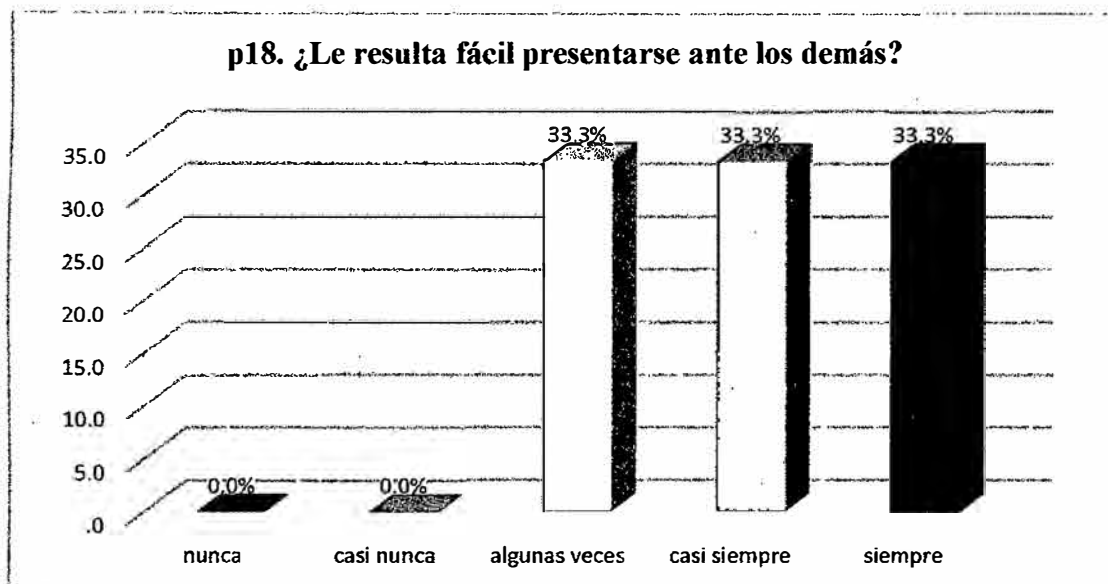


FIGURA N°22

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

INTERPRETACIÓN

Según el gráfico N°18 el 33.30% evalúa que siempre considera que le resta fácil presentarse ante los demás, el 33.30% evalúa que casi siempre considera que le resta fácil presentarse ante los demás y el 33.30% evalúa que algunas veces considera que le resta fácil presentarse ante los demás del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2014.

TABLA N°21

| P19 | Nunca | | Casi nunca | | Algunas veces | | Casi siempre | | Siempre | | Total | |
|-----|---|---|------------|---|---------------|---|--------------|----|---------|----|-------|----|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| | p19. ¿Ud. Muestra interés por el trabajo encomendado? | 0 | .0 | 1 | 2.6 | 2 | 5.1 | 10 | 25.6 | 26 | 66.7 | 39 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

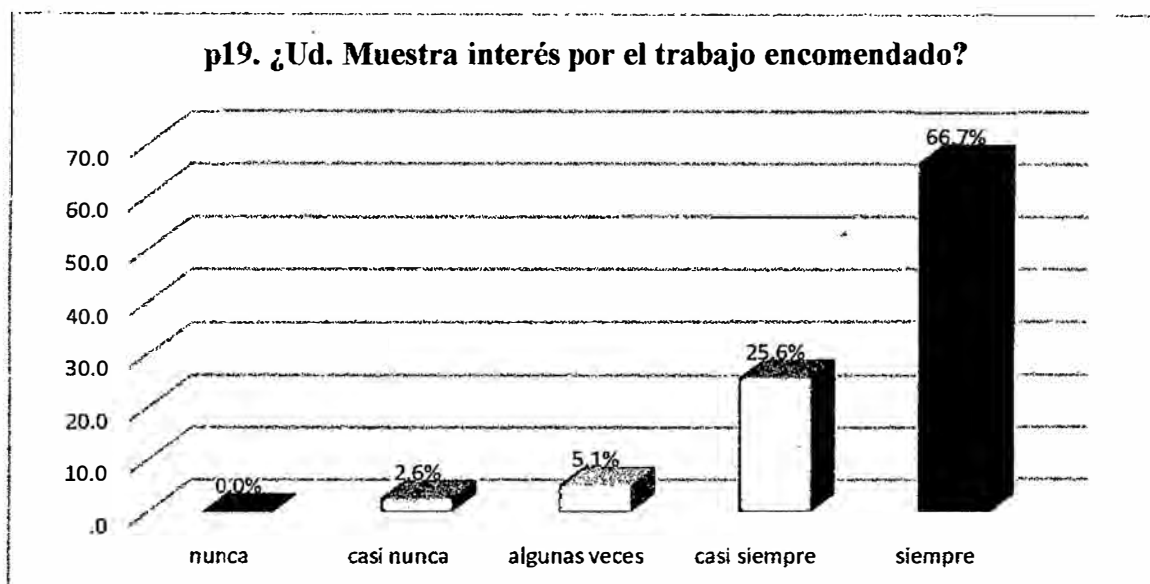


FIGURA N° 23

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

INTERPRETACIÓN

Según el gráfico N° el 66.70% evalúa que siempre considera que muestra interés por el trabajo encomendado, el 25.60% evalúa que casi siempre considera que muestra interés por el trabajo encomendado, el 5.10% evalúa que algunas veces considera que muestra interés por el trabajo encomendado y el 2.60% evalúa que casi nunca considera que muestra interés por el trabajo encomendado el personal de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2014.

TABLA N°22

| P20 | Nunca | | Casi nunca | | Algunas veces | | Casi siempre | | Siempre | | Total | |
|--|-------|-----|------------|----|---------------|-----|--------------|------|---------|------|-------|-------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| p20. ¿Se considera Ud. responsable en las tareas que le asignan? | 1 | 2.6 | 0 | .0 | 2 | 5.1 | 8 | 20.5 | 28 | 71.8 | 39 | 100.0 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

