



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión de proyectos y el desarrollo de competencias
laborales en la Municipalidad de San Juan de
Lurigancho - 2016

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Magister en Gestión Pública**

AUTOR:

Br. Joel Hugo Ruiz Pérez

ASESORA:

Mgtr. Maritza Guzmán Meza

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2017

Página del jurado

Mgtr. Candia Menor Marco Antonio
Presidente

Mgtr. Torres Cabanillas, Luis Alberto
Secretario

Mgtr. Guzman Meza Maritza Emperatriz
Vocal

Dedicatoria

A mi familia y a mis hermanos con mucho amor y cariño, quienes me han guiado y me han dado fuerzas para seguir adelante siendo así mi fortaleza en los momentos más difíciles.

Agradecimiento

En primera instancia a Dios, a mis colegas, amigos, a los docentes y en especial a mi maestra de la Universidad César Vallejo; a todos ellos que hicieron posible cumplir mi meta logrando así ser una mejor profesional y una mejor persona.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Joel Hugo Ruiz Pérez, estudiante de la Escuela de Post Grado, Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, Sede Lima Este, declaro el trabajo de tesis titulado: “Gestión de proyectos y el desarrollo de competencias laborales en la Municipalidad del Distrito de San Juan de Lurigancho_2016”, es de mi autoría.

Menciono lo siguiente:

La Tesis presentada, ha sido íntegramente elaborada por el suscrito y que no existe plagio alguno, presentado por otra persona, grupo o institución,

La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Soy respetuoso que sea revisado electrónicamente para confirmar que la presente tesis no ha sido auto plagiado.

Los resultados obtenidos fueron procesados con datos reales, es decir no han sido consignados como copiados, falseados ni duplicados, por lo que son resultados que se demuestran en el trabajo de investigación acreditando la autenticidad de la información.

En efecto, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto en los documentos como en la información aportada. Me reafirmo y ratifico lo expresado, en señal de conformidad. Para el que me someto a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 10 de octubre del 2016

Joel Hugo Ruiz Pérez

DNI 28600139

Presentación

Señores miembros del jurado:

Respetuoso de las normas estipuladas en el Reglamento de Grados y títulos de la sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Magíster con mención en Gestión Pública, presento la tesis denominada: “Gestión de proyectos y el desarrollo de competencias laborales en la Municipalidad del Distrito de San Juan de Lurigancho_2016”. La investigación tiene como finalidad de determinar la relación que existe entre la gestión de proyectos y el desarrollo de competencias.

La aplicación de la presente tesis está dividida en ocho capítulos y se ha desarrollado de la siguiente forma, presentando como contenido en el capítulo I: la introducción seguida de los antecedentes, fundamentación científica y técnica o humanística, también contiene la justificación, problema e hipótesis y finalmente los objetivos. En lo que respecta al capítulo II: esta detallado el contenido del marco metodológico continuando con las variables de estudio y su operacionalización, asimismo, la metodología, tipo y diseño de estudio, la población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de compendio de datos, su análisis y aspectos éticos. En el capítulo III se desarrollan e interpretan los resultados descriptivos, inferenciales y la contratación de la hipótesis. En el capítulo IV se describe la discusión. En el capítulo V tiene como comprendido las conclusiones. En el capítulo VI se presenta las recomendaciones, en el capítulo VII se describe la bibliografía y al finalizar en el capítulo VIII se adjunta los anexos correspondientes.

Por las consideraciones expuestas Honorables Miembros del Jurado, se pone a vuestra consideración la presente tesis con gran disposición de poder obtener sus valiosas contribuciones y sugerencias.

El autor

Contenido

Página del jurado	ii
Dedicatoria.	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Antecedentes	15
1.1.1. Antecedentes nacionales	15
1.1.2. Antecedentes internacionales	18
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	20
1.2.1. Gestión de proyectos	20
1.2.2. Desarrollo de competencias laborales	29
1.3. Justificación	40
1.3.1. Justificación teórica	41
1.3.2. Justificación práctica	41
1.3.3. Justificación metodológica	42
1.4. Formulación del problema	42
1.4.1. Problema general	46
1.4.2. Problemas específicos	46
1.5. Hipótesis	47
1.5.1. Hipótesis general	47
1.5.2. Hipótesis específicos	47
1.6. Objetivos	47
1.6.1. Objetivo general	47
1.6.2. Objetivos específicos	48
II. MARCO METODOLÓGICO	49
2.1. Variables	50
2.1.1. Gestión de proyectos	50
2.1.2. Desarrollo de competencias laborales	50
2.2. Operacionalización de variables	50

2.3. Metodología	52
2.4. Tipos de estudio	53
2.5. Diseño	54
2.6. Población, muestra y muestreo	55
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	55
2.7.1 Técnica: encuesta	55
2.7.2 Técnica: cuestionario	56
2.8. Métodos de análisis de datos	60
2.9. Aspectos éticos	62
III. RESULTADOS	63
IV. DISCUSIÓN	75
V. CONCLUSIONES	78
VI. RECOMENDACIONES	81
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	83
VIII. ANEXOS	89
Anexo 01: Matriz de consistencia	90
Anexo 02: Prueba piloto	93
Anexo 03: Base de datos	95
Anexo 04: Certificado de validez de contenido	99
Anexo 05: Cuestionario	102
Anexo 06: Artículo Científico	106

Lista de tablas

Tabla 1:	Definición operacional de la variable Gestión de proyectos	51
Tabla 2:	Definición operacional de la variable desarrollo de Competencias Laborales	52
Tabla 3:	Validez del instrumento de medición de Gestión de Proyectos	59
Tabla 4:	Validez del instrumento de medición desarrollo de Competencias Laborales	59
Tabla 5:	Resultado del análisis de confiabilidad del cuestionario que mide la Gestión de Proyectos	59 60
Tabla 6:	Resultado del análisis de confiabilidad del cuestionario que mide el desarrollo de Competencias Laborales	60
Tabla 7:	Distribución de la variable Gestión de Proyectos	64
Tabla 8:	Distribución de la dimensión Planificación niveles	65
Tabla 9:	Distribución de la dimensión Organización según niveles	66
Tabla 10:	Distribución de la dimensión Gestión según niveles	67
Tabla 11:	Distribución de la variable desarrollo de Competencias laborales	68
Tabla 12:	Correlación de muestras no paramétricas según Rho de Spearman para la gestión de proyectos y el desarrollo de competencias laborales en el Municipio de San Juan de Lurigancho.	70
Tabla 13:	Correlación de muestras no paramétricas según Rho de Spearman para planificación y el desarrollo de competencias laborales en el Municipio del Distrito de San Juan de Lurigancho	71
Tabla 14:	Correlación de muestras no paramétricas según Rho de Spearman para organización y el desarrollo de competencias laborales en el Municipio del Distrito de San Juan de Lurigancho	72
Tabla 15:	Correlación de muestras no paramétricas según Rho de Spearman para gestión y el desarrollo de competencias laborales en el Municipio del Distrito de San Juan de Lurigancho	74

Lista de figuras

Figura 1: Distribución de la variable gestión de proyectos	64
Figura 2: Distribución de la dimensión planificación.	65
Figura 3: Distribución de la dimensión organización.	66
Figura 4: Distribución de la dimensión gestión.	67
Figura 5: Distribución de la variable desarrollo de competencias laborales	68

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado gestión de proyectos y el desarrollo de competencias en la Municipalidad del Distrito de San Juan de Lurigancho_2016, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión de proyectos de inversión y el desarrollo de competencias laborales en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho.

El método de investigación empleado fue el hipotético-deductivo con enfoque cuantitativo. La investigación fue de tipo de estudio básico, con un diseño no experimental, correlacional y transversal; la muestra elegida fue de 100 trabajadores entre profesionales, técnicos y administrativos de la municipalidad de San Juan de Lurigancho, fueron seleccionados de una manera intencional, aleatorio simple, muestreo de tipo no probabilístico; se utilizó la técnica de encuesta con cuestionario de escala tipo Likert para las variables gestión de proyectos y desarrollo de competencias laborales. El cuestionario fue validado a través del juicio de expertos y se utilizó para la fiabilidad el coeficiente alfa de Cronbach con resultados para gestión de proyectos de 0.957 y para el desarrollo de competencias 0.899 que muestra que los instrumentos constituidos por 21 ítems cada uno es confiable y de fuerte confiabilidad; el procedimiento de análisis de los datos se realizó con el apoyo del SPSS; empleándose la prueba no paramétrica de alcance correlacional Rho de Spearman.

Finalmente, nos muestra que existe una correlación alta entre gestión de proyectos y el desarrollo de competencias laborales en el municipio de San Juan de Lurigancho, 2016, con un nivel de alta significancia frente al $p = 0.000 < 0.05$, como conclusiones en el análisis descriptivo fue un nivel regular de gestión de proyectos y el desarrollo de competencias laborales, en la prueba de hipótesis nos da una correlación de 0.823 por lo tanto, si existe una relación significativa entre la gestión de proyectos de inversión y el desarrollo de competencias en el municipio de San Juan de Lurigancho.

Palabras clave: Gestión de proyectos, desarrollo de competencias laborales, proyecto de inversión pública.

Abstract

The present research work titled project management and the development of competencies in the Municipality of the District of San Juan de Lurigancho 2016, had as general objective to determine the relationship between the management of investment projects and the development of labor competencies in the Municipality of San Juan de Lurigancho.

The method of investigation used was the hypothetico-deductive with quantitative approach. The research was of basic study type, with a non-experimental, correlational and transversal design; The selected sample was 100 workers among professionals, technicians and administrative of the municipality of San Juan de Lurigancho, were selected in an intentional, simple random, non-probabilistic type sampling; We used the survey technique with Likert scale questionnaire for the variables project management and development of labor competencies. The questionnaire was validated through expert judgment and the Cronbach alpha coefficient with results for project management of 0.957 and for the development of competences 0.899 was used for reliability, showing that the instrument consisting of 21 items each is reliable and Of strong reliability; The data analysis procedure was performed with the support of the SPSS; Using the Spearman Rho correlation non-parametric test.

Finally, it shows that there is a high correlation between project management and the development of labor competencies in the municipality of San Juan de Lurigancho, 2016, with a level of high significance compared to $p = 0.000 < 0.05$, as conclusions in the descriptive analysis Was a regular level of project management and the development of labor competencies, in the hypothesis test gives us a correlation of 0.823 therefore, if there is a significant relationship between the management of investment projects and the development of skills in the municipality Of San Juan de Lurigancho.

Key words: Project management, development of labor competencies, public investment project.

I. INTRODUCCIÓN

El Estado Peruano, cumple funciones importantes que son desarrolladas en los distintos niveles de gobierno, con el propósito de poder satisfacer las necesidades públicas de los ciudadanos y promover el desarrollo económico, social sostenible de los territorios. Significa que los gobiernos municipales están obligados a cumplir acciones de optimización de recursos humanos y materiales para llegar a niveles cuantitativos y cualitativos superiores en respuesta a las expectativas sociales de la comunidad en su conjunto. En tal sentido, para su efectivo cumplimiento las entidades públicas deben desarrollar acciones de planificación, organización y gestión con priorización dando solución a los problemas y eso significa que se debe contar con personal idóneo con capacidades de conocimientos, que muestren habilidades y destrezas en el campo de proyectos de inversión.

La inversión pública está 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 logra con proyectos sostenibles, que estén al servicio de la comunidad ininterrumpidamente.

Warner, (2014) sugiere “que las unidades de inversión pública actuales serán probablemente más exitosas si los gobiernos no se comportan como en el pasado, y por el contrario toman seriamente aspectos analíticos y salvaguardan su proceso de toma de decisión en contra de intereses que distorsionan las decisiones de inversión pública”. (p.3)

Actualmente, ya no es suficiente con que el trabajador o la trabajadora posean grandes conocimientos o grandes habilidades, definitivamente, se requiere de la persona más saberes, que reciben el nombre de competencias profesionales.

1.1 Antecedentes

1.1.1 Internacionales

Arrieche, (2014). En su trabajo de investigación el objetivo fue la evaluación de desempeño del talento humano de la Universidad Fermín Toro utilizando herramientas de gestión tecnológica. El trabajo se integró dentro del paradigma cuantitativo. Siendo una investigación de campo de carácter descriptiva. El cuestionario se aplica a 19 directivos de la organización que conforman la muestra objeto de estudio. Cuya investigación estuvo enmarcada en el método deductivo, asimismo, el estudio llevado a cabo se muestra como investigación de campo de carácter descriptivo no experimental. La tesis fue sometida al proceso de validación a través de la técnica juicios de expertos. La población se considera finita (Treinta y nueve (39) personas), La falta de planificación afecta en el desarrollo de competencias, del talento humano interrelacionando a todas las dependencias de la institución, liderado por el departamento de Recursos Humanos.

Paredes, (2014). Desarrolló la tesis “La gestión de proyectos en la defensoría pública, propuesta metodológica para la administración de los proyectos de inversión”. Su objetivo fue analizar la gestión de proyectos en la Defensoría Pública durante el periodo 2008 – 2013 y realizar una proposición metodológica en gestión de sus proyectos, desde una perspectiva de PMI y PM4R, durante su ciclo, bajo el enfoque del nuevo paradigma de la gestión pública. Se propuso realizar una investigación descriptiva y analítica, utilizando el método científico deductivo. El estudio es no experimental, correlacional. La población y muestra de estudio está conformada por la totalidad de los trabajadores del área de planificación. Entre las técnicas de investigación que se utilizaron fueron: Documental o bibliográfica, De campo, Estadística. La Defensoría Pública no cuenta con buenas prácticas de gestión de proyectos; el índice de cumplimiento de los documentos entregables en la gestión de proyectos de la Defensoría Pública, con respecto a la metodología PMI es del 37%; y para la

metodología PM4R es de 21,6%. El proceso de ejecución está compuesto por tres subprocesos; el primer subproceso es adquisiciones, con el entregable de activos adquiridos, el segundo subproceso es de talento humano con el entregable de mejorar las competencias del personal involucrado en el proyecto y el tercer subproceso de ejecución con el entregable de cumplimiento de actividades planificadas (matriz de ejecución y curva S de recursos)

Chávez y Hernández, (2012). En su investigación desarrolló un proyecto de prototipo de desarrollo de competencias y compensación para gerentes de proyectos del sector de petróleo y gas en Colombia”, el objetivo fue el tipo de un modelo de competencias y compensación para los integrantes de la alta dirección como fueron los gerentes de proyectos responsables de un de petróleo y gas en Colombia. Se dividió en dos fases. Una descriptiva y una prescriptiva. Con la investigación documental de tipo cualitativo, se estructuró el marco teórico de la misma, en el cual se trabajaron los conceptos propios a los modelos de competencias y compensación.

La segunda fase, la prescriptiva, relaciona todos los resultados derivados de la primera fase. Se pueden apreciar los resultados de las entrevistas y el detalle de los modelos de compensación y competencias para proyectos que estas empresas manejan. El tercer momento, es el resultado final de la investigación y donde se llega al modelo propuesto por los investigadores el cual toma algunos aspectos de toda la valiosa información derivada de la investigación documental y de campo e introduce algunos componentes que mejoran al modelo de competencias del estudio.

Cordón (2010), su investigación de competencias laborales en el desempeño del personal contratado en una empresa de consumo de la facultad de humanidades de la Universidad Rafael Landívar en la ciudad de Guatemala, su población conformada por cincuenta colaboradores de ambos géneros entre 18 a 47 años. Su objetivo fue encontrar la diferencia en el desempeño del personal contratado con el sistema de selección

basado en competencias y el sistema tradicional de selección en una empresa de servicio agroquímico. Investigación de tipo ex post facto de comparación de dos grupos estáticos. Se usa el instrumento de evaluación de desempeño creado por la investigadora con la asesoría y validación de tres expertos en el área. Instrumento basado en el método de escala gráfica de calificaciones, en el cual se presentan veinte parámetros del desempeño, definidos de acuerdo a las necesidades de la empresa. Concluyendo que no existe diferencia estadísticamente significativa al nivel de 0.05 en el desempeño del personal contratado por medio de un sistema de selección de personal por competencias actual y el sistema de selección tradicional anteriormente utilizado en la empresa de servicio agroquímico. Se recomendó utilizar un proceso basado en competencias como complemento del proceso tradicional para contratar personas para puestos administrativos, los cuales requieran competencias específicas. Concluye que el proceso de selección basado en competencias, no garantiza un mejor desempeño de las personas que el proceso de selección tradicional, ya que no es el único elemento que influye en el desempeño de las personas. No existe diferencia estadísticamente significativa entre los resultados de la evaluación del desempeño entre las personas seleccionadas por medio de estos dos métodos.

Muñoz (2009), en su trabajo de tesis las competencias laborales del gerente de recepción en hoteles internacionales de la facultad de ciencias económicas de la Universidad Rafael Landívar, que trabajo con los gerentes generales, de recepción, de división de cuartos de una cadena de hoteles de la ciudad de Guatemala. Se propuso determinar cuáles son las competencias laborales del puesto de gerente de recepción de los hoteles que pertenecen a cadenas internacionales en la ciudad de Guatemala. La presente investigación es de carácter descriptivo, ya que se recopiló la información en las empresas de la industria hotelera en cuanto a las competencias laborales del gerente de recepción.