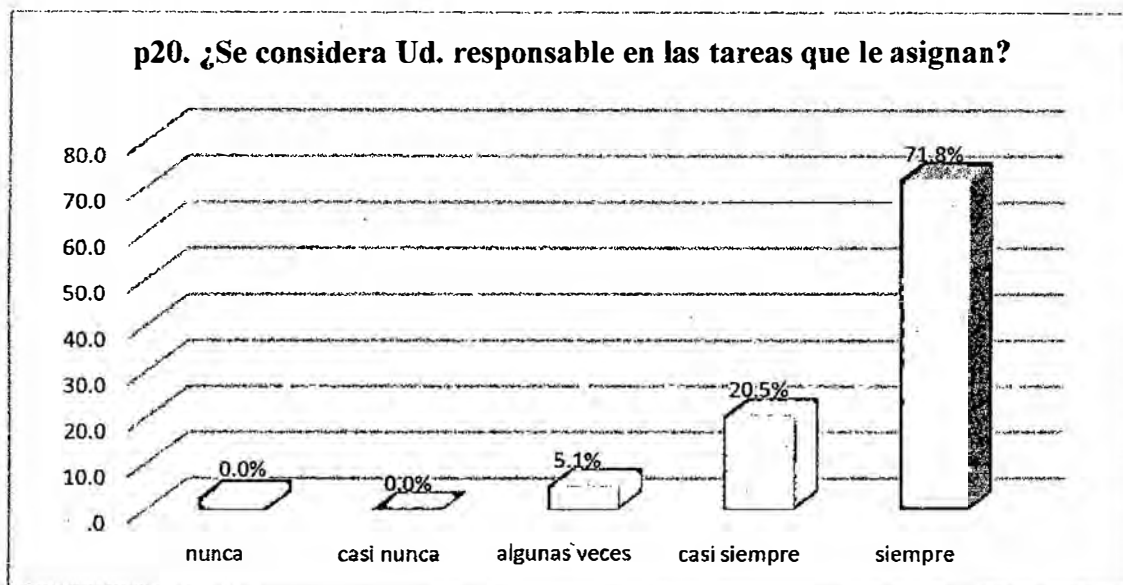


FIGURA N°24

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

INTERPRETACIÓN

Según el gráfico N°20 el 71.80% el personal administrativo evalúa que siempre se consideran responsables con las tareas que le asignan, el 20.50% evalúa que casi siempre se consideran responsables con las tareas que le asignan, el 5.10% evalúa que algunas veces se consideran responsables con las tareas que le asignan y el 2.60% evalúa que nunca se consideran responsables con las tareas que le asignan el personal de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2014.

TABLA N°23

| P21 | Nunca | | Casi nunca | | Algunas veces | | Casi siempre | | Siempre | | Total | |
|--|-------|----|------------|----|---------------|------|--------------|------|---------|------|-------|-------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| p21. ¿Ud. Muestra interés permanente de superación y esfuerzo? | 0 | .0 | 0 | .0 | 11 | 28.2 | 4 | 10.3 | 24 | 61.5 | 39 | 100.0 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

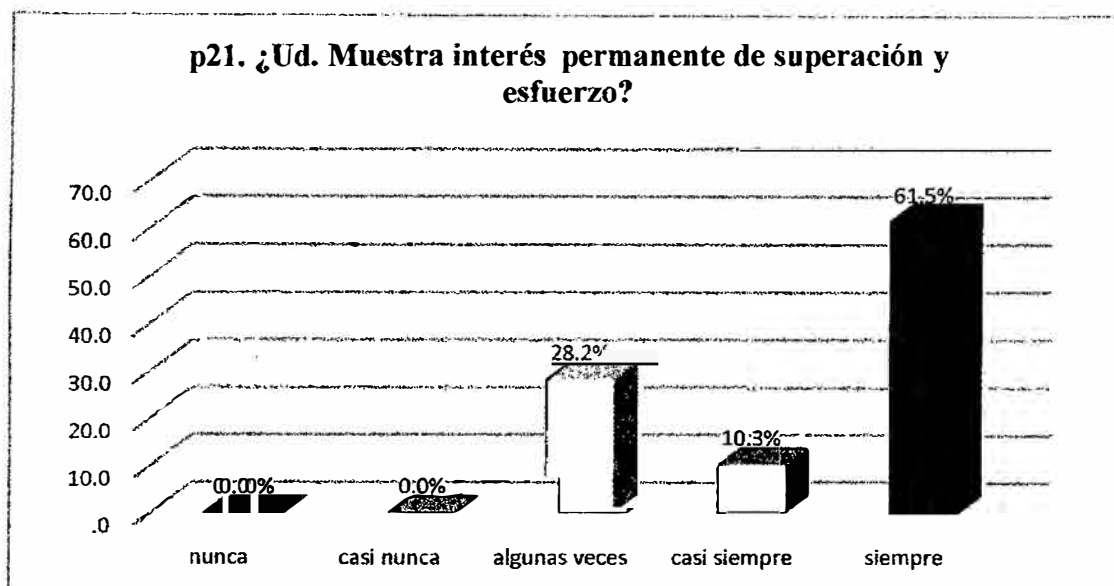


FIGURA N° 25

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

INTERPRETACIÓN

Según el gráfico N°21 el 61.50% evalúa que siempre considera que muestra interés permanente de superación y esfuerzo, el 28.20% evalúa que algunas veces considera que muestra interés permanente de superación y esfuerzo y el 10.30% evalúa que casi siempre considera que muestra interés permanente de superación y esfuerzo el personal de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2014.

TABLA N°24

| P22 | Nunca | | Casi nunca | | Algunas veces | | Casi siempre | | Siempre | | Total | |
|--|-------|----|------------|----|---------------|------|--------------|------|---------|------|-------|-------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| p22. ¿Ud. Podría desempeñarse en puestos de mayor responsabilidad e importancia? | 0 | .0 | 0 | .0 | 8 | 20.5 | 12 | 30.8 | 19 | 48.7 | 39 | 100.0 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

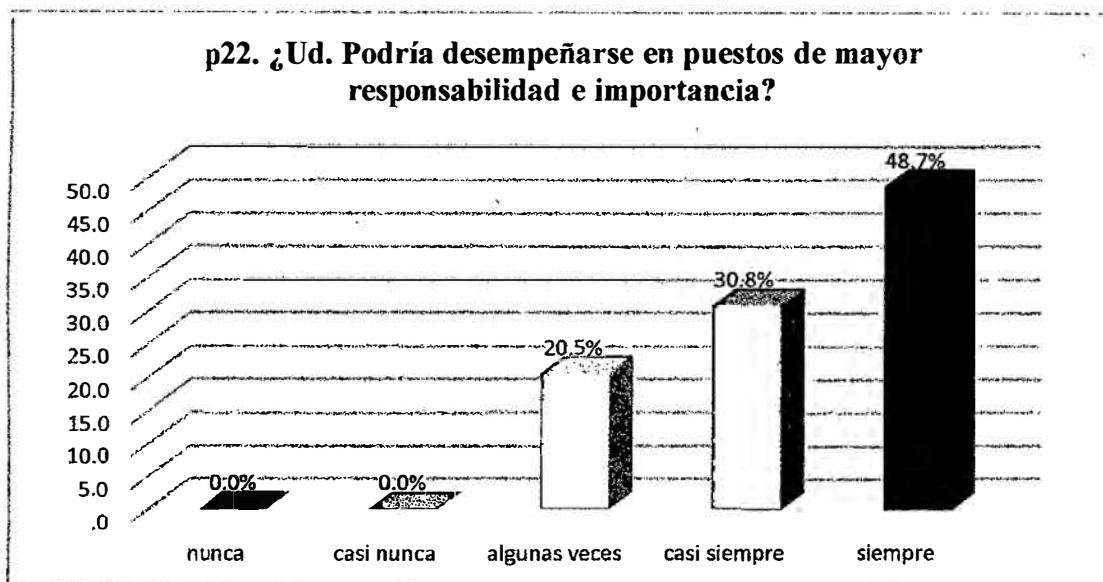


FIGURA N° 26

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

INTERPRETACIÓN

Según el gráfico N°22 el 48.70% evalúa que siempre considera que podría desempeñarse en puestos de mayor responsabilidad e importancia, el 30.80% evalúa que casi siempre considera que podría desempeñarse en puestos de mayor responsabilidad e importancia y el 20.50% evalúa que algunas veces considera podría desempeñarse en puestos de mayor responsabilidad e importancia el personal de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2014.

TABLA N°25

| P23 | Nunca | | Casi nunca | | Algunas veces | | Casi siempre | | Siempre | | Total | |
|--|-------|------|------------|------|---------------|------|--------------|------|---------|----|-------|-------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| p23. ¿Considera que tiene suficiente conocimiento sobre inversión pública? | 9 | 23.1 | 10 | 25.6 | 14 | 35.9 | 6 | 15.4 | 0 | .0 | 39 | 100.0 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

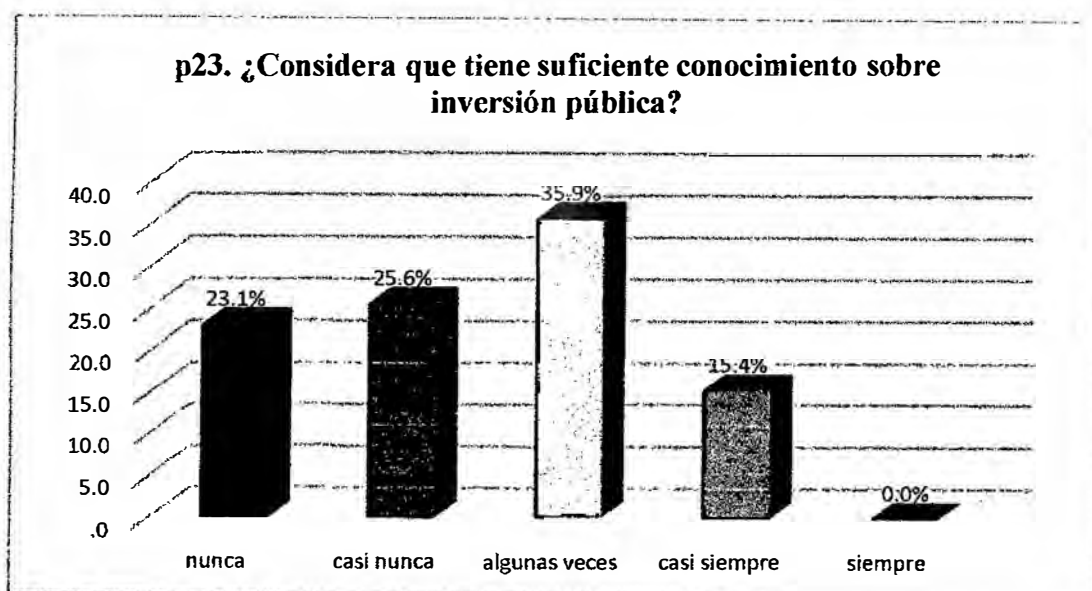


FIGURA N° 27

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

INTERPRETACIÓN

Según el gráfico N°23 el 35.90% evalúa que algunas veces considera que tiene suficiente conocimiento sobre inversión pública, el 25.60% evalúa que casi nunca considera que tiene que suficiente conocimiento sobre inversión pública, el 23.10% evalúa que nunca considera que tiene suficiente conocimiento sobre inversión pública y el 15.4% evalua que casi siempre considera que tiene suficiente conocimiento sobre inversión pública el personal de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2014.

TABLA N°26

| P24 | Nunca | | Casi nunca | | Algunas veces | | Casi siempre | | Siempre | | Total | |
|--|-------|-----|------------|------|---------------|------|--------------|------|---------|------|-------|-------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| p24. ¿Alguna vez recibió capacitación sobre el SNIP? | 1 | 2.6 | 18 | 46.2 | 6 | 15.4 | 7 | 17.9 | 7 | 17.9 | 39 | 100.0 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

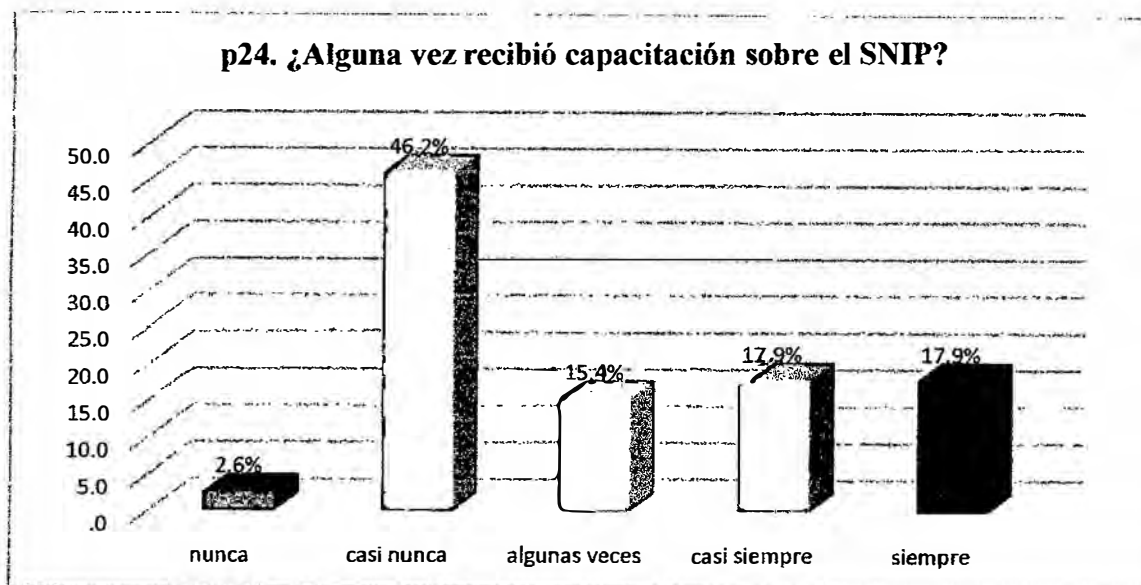


FIGURA N° 28

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

INTERPRETACIÓN

Según el gráfico N°24 el 46.20% evalúa que casi nunca considera que recibió alguna vez capacitación sobre el SNIP, el 17.90% evalúa que siempre considera que recibió alguna vez capacitación sobre el SNIP, el 17.90% evalúa que casi siempre considera que recibió alguna vez capacitación sobre el SNIP y el 15.4% evalúa que algunas veces considera que recibió alguna vez capacitación sobre el SNIP el personal de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2014.