1.1.2 Nacionales

Granados, (2013). La investigación titulada: El desarrollo competencias laborales y la formación de los profesionales en turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos- Año 2013”, su objetivo fue “determinar la relación entre el desarrollo de las competencias laborales y la formación de los profesionales en Turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en el año 2013”. De tipo descriptivo. Diseño: correlacional; Muestra conformada por 96 estudiantes, No Probabilística Intencionada. La recogida de datos se aplicó dos cuestionarios tipo Escala de Lickert, uno sobre desarrollo de competencias laborales y el otro sobre formación profesional en turismo en la la UNMSM. Resultando que, para los estudiantes, el 59.38% son buenas las competencias laborales y para el 48.96% es buena la formación de los profesionales en Turismo. En conclusión, tenemos que la relación entre el desarrollo de las competencias laborales y la formación de los profesionales en Turismo, es directa y significativa, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en el año 2013.

Perea, (2014). Desarrolló su investigación “Estudio de las competencias de los recursos humanos en las buenas prácticas del sistema de administración financiera en 2 municipalidades distritales de la provincia de Requena, cuyo objetivo fue, describir las competencias del personal en la aplicación de buenas prácticas del sistema de administración financiera en dos municipalidades. Es una investigación cuantitativa – cualitativa, de tipo aplicada y de tipo descriptivo. El diseño fue el No experimental. La población estudio fueron los hombres y mujeres que desempeñan labores vinculadas a la administración financiera de las municipalidades. Como criterio la selección se toma muestra las dos (2) municipalidades distritales, a los individuos hombres y mujeres que desarrollen labores vinculadas a la administración financiera, de las dependencias orgánicas de: administración, tesorería, contabilidad, abastecimiento y presupuesto, o las que hagan sus veces. En conclusión, existe correlación entre los recursos humanos y las buenas prácticas del Sistema de Administración Financiera.

Marcillo, M (2014), desarrolló la tesis, Cuyo objetivo fue “optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos con un modelo de gestión por competencias, sur de Manabí” Trujillo. La población, objeto del estudio se conformó por Directores, jefes departamentales, y otros servidores públicos información de la comunidad con un total de 260 informantes, población o universo que corresponde al 100%. Encuesta realizada en un 70%. Población conformada por el número de funcionarios de las GAD Zona Sur de Manabí El universo de la presente investigación comprende todas las probabilidades de dominio de las variables. El método cualitativo o método no tradicional, se orienta a profundizar casos específicos y no a generalizar. Cuyo enfoque fue inductivo- deductivo. El tipo de estudio de la presente investigación fue investigación Aplicada, transversal, cuantitativa-cualitativa, básica, documental, descriptiva y explicativa. En conclusión, las competencias laborales como herramienta permiten mejorar la gestión del talento humano en las instituciones, ubicando a los servidores en los puestos correspondientes de acuerdo a su perfil, lo que no se cumple en las GAD del Sur de Manabí debido a la falta e implementación de un sistema de información.

Como no existe un plan de mejora en función del desempeño de los servidores, impide su desarrollo y crecimiento; y en cuanto al ambiente laboral de las instituciones los encuestados indican que es bueno

Abanto y Marcelo, (2013). Desarrollaron la investigación Plan estratégico de la unidad ejecutora 004: proyecto Plan Copesco Nacional, el objetivo fue conocer la percepción de los directivos de las direcciones regionales de turismo acerca de la calidad de la gestión de las intervenciones de Copesco. El presente trabajo inicia con una descripción de los antecedentes, las funciones y las actividades que realiza Plan COPESCO Nacional. Para el análisis interno se consideró la estructura organizacional de Plan Copesco Nacional, así como sus instrumentos de gestión, efectuándose un diagnóstico vía entrevistas de opinión a los trabajadores de la institución, y del uso de fuentes de información secundaria elaboradas por la entidad, dando lugar metodológicamente a la matriz de los factores internos (EFI). Esta investigación constó de una población finita de diecisiete regiones. Por lo general, se distinguen dos tipos

de muestra: muestra probabilística (aquella en la que todos los individuos tienen una probabilidad conocida de ser incluidos en la muestra) y muestra no probabilística (en la que no se conoce la probabilidad de cada individuo de ser incluido en la muestra). Se concluye, se efectúa un análisis financiero y se observa que resulta conveniente implementar el plan estratégico propuesto a fin de que la institución logre niveles de eficiencia en la ejecución de proyectos de inversión pública, de manera que aporte al crecimiento del sector turismo desarrollando infraestructura turística en los destinos turísticos del país.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

Para la presente investigación se toma en cuenta estudios desarrollados sobre el tema, de tal manera que, a partir del pensamiento ya estudiado, se pueda: delinear, fundamentar y contrastar lo ya conocido con lo que aún no se conoce.

1.2.1 Gestión de Proyectos

Definición

Se ha considerado a Rodríguez, G., (2007) quien afirma “La gestión de proyectos es la disciplina de conocimiento y experiencia que permite planificar, organizar y gestionar proyectos”. (p. 29).

Existen muchas definiciones relacionadas al interés del estudio de gestión de proyectos, tal como se detalla a continuación:

Se entiende que la gestión de proyectos es: lograr que los proyectos se complementen satisfactoriamente y se consigan productos y resultados.

Angulo (2015), según el PMBOOK (Project Management Body of knowledge), la definición de proyecto “es un esfuerzo temporal que se lleva a cabo para crear un producto, servicio o resultado único” (p.18)

Asimismo, señala Gestión de Proyectos: “Es la aplicación de conocimientos, habilidades, herramientas y técnicas a las actividades de un proyecto para

satisfacer los requisitos del mismo.” (p. 56).

Como la gestión de proyectos es la aplicación del conocimiento, habilidades, herramientas y técnicas del proyecto de forma tal en cumplir con los requerimientos del mismo.

Angulo (2015), la gestión de proyectos se lleva a cabo mediante el uso de procesos tales como: **iniciación, planificación, ejecución, control y término**. El equipo del proyecto gestiona el trabajo de los proyectos, trabajo que comúnmente implica: Distintas demandas de: alcance, tiempo, costo, riesgo y calidad. Clientes con diferentes necesidades y expectativas. Requerimientos identificados. La gestión de proyectos está orientado a todas las actividades que se realizan y cumplir con un fin principal definido, en un tiempo establecido utilizando recursos tanto humanos como materiales y para el cual se debe tener presupuestados los costos en que se incurrirán. La Gestión de Proyectos tiene como objetivo principal: administrar, planificar, coordinar, seguimiento y control de todas las actividades y los recursos asignados para la ejecución del proyecto de tal manera que se cumplan con el alcance en el tiempo establecido y con los costos presupuestados.

No es relevante el tamaño del proyecto para contar con un administrador o gestor de proyectos que tenga habilidades para poder manejar de manera eficiente las diferentes etapas del proyecto y tomar decisiones necesarias.

Las fases, actividades, o ciclo de vida de la gestión de proyecto son las definidas a continuación:

Según Angulo (2015), Como base en gestión de proyectos bajo el enfoque de PMBOK, se resume la siguiente definición de las fases como indicadores de medición; (p. 20, 21, 22)

Iniciación.

Aquí se comienza el proyecto, se identifica una idea, se redacta la propuesta específica del proyecto, los objetivos, el alcance, la calidad, se estima como se

llevara a cabo y se hace una evaluación de los riesgos, asimismo, se hacen estimaciones de tiempos, costes teniendo en cuenta los recursos humanos materiales y financieros disponibles. Es esencial para alcanzar el éxito en un proyecto, ya que unos objetivos mal planeados llevarán al fracaso del proyecto así sea la gestión adecuada.

Planificación.

La planificación es necesario en todas las actividades para llevar a cabo el proyecto, con prioridades del proyecto, recursos necesarios, los tiempos esperados para ejecutar cada una de las tareas y sus funcionalidades.

La planificación está referido a la identificación de actividades. Definimos de una forma clara lo que queremos conseguir (**objetivos**), en que tiempo lo haremos (**cronograma**) y el coste que tendrá lograrlo (**presupuesto**).

La planificación inteligente es una de las claves del éxito de la gestión de proyectos.

Ejecución.

Es la implementación o puesta en marcha del proyecto, consiste en poner en práctica la planificación llevada a cabo previamente.

En la ejecución del proyecto, poner énfasis en la comunicación para tomar decisiones lo más rápido posible en caso de que surjan problemas.

Asimismo, se deberán organizar regularmente reuniones para administrar el equipo del proyecto, es decir discutir regularmente el progreso del proyecto y determinar las prioridades siguientes.

Se realiza para coordinar los recursos que son necesarios para desarrollar los procesos planificados.

Control.

El control es asegurar que los objetivos sean alcanzados en el tiempo y calidad planificada, realizando una buena supervisión y medición del rendimiento de los resultados, con el objetivo de que se puedan tomar acciones correctivas, esto

se hace mediante la comparación entre la planificación realizada y los valores incurridos. (p.22)

Las informaciones de control deben ser proporcionadas de manera oportuna y a tiempo, sin retrasos para tomar acciones correctivas antes de que sea tarde. Para esto podemos usar el método de valor ganado o valor de trabajo realizado, método de medición de rendimiento, método de los hitos de pago, medición del rendimiento técnico, etc.

Cierre.

Es la culminación del proyecto, todo proyecto tiene una existencia temporal, y finaliza cuando se cumple con lo establecido.

Cierre es la etapa final de un proyecto en la que éste es revisado, y se llevan a cabo las valoraciones pertinentes sobre lo planeado y lo ejecutado, así como sus resultados, en consideración al logro de los objetivos planteados. (p.22)

En esta fase se deberá elaborar un documento de finalización donde se describirá cómo se ha llevado cabo el proyecto, los problemas que se han detectado, la metodología utilizada, la forma de organización, la experiencia ganada, y lo más importante las conclusiones a las que se llega una vez se ha finalizado el proyecto.

Otros autores:

Vértice, (2008). En el libro *Gestión de Proyectos*, define como: “proceso de planeación y manejo de tareas y recursos con el fin de cumplir con los objetivos definidos para la implementación de un proyecto nuevo en la empresa y la comunicación permanente del progreso y avance de sus resultados”, (p. 26).

La Dirección de Proyectos y Programación de Inversiones del Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social, ILPES y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL, en sus documentos de capacitación, que tienen relación con los manuales de proyectos e inversiones, definen la gestión de proyectos como: “el conjunto de

responsabilidades y de acciones necesarias para materializar el proyecto (consolidación de componentes) y para realizar su objetivo específico (propósito)” y concluye que el “Ciclo de Gestión”, va desde el diseño, hasta el cumplimiento de los compromisos contractuales y cierre del proyecto.

Miranda, (2005), afirma “son todas las actividades que el gestor del proyecto dedica a todas las etapas del proyecto y se refiere a: identificación, formulación, evaluación, negociación, gerencia y evaluación ex-post, este enfoque integral tiene como fin “procurar una mejor asignación y aprovechamiento de los recursos escasos, garantizando su sostenibilidad y el logro de su objetivo social”, (p. 20).

Respecto a Proyectos de inversión:

Pérez y Gardey (2009), detallan la definición de proyectos:

Un proyecto (del latín *proiectus*) viene a ser actividades coordinadas e interrelacionadas con un fin específico. Se establece en un período de tiempo y un presupuesto para el cumplimiento de dicho fin, por lo que se trata de un concepto muy similar a plan o programa.

La colocación de capital es una inversión, Esto quiere decir que, al invertir, se resigna un beneficio inmediato por uno improbable.

Es una propuesta de acción que, a partir de la utilización de los recursos disponibles, considera posible obtener beneficios. En nuestro caso como se trata de inversión pública los beneficios son sociales con mayor énfasis

Dimensiones de Gestión de Proyectos

De acuerdo a Rodríguez, G., (2007), como afirma “La gestión de proyectos es la disciplina de conocimiento y experiencia que permite planificar, organizar y gestionar proyectos. Esto quiere decir principalmente dos cosas”: (p.21, 22)

- Conseguir que los proyectos se completan satisfactoriamente y que se consiguen sus productos y resultados últimos.

- Realizarlo de manera que se pueda predecir y controlar su evolución y explicarlo satisfactoriamente al equipo de trabajo y al cliente.

Cuyas definiciones se describen:

Planificación

Tal como describe Rodriguez G. (2007), la buena gestión de proyectos requiere de una buena planificación. (p.21)

En el grupo de proceso de planificación ocurre una gran parte de trabajo de gestión de proyectos. Aquí se refinan los objetivos, se desarrollan y documentan los entregables y los requisitos, se formula el plan de comunicación, se pone de relieve los riesgos que pueden incurrir en el proyecto, se determinan los parámetros de calidad, etc. Los procesos de planificación son fundamentales, para el funcionamiento de los grupos de procesos restantes. En cuanto a la gestión de proyectos, la planificación de proyectos es posiblemente el grupo de procesos más importante de todos.

Se caracteriza por tener plazos el que establecen los objetivos a seguir y el modo en cómo se llevarán a cabo las acciones para lograr cumplirlos.

Deberán establecerse roles de cada uno, todo lo relacionado con los recursos con los que se dispone y la manera en que éstos serán utilizados. la organización adecuada de todos los recursos favorece en gran medida al éxito o fracaso de un determinado proyecto.

Otros autores

James, (1996), señaló "la planificación es el proceso de establecer metas y elegir los medios para alcanzar dichas metas". (p.163)

Considera definir con antelación las metas o acciones que se deben seguir, mediante la elaboración de planes de trabajo.

Bateman y Scott, (2005), definieron "planeación es el proceso sistemático y consciente de tomar decisiones acerca de metas y actividades que una organización llevará a cabo en el futuro". (p. 78)

Stephen y Coulter. (2005), definieron “Es el acto de definir las metas de la organización, determinar las estrategias para alcanzarlas y trazar planes para integrar y coordinar el trabajo de la organización” (p.39)

Según, los mencionados arriba deducen que es un proceso de toma de decisiones para el logro de los objetivos, antes de efectuar una acción; es decir una toma de decisiones anticipada, para decidir lo que se va hacer y cómo se va a realizar; antes de que se necesite actuar.

Organización

Como menciona Rodríguez con una buena organización se logran las metas y objetivos de los proyectos (p. 22)

James (1996), señala organizar “es el proceso para comprometer a dos o más personas para que trabajen juntas de manera estructurada, con el propósito de alcanzar una meta o una serie de metas específicas” (p. 163)

El proceso de ordenar y distribuir el trabajo, definir la autoridad y los recursos entre los miembros de la organización se hacen con la finalidad de cumplir una o varias metas.

Angulo (2015), bajo el enfoque del PMBOK,, describió: “Los proyectos se desarrollan dentro de las organizaciones más grandes que el proyecto en sí. La forma en que están estructuradas las organizaciones influirá directamente en la conformación, administración y dependencia de cada uno de los integrantes del equipo de trabajo” (p.23)

Las organizaciones funcionales ejecutarán proyectos, pero el alcance de los mismos estará circunscripto a los límites de su función

Gestión

Tal como mencionó Rodríguez con buena gestión de proyectos se logran las metas y objetivos en el sector. (p. 23)

Hay muchas teorías y modelos de gestión de proyecto, algunos permiten modificar aspectos de la planificación estratégica para una mayor adaptabilidad, fluidez y flexibilidad de la organización a la hora de alcanzar sus objetivos.

Con principios, lenguajes y procedimientos comunes que son seguidos por las entidades se lleva a cabo este proceso, operando en forma coordinada en la planeación, presupuestación y seguimiento de proyectos de inversión, interactuando entre sí y entre las entidades que componen cada uno de los niveles de la administración pública (nivel nacional, regional, provincial, distrital).

Aramburú, (2001), describió “en gestión de proyectos, la evaluación de proyectos es un proceso por el cual se determina el establecimiento de cambios generados por un proyecto a partir de la comparación entre el estado actual y el estado previsto en su planificación”. (p-35).

Es decir, se intenta conocer qué tanto un proyecto ha logrado cumplir sus objetivos o bien qué tanta capacidad poseería para cumplirlos.

En este sentido, cabe precisar que la evaluación no es un fin en sí misma, más bien es un medio para optimizar la gestión de los proyectos

Pérez (2007), señaló la Gestión a nivel estratégico como “la transformación de los recursos de una organización (humanos, técnicos, comerciales y financieros) para lograr los objetivos previstos. Es definida también como el conjunto de actividades de decisión que tiene lugar dentro de una organización”. (p. 23).

Se resume, gestionar consiste utilizar los recursos disponibles para lograr los objetivos planteados.

En relación al presente estudio de trabajo de investigación, la Dirección General de Inversión Pública del Ministerio de Economía y Finanzas, ente

rector del ex SNIP, pone a disposición de las entidades públicas un conjunto de Lineamientos Generales para Proyectos de Inversión Pública, con la finalidad de contribuir con la mejora de la calidad, eficiencia y eficacia de dichos proyectos, así como de alcanzar el desarrollo sostenible que permita elevar la calidad de vida de la población. Como tal se constituye como la más alta autoridad técnico-normativa en materia de inversión pública, a nivel nacional; encargado de diseñar los lineamientos de política de inversión pública. Formula, propone y aprueba, cuando corresponda, normas, lineamientos y procedimientos en materia de inversión pública, enmarcados en el Sistema Nacional de Inversión Pública (SNIP). Depende del Despacho Viceministerial de Economía.

El Sistema Nacional de Inversión Pública (SNIP) (Ley 27293 y sus modificatorias), en su Reglamento señala: “Es una política Pública socioeconómica, debido a que inyecta capitales para reactivar la economía creando nuevas fuentes de trabajo, primero en el proceso de inversión de los proyectos de inversión pública, donde se incorpora un gran contingente de mano de obra calificada y no calificada de manera temporal (Constituida por población en pobreza y pobreza extrema) y segundo al concluir el proceso de inversión da origen al incremento de la producción (Condición para ser un Proyecto de Inversión Pública) la cual genera nuevas fuentes de trabajo más estables.