TABLA N°27

| P25 | Nunca | | Casi nunca | | Algunas veces | | Casi siempre | | Siempre | | Total | |
|---|-------|-----|------------|------|---------------|------|--------------|------|---------|------|-------|-------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| p25. ¿Cree Ud. El personal que labora en la municipalidad debería formular el perfil del proyecto de inversión? | 1 | 2.6 | 12 | 30.8 | 8 | 20.5 | 11 | 28.2 | 7 | 17.9 | 39 | 100.0 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH - 2015

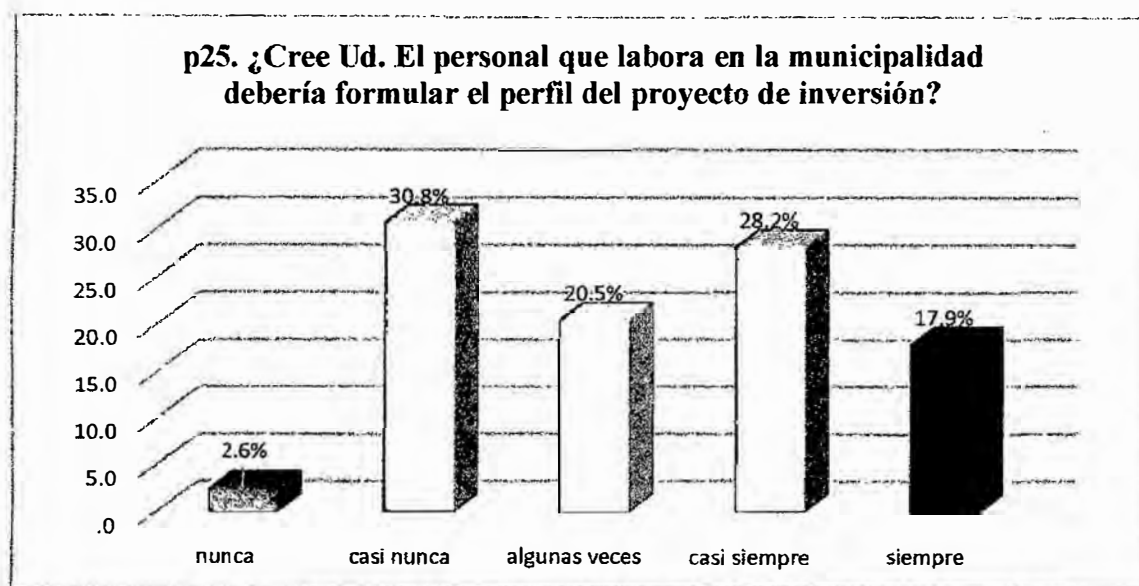


FIGURA N° 29

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH – 2015

INTERPRETACIÓN

Según el gráfico N°25 el 30.80% evalúa que casi nunca considera que el personal que labora en la municipalidad debería formular el perfil del proyecto de inversión, el 28.20% evalúa que casi siempre considera que el personal que labora en la municipalidad debería formular el perfil del proyecto de inversión, el 20.50% evalúa que algunas veces considera que el personal que labora en la municipalidad debería formular el perfil del proyecto de inversión, el 17.9% evalúa que siempre considera que el personal que labora en la municipalidad debería formular el perfil del proyecto de inversión y el 2.60% evalúa que nunca considera que el personal que labora en la municipalidad debería formular el perfil del proyecto de inversión en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2014.

TABLA N°28

| P26 | Nunca | | Casi nunca | | Algunas veces | | Casi siempre | | Siempre | | Total | |
|--|-------|-----|------------|------|---------------|------|--------------|------|---------|----|-------|-------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| p26. ¿Tiene conocimiento sobre elaboración de perfiles de proyectos? | 2 | 5.1 | 16 | 41.0 | 10 | 25.6 | 11 | 28.2 | 0 | .0 | 39 | 100.0 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH – 2015

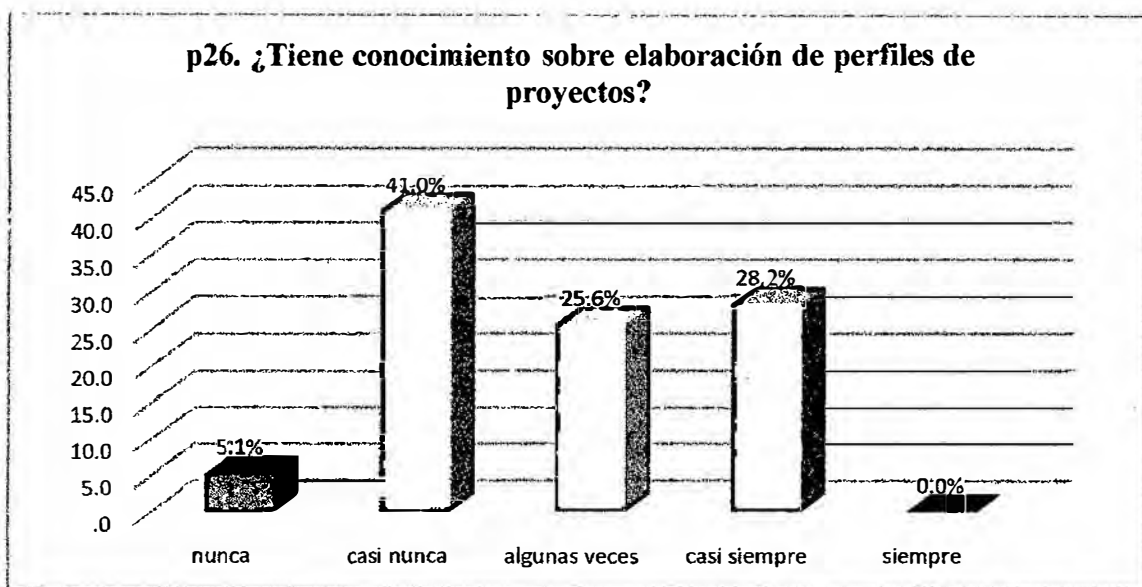


FIGURA N° 30

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH – 2015

INTERPRETACIÓN

Según el gráfico N°26 el 41.00% evalúa que casi nunca considera que tiene conocimiento sobre elaboración de perfil de proyectos, el 28.20% evalúa que casi siempre considera que tiene conocimiento sobre elaboración de perfil de proyectos, el 25.60% evalúa que casi nunca considera que tiene conocimiento sobre elaboración de perfil de proyectos y el 5.10% evalúa que nunca considera que tiene conocimiento sobre elaboración de perfil de proyectos el personal de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2014.