Según Angulo (2015), “La gestión de proyectos es la aplicación de los conocimientos, habilidades, herramientas y técnicas de las actividades del proyecto para cumplir con los requisitos del mismo” (p. 20).

Significa que todo proyecto tiene un comienzo y un final definidos, asimismo tiene una duración determinada

En la práctica, la gestión de proyectos (*project management*) aflora como una disciplina, actividad y hasta una profesión separada de la gestión de empresas y de las organizaciones en general. Por otro lado, los buenos gestores de proyectos son profesionales muy apreciados. Por último, las empresas están adoptando la gestión de proyectos como una forma

organizativa para muchas funciones y procesos de negocio y para el abordaje de sus iniciativas de cambio.

Sapag (2013), manifestó “un proyecto es la búsqueda de una solución inteligente al planteamiento de un problema, que tiende a resolver, entre tantas, una necesidad humana” (p.34)

En muchos ámbitos laborales, sociales, institucionales y académicos se deben desarrollar proyectos, planificar, decidir sobre cómo vamos a organizarnos, calendarizar, ajustar presupuestos, fijar objetivos, en definitiva, planificar.

Palacios (2005), establece que “una organización posee madurez en gerencia de proyectos una vez que esta comprende, instala y aplica la metodología. Para lograr este grado de madurez la organización pasa por varias etapas de crecimiento de la metodología, fases ligadas al nivel de conocimiento y experticia de los profesionales de proyectos dentro de la misma estructura organizacional”. (p. 48)

Habrán desventajas cuando se limitan las posibilidades de desarrollo y crecimiento profesional de los miembros del equipo y que los procesos de decisión y comunicación son jerárquicos y burocráticos.

1.2.2 Desarrollo de competencias laborales

Definición

Sagi-Vela (2004), definió la competencia laboral como “el conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar y querer hacer) que, aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, aseguran su buen logro”. (p.86)

El desarrollo de competencias es un elemento esencial para la empleabilidad de los trabajadores y la sostenibilidad de las empresas.

A continuación, una exploración bibliográfica que permitirá ampliar este concepto.

Además, a continuación, se expondrán algunas definiciones según distintos autores.

Moreno (2003) en Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP), definió las competencias laborales constituyen el conjunto de habilidades, capacidades, conocimientos, patrones de comportamiento y clases de actitud que definen un desempeño superior. Amplían la definición de cualquier empleo al enfocarse en qué trabajo se realiza y cómo. Las competencias se enmarcan dentro del contexto de la organización y pueden incorporarse a sus prácticas, políticas, sistemas y procesos para ayudar a motivar y apoyar al personal para que su desempeño sea de óptima calidad. Se espera que toda la plantilla demuestre competencia en el desempeño del trabajador diario en los niveles específicos que exige su puesto particular. (p. 23)

Vargas, Casanova y Montanaro (2001), expusieron que competencia laboral es la capacidad de desempeñar efectivamente una actividad de trabajo movilizand los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para lograr los objetivos que tal actividad supone. El trabajo competente incluye la movilización de atributos del trabajador como base para facilitar su capacidad para solucionar situaciones contingentes y problemas que surjan durante el ejercicio del trabajo. (p.30)

Alles (2000), citando a Spencer y Spencer, dijo que: “Una competencia laboral es una característica subyacente en un individuo que está causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o a un desempeño superior en un trabajo o situación”. (p.59),

La competencia laboral es propia de las personas, según sus experiencias y expectativas en sus actividades o tareas.

Blanco (2007) citó a McClelland definiéndolas como las características personales que son la causa de un rendimiento eficiente en el trabajo, pudiendo tratarse de razones, enfoques de pensamiento, habilidades o

del conjunto de los conocimientos que se aplican. Las competencias, por tanto, más que hacer una referencia a lo que una persona hace habitualmente en cualquier situación, centran su objetivo en lo que una persona sería capaz de hacer cuando se le demanda. Además, puntualiza que, haciendo mención a Boyatzis y Spencer y Spencer, las competencias hacen referencia a cualquier característica individual que pueda medirse con fiabilidad y que permita pronosticar el desempeño excelente de una persona en un puesto de trabajo. (p.22)

Barrios y Fong (2002) se refirieron a la habilidad para desempeñar un conjunto de actividades de manera competente. Al agrupar la definición a dos enfoques:

- Enfoque americano: Recalca las características personales subyacentes al comportamiento tales como los conocimientos, destrezas, habilidades, aptitudes, rasgos de personalidad, motivos, actitudes, creencias, valores.
- Enfoque europeo: Recalca los comportamientos laborales observables como el desempeño en la tarea, desempeño en el contexto y desempeño adaptativo.

Meirieu (1991) afirmó “una competencia es un saber identificado, que pone en juego una o más capacidades dentro de un campo nocional o disciplinario determinado. Precisa que ese saber exige el control de los materiales que se va a utilizar (p. 181 et 17).

Ketele (2005), señaló: la competencia es un conjunto ordenado de capacidades (actividades) que se ejercen sobre los contenidos de aprendizaje, y cuya integración permite resolver los problemas que se plantean dentro de una categoría de situaciones. Se trata pues de ejecutar una tarea compleja, o un conjunto de tareas más o menos del mismo tipo, dentro de una familia de situaciones. (p. 20)

De acuerdo a las definiciones anteriores, una competencia es la capacidad de una persona que tiene conocimientos que debe aplicar dentro de un campo

determinado en la sociedad cuya precisión de esos saberes requiere exige controles para su uso efectivo.

Prieto (1997), nos refirió: a competencia como autoridad, haciendo clara alusión a los asuntos o cometidos que dan bajo la competencia directa de un profesional concreto o una figura profesional. En este caso, estaríamos además ante la acepción de competencia como atribución o incumbencia, estando ligada a la figura profesional (tareas y funciones) que engloba el conjunto de realizaciones, resultados, líneas de actuación y consecuciones que se demandan del titular de una profesión u ocupación determinada. (p.10).

Bajo el concepto de competencias se encierran teorías que determinan su realización, teniendo en cuenta su perfil profesional como ha sido formado para cumplir con tareas y funciones asignadas.

Corominas, (2006), señala que “las competencias es un conjunto de saberes técnicos, metodológicos, sociales y participativos que se actualizan en una situación y un momento particulares” (p. 305)

Mucho hace al hombre de estar preparado para cumplir con los objetivos trazados de tal manera que su desempeño es traducido en el trabajo como factor importante en la organización donde labora.

Zambrano, (2006) señala “competencia es la capacidad de acción eficaz frente a un conjunto de situaciones, que uno logra dominar porque dispone, a la vez, de los conocimientos necesarios y de la capacidad para movilizarlos positivamente en un tiempo oportuno, con el fin de identificar y resolver verdaderos problemas”. (p. 229).

En concordancia a estas definiciones es la competencia una capacidad de desenvolvimiento y acción frente a situaciones adversas, porque uno mismo dispone los conocimientos necesarios con el fin primordial de resolver

problemas en un tiempo oportuno y eficaz logrando las metas propuestas.

El desarrollo de competencias laborales, supone una estrecha colaboración entre lo que aporta un individuo al proceso de trabajo y lo que la organización puede facilitarle para el desarrollo de sus competencias (por ejemplo, tiempos y espacios de reflexión, posibilidad de ejecutar el grado de responsabilidad acordada, etc.)

Sirva de lección la siguiente afirmación:

Mertens, (1998) señala “En el momento de la realización de la función, el trabajador no sólo aplica y practica conocimientos adquiridos en los momentos de reflexión y capacitación ‘formal’, sino que también descubre y aprende trabajando, desarrollando así su competencia” (p:47).

Con lo antedicho, la idea de desarrollo toma sentido cuando se relaciona con los logros de la formación. No sólo supone extender la formación a todos los contextos de la vida profesional (durante la vida activa y mediante la misma), sino que, además, se desarrolla el propio concepto de la formación incorporando elementos experienciales, contextuales y de acción.

En suma, la gestión de proyectos integra áreas tan distintas como la incorporación del proyecto, la gestión de costos, la gestión de calidad, la gestión del tiempo, la gestión de recursos humanos o la gestión de la comunicación (entre los miembros y el exterior). Así, la gestión de proyectos forma un ciclo dinámico que transcurre del planteamiento a la ejecución y control.

Características

Sagi-Vela, señaló las siguientes, como las características distintivas de la competencia laboral: (p.88)

1. **Es un concepto multidimensional.** Es importante entender que una competencia no es una actitud, un conocimiento o una habilidad aislada, sino la integración de todos ellos en el contexto de una determinada

profesión y su ámbito de actuación. Esta característica tiene importantes derivaciones sobre la manera de describir y evaluar las competencias, como veremos más adelante. Así, cada competencia tendrá asociado un conjunto de indicadores (comportamientos observables) y un listado de conocimientos, habilidades y actitudes asociados que facilitarán la comprensión de la competencia, la evaluación de la misma y el establecimiento de objetivos de desarrollo profesional.

2. **Refleja la aportación más que la actividad o función en sí.** La competencia está escrita en términos de aportación del trabajador a la empresa. No se pretende reflejar cómo hace las cosas, sino qué hace en términos de aportación y del resultado de esa aportación. Así, por ejemplo, lo importante no es que un jefe de producto maneje datos Nielsen, sino que está investigando o analizando el mercado. Hoy lo realiza a través de la información que aporta Nielsen y mañana las fuentes de datos pueden variar.
3. **Permanece en el tiempo.** Como vamos a definir las competencias apoyándonos en los procesos, sólo se consideraría que hay una nueva competencia si varía el proceso sobre el que se realiza la aportación, si cambia la aportación realizada o si, manteniéndose la misma aportación al mismo proceso, se produjera una «ruptura tecnológica» tal en los medios utilizados para realizar la aportación que cambiaran totalmente los conocimientos, habilidades y actitudes asociadas.
4. **Su aplicación supone la consecución de un logro.** La competencia aplicada siempre produce un resultado positivo. No se tiene una competencia si, al aplicarla, no se logra lo que se deseaba; en ese caso no se es competente. Por tanto, se podrá decir que alguien es bueno, muy bueno o excelente en esa competencia, pero no sería totalmente correcto decir que se tiene la competencia en grado insuficiente, ya que si se tiene será siempre en grado positivo. Esto tiene implicaciones también, como veremos, en la escala de evaluación utilizada.

5. **Es mensurable.** La competencia se manifiesta a través de una serie de conductas observables en el trabajo diario. Mediante la observación y análisis de estos comportamientos podemos llegar a medir las competencias de una persona. La descripción de las competencias que realizaremos incluirá indicadores de competencia para facilitar su comprensión e evaluación.

Clasificación

Para Spencer y Spencer fueron cinco los principales tipos de competencias (Alles, p.60):

1. Motivación. Los intereses que una persona considera o desea consistentemente. Las motivaciones “dirigen, conllevan y seleccionan” el comportamiento hacia ciertas acciones u objetivos y lo aleja de otros.
2. Características. Características físicas y respuestas consistentes a situaciones o información.
3. Concepto propio o concepto de uno mismo. Las actitudes, valores o imagen propia de una persona.
4. Conocimiento. La información que una persona posee sobre áreas específicas.
5. Habilidad. La capacidad de desempeñar cierta tarea física o mental.

Bunk, (2005) dijo que la competencia contiene a las siguientes: (p.10).

- Competencia técnica: es el dominio experto de las tareas y contenidos del ámbito de trabajo, así como los conocimientos y destrezas necesarios para ello.
- Competencia metodológica: implica reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten, encontrar soluciones y transferir experiencias a las nuevas situaciones de trabajo.
- Competencia social: colaborar con otras personas en forma comunicativa y constructiva, mostrar un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento interpersonal.

- Competencia participativa: participar en la organización de ambiente de trabajo, tanto el inmediato como el del entorno capacidad de organizar y decidir, así como de aceptar responsabilidades.

Alles, (2000). Definidas en función de la estrategia de cada organización, se clasifican en: (p.24)

- Competencias cardinales: aquellas que deberán poseer todos los integrantes de la organización
- Competencias específicas: para ciertos colectivos de personas, con un corte vertical, por área y, adicionalmente, con un corte horizontal, por funciones. Usualmente se combinan ambos colectivos.

Los modelos de competencias

Saracho (2005), distinguió tres modelos:

(1) *Modelo de competencias distintivas*, creado por David McClelland;
 (2) *Modelo de competencias genéricas*, creado por William Byham; y (3)
Modelo de competencias funcionales, creado por Sydney Fine. (p.28)

Los tres modelos concuerdan en que las competencias implican “un saber”, “un poder” y “un querer” hacer, o dicho, en otros términos, toda competencia incluye conocimientos, habilidades y actitudes. Sin embargo, cada uno de estos tres modelos, incluye estos aspectos combinándolos de manera diferente. Los componentes de dichos aspectos varían en los tres modelos.

El modelo de competencias distintivas considera una combinación de habilidades cognitivas, habilidades interpersonales, habilidades de liderazgo, motivaciones, actitudes, rasgos, y conocimientos aplicados o *know how*.

El modelo de competencias genéricas hace hincapié básicamente en los comportamientos y por lo tanto en las habilidades interpersonales, cognitivas y de liderazgo; mientras que sólo incluye algunos conocimientos específicos en escasas ocasiones, y toma la motivación como un aspecto de la persona que soporta los comportamientos, pero no es modificable o desarrollable, por lo que

sólo se identifica a modo de dato anexo.

En el modelo de competencias funcional se toman en cuenta principalmente los conocimientos técnicos y aplicados, las habilidades específicas o destrezas; mientras que los aspectos actitudinales se tienen en cuenta como soporte de ciertos modos o maneras requeridas para hacer bien el trabajo.

La evaluación de competencias

Del Pozo (2012) manifiesta evaluar competencias requiere, en primer lugar, la definición del contenido de la competencia, describiendo comportamientos, habilidades e indicadores de evaluación. Además, es necesario establecer los instrumentos de recogida de datos que permitan obtener las evidencias necesarias para determinar el grado en que se ha alcanzado la competencia en comparación en un estándar establecido. (p. 24)

La evaluación de la competencia laboral (profesional) es el procedimiento sistemático por el que se recogen pruebas o evidencias del desempeño profesional de un trabajador, o de los resultados de aprendizaje alcanzados por un estudiante, de los que se infiere con fiabilidad, lo que éste es capaz de realizar frente a los estándares establecidos en un Diccionario de Competencias o en un Catálogo de Cualificaciones Profesionales.

La evaluación de competencias debe basarse en los siguientes principios:

- Eficacia. Ser ágil en su aplicación, empleando tiempos razonables para la obtención de evidencias, y económicamente rentable en cuanto a costes originados por la logística necesaria para su desarrollo.
- Flexibilidad. Ser capaz de obtener las evidencias de competencia que poseen los individuos, combinando la aplicación de una serie de métodos de distintas características.

- Validez. Ser capaz de obtener y mostrar evidencias suficientes y fiables relativas a los referentes que se utilicen en cada caso (Diccionario de competencias, Catálogo de cualificaciones, etc.). El fin de un proceso de evaluación de competencias es obtener evidencias que muestren comportamientos en condiciones específicas, de modo que se puede inferir que el desempeño esperado se ha logrado de manera adecuada. Incluye los resultados o productos requeridos para demostrar un desempeño eficiente en un ámbito productivo.

Dimensiones de desarrollo de competencias laborales

De acuerdo a Sagi-Vela (2004), de su definición de competencia laboral como “el conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar y querer hacer) que, aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, aseguran su buen logro”. (p.86)

Se definen;

Conocimientos, es más que un conjunto de datos, información almacenada a través de la experiencia o del aprendizaje. El conocimiento es la apreciación de la posesión de multitudes de datos interrelacionados que por sí solos poseen un menor valor cualitativo, es el grado de cualificación de una persona en particular, o sea su pericia o conocimiento en asuntos culturales, científicos y tecnológicos.

Habilidades, es el grado de competencia de un sujeto concreto frente a un objeto determinado. Habilidad es la destreza para ejecutar una cosa o capacidad y disposición para negociar, y conseguir los objetivos a través de unos hechos en relación con las personas, bien a título individual o en grupo. Talento que el individuo muestra para hacer las cosas.

Actitudes, es un procedimiento que conduce a un comportamiento en particular. Es la realización de una intención o propósito. Según la psicología, la **actitud** es el comportamiento habitual que se produce en diferentes circunstancias. Las **actitudes** determinan la vida anímica de cada individuo

En general, las competencias constituyen parámetros que permiten caracterizar a los individuos, y de esta manera evaluarlos basados en estos conceptos. Las competencias son características subyacentes en el individuo que está causalmente relacionado a un estándar de efectividad, y a un desempeño superior en un trabajo o situación. Es una parte profunda de la personalidad, y puede predecir el comportamiento en una amplia variedad de situaciones y desafíos laborales. Una competencia origina o anticipa el comportamiento y el desempeño. En resumen, las competencias sirven para vincular el desempeño, los recursos humanos, las metas de trabajo y las estrategias de la organización.

Camargo, (2006), define “Las competencias clave para el aprendizaje permanente constituyen un conjunto de conocimientos, capacidades y actitudes adecuados al contexto. Son particularmente necesarias para la realización personal de los individuos y para su integración social, así como para la ciudadanía activa y el empleo. Las competencias clave resultan esenciales en una sociedad basada en el conocimiento y garantizan una mayor flexibilidad de la mano de obra, lo que le permitirá adaptarse más rápidamente a la evolución constante de un mundo que se caracteriza por una interconexión cada vez mayor”. (p. 41)

La realización personal de las personas es consecuencia de un aprendizaje consecuente constituyéndose sus conocimientos, habilidades y actitudes muy esenciales para la ciudadanía activa y el empleo, adaptándose rápidamente a la evolución constante de un mundo cada vez mas interconectado.