TABLA N°29

| P27 | Nunca | | Casi nunca | | Algunas veces | | Casi siempre | | Siempre | | Total | |
|--|-------|------|------------|------|---------------|------|--------------|----|---------|----|-------|-------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| p27. ¿La municipalidad cuenta con las condiciones necesarias para la ejecución de obras? | 9 | 23.1 | 14 | 35.9 | 16 | 41.0 | 0 | .0 | 0 | .0 | 39 | 100.0 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH – 2015

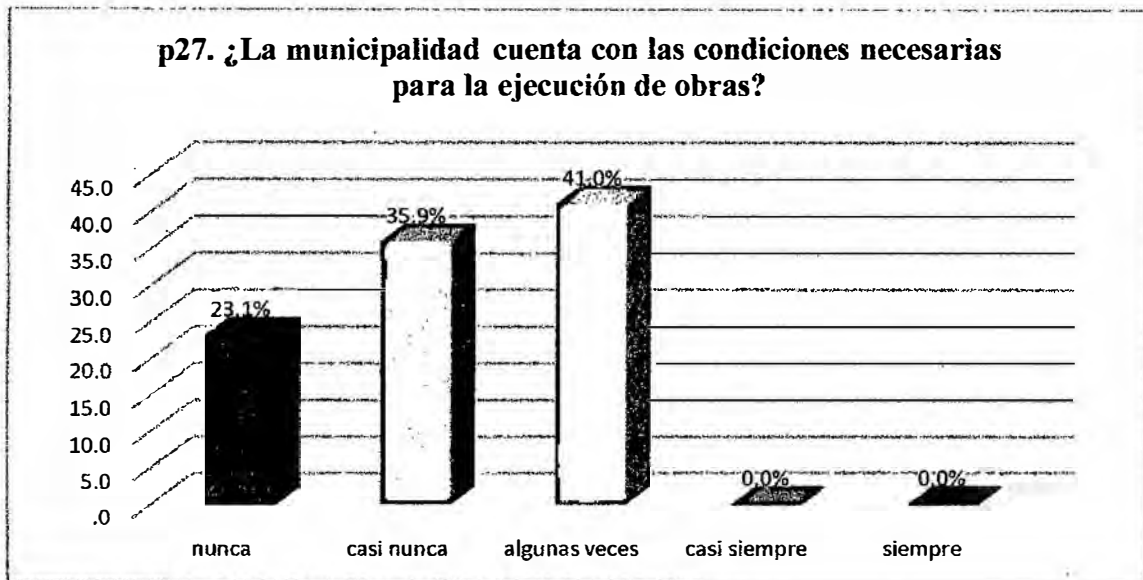


FIGURA N° 31

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH – 2015

INTERPRETACIÓN

Según el gráfico N°27 el 41.00% evalúa que algunas veces considera que la municipalidad cuenta con las condiciones necesarias para la ejecución de obras, el 35.90% evalúa que casi nunca considera que la municipalidad cuenta con las condiciones necesarias para la ejecución de obras y el 23.10% evalúa que nunca

considera que la municipalidad cuenta con las condiciones necesarias para la ejecución de obras en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2014.

TABLA N°30

| P28 | Nunca | | Casi nunca | | Algunas veces | | Casi nunca | | Siempre | | Total | |
|--|-------|------|------------|------|---------------|------|------------|-----|---------|------|-------|-------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| p28. ¿Cree Ud. La ejecución por administración directa es eficiente? | 7 | 17.9 | 18 | 46.2 | 7 | 17.9 | 1 | 2.6 | 6 | 15.4 | 39 | 100.0 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH – 2015

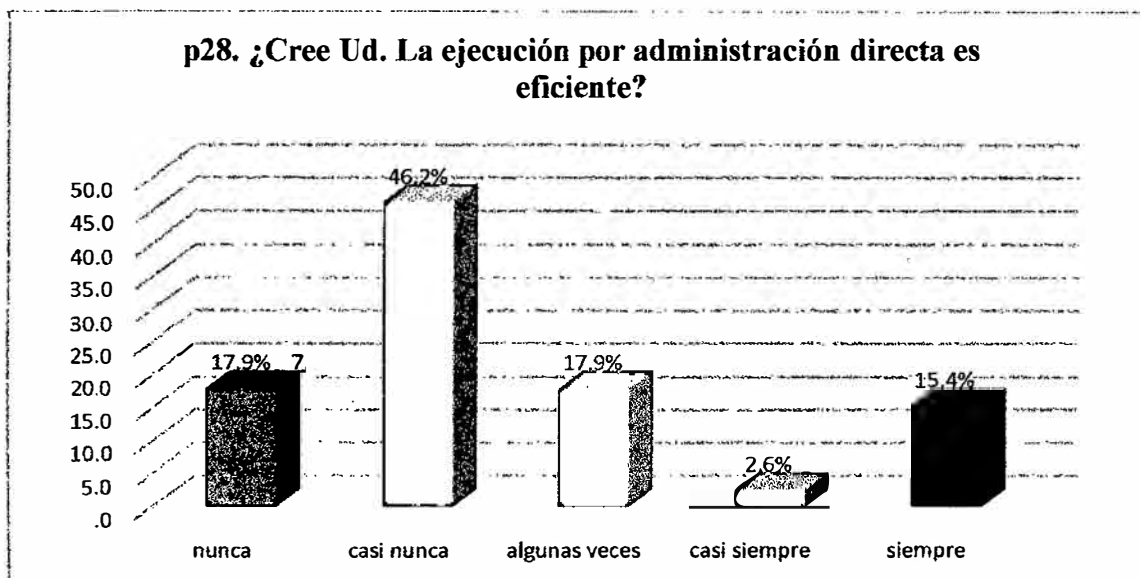


FIGURA N° 32

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH – 2015

INTERPRETACIÓN

Según el gráfico N°28 el 46.20% evalúa que casi nunca considera que la ejecución por administración directa es eficiente, el 17.90% evalúa que algunas veces considera que la ejecución por administración directa es eficiente, el 17.90% evalúa que nunca considera que la ejecución por administración directa es eficiente y el 2.60% evalúa que casi

siempre considera que la ejecución por administración directa es eficiente en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2014.

TABLA N°31

| P29 | Nunca | | Casi nunca | | Algunas veces | | Casi siempre | | Siempre | | Total | |
|---|-------|------|------------|-----|---------------|-----|--------------|------|---------|------|-------|-------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| p29. ¿Cree Ud. El personal que labora en la municipalidad debería formular el expediente técnico del proyecto de inversión? | 9 | 23.1 | 2 | 5.1 | 1 | 2.6 | 15 | 38.5 | 12 | 30.8 | 39 | 100.0 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH – 2015

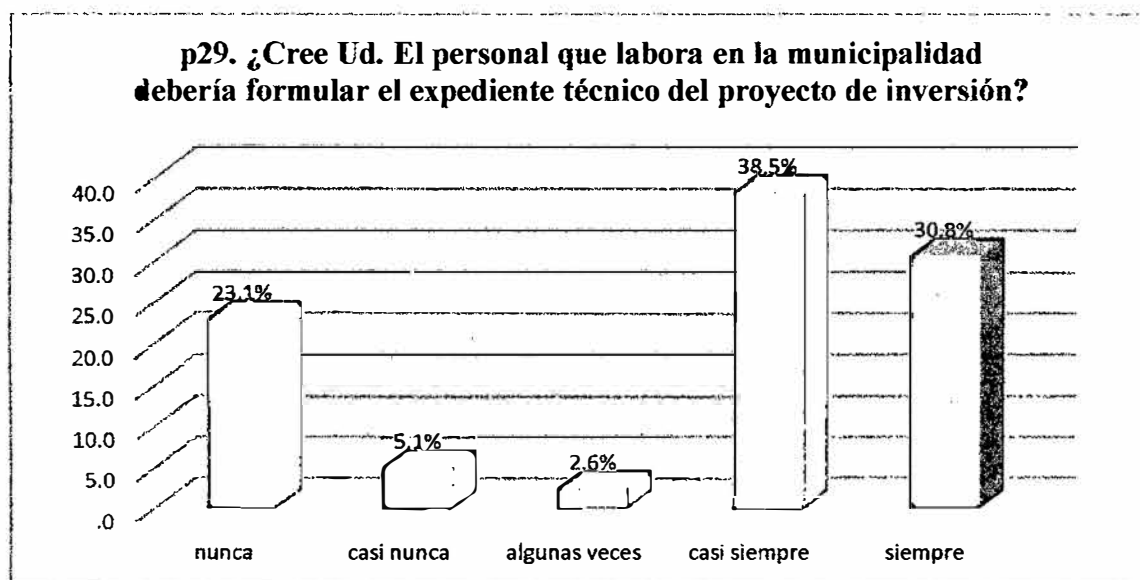


FIGURA N° 33

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH – 2015

INTERPRETACIÓN

Según el gráfico N°29 el 38.50% evalúa que casi siempre considera que el personal que labora en la municipalidad debería formular el expediente técnico del proyecto de inversión, el 30.80% evalúa que siempre considera que el personal que labora en la municipalidad debería formular el expediente técnico del proyecto de inversión, el

23.10% evalúa que nunca considera que el personal que labora en la municipalidad debería formular el expediente técnico del proyecto de inversión, el 5.10% evalúa que casi nunca considera que el personal que labora en la municipalidad debería formular el expediente técnico del proyecto de inversión y el 2.60% evalúa que algunas veces considera que el personal que labora en la municipalidad debería formular el expediente técnico del proyecto de inversión en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2014.

TABLA N°32

| P30 | Nunca | | Casi siempre | | Algunas veces | | Casi siempre | | Siempre | | Total | |
|---|-------|-----|--------------|------|---------------|------|--------------|----|---------|----|-------|-------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| p30. ¿Considera a la municipalidad propicia en la administración de sus recursos para la ejecución de obras por administración directa? | 1 | 2.6 | 15 | 38.5 | 23 | 59.0 | 0 | .0 | 0 | .0 | 39 | 100.0 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH – 2015

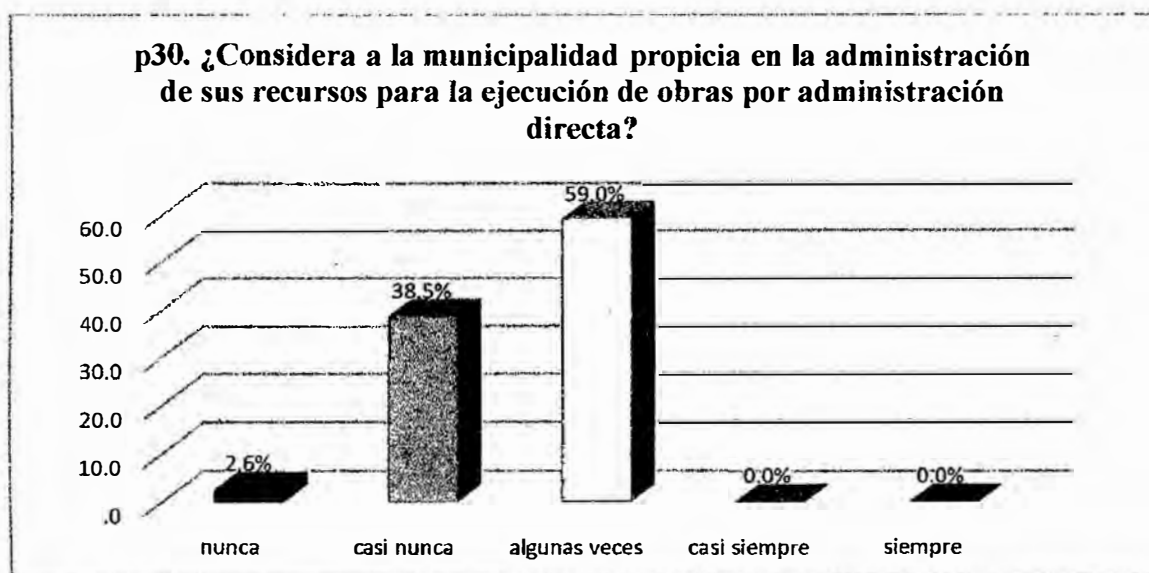


FIGURA N°34

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH – 2015

INTERPRETACIÓN

Según el gráfico N°30 el 59.00% evalúa que algunas veces considera a la municipalidad propicia en la administración de sus recursos para la ejecución de obras por administración directa, el 38.50% evalúa que casi nunca considera a la municipalidad propicia en la administración de sus recursos para la ejecución de obras por administración directa y el 2.60% evalúa que nunca considera a la municipalidad propicia en la administración de sus recursos para la ejecución de obras por administración directa en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2014.

TABLA N°33

| P31 | Nunca | | Casi nunca | | Algunas veces | | Casi siempre | | Siempre | | Total | |
|---|-------|-----|------------|------|---------------|------|--------------|----|---------|----|-------|-------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| p31. ¿Cree Ud. Para la ejecución de obras por administración directa es la más apropiada para la municipalidad? | 1 | 2.6 | 13 | 33.3 | 25 | 64.1 | 0 | .0 | 0 | .0 | 39 | 100.0 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH – 2015