Imen, (2005), define dimensiones de la competencia como “conjunto identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionados entre sí que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, según estándares utilizados en el área ocupacional”. (p.148).

Mendez, (2005), identifica que “se puede hablar de competencia cuando un individuo es capaz de movilizar adecuadamente sus saberes

y su saber-hacer en diversas situaciones. (...) Lo esencial de la competencia reside en la movilización de recursos por el individuo, tanto de sus recursos propios como de otros que le son externos” (p. 4)

En el mundo impera una tendencia en la formación profesional: la formación por competencias laborales, permitiendo desempeñarse satisfactoriamente, siendo esencial la movilización de recursos propios o de otros.

1.3 Justificación

El presente trabajo de investigación se enmarca en la necesidad de establecer el interés de considerar a la gestión de proyectos como importante para el mejor desarrollo de competencias que permitan un óptimo desempeño laboral en el área de trabajo relacionado a la gestión de proyectos.

El personal de la municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho que realizan labores técnico administrativas en las diferentes unidades orgánicas de la institución deben brindar un buen servicio a la ciudadanía y ser ejemplo de buena gestión municipal.

Teniendo los resultados en la investigación se podrá conocer el nivel de conocimientos, habilidades y actitudes con respecto a la gestión de proyectos del personal de la municipalidad de San Juan de Lurigancho.

1.3.1 Justificación Teórica:

El presente estudio de investigación tiene su justificación teórica en los aportes de Rodríguez y otros, quienes señalan que la gestión de proyectos se sienta en los lineamientos de políticas de instituciones eficaces que responden a continuas necesidades del ciudadano, promoción de gobiernos eficientes y de gobiernos abiertos. Asimismo, se toma en cuenta a Sagi-Vela, quien señala que una buena gestión dependerá del grado de desarrollo de las competencias de sus recursos humanos.

La línea teórica estará orientada hacia los aportes de la mejora de la gestión de proyectos teniendo en cuenta los cambios que actualmente se vienen generando en cuanto a la formulación y ejecución de proyectos de inversión pública, hasta hace poco estipuladas en el ex SNIP (Sistema Nacional de Inversión Pública).

El presente trabajo de investigación, podrá tomarse en cuenta para ser usado como base para futuras investigaciones sobre el presente tema, con variables la gestión de proyectos y el desarrollo de competencias laborales, en el municipio de San Juan de Lurigancho.

1.3.2 Justificación Práctica

Según el propósito de la investigación, su resultado permitiría encontrar soluciones tangibles y perceptibles a los problemas de planeación, organización, gestión de proyectos articulándose con procesos, presupuesto, recursos, financiamiento en las diferentes áreas ligadas a proyectos. Los cuales se desarrollan con funciones propias en la gestión pública del municipio de San de Lurigancho.

El estudio servirá para valorar la Gestión de proyectos y su enfoque en el nivel de atención al usuario de los servicios públicos que ofrece el gobierno local en San Juan de Lurigancho, en cuanto a proyectos de inversión en diferentes sectores.

Existe la necesidad de resolver el problema de una adecuada toma de decisiones en la gestión de proyectos y el desarrollo de competencias de laborales en la municipalidad de San Juan de Lurigancho, en diferentes situaciones en el área donde se desempeñan, para lograr una gestión eficiente y eficaz.

El estudio tendrá referenciado la gestión de proyectos y su enfoque en el nivel de desarrollo de competencias del personal que laboran en las

diferentes áreas o sectores de trabajo que comprende la organización de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho.

1.3.3 Justificación Metodológica

Una guía de aplicación práctica para funcionarios y responsables de la gestión de proyectos de inversión pública para su ejecución por administración directa, o terceros, la cual tiene relevancia por tratarse de una programación multianual a través de la vinculación de programas estratégicos, presupuesto participativo y presupuesto por resultados, hacia un horizonte compartido de autoridades, población, instituciones públicas y privadas que debe ser elaborado en forma concertada acorde a la realidad y a la normatividad vigente.

Para concretizar y plasmar la realización de los objetivos del presente trabajo de investigación, se acude a la utilización de la Guía de Autoevaluación para medir las orientaciones de Políticas y Estrategias de Calidad en la Gestión Pública elaborado por el CLAD (Carta Iberoamericana de Calidad en la Gestión Pública), lo que permitirá conocer que aspectos gubernamentales y burocráticos debe resolver y mejorar en pro de un proceso modernizador de su gestión.

1.4 Formulación del Problema

Como problema de investigación se plantea desde la situación actual en la que se desarrollan las variables de estudio que tienen relación con los proyectos de inversión pública y el desarrollo de competencias del personal del municipio de San Juan de Lurigancho.

Las actividades que desarrolla el ser humano, requieren ser evaluadas para conocer sus impactos en la sociedad, de igual manera las organizaciones requieren evaluar los resultados de su gestión, más aún la ejecución de proyectos de inversión pública en los que necesariamente se requiere medir resultados e impactos en dimensiones cuantitativas y

cualitativas para conocer qué tan efectiva es la gestión de la inversión y el uso de los recursos públicos y recursos humanos.

Generalmente, los proyectos no reflejan con claridad la situación real del área a intervenir porque la línea base carece de indicadores que faciliten evaluar la situación actual y con esa base conocer con certeza hacia ¿dónde? se dirigen las inversiones, además no se indica ¿cuáles? son los indicadores con los que se medirán los resultados e impactos de los proyectos de inversión pública en la zona del distrito de San Juan de Lurigancho.

Canudas, R., Lorenzelli, M., y Vera, M., 2012. Hacen mención, el marco normativo generalizado, da lugar a que quienes formulan los proyectos adopten criterios particulares en la determinación de indicadores de línea base, marco lógico e indicadores para la evaluación; esto también abre un abanico de posibilidades al personal de la oficina de inversión pública en las dependencias del estado en la jurisdicción del Distrito de San Juan de Lurigancho para ejecutar los procesos de calificación y seguimiento de proyectos no sustentados en indicadores que son el “instrumento apropiado para encontrar una clara conexión entre los objetivos declarados en la planificación y los resultados esperados con la implementación del proyecto, (pág. 23).

Al final tanto los procesos de priorización como la de formulación y ejecución de proyectos se realizan en base de directrices generales de la ley el conocimiento y la experiencia que cada Analista del Sistema Nacional de Inversión Pública SNIP y cada gestor de proyectos tiene sobre el tema.

Como referencia del The Logical Framework Approach. AusGUIDELines, AusAID. La Metodología de Marco Lógico es una herramienta para facilitar el proceso de conceptualización, diseño, ejecución y evaluación de proyectos. Su énfasis está centrado en la orientación por objetivos, la orientación hacia grupos beneficiarios y el facilitar la participación y la comunicación entre las partes interesadas. Puede utilizarse en todas las etapas del proyecto: En la identificación y valoración de actividades que

encajen en el marco de los programas país, en la preparación del diseño de los proyectos de manera sistemática y lógica, en la valoración del diseño de los proyectos, en la implementación de los proyectos aprobados y en el Monitoreo, revisión y evaluación del progreso y desempeño de los proyectos. (p. 2)

En este contexto, la investigación se orienta al estudio del instrumento de gestión pública y su relación con el desarrollo de competencias repercutiendo notablemente en la medición de la productividad de inversión pública que se enmarcan en las normas y leyes vigentes en el país, por lo tanto, la necesidad de contar con instrumentos operativos que faciliten el desarrollo de competencias con resultados e impactos, el control y seguimiento del correcto uso de los recursos públicos.

Los efectos identificados en la calidad de la inversión pública se reflejan en la priorización, porque todo tipo de proyecto puede ser considerado como inversión pública, lo cual significa que: los recursos del Estado no sean optimizados y los proyectos no estén alineados al Plan de Desarrollo Concertado 2015-2021, y al Plan Estratégico de Desarrollo Nacional, Plan Bicentenario hacia el 2021.

Plan de Gobierno Municipal



Nota: Tomado de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho

El Distrito de San Juan de Lurigancho se caracteriza por presentar distintas formas de organizaciones socio-espaciales, las cuales se ven

reflejadas en los diversos poblados que caracterizan el distrito:

Cabe señalar que, la población de San Juan de Lurigancho se estima en aproximadamente 1'025,929 habitantes, de la cual el 10% de la población no cuenta con servicio de agua potable y el 4% de la población no tiene alcantarillado.

La gestión pública es una especialidad que se enfoca en la correcta y eficiente administración de los recursos del Estado, a fin de satisfacer las necesidades de la ciudadanía e impulsar el desarrollo del país, mediante la gestación de proyectos de inversión.

De esta manera, los resultados de la investigación se apoyan en la aplicación de técnicas de investigación válidas en el contexto científico, como lo son el cuestionario y el software SPSS 23

1.4.1 Problema General

¿De qué manera se relaciona la gestión de proyectos y el desarrollo de competencias laborales en la Municipalidad del Distrito de San Juan de Lurigancho_2016?

1.4.2 Problemas Específicos

Problema Específico 1:

¿De qué manera se relaciona la planificación y el desarrollo de competencias laborales en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho_2016?

Problema Específico 2:

¿De qué manera se relaciona la organización y el desarrollo de competencias laborales en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho_2016?

Problema Específico 3:

¿De qué manera se relaciona la gestión y el desarrollo de competencias laborales en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho_2016?

1.5 Hipótesis**1.5.1 Hipótesis General**

Existe relación directa entre la gestión de proyectos y el desarrollo de competencias laborales en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho_2016

1.5.2 Hipótesis Específicos**Hipótesis específica 1**

Existe relación directa entre la planificación y el desarrollo de competencias laborales en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho_2016

Hipótesis específica 2

Existe relación directa entre la organización y el desarrollo de competencias laborales en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho_2016

Hipótesis específica 3

Existe relación directa entre la gestión y el desarrollo de competencias laborales en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho_2016

1.6 Objetivos**1.6.1 Objetivo General**

Determinar la relación entre la gestión de proyectos y el desarrollo de competencias laborales en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho_2016.

1.6.2 Objetivos Específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre la planificación y el desarrollo de competencias laborales en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho_2016.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la organización y el desarrollo de competencias laborales en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho_2016

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la gestión y el desarrollo de competencias laborales en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho_2016

II MARCO METODOLÓGICO:

2.1. Variables

2.1.1 Gestión de proyectos

Definición conceptual:

Rodríguez, (2007), afirmó “La gestión de proyectos es la disciplina de conocimiento y experiencia que permite planificar, organizar y gestionar proyectos. Esto quiere decir principalmente dos cosas”: (p.21, 22)

- Asegurar que los proyectos se completan satisfactoriamente y que se consiguen sus productos y resultados últimos.
- Hacerlo de manera que se pueda predecir y controlar su evolución y explicarlo satisfactoriamente al equipo de trabajo y al cliente.

Dimensiones: Planificación, organización y gestión

2.1.2 Desarrollo de competencias laborales

Definición conceptual:

Sagi-Vela (2004), definió la competencia laboral como “el conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar y querer hacer) que, aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, aseguran su buen logro”. (p.86)

Dimensiones: Conocimientos, habilidades y actitudes

2.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Gestión de proyectos

Para la variable gestión de proyectos se utilizó un cuestionario tipo escala de Likert con 21 ítems, con tres dimensiones: planificación, organización y evaluación.

Variable 2: Desarrollo de competencias laborales

Para la variable desarrollo de competencias laborales se empleó un cuestionario tipo escala de Likert con 21 ítems, con tres dimensiones: conocimientos, habilidades y actitudes.

Tabla 1

Definición operacional de la variable gestión de proyectos

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles o rangos
Planificación.	1.1 Iniciación	1,2,3,4,5,6,7	Siempre (5)	No aceptable
			Casi siempre (4)	(21-49)
	A veces (3)		Aceptable	
	Casi Nunca (2)		(50-78)	
	Nunca (1)		Bueno (79-107)	
Organización	2.1 Ejecución	8,9,10,11,12,		No aceptable (21-49)
	2.2 Seguimiento y control	13,14,15		Aceptable (50-78) Bueno (79-107)
Gestión	3.1 Cierre	15,16,17,18, 19,20,21,		No aceptable (21-49) Aceptable (50-78) Bueno (79-107)

Nota: adaptado de CLAD

Tabla 2

Definición operacional de la variable desarrollo de competencias laborales

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Medición	Niveles o rangos
Conocimientos	1.1 Grado de importancia	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Siempre (5)	No aceptable (21-49)
			Casi siempre (4)	
	1.2 Nivel de tenencia		A veces (3)	Aceptable (50-78)
			Casi Nunca (2)	
1.3 Grado de cumplimiento o Realización	Nunca (1)	Bueno (79-107)		
Habilidades.	2.1 Grado de importancia	8,9,10,11,12,13,14		No aceptable (21-49)
	2.2 Nivel de tenencia			Aceptable (50-78)
Actitudinales.	3.1 Grado de importancia	15,16,17,18,19, 20,21		No aceptable (21-49)
	3.2 Nivel de tenencia			Aceptable (50-78)
	3.3 Nivel de agrado			Bueno (79-107)
	3.4 Respuesta ante problemas			
	3.5 Grado de esfuerzo en atención a usuarios			
	3.6 nivel de tiempo de dedicación			

Nota: adaptado de CLAD

2.3 Metodología

Se empleó el método hipotético deductivo ya que se encuentra sustentado por la demostración de las hipótesis.

Cegarra (2012), define: “Es el camino lógico para buscar la solución a los

problemas que nos planteamos, consiste en emitir hipótesis acerca de las posibles soluciones al problema planteado y en comprobar con los datos disponibles si estos están de acuerdo con aquellas” (p.82).

Por lo expuesto por el autor, dicho método tiene como punto de inicio el problema, en donde se plantean hipótesis para dar solución a un problema, en él se deducen posibles respuestas los cuales son comprobados con los resultados obtenidos después de realizar el análisis respectivo.

2.4 Tipo de Estudio

Los autores Hernández Sampieri, Zapata y Mendoza (2013) describen que la investigación científica depende de diversos criterios. Exponen que por su finalidad, la investigación se considera básica, o llamada también teórica, se realiza con el propósito de aportar nuevos conocimientos. El fin no es su aplicación inmediata pero puede ser la base de futuras aplicaciones, detallan (p19).

El presente trabajo de investigación busca enriquecer el conocimiento científico en el ámbito de la gestión pública, específicamente en el ámbito de gobierno local, este estudio por su finalidad es aplicada, porque se trata de identificar una teoría científica y utilizarla para comprender una situación así como para formular una manera de solucionarlo.

Los autores Hernández, Fernández y Baptista (2010), manifiestan: “Los estudios correlacionales, al evaluar el grado de asociación entre las dos variables, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y después cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba” (p.81)

Según lo expuesto por los autores, esta investigación es de nivel correlacional.

Por su naturaleza, la investigación es cuantitativa, secuencial y probatoria, es

decir una etapa precede a la siguiente y no se puede “brincar, saltar o eludir” pasos, el orden y la secuencia es respetable; pero se puede redefinir alguna fase.

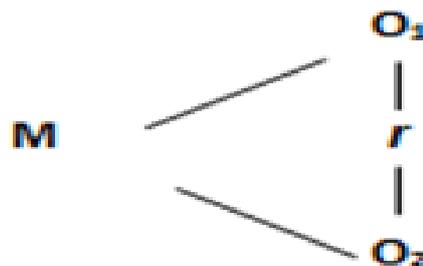
2.5 Diseño de Investigación

Hernández, Fernández y Baptista (2003) argumentan que “los diseños de investigación transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p. 270).

Hernández, Fernández y Baptista (2003) resaltan que “los estudios correlacionales tienen como propósito evaluar el grado de relación o concatenación que existe entre dos o más variables, las que pueden representarse como X e Y” (p. 121).

En la presente investigación se correlacionó las variables: gestión de proyectos y desarrollo de competencias.

Esquema:



Donde:

M= muestra

O1= gestión de proyectos de inversión

O2= desarrollo de competencias

r= relación de las variables de estudio.

Hernández et al. (2010), señala una investigación es no experimental “la investigación se realiza sin manipular deliberadamente las variables” (p.149).

Para el presente estudio, el diseño fue de diseño no experimental de corte transversal

2.6 Población, muestra y muestreo

Población

Hernández, (2014) define “la población o universo, es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”. (p. 174).

La población está constituida por 100 trabajadores entre profesionales, técnicos, formuladores, gestores de proyectos, de las áreas de gerencia municipal, gerencias de desarrollo económico, desarrollo urbano, desarrollo social, administración, recursos humanos, planeamiento, proyectos, obras, inversiones, involucrados en gestión de proyectos del gobierno local del Distrito de San Juan de Lurigancho.

Muestra

Bernal, C. (2010), sostiene una muestra “Es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio”. (p.161)

Asimismo, Ramírez (1997) establece “la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. De allí, que la población a estudiar se precise como censal por ser simultáneamente universo, población y muestra”.

Muestreo

En el trabajo de investigación se aplicó el método No Probabilístico, ya que se trata de una población finita.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1 Técnica: Encuesta

La definición de encuesta, según García (1993):

Una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos

de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características. (p.141)

Las encuestas son técnicas de recolección de datos utilizadas en procedimientos de investigación con el fin de obtener y analizar datos de una o más variables en estudio.

2.7.2 Instrumentos de recolección de datos: Cuestionario

García (2003) manifiesta: “el cuestionario es un procedimiento considerado clásico en las ciencias sociales para la obtención y registro de datos. Su versatilidad permite utilizarlo como instrumento de investigación” (p.2.)

Tal como refiere el autor, el cuestionario viene a ser un instrumento de investigación mediante el cual se registran los datos para un estudio que puede ser cuantitativo o cualitativo; el cual permite obtener información de una manera rápida y económica.

Ficha técnica de los instrumentos de medición

Cuestionario 1: Gestión de Proyectos

Autores : Mgtr. Guzmán Meza, Maritza Emperatriz; Mgtr. Dávila Laguna, Ronald y la Mgtr., Sánchez Ramírez, Luz Graciela

Adaptado por: Joel Hugo Ruiz Pérez

Objetivo : Medir la gestión de proyectos

Duración: 20 minutos

Total de Ítems: 21

Nivel de medición: Ordinal

Aplicación : Individual

Campo que evalúa: Gestión de proyectos

Contenido:

Se aplicará una encuesta adaptada del CLAD (Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo), lo cual permitirá tener un diagnóstico

acerca de la política nacional de modernización de la gestión pública peruana y su vinculación con la consecución de los objetivos del desarrollo sostenible promovidos en la ONU (Organismo de las Naciones Unidas).

La aplicación del presente instrumento (cuestionario) permitirá mejorar el entendimiento y grado de empleabilidad de las políticas gubernamentales orientadas todas a la mejoría de la gestión de proyectos de inversión pública de los gobiernos locales con enfoque en un desarrollo de competencias.

El cuestionario fue diseñado de acuerdo al ámbito del Municipio del Distrito de San Juan de Lurigancho y fue validado por los expertos, este cuestionario consta de 21 preguntas relacionadas con las dimensiones (7 ítems por cada uno), planificación, organización y gestión

La escala y valores considerados para este instrumento son los siguientes:

Nunca	(1)
Casi nunca	(2)
A veces	(3)
Casi siempre	(4)
Siempre	(5)

Cuestionario 2: Desarrollo de competencias laborales

Autor	: Joel Hugo Ruiz Pérez
Objetivo	: Medir el desarrollo de competencias laborales
Duración	: 20 minutos
Total de Ítems	: 21
Nivel de medición	: Ordinal
Aplicación	: Individual
Campo que evalúa:	Desarrollo de competencias

Contenido:

Para la variable desarrollo de competencias laborales se diseñó un cuestionario elaborado con un total de 21 preguntas, conformado por tres dimensiones (7 ítems por cada uno): Conocimientos, Habilidades y Actitudes.

La escala y valores considerados para este instrumento son los siguientes:

Nunca	(1)
Casi nunca	(2)
A veces	(3)
Casi siempre	(4)
Siempre	(5)

Validación y confiabilidad del instrumento

Bernal (2010) expone que “Toda medición o instrumento de recolección de datos debe reunir dos requisitos esenciales: confiabilidad y validez” (p. 247).

Validez de la variable gestión de proyectos:

La validación de contenido del instrumento mediante juicios de expertos estuvo conformada por: Mgtr. Guzmán Meza, Maritza Emperatriz; Mgtr. Dávila Laguna, Ronald. y la Mgtr., Sánchez Ramírez, Luz Graciela; los expertos efectuaron la validación de contenido y confirmaron que el instrumento cumple con los indicadores de pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla 3

Validez del instrumento de medición de Gestión de proyectos

Juicio de Experto	Resultado
Guzmán Meza, Maritza Emperatriz;	<i>Aplicable</i>
Dávila Laguna, Ronald	<i>Aplicable</i>
Sánchez Ramírez, Luz Graciela	<i>Aplicable</i>

Nota: Certificados de validez

Validez de la variable desarrollo de competencias

La validación de contenido del instrumento mediante juicios de expertos estuvo conformado por: Mgtr. Guzmán Meza, Maritza Emperatriz; Mg. Dávila Laguna, Ronald. y la Mg., Sánchez Ramírez, Luz Graciela, los expertos efectuaron la validación de contenido y confirmaron que el instrumento cumple con los indicadores de pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla 4

Validez del instrumento de medición desarrollo de competencias laborales

Juicio de Experto	Resultado
Guzmán Meza, Maritza Emperatriz;	<i>Aplicable</i>
Dávila Laguna, Ronald	<i>Aplicable</i>
Sánchez Ramírez, Luz Graciela	<i>Aplicable</i>

Nota: Certificados de validez

Fiabilidad:

Se utilizó una prueba piloto con trabajadores del Municipio de San Juan de Lurigancho para la confiabilidad del instrumento.

Tabla 5

Resultado del análisis de confiabilidad del cuestionario que mide la Gestión de proyectos.

Alfa de Cronbach	N de elementos (Número de preguntas)
,957	21

Nota: Prueba piloto

Como se observa en la tabla 5, el coeficiente de Alfa de Cronbach es 0.957 muestra que el instrumento constituido por 21 ítems de Gestión de proyectos es confiable, es decir se evidencia buena confiabilidad.

Tabla 6

Resultado del análisis de confiabilidad del cuestionario que mide el Desarrollo de competencias laborales.

Alfa de Cronbach	N de elementos (Número de preguntas)
,899	21

Nota: Prueba piloto

Como se observa en la tabla 6, el coeficiente de Alfa de Cronbach es 0.899, muestra que el instrumento constituido por 21 ítems de desarrollo de competencias laborales es confiable, es decir se evidencia confiabilidad.

2.8 Métodos de análisis de datos

Luego de ser aplicados los instrumentos de medición para la recolección de datos, se hizo el análisis estadístico, con el apoyo del paquete estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Versión 23.

Se procedió a realizar el análisis de datos para las variables en estudio, las cuales fueron presentados a través de tablas y gráficos.

Para el análisis de contrastación de las hipótesis se calculó el coeficiente Rho de Spearman, el cual mide la correlación entre las variables en estudio y la correlación de las dimensiones de la variable gestión de proyectos y el desarrollo de competencias.

2.8.1 Estadística Descriptiva

Para este estudio, se hará uso del software estadístico Statistical Package for the Social Science SPSS 23, para el análisis de datos descriptivos de la muestra de enfoque cuantitativo, se utilizarán diagramas de barra, para describir los datos obtenidos a través de ficha técnica de observación

Es una gran parte de la estadística que se dedica a recolectar, ordenar, analizar y representar a un conjunto de datos, con el fin de describir apropiadamente las características de este. Registra los datos en tablas y los representa en gráficos. Calcula los parámetros estadísticos (medidas de centralización y de dispersión), que describen el conjunto estudiado.

2.8.2 Estadística Inferencial

Hernández, Fernández y Baptista (2014), explica que la “estadística inferencial es para probar las hipótesis y estimar parámetros” (p.299).

La inferencia puede contener conclusiones que pueden no ser ciertas en forma absoluta, por lo que es necesario que éstas sean dadas con una medida de confiabilidad que es la probabilidad.

Es una técnica mediante la cual se obtienen generalizaciones o se toman decisiones en base a una información parcial o completa obtenida mediante técnicas descriptivas.

Estas dos partes de la estadística no son mutuamente excluyentes, ya que, para utilizar los métodos de la inferencia estadística, se requiere conocer los métodos de la estadística descriptiva.

2.9 Aspectos éticos

El investigador se compromete a respetar la veracidad de los resultados, la confiabilidad de los datos suministrados por la empresa y la identidad de los individuos que participan en el estudio.

La investigación asumirá de manera consciente el aspecto ético. Al recurrir a la colaboración de los trabajadores de la Municipalidad objeto de estudio, se les explicará a los usuarios a encuestar que el motivo de la presente investigación es de interés netamente académico y se realizará respetando el anonimato de los encuestados, requiriéndoles su conformidad y participación voluntaria.

Desde el punto de vista académico se consideran las regulaciones establecidas por la Asociación Psicológica Americana (APA) para el registro y trato de la información propia o de otros autores. En todos los casos la presente investigación refleja y menciona a los autores que ayuden a la consecución de los objetivos de investigación.

II RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo

La variable gestión de proyectos, basada en las tres dimensiones planteadas, evidencia los siguientes hallazgos en la investigación.

Tabla 7

Distribución de la variable Gestión de Proyectos

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No aceptable	20	20,0	20,0	20,0
Aceptable	40	40,0	40,0	60,0
Bueno	40	40,0	40,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Nota: Tomado de la base de datos SPSS

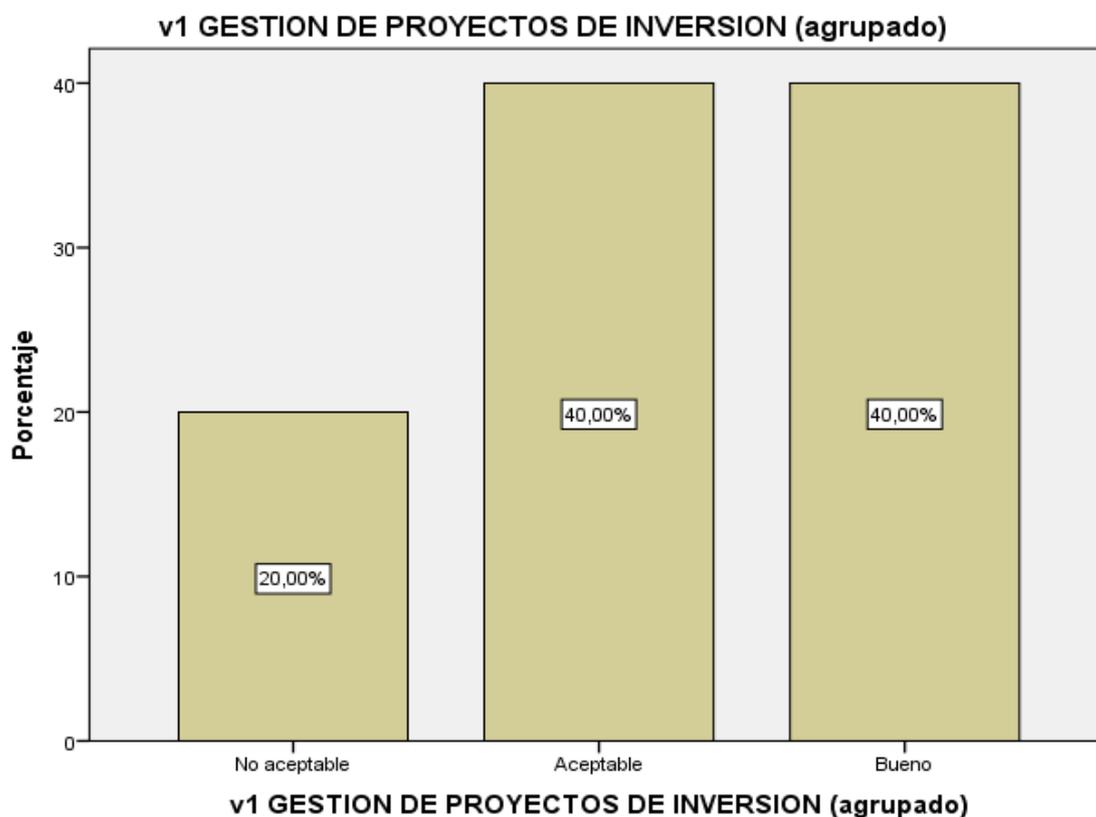


Figura 1: Distribución de frecuencia de la variable Gestión de Proyectos.

En la tabla 7 y figura 1 se observa que los 100 sujetos encuestados, donde el 16% de encuestados manifiestan desconocer sobre gestión de proyectos de inversión, mientras que el otro 40% revela tener un nivel aceptable, y otro 40% de encuestados posea un nivel bueno en gestión de proyectos.

Tabla 8

Distribución de la dimensión Planificación niveles

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No aceptable	32	32,0	32,0	32,0
Aceptable	25	25,0	25,0	57,0
Bueno	43	43,0	43,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Nota: Tomado de la base de datos SPSS

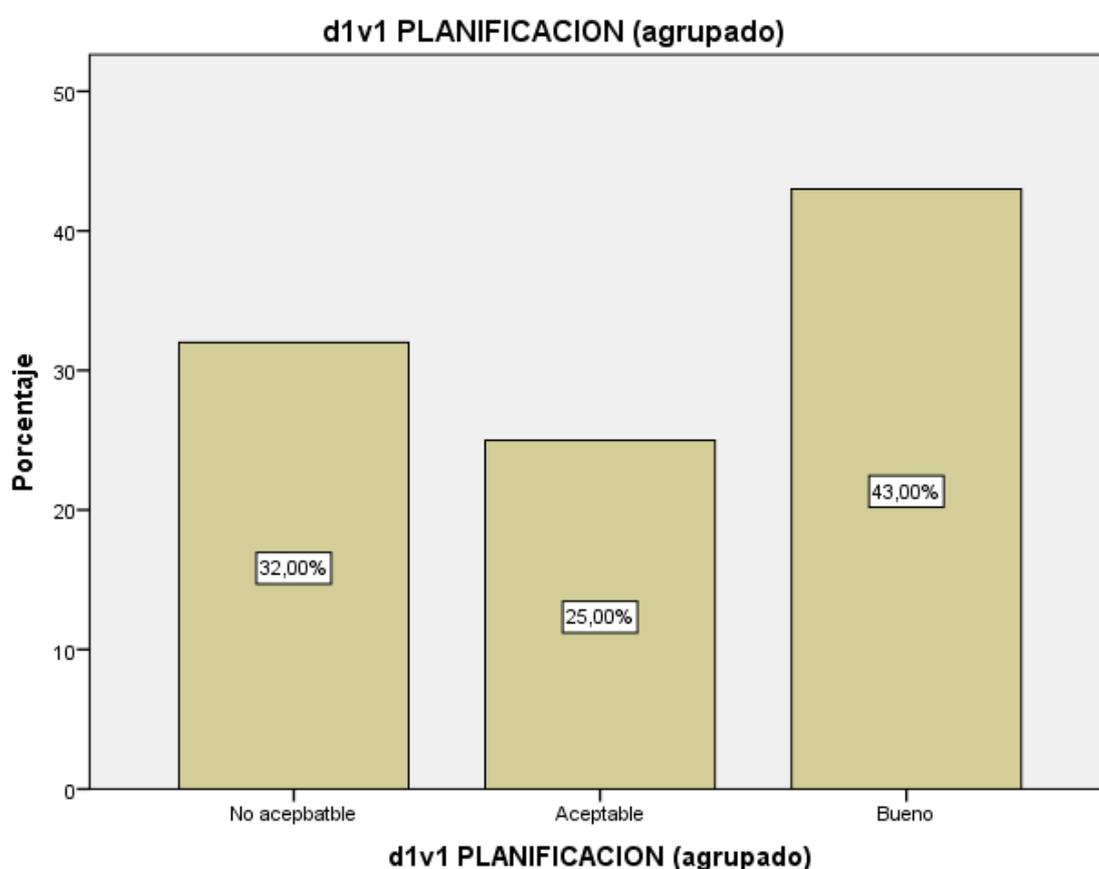


Figura 2. Distribución de la dimensión Planificación según niveles

En la tabla 8 y figura 2, se observa que los 100 sujetos encuestados, donde el 43 % revela tener un nivel bueno, mientras que 25 % se exhibe con un nivel aceptable y el restante 32 % de encuestados manifiestan tener un concepto de planificación de proyectos de nivel no aceptable en esta dimensión.

Tabla 9

Distribución de la dimensión organización según niveles.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No aceptable	49	49,0	49,0	49,0
Aceptable	30	30,0	30,0	79,0
Bueno	21	21,0	21,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Nota: Tomado de la base de datos SPSS

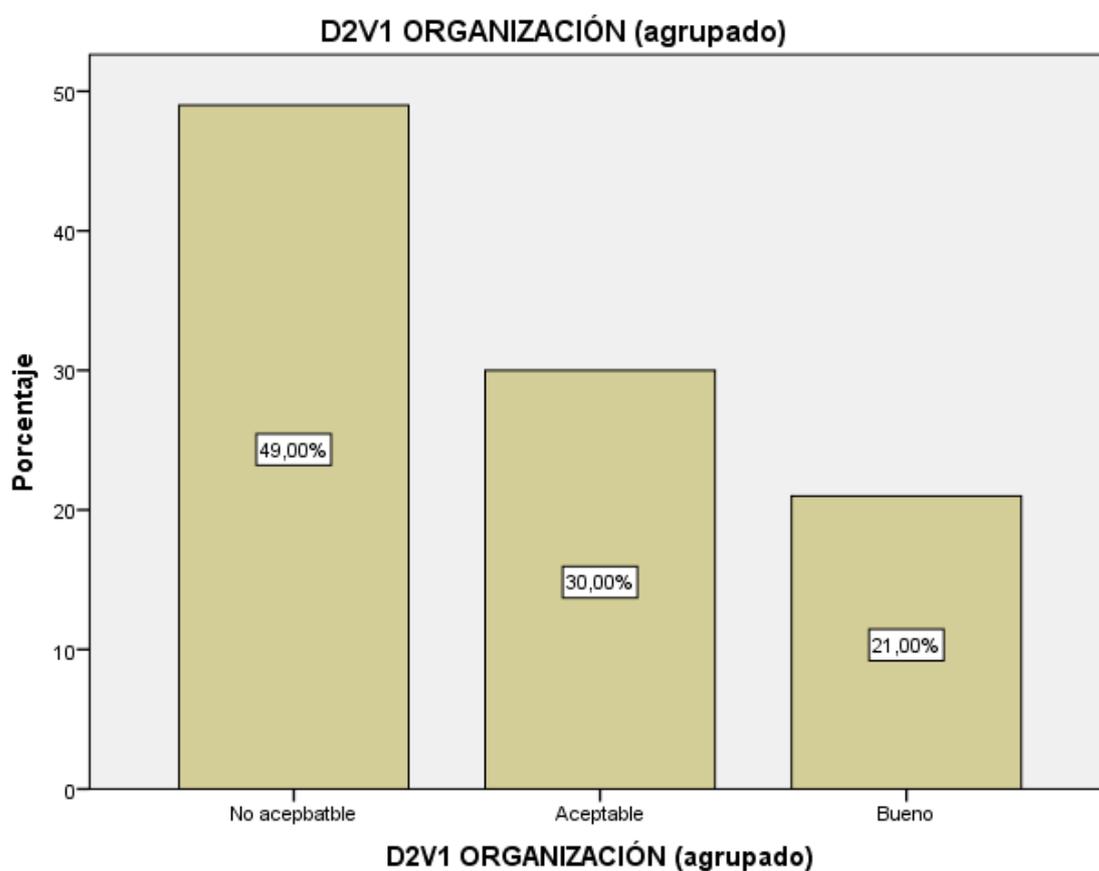


Figura 3. Distribución de la dimensión Organización según niveles

En la tabla 9 y figura 3, se observa que los 100 sujetos encuestados, donde el 49% revela tener un nivel no aceptable, mientras que el 30 % de encuestados manifiestan tener una organización de proyectos de nivel aceptable y el restante 21 % se exhibe con un nivel bueno en esta dimensión.

Tabla 10

Distribución de la dimensión gestión según niveles

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No aceptable	30	30,0	30,0	30,0
Aceptable	25	25,0	25,0	55,0
Bueno	45	45,0	45,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Nota: Tomado de la base de datos SPSS

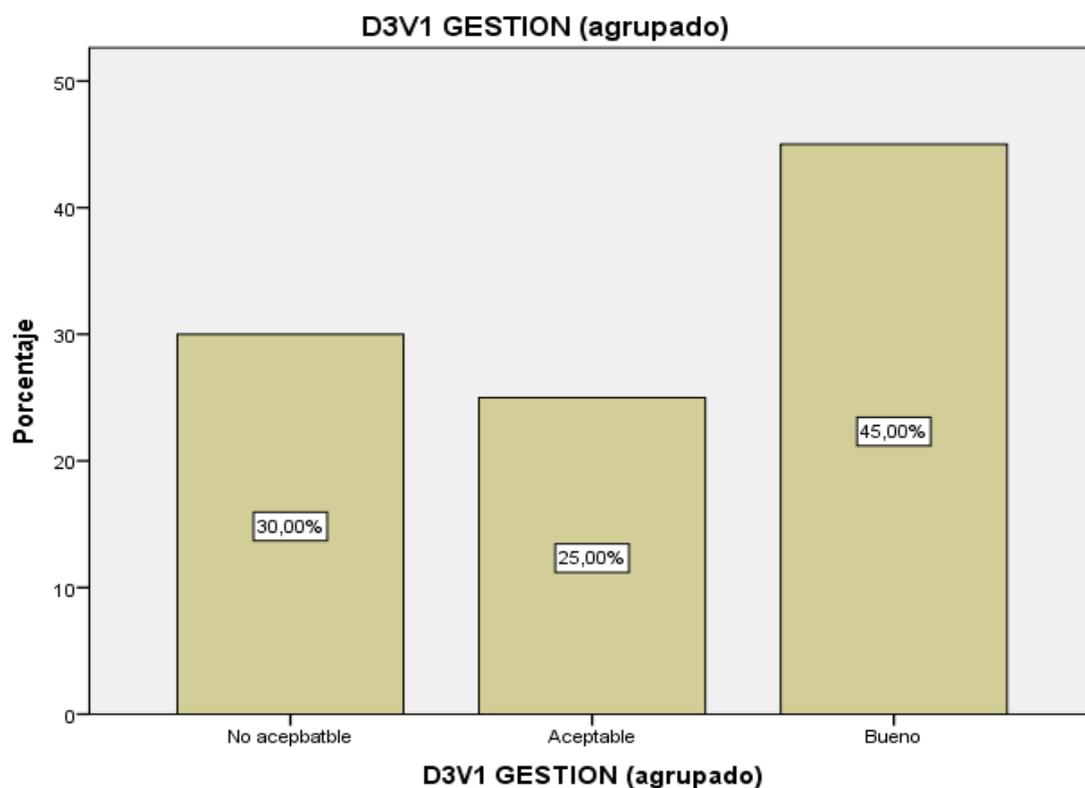


Figura 4. Distribución de la dimensión gestión según niveles.

En la tabla 10 y figura 4 se observa que los 100 sujetos encuestados, donde el 45% revela tener un nivel bueno, mientras que el 25 % se exhibe con un nivel aceptable y el restante de encuestados 30 % de nivel no aceptable, manifiestan tener conocimiento de gestión de proyectos en esta dimensión.

Tabla 11

Distribución de la variable Desarrollo de Competencias laborales según niveles

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No aceptable	12	12,0	12,0	12,0
Aceptable	42	42,0	42,0	54,0
Bueno	46	46,0	46,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Nota: Tomado de la base de datos SPSS

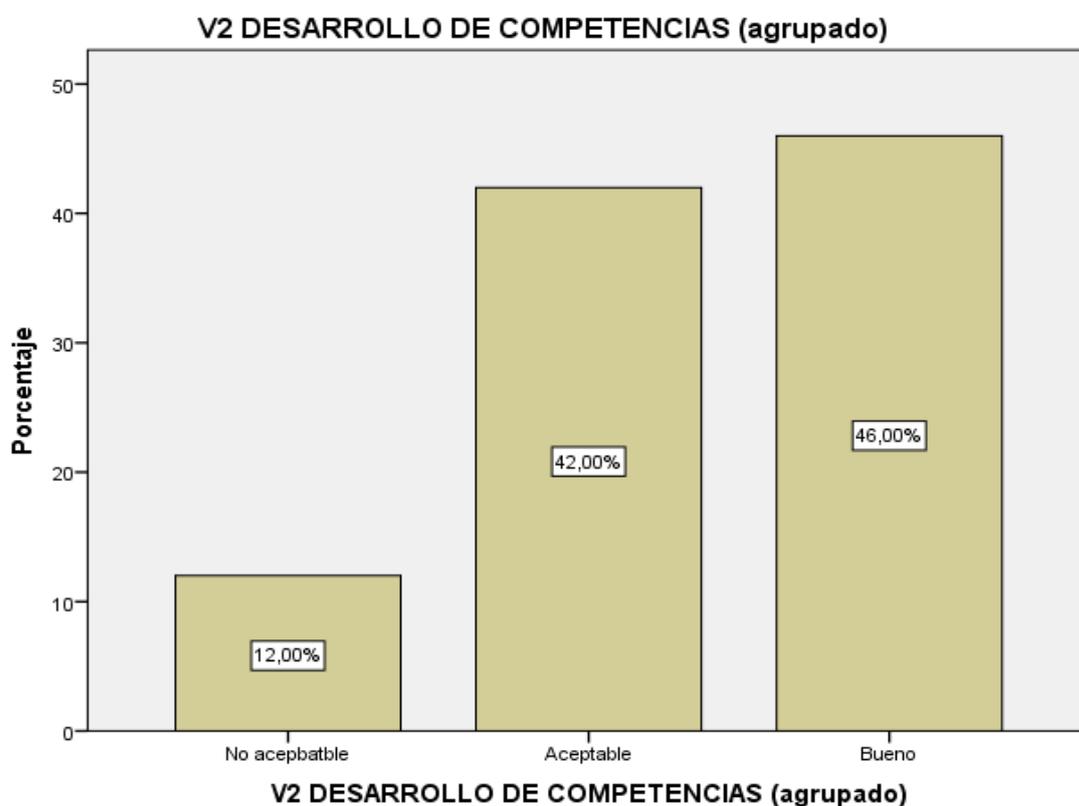


Figura 5. Distribución de la variable desarrollo de competencias laborales según niveles.

En la tabla 11 y figura 5 se observa que los 100 sujetos encuestados, donde el 46 % de encuestados manifiestan tener un nivel bueno, mientras que el 42 % revela tener un nivel aceptable, y el 12 % de los encuestados posee un nivel no aceptable en lo que respecta a desarrollo de competencias laborales.

3.2 Análisis inferencia de los resultados: Contrastación de hipótesis

3.2.1 Prueba de hipótesis general

Formulación de la hipótesis general

Ho: No Existe relación directa entre la gestión de proyectos y el desarrollo de competencias laborales en la Municipalidad del San Juan de Lurigancho_2016

Ha: Existe relación directa entre la gestión de proyectos y el desarrollo de competencias laborales en la Municipalidad del San Juan de Lurigancho_2016

Nivel de significación

En teoría $\alpha = 0.05$ corresponde a un nivel de confianza de 95%

Criterio de decisión

Nivel de significación "p" es menor que α , rechaza Ho.

Nivel de significación "p" no es menos que α , no rechaza Ho.

Resultado del cálculo del estadístico de la prueba de correlación

Tabla 12

Correlación de muestras no paramétricas según Rho de Spearman para la gestión de proyectos y el desarrollo de competencias laborales en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho.

			Gestión de proyectos	Desarrollo de competencias laborales
Rho de Spearman	Gestión de Proyectos	Coeficiente de correlación	1.000	.823**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	100	100
	Desarrollo de competencias laborales	Coeficiente de correlación	.823**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 12 se observa que existe una buena correlación con un 0.823** (la correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)) y con un grado de significatividad es de 000, entonces se cumple con ser menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir, que si existe una relación significativa entre la gestión de proyectos y el desarrollo de competencias laborales en la Municipalidad del Distrito de San Juan de Lurigancho

3.2.2 Prueba de las hipótesis específicas

Formulación de la hipótesis específica 1

Hipótesis específica 1:

Ho: No Existe relación directa entre la planificación y el desarrollo de competencias laborales en la Municipalidad del San Juan de Lurigancho_2016

Ha: Existe relación directa entre la planificación y el desarrollo de competencias

laborales en la Municipalidad del San Juan de Lurigancho_2016

Nivel de significación

En teoría $\alpha = 0.05$ corresponde a un nivel de confianza de 95%

Criterio de decisión

Nivel de significación “p” es menor que α , rechaza H_0 .

Nivel de significación “p” no es menos que α , no rechaza H_0 .

Tabla 13

Correlación de muestras no paramétricas según Rho de Spearman para Planificación y el desarrollo de competencias laborales en la Municipalidad del San Juan de Lurigancho_2016

			Planificación	Desarrollo de competencias laborales
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1.000	.664**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	100	100
Desarrollo de competencias laborales	Desarrollo de competencias laborales	Coeficiente de correlación	.664**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 13 se observa que existe una moderada correlación con un 0.664** (la correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)) y con un grado de significatividad del 000, entonces se cumple con ser menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir, que si existe una relación significativa entre la planificación y el desarrollo de competencias laborales en el Municipio de San Juan de Lurigancho.

Formulación de la hipótesis específica 2

Hipótesis específica 2:

Ho: No existe relación directa entre la organización y el desarrollo de competencias laborales en la Municipalidad del San Juan de Lurigancho_2016

Ha: Existe relación directa entre la organización y el desarrollo de competencias laborales en la Municipalidad del San Juan de Lurigancho_2016

Nivel de significación

En teoría $\alpha = 0.05$ corresponde a un nivel de confianza de 95%

Criterio de decisión

Nivel de significación “p” es menor que α , rechaza Ho.

Nivel de significación “p” no es menos que α , no rechaza Ho.

Tabla 14

Correlación de muestras no paramétricas según Rho de Spearman para Organización y el desarrollo de competencias laborales en la Municipalidad del San Juan de Lurigancho_2016

			Organizacion	Desarrollo de competencias laborales
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1.000	.756**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	100	100
	Desarrollo de competencias laborales	Coefficiente de correlación	.756**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 14 se observa que existe una moderada correlación con un 0.756^{**} (la correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)) y con un grado de significatividad del 000, entonces se cumple con ser menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir, que si existe una relación significativa entre la organización y el desarrollo de competencias laborales en la Municipalidad del San Juan de Lurigancho_2016

Formulación de la hipótesis específica 3

Hipótesis específica 3:

Ho: No existe relación directa entre la gestión y el desarrollo de competencias laborales en la Municipalidad del San Juan de Lurigancho_2016

Ha: Existe relación directa entre la gestión y el desarrollo de competencias laborales en la Municipalidad del San Juan de Lurigancho_2016

Nivel de significación

En teoría $\alpha = 0.05$ corresponde a un nivel de confianza de 95%

Criterio de decisión

Nivel de significación "p" es menor que α , rechaza Ho.

Nivel de significación "p" no es menor que α , no rechaza Ho.

Tabla 15

Correlación de muestras no paramétricas según Rho de Spearman para la gestión y el desarrollo de competencias laborales en la Municipalidad del San Juan de Lurigancho_2016

				Gestión	Desarrollo de competencias laborales
Rho de Spearman	Gestión	Coeficiente de correlación		1.000	.780**
		Sig. (bilateral)		.	.000
		N		100	100
	Desarrollo de competencias laborales	Coeficiente de correlación		.780**	1.000
		Sig. (bilateral)		.000	.
		N		100	100

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 15 se observa que existe una buena correlación con un 0.780** (la correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)) y con un grado de significatividad del 000, entonces se cumple con ser menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir, que si existe una relación significativa entre la gestión y el desarrollo de competencias laborales en la Municipalidad del San Juan de Lurigancho_2016

IV DISCUSIÓN

Discusión

La presente investigación tuvo como objetivo identificar el nivel de correlación respecto a la gestión de proyectos de inversión y el desarrollo de competencias laborales en el Municipio distrital San Juan de Lurigancho, tomando para el análisis del estudio en mención con cada una de sus respectivas dimensiones como se explica anteriormente.

Los resultados conseguidos en la investigación fueron producto del procesamiento, análisis e interpretación de los datos obtenidos de 100 trabajadores del Municipio distrital de San Juan de Lurigancho, a través del análisis estadístico y las bases teóricas se logró determinar el nivel de relación existente entre la gestión de proyectos de inversión y el desarrollo de competencias laborales y con cada una de sus dimensiones. Los resultados pertenecen directamente al Municipio de San Juan de Lurigancho, de la misma forma se puede suponer que el resultado de esta investigación es similar a otros Municipios o entidades públicas que tengan este tipo de enfoque, todo esto es por la similitud del servicio brindado.

Sin embargo, los resultados de esta investigación no pueden tener similitud con otros municipios, a pesar de que el funcionamiento, organización, planificación y control son similares en un sector público, pero es posible que su personal en la mayoría de los casos requiere de capacitación en proyectos de inversión pública

Asimismo, Perea, (2014), en su investigación de estudio de las competencias de los recursos humanos en las buenas prácticas del sistema de administración financiera municipalidades distritales concluyéndose que existe correlación entre los recursos humanos y la consecuente prácticas del Sistema de Administración Financiera SIAF

Como también Granados, (2013), en su investigación, el desarrollo

competencias laborales y la formación de los profesionales en turismo, cuyo objetivo fue “determinar la relación entre el desarrollo de las competencias laborales y la formación de los profesionales en Turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en el año 2013”. Se ha encontrado que para los estudiantes, el 59.38% son buenas las competencias laborales y para el 48.96% es buena la formación de los profesionales en Turismo. Como conclusión tenemos que es directa y significativa la relación entre el desarrollo de las competencias laborales y la formación de los profesionales en Turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en el año 2013.

Acerca de los resultados se determinó que en el Municipio de San Juan de Lurigancho la existencia de una relación moderada para la gestión de proyectos y el desarrollo de competencias laborales, asimismo, se identificó que existe una relación positiva en cada una de sus dimensiones, con respecto a los objetivos de la investigación se llevaron a cabo satisfactoriamente, cumpliendo con los 3 objetivos específicos.

V CONCLUSIONES

En la presente investigación se contemplan las siguientes conclusiones:

Primera: Como una primera conclusión con a la hipótesis general de estudio, “Existe relación directa entre la Gestión de proyectos de inversión pública y el desarrollo de competencias laborales en el Municipio de San Juan de Lurigancho-2016”

En la hipótesis general, con Rho de Spearman se obtuvo un valor de, 0.823** (la correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)) y con un grado de significatividad es de 000, entonces se cumple con ser menor a 0.05, por lo tanto, se concluye el rechazo de la hipótesis nula, y se acepta, que si existe una relación significativa entre la gestión de proyectos de inversión pública y el desarrollo de competencias de los trabajadores del Municipio del Distrito de San Juan de Lurigancho.

Segunda: Se comprueba que hay relación directa y significativa con la Planificación y el desarrollo de competencias de los trabajadores del municipio de San Juan de Lurigancho en el distrito de San Juan de Lurigancho-2016. Rho: de Spearman obtiene un valor de 0.664 y $p = 0.000 < 0.05$. Luego en base a los resultados con la dimensión planificación, se consolida que la buena planificación de los proyectos que formula el municipio de San Juan de Lurigancho, tiene mucho que ver con su desempeño de sus trabajadores.

Tercera: Existe relación directa y significativa entre la organización y el desarrollo de competencias de los trabajadores del municipio de San Juan de Lurigancho en el distrito de San Juan de Lurigancho-2016. Rho: de Spearman tiene un valor de 0.756 y $p = 0.000 < 0.05$. En base a los resultados y sobre la dimensión organización, se concluye

que algunas veces se organizan los proyectos que formula el municipio de San Juan de Lurigancho, asimismo algunas veces se organizan para mejorar su desempeño laboral como índice de desarrollo de sus competencias, por último, algunas veces también al trabajador se le asigna las tareas, de seguimiento y control de proyectos de acuerdo a las directivas del SNIP.

Cuarta: Existe relación directa y significativa entre la gestión y el desarrollo de competencias de los trabajadores del municipio distrital de San Juan de Lurigancho. Rho de Spearman tiene un valor de 0.780 y $p = 0.000 < 0.05$. Se concluye que los proyectos que formula el municipio de San Juan de Lurigancho, tiene que ver con el accionar de los trabajadores cuando se le asigna tareas de gestión y evaluación de los proyectos, de acuerdo grado de responsabilidad que tiene según sus funciones.

VI RECOMENDACIONES

En función de los resultados y conclusiones derivadas del estudio, se proponen las siguientes recomendaciones:

- Primera: Se recomienda a los responsables del Municipio de San Juan de Lurigancho para optimizar los procesos, la generación de programas, planes y proyectos de inversión pública con el desarrollo de fortalecimiento de capacidades de sus trabajadores, con conocimientos actualizados según los cambios que vienen generándose actualmente en cuanto a proyectos y obras públicas, emprendidas por el nuevo gobierno de turno y contribuya en favor de la población, con el fin del mejorar la calidad de vida de la población.
- Segunda Uno de los principales desafíos del Gobierno Central es avanzar en el proceso de descentralización, especialmente en el fortalecimiento del desarrollo de competencias en los Gobiernos Municipales.
- Tercera: Es importante seguir realizando investigaciones que aborden las variables de gestión de proyectos de inversión pública y desarrollo de competencias en los gobiernos locales a fin de contribuir con las necesidades de la población. Toda vez que su correlación es significativa para el cumplimiento de los objetivos de desarrollo y bienestar de la población local.
- Cuarta: Es importante señalar que la muestra utilizada para esta investigación es solo representativa para el Municipio de San Juan de Lurigancho, que por sus características propias se diferencia en gran medida de los otros gobiernos locales, ya que cuenta con una población muy grande por atender sus necesidades referentes a proyectos de desarrollo con inversión del estado.

VI REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Referencias Bibliográficas.

- Abanto, C. y Marcelo, G. (2013) *“Plan estratégico de la unidad ejecutora 004: proyecto Plan COPESCO Nacional”*. Universidad del Pacífico. Lima
- Angulo, L-. (2015). *Gestión de proyectos bajo el enfoque del PMBOK*, 2da edic. Ed. Macro EIR. Biblioteca Nacional del Perú. Lima
- Alvarez, J. (2010). *Factores que influenciaron en los atrasos de ejecución de los Proyectos de Inversión Pública financiados con endeudamiento externo. caso: los proyectos de saneamiento pe-p25 y pe-p-29*. Universidad Nacional de Ingeniería. Lima. (pp 282)
- Alles, M., (2000). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias*. Grupo Editorial Norma.
- Arrieche, M (2013). *Evaluación de desempeño del talento humano de la Universidad Fermín Toro utilizando herramientas de gestión tecnológica*. Venezuela.
- Aramburú, C. (2001). *“Diagnóstico, línea basal y población objetivo»*. Gerencia social. Diseño, monitoreo y evaluación de proyectos sociales. Lima-Perú: Universidad del Pacífico”. ISBN 9972-603-32-6.
- Barrios, E. y Fong, M. (2002) INTECAP (Instituto Técnico de Capacitación y Producción) *Diseño Curricular Basado en Competencias*. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Santiago de Chile.
- Bateman y Scott . (2005). *Administración un nuevo panorama competitivo*. MacGraw Hill, 6ª. ISBN13:9789701049600
- Blanco Prieto, Antonio. (2007). *Trabajadores competentes: introducción y reflexiones sobre la gestión de recursos humanos por competencias*. ESIC Editorial,
- Bunk. G. P. (2005) *La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento de profesionales en la RFA*. Cedefop. 1994. Edición, México.
- Bernal, C. (2000). *Metodología de la Investigación para Administración y Economía*, Santa Fe de Bogotá - Colombia, Prentice Hall, pp.262
- Canudas, R., Lorenzelli, M., y Vera, M. (2012). *Módulo 4: Sistema de seguimiento y evaluación. Indicadores para el desarrollo*, 1º Ed.

- Banco Inter-Americano de Desarrollo (BID) y el Instituto Interamericano para el Desarrollo Económico y Social (INDES).
- Chávez, L y Hernández, C, (2012). Diseño de un modelo de desarrollo de competencias y compensación para gerentes de proyectos del sector de petróleo y gas en Colombia. Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito. Bogota. Colombia
- Chiavenato, I., (2000). *Introduc. a la Teoría General de la Administración*. Cdad de México: Mc Graw Hill
- Camargo, Marina (coord.) (2006), *Utilidad de la evaluación de competencias para los docentes y la política educativa*. Chía: Universidad de la Sabana, p. 41.
- Cegarra (2012). *Metodología de la investigación científica y tecnológica*
- Cordón (2010), *competencias laborales en el desempeño de personal contratado en una empresa de consumo*. Tesis universidad Rafael Landivar Guatemala.
- Corominas, E. y otros (2006), *Percepciones del profesorado ante la incorporación de competencias genéricas en la formación universitaria*. *Revista de Educación*, Madrid, septiembre-diciembre, p. 305.
- Del Pozo Flórez, José Angel, (2012). *Competencias profesionales: herramientas de evaluación*. Narcea Ediciones.
- García, M. (1993). *Métodos y técnicas de Investigación*. Madrid, España: Alianza Universidad Textos
- García, T (2003) *El cuestionario como instrumento de investigación /evaluación*. Publicado marzo del 2003. Recuperado de http://www.univsantana.com/sociología/El_Cuestionario.pdf
- Granados, M. (2013). *Desarrollo competencias laborales y formación de los profesionales en turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos - 2013*. Para optar el Grado Académico de Doctor en Educación. UNMSM. Lima
- Gómez Roldán, Ignacio (2005), *Competencias profesionales: una propuesta de evaluación para las facultades de ciencias administrativas*. *Educación y Educadores*, Universidad de la Sabana, v. 8, 2005, p. 46.

- Hernández R., Fernández C., y Baptista L., P. (2001). *Metodología de la Investigación*. 2ª edición. México: McGraw Hill.
- Instituto Iberoamericano de Gerencia de Proyectos [Home Corporation Online]. Disponible: <http://www.iigproy.com> (Consultado: 2016, agosto 2016).
- Imen, Pablo (2005), *La escuela pública sitiada. Crítica de la transformación educativa*. Buenos Aires: Centro Cultural de Cooperación Floreal Gorini, p. 148.
- James Stoner, Edward Freeman, y Daniel Gilbert. (1996)- *Administración*. Prentice - Hall, 6a Edición., México.
- Ketele, J. (2005): "L'évaluation des compétences: entre reconnaissance et validation des acquis de l'expérience". En Actes du Colloque. Lisbonne.
- Marcillo, M (2014). *Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos, sur de manabi*. Trujillo.
- Méndez Villegas, Adelaida (2005), Terminología pedagógica específica al enfoque por competencias: el concepto de competencia, p. 4.
- Meirieu, P. (1987), 7e.ed.: *Apprendre... oui, mais comment*. Paris, ESF.
- Mertens, L. (1998) *La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional*, Madrid, OEI.
- Miranda, J. (2005). *Gestión de proyectos. Identificación-formulación-evaluación financiera-económica-social-ambiental (5° ed.)*. Bogotá. Colombia: MM Editores. 436p
- Moreno, J. (2003) INTECAP (instituto técnico de capacitación y producción) *Gestión por competencia laboral*, 2da edición, Guatemala.
- Muñoz (2009) *Las competencias laborales del gerente de recepción de hoteles internacionales*. Tesis universidad Rafael Landivar Guatemala.
- Nuñez, J. (1997). *Competencias Recursos Humanos: Aplicación de las Competencias en los Procesos de Recursos Humanos*. Calidad Empresarial, 22-25

- Palacios, E., (2005). *Gerencia de Proyectos un Enfoque Latino*. Venezuela: Publicaciones UCAB.
- Paredes, M., (2014). *La gestión de proyectos en la defensoría pública, propuesta metodológica para la administración de los proyectos de inversión*. Universidad Central del Ecuador. Maestría en Diseño y Evaluación de Proyectos. Quito. Ecuador, pp165.
- Perea, N., (2014). "Estudio de las competencias de los recursos humanos en las buenas prácticas del sistema de administración financiera en las municipalidades distritales de Soplín y Capelo de la provincia de Requena, año 2014", para optar el grado académico de Magister en Gestión Pública. Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Iquitos.
- Pérez y Gardey. Publicado: 2009. Actualizado: 2009. Definiciones: Definición de proyecto de inversión (<http://definicion.de/proyecto-de-inversion/>)
- Plan Estratégico Nacional de Turismo (2012-2021). Plan Estratégico Institucional del Proyecto Especial Regional Plan Copesco 2007-2011. Ley Nª 27889, Ley que crea el Fondo y el Impuesto Extraordinario para la Promoción y Desarrollo Turístico Nacional. Ministerio de Economía y Finanzas. Fecha de consulta: 31/03/2013. Observatorio Turístico del Perú. Fecha de consulta: 20/03/2016.
- Prieto (1997) Prólogo en LEVI-LEBOYER. *La gestión de las competencias*, Ediciones Gestión 2000, Barcelona
- Project Management Institute (2004). *A guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK) Third Edition*. Project Management Institute
- Rodríguez, J. G. (2007). *Gestión de proyectos informáticos: métodos herramientas y casos*. Barcelona, España: UOC.
- Sapag Chain, Nassir y Reinaldo. (2004). "Preparación y Evaluación De Proyectos"; cuarta edición. 2ed. México: McGraw-Hill, 354p.
- Sagi-Vela Grande, (2004). Luis. *Gestión por competencias: el reto compartido del crecimiento personal y de la organización*. ESIC Editorial.

- Saracho, José María. (2005). Un modelo general de gestión por competencias. Modelos y metodologías para la identificación y construcción de competencias. RIL Editores, p. 278
- Stephen y Coulter. (1995). Administración. Prentice Hall, 8ª Edición, México 2005.
- Stoner (1995). Administración 5ta edición. (pp. 781)
- Tamayo y Tamayo, M., (1993). *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Limusa-Noriega Editores.
- Vargas, F.; Casanova, F. y Montanaro, L. (2001). El enfoque de competencia laboral: manual de formación. Cinterfor,
- Velasquez, J. (2007). *Definición de un plan de formación en gerencia de proyectos que responda a brechas de conocimiento según el estándar de gestión de proyectos definido por el PMI*". Universidad Católica Andrés Bello. Caracas. Venezuela.
- Vértice. (2008). *Gestión de Proyectos*. España: Vértice.
- Warner, A- (2014) - "Public Investment as an Engine of Growth," IMF Working Paper, Research Department and Strategy, Policy, and Review Department,
- Zambrano Leal, Armando (2006), Tres tipos de saber del profesor y competencias: una relación compleja. *Educere*, año 10, n. 33, mayo-junio, p. 229.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de Consistencia

Título: Gestión de Proyectos y el desarrollo de competencias laborales en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho_2016

Autor: Joel Hugo Ruiz Pérez

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
			Variable 1: Gestión de Proyectos				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
Problema General: ¿De qué manera se relaciona la Gestión de Proyectos y el Desarrollo de Competencias laborales en la municipalidad de San Juan de Lurigancho_2016? Problemas Específicos: ¿De qué manera se relaciona la Planificación y el Desarrollo de Competencias laborales en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho_2016? ¿De qué manera se relaciona la Organización y el Desarrollo de Competencias laborales en la	Objetivo general: Determinar la relación entre la Gestión de Proyectos y el Desarrollo de Competencias laborales en la Municipalidad de Lurigancho_2016 Objetivos específicos: Determinar la relación entre la Planificación de proyectos y el Desarrollo de Competencias laborales en el Municipio de San Lurigancho_2016 Determinar la relación entre la Organización y el Desarrollo de competencias en el municipio de San	Hipótesis general: Existe relación directa entre la Gestión de Proyectos y el Desarrollo de Competencias laborales en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2016 Hipótesis específicas: Existe relación directa entre la Planificación y el Desarrollo de Competencias en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2016 Existe relación directa entre la Organización y el Desarrollo de Competencias en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2016	- Planificación	Iniciación Planificación	1,2,3,4,5,6,7,	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)	No aceptable (21-49) Aceptable (50-78) Bueno (79-107) No aceptable (21-49) Aceptable (50-78) Bueno (79-107) No aceptable (21-49) Aceptable (50-78) Bueno (79-107)
			- Organización	Ejecución Seguimiento y control	8,9,10,11,12,13,14,		
			- Gestión	Cierre	15,16,17,18,19,20,21		
			Variable 2: Desarrollo de competencias laborales				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Conocimientos	1.1 Grado de importancia 1.2 Nivel de tenencia 1.3 Grado de cumplimiento o Realización	1,2,3,4,5,6,7,	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2)	No aceptable (21-49) Aceptable (50-78)

Municipalidad de San Juan de Lurigancho_2016? ¿De qué manera se relaciona la Gestión y el Desarrollo de Competencias laborales en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho_2016?	Juan de Lurigancho_2016 Determinar la relación entre la Gestión y el Desarrollo de competencias laborales en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho_2016	Existe relación directa entre la Gestión y el Desarrollo de Competencias laborales en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2016	.Habilidades Actitudinal	2.1 Grado de importancia 2.2 Nivel de tenencia 3.1 Grado de importancia 3.2 Nivel de tenencia 3.3 Nivel de agrado 3.4 Respuesta ante problemas 3.5 Grado de esfuerzo en atención a usuarios 3.6 nivel de tiempo de dedicación	8,9,10,11,12,13,14, 15,16,17,18,19,20, 21	Nunca (1)	Bueno (79-107) No aceptable (21-49) Aceptable (50-78) Bueno (79-107) No aceptable (21-49) Aceptable (50-78) Bueno (79-107)
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
Tipo: <i>Descriptiva – Explicativa Correlacional</i> Alcance : Municipalidad de San Juan de Lurigancho Diseño: El diseño específico de la investigación es no experimental, transversal – correlacional. Método:	Población: 100 trabajadores del municipio Tipo de muestreo: Intencional Aleatorio simple Tamaño de muestra: 100 trabajadores del municipio	Variable 1: Gestión de proyectos de Inversión pública Técnicas: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario Autor: Joel Hugo Ruiz Pérez Año: 2016 Monitoreo: Juicio de expertos y confiabilidad de Cronbach Ámbito de Aplicación: Municipalidad de San Juan de Lurigancho Forma de Administración: Personal-Cuestionario		DESCRIPTIVA: se describirá a través de tablas y figuras de los resultados obtenidos en la base de datos aplicados al programa SPSS 23. INFERENCIAL: se realizará a través de la escala correlacional de Rho de Spearman para demostrar la relación entre las variables.			

Hipotético-Deductivo		Variable 2: Desarrollo de competencias Técnicas: Encuestas Instrumentos: Cuestionario Autor: Joel Hugo Ruiz Pérez Año: 2016 Monitoreo: Juicio de expertos y confiabilidad de Cronbach Ámbito de Aplicación: Municipalidad de San Juan de Lurigancho Forma de Administración: Personal-Cuestionario	
----------------------	--	---	--

V1 DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES																					
Encuestados	CONOCIMIENTOS							HABILIDADES							ACTITUDINAL						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4
5	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3
6	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
7	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4
10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
12	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4
13	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
14	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
15	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
16	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
19	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	2	2	3	4
20	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4

ANEXO 3: BASE DE DATOS

ENCUESTADOS	V1 GESTION DE PROYECTOS																					V1	D1V1	D2V1	D3V1
	D1V1 PLANIFICACIÓN							D2V1 ORGANIZACIÓN							D3V1 GESTION										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21				
1	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	79	25	28	26
2	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	74	23	25	26
3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	77	27	25	25
4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	74	26	24	24
5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	73	24	25	24
6	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	79	26	26	27
7	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	73	25	24	24
8	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	71	23	25	23
9	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	73	25	24	24
10	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81	26	27	28
11	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	72	25	24	23
12	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	75	26	24	25
13	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	79	28	26	25
14	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	70	23	23	24
15	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	75	26	25	24
16	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	78	26	26	26
17	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	77	25	25	27
18	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	75	25	24	26
19	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	79	26	26	27
20	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	77	26	24	27
21	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	79	27	26	26
22	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	76	27	25	24
23	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	81	28	26	27
24	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	78	26	25	27
25	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	69	22	24	23
26	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	81	28	27	26
27	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	24	28	28
28	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83	27	28	28
29	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	72	25	24	23
30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82	27	27	28
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	21	22	21
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	21	21	21
33	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	22	21	21

34	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	69	22	22	25
35	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	22	21	21
36	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	70	23	24	23
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	21	21	21
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	21	21	21
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	21	21	21
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	21	21	21
41	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	79	25	28	26
42	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	74	23	25	26
43	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	80	27	26	27
44	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	74	26	24	24
45	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	76	24	26	26
46	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	79	26	26	27
47	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	73	25	24	24
48	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	74	23	26	25
49	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	73	25	24	24
50	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81	26	27	28
51	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	72	25	24	23
52	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	75	26	24	25
53	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	82	28	27	27
54	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	73	23	24	26
55	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	78	26	26	26
56	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	78	26	26	26
57	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	77	25	25	27
58	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	72	25	23	24
59	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	79	26	26	27
60	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	74	26	23	25
61	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82	27	27	28
62	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	76	27	25	24
63	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	81	28	26	27
64	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	75	26	24	25
65	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	22	23	21
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	28	28	28
67	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	24	28	28
68	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83	27	28	28

69	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	72	25	24	23
70	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82	27	27	28
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	21	22	21
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	21	21	21
73	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	22	21	21
74	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	66	22	21	23
75	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	22	21	21
76	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	70	23	24	23
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	21	21	21
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	21	21	21
79	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	79	25	28	26
80	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	74	23	25	26
81	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	80	27	26	27
82	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	74	26	24	24
83	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	76	24	26	26
84	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	79	26	26	27
85	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	73	25	24	24
86	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	74	23	26	25
87	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	73	25	24	24
88	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81	26	27	28
89	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	72	25	24	23
90	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	75	26	24	25
91	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	82	28	27	27
92	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	22	23	21
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	28	28	28
94	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	24	28	28
95	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83	27	28	28
96	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	72	25	24	23
97	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82	27	27	28
98	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	21	21	21
99	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	21	21	21
100	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	66	22	21	23

70	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82	27	27	28
71	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	70	22	25	23
72	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	68	22	22	24	
73	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	70	23	24	23	
74	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	74	23	25	26
75	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	66	21	23	22	
76	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	66	23	22	21	
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	21	21	21	
78	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	67	21	23	23	
79	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	75	26	26	23
80	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	78	26	25	27
81	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	79	25	26	28	
82	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	71	23	24	24
83	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	78	26	26	26
84	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	77	26	25	26
85	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	75	25	26	24
86	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	76	25	25	26
87	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	74	24	25	25
88	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	79	25	28	26
89	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	71	25	23	23
90	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	74	25	24	25
91	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	79	27	26	26
92	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	70	23	24	23
93	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81	25	28	28
94	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	75	24	26	25
95	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	76	25	26	25
96	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	77	26	26	25
97	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	24	27	28
98	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	66	21	23	22
99	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	22	21	21
100	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	65	22	21	22

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDEGESTION DE PROYECTOS ...