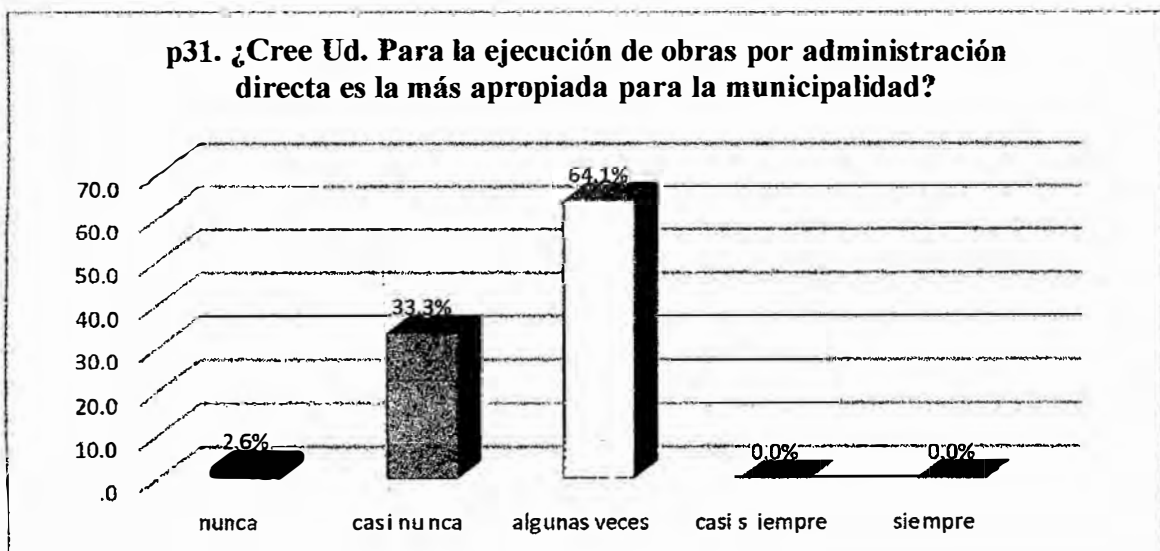


FIGURA N° 35

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH – 2015

INTERPRETACIÓN

Según el gráfico N°31 el 64.10% evalúa que algunas veces considera la ejecución de obras por administración directa es la más apropiada para la municipalidad, el 33.30% evalúa que casi nunca considera la ejecución de obras por administración directa es la más apropiada para la municipalidad y el 2.60% evalúa que nunca considera la ejecución de obras por administración directa es la más apropiada para la municipalidad.

TABLA N°34

| P32 | Nunca | | Casi nunca | | Algunas veces | | Casi siempre | | Siempre | | Total | |
|---|-------|-----|------------|------|---------------|------|--------------|-----|---------|-----|-------|-------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| p32. ¿Los proyectos ejecutados por la municipalidad operan adecuadamente? | 0 | 0.0 | 11 | 28.2 | 28 | 71.8 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 39 | 100.0 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH – 2015

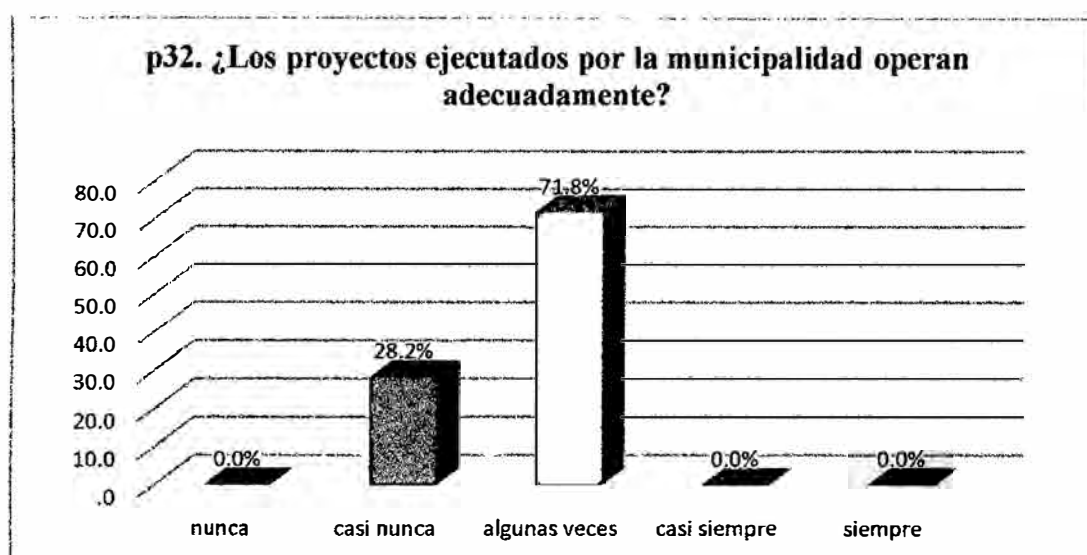


FIGURA N°36

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH – 2015

INTERPRETACIÓN

Según el gráfico N°32 el 71.80% evalúa que algunas veces considera los proyectos ejecutados por la municipalidad operan adecuadamente y el 28.20% evalúa que casi nunca considera los proyectos ejecutados por la municipalidad operan adecuadamente en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2014.

TABLA N°35

| P33 | Nunca | | Casi nunca | | Algunas veces | | Casi siempre | | Siempre | | Total | |
|---|-------|----|------------|-----|---------------|------|--------------|------|---------|----|-------|-------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| p33. ¿Los proyectos ejecutados por la municipalidad reciben mantenimiento adecuado? | 0 | .0 | 2 | 5.1 | 31 | 79.5 | 6 | 15.4 | 0 | .0 | 39 | 100.0 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH – 2015



FIGURA N° 37

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH – 2015

INTERPRETACIÓN

Según el gráfico N°33 el 79.50% evalúa que algunas veces considera los proyectos ejecutados por la municipalidad reciben mantenimiento adecuado, el 15.40% evalúa que

casi siempre considera los proyectos ejecutados por la municipalidad reciben mantenimiento adecuado y el 5.10% evalúa que casi nunca considera los proyectos ejecutados por la municipalidad reciben mantenimiento adecuado en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2014.

TABLA N°36

| P34 | Nunca | | Casi nunca | | Algunas veces | | Casi siempre | | Siempre | | Total | |
|--|-------|-----|------------|------|---------------|------|--------------|----|---------|----|-------|-------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| p34. ¿Los proyectos ejecutados por la municipalidad fueron liquidados? | 2 | 5.1 | 30 | 76.9 | 7 | 17.9 | 0 | .0 | 0 | .0 | 39 | 100.0 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH – 2015

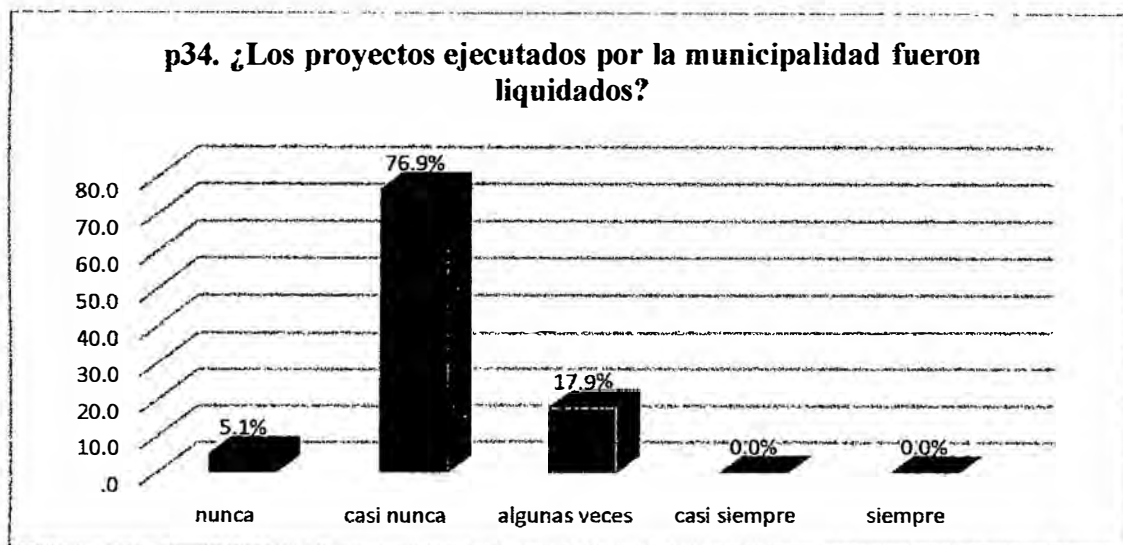


FIGURA N°38

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH – 2015

INTERPRETACIÓN

Según el gráfico N°34 el 76.90% evalúa que casi nunca considera los proyectos ejecutados por la municipalidad fueron liquidados, el 17.90% evalúa que algunas veces considera que los proyectos ejecutados por la municipalidad fueron liquidados y el

5.10% evalúa que nunca considera que los proyectos ejecutados por la municipalidad fueron liquidados en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2014.

TABLA N°37

| P35 | Nunca | | Casi nunca | | Algunas veces | | casi siempre | | Siempre | | Total | |
|--|-------|------|------------|------|---------------|-----|--------------|----|---------|----|-------|-------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| p35. ¿Los proyectos ejecutados por la municipalidad fueron cerrados? | 27 | 69.2 | 9 | 23.1 | 3 | 7.7 | 0 | .0 | 0 | .0 | 39 | 100.0 |

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH – 2015

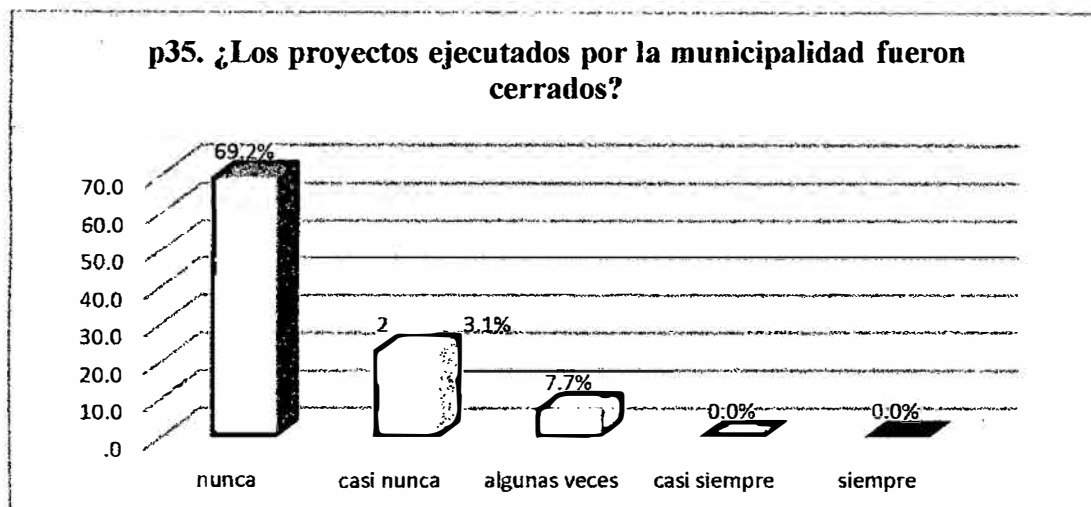


FIGURA N° 39

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la MDCH – 2015

INTERPRETACIÓN

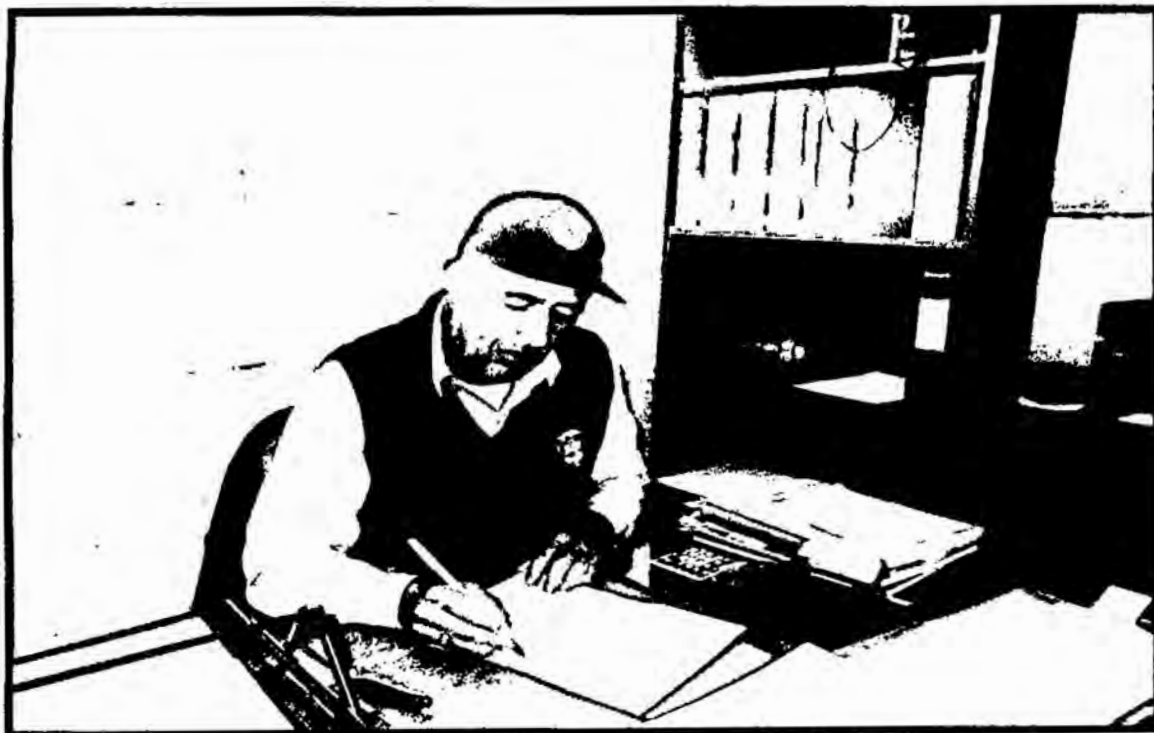
Según el gráfico N°35 el 69.20% evalúa que nunca considera los proyectos ejecutados por la municipalidad fueron cerrados, el 23.10% evalúa que casi nunca considera los proyectos ejecutados por la municipalidad fueron cerrados y el 7.70% evalúa que algunas veces considera los proyectos ejecutados por la municipalidad fueron cerrados en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2014.

ANEXO N° 06

**REGISTRO FOTOGRAFICO DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHALLHUAHUACHO.**



1. FOTOGRAFIA DURANTE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA ENCUESTA



2. FOTOGRAFIA A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHALLHUAHUACHO