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACION							
1	¿Considera usted que es importante el Sistema Nacional de Inversión Pública, para la ejecución de Obras en el Distrito de San Juan de Lurigancho?							
2	¿En tu institución, o área cuentan con personal capacitado para elaborar proyectos de inversión pública?							
3	¿Cree que la guía de formulación de proyectos del SNIP, debe contener unos indicadores de medición de competencia?							
4	¿Tienen en el Banco de Proyectos, proyectos de su institución?							
5	¿Los proyectos de inversión pública son cursos de acción para resolver problemas de la población?							
6	¿Los proyectos son identificados adecuadamente para una asignación racional de los recursos?							
7	¿Tiene el indicador un tiempo de inicio o de terminación de los proyectos?							
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACION	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Su institución realiza acciones de seguimiento de sus proyectos?							
9	¿Considera Usted que las obras ejecutadas por la Municipalidad/Institución, son evaluadas previamente en el Ciclo de Pre inversión, para su consideración en el Plan de Obras?							
10	¿Tiene conocimiento sobre las pautas o criterios para la aprobación de un proyecto?							
11	¿La evaluación de los agentes externos incide en la evaluación final del desempeño del responsable de proyectos?							
12	¿Tiene como finalidad conocer la marcha, evaluar el nivel de cumplimiento?							
13	¿Se propicia la oportuna y suficiente información que permita hacer correctivos al proyecto?							
14	¿En términos de los recursos utilizados, metas cumplidas, así como los							

	tiempos y el presupuesto previsto?							
	DIMENSIÓN 2: GESTION							
15	¿Cree Usted que la política de Inversión que se realiza su institución está de acuerdo a su Plan Anual de Obras presupuestadas?							
16	¿Participa en las fases de la gestión de proyectos?							
17	¿Los proyectos que evalúan cuentan con indicadores de resultados e impactos?							
18	¿Los proyectos para el Distrito de San Juan de Lurigancho han desarrollado acciones formativas vinculadas a integrar la evaluación por competencias según las necesidades de población?							
19	¿En tu institución hay responsables por el logro, seguimiento y evaluación de las metas?							
20	¿El análisis ex ante, en realidad, pretende anticipar los impactos que esperan obtenerse con el proyecto?							
21	¿Hay equipo profesional en la evaluación de proyectos?							

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE...DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES...

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTOS							
1	¿Cuán importante es tener amplios conocimientos técnicos respecto a gestión de proyectos?							
2	¿Se considera usted experto y que conoce respecto a proyectos de inversión?							
3	¿Existen innovaciones o cambios en los procedimientos de Sistema de inversión pública?							
4	¿Está actualizado respecto a los procedimientos del Sistema Nacional de Inversión Pública?							
5	Tiene capacidad para organizar y planificar							
6	Tiene comunicación oral y escrita en la propia lengua							
7	Habilidades básicas para el manejo del ordenador							
	DIMENSIÓN 2: HABILIDADES	Si	No	Si	No	Si	No	

8	¿Considera usted tener habilidades, para elaborar proyectos?							
9	¿Influye las habilidades en el trabajo para el desarrollo de proyectos de inversión?							
10	¿Respeta usted el orden de llegada de los documentos?							
11	¿Tiene Habilidades básicas para el manejo de la computadora para desarrollar proyectos?							
12	¿Tiene capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas?							
13	¿Lideraste algún proyecto o área de trabajo?							
14	¿Es fundamental el trabajo en equipo?							
	DIMENSIÓN 2: ACTITUDINALES							
15	¿Siente agrado en la ejecución de tareas, en favor de los usuarios?							
16	¿Tiene capacidad para adquirir un compromiso ético?							
17	Si usted encuentra que el trabajo está retrasado ¿Mejoraría su desenvolvimiento en el desarrollo de tareas?							
18	¿Coordina y evalúa el desempeño de sus compañeros de trabajo?							
19	¿Alguna vez le confiaron algún proyecto especial?							
20	¿Tiene compromiso con su propio aprendizaje y toma de decisiones?							
21	¿Existe motivación por alcanzar metas (motivación de logro)?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DNI:.....

Especialidad del validador:.....

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

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

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

Firma del Experto Informante.

ANEXO 5: ENCUESTA

CUESTIONARIO SOBRE GESTION DE PROYECTOS

A continuación te presentamos el siguiente cuestionario que trata sobre **Gestión de Proyectos**. Debes leer cuidadosamente y responder con sinceridad, verdad y libertad ya que el cuestionario es anónimo. Marca con una **X** el casillero que creas conveniente. Verificando en la siguiente tabla.

LEYENDA		
Siempre	S	5
Casi siempre	CS	4
A Veces	AV	3
Casi Nunca	CN	2
Nunca	N	1

Muchas.
Gracias.

VARIABLE: GESTION DE PROYECTOS		VALORACIÓN				
		Si	No	Desconoce	Casi Nunca	Nunca
DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN						
1	¿Considera usted que es importante el Sistema Nacional de Inversión Pública, para la ejecución de Obras en el Distrito de San Juan de Lurigancho?					
2	¿En tu institución, o área cuentan con personal capacitado para elaborar proyectos de inversión pública?					
3	¿Cree que la guía de formulación de proyectos del SNIP, debe contener unos indicadores de medición de competencia?					
4	¿Tienen en el Banco de Proyectos, proyectos de su institución?					
5	¿Los proyectos de inversión pública son cursos de acción para resolver problemas de la población?					
6	¿Los proyectos son identificados adecuadamente para una asignación racional de los recursos?					
7	¿Tiene el indicador un tiempo de inicio o de terminación de los proyectos?					
DIMENSION ORGANIZACIÓN						
8	¿Su institución realiza acciones de seguimiento de sus proyectos?					
9	¿Considera Usted que las obras ejecutadas por la Municipalidad/Institución, son evaluadas					

	previamente en el Ciclo de Pre inversión, para su consideración en el Plan de Obras?					
10	¿Tiene conocimiento sobre las pautas o criterios para la aprobación de un proyecto?					
11	¿La evaluación de los agentes externos incide en la evaluación final del desempeño del responsable de proyectos?					
12	¿Tiene como finalidad conocer la marcha, evaluar el nivel de cumplimiento?					
13	¿Se propicia la oportuna y suficiente información que permita hacer correctivos al proyecto?					
14	¿En términos de los recursos utilizados, metas cumplidas, así como los tiempos y el presupuesto previsto?					
DIMENSIÓN EVALUACION						
15	¿Cree Usted que la política de Inversión que se realiza su institución está de acuerdo a su Plan Anual de Obras presupuestadas?					
16	¿Participa en las fases de la gestión de proyectos?					
17	¿Los proyectos que evalúan cuentan con indicadores de resultados e impactos?					
18	¿Los proyectos para el Distrito de San Juan de Lurigancho han desarrollado acciones formativas vinculadas a integrar la evaluación por competencias según las necesidades de población?					
19	¿En tu institución hay responsables por el logro, seguimiento y evaluación de las metas?					
20	¿El análisis ex ante, en realidad, pretende anticipar los impactos que esperan obtenerse con el proyecto?					
21	¿Hay equipo profesional en la evaluación de proyectos?					

CUESTIONARIO SOBRE DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES

A continuación te presentamos el siguiente cuestionario que trata sobre **Desarrollo de Competencias Laborales**. Debes leer cuidadosamente y responder con sinceridad, verdad y libertad ya que el cuestionario es anónimo. Marca con una **X** el casillero que creas conveniente. Verificando en la siguiente tabla.

Muchas

gracias

LEYENDA							
Siempre	S	5					
Casi siempre	CS	4					
A Veces	AV	3					
Casi Nunca	CN	2					
Nunca	N	1					
VARIABLE: DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES			VALORACIÓN				
			Siempre	Casi siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
DIMENSIÓN CONOCIMIENTOS							
1	¿Cuán importante es tener amplios conocimientos técnicos respecto a gestión de proyectos?						
2	¿Se considera usted experto y que conoce respecto a proyectos de inversión?						
3	¿Existen innovaciones o cambios en los procedimientos de Sistema de inversión pública?						
4	¿Está actualizado respecto a los procedimientos del Sistema Nacional de Inversión Pública?						
5	Tiene capacidad para organizar y planificar						
6	Tiene comunicación oral y escrita en la propia lengua						
7	Habilidades básicas para el manejo del ordenador						
DIMENSIÓN HABILIDADES							
8	¿Considera usted tener habilidades, para elaborar proyectos?						
9	¿Influye las habilidades en el trabajo para el desarrollo de proyectos de inversión?						
10	¿Respetas usted el orden de llegada de los						

	documentos?					
11	¿Tiene Habilidades básicas para el manejo de la computadora para desarrollar proyectos?					
12	¿Tiene capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas?					
13	¿Lideraste algún proyecto o área de trabajo?					
14	¿Es fundamental el trabajo en equipo?					
DIMENSION ACTITUDINALES						
15	¿Siente agrado en la ejecución de tareas, en favor de los usuarios?					
16	¿Tiene capacidad para adquirir un compromiso ético?					
17	Si usted encuentra que el trabajo está retrasado ¿Mejoraría su desenvolvimiento en el desarrollo de tareas?					
18	¿Coordina y evalúa el desempeño de sus compañeros de trabajo?					
19	¿Alguna vez le confiaron algún proyecto especial?					
20	¿Tiene compromiso con su propio aprendizaje y toma de decisiones?					
21	¿Existe motivación por alcanzar metas (motivación de logro)?					

ARTÍCULO CIENTÍFICO
Gestión de proyectos y el desarrollo de competencias laborales en la Municipalidad del de San Juan de Lurigancho_2016

Autor: Joel Hugo Ruiz Pérez
Jh.ruizperez01@gmail.com
Universidad César Vallejo

Resumen El presente trabajo de investigación titulado gestión de proyectos y el desarrollo de competencias en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho_2016, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión de proyectos y el desarrollo de competencias laborales en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho. El método de investigación empleado fue el hipotético-deductivo con enfoque cuantitativo. La investigación fue de tipo de estudio básico, con un diseño no experimental, correlacional y transversal; la muestra elegida fue de 100 trabajadores entre profesionales, técnicos y administrativos de la municipalidad de San Juan de Lurigancho, fueron seleccionados de una manera intencional, aleatorio simple, muestreo de tipo no probabilístico;; se utilizó la técnica de encuesta con cuestionario de escala tipo Likert para las variables gestión de proyectos y desarrollo de competencias. El cuestionario fue validado a través del juicio de expertos y se utilizó para la fiabilidad el coeficiente alfa de Cronbach con resultados para gestión de proyectos de 0.957 y para el desarrollo de competencias 0.899 que muestra que los instrumento constituidos por 21 items cada uno es confiable y de fuerte confiabilidad; el procedimiento de análisis de los datos se realizó con el apoyo del SPSS; empleándose la prueba no paramétrica de alcance correlacional Rho de Spearman. Finalmente, nos muestra que existe una correlación alta entre gestión de proyectos y el desarrollo de competencias laborales en el municipio de San Juan de Lurigancho, 2016, con un nivel de alta significancia frente al $p = 0.000 < 0.05$, como conclusiones en el análisis descriptivo fue un nivel regular de gestión de proyectos y el desarrollo de competencias laborales, en la prueba de hipótesis nos da una correlación de 0.823 por lo tanto, si existe una relación significativa entre la gestión de proyectos de inversión y el desarrollo de competencias en el municipio de San Juan de Lurigancho.

Palabras clave: Gestión de proyectos, desarrollo de competencias laborales, proyecto de inversión pública.

ABSTRACT. The present research work titled project management and the development of competencies in the Municipality of the District of San Juan de Lurigancho2016, had as general objective to determine the relationship between the management of public investment projects and the development of labor competencies in the Municipality of San Juan de Lurigancho.

The method of investigation used was the hypothetico-deductive with quantitative approach. The research was of basic study type, with a non-experimental, correlational and transversal design; The chosen sample was 100 workers among professionals, technical and administrative of the municipality of San Juan de Lurigancho, were selected in an intentional, simple random, non-probabilistic type sampling; The survey technique was used with Likert scale questionnaire for the variables project management and competence development. The questionnaire was validated through expert judgment and the Cronbach alpha coefficient with results for project management of 0.957 and for the development of competences 0.899 was used for reliability, showing that the instrument consisting of 21 items each is reliable and Of strong reliability; The data analysis procedure was performed with the support of the SPSS; Using the Spearman Rho correlation non-parametric test.

Finally, it shows that there is a high correlation between project management and the development of labor competencies in the municipality of San Juan de Lurigancho, 2016, with a level of high significance compared to $p = 0.000 < 0.05$, as conclusions in the descriptive analysis Was a regular level of project management and the development of labor skills, in the hypothesis test gives us a correlation of 0.823 therefore, if there is a significant relationship between the management of investment projects and the development of skills in the municipality Of San Juan de Lurigancho.

Key words: Project management, development of labor competencies, public investment project.

Introducción: En la sociedad actual en la que nos encontramos, ya no es suficiente con que el trabajador o la trabajadora posean grandes conocimientos o grandes habilidades, ahora se requiere de la persona muchas cosas más, que reciben el nombre de competencias profesionales.

Paredes, (2014). En su tesis su objetivo fue analizar la gestión de proyectos en la Defensoría Pública durante el periodo 2008 – 2013 y realizar una proposición metodológica en gestión de sus proyectos, desde una perspectiva de PMI y PM4R, durante su ciclo, bajo el enfoque del nuevo paradigma de la gestión pública. Se propuso realizar una investigación descriptiva y analítica, utilizando el método científico deductivo. El estudio es no experimental, correlacional. La población y muestra de estudio está conformada por la totalidad de los trabajadores del área de planificación. Entre las técnicas de investigación que se utilizaron fueron: Documental o bibliográfica, De campo, Estadística. La Defensoría Pública no cuenta con buenas prácticas de gestión de proyectos; el índice de cumplimiento de los documentos entregables en la gestión de proyectos de la Defensoría Pública, con respecto a la metodología PMI es del 37%; y para la metodología PM4R es de 21,6%. El proceso de ejecución está

compuesto por tres subprocesos; el primer subproceso es adquisiciones, con el entregable de activos adquiridos, el segundo subproceso es de talento humano con el entregable de mejorar las competencias del personal involucrado en el proyecto y el tercer subproceso de ejecución con el entregable de cumplimiento de actividades planificadas (matriz de ejecución y curva S de recursos).

Granados, (2013). En su tesis, su objetivo fue “determinar la relación entre el desarrollo de las competencias laborales y la formación de los profesionales en Turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en el año 2013”. De tipo descriptivo. Diseño: correlacional; La muestra ha estado conformada por 96 estudiantes, siendo ésta No Probabilística Intencionada. Para la recogida de datos se aplicó dos cuestionarios tipo Escala de Lickert, uno sobre desarrollo de competencias laborales y el otro sobre formación profesional en turismo en la UNMSM. Como resultados se ha encontrado que para los estudiantes, el 59.38% son buenas las competencias laborales y para el 48.96% es buena la formación de los profesionales en Turismo. Como conclusión tenemos que es directa y significativa la relación entre el desarrollo de las competencias laborales y la formación de los profesionales en Turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en el año 2013.

Perea, (2014). Desarrolló su investigación, cuyo objetivo fue, describir las competencias del personal en la aplicación de buenas prácticas del sistema de administración financiera en dos municipalidades. Es una investigación cuantitativa – cualitativa, de tipo aplicada y de tipo descriptivo. El diseño fue el No experimental. La población estudio fueron los hombres y mujeres que desempeñan labores vinculadas a la administración financiera de las municipalidades. Como criterio la selección se toma muestra las dos (2) municipalidades distritales, a los individuos hombres y mujeres que desarrollen labores vinculadas a la administración financiera, de las dependencias orgánicas de: administración, tesorería, contabilidad, abastecimiento y presupuesto, o las que hagan sus veces.

Considero importante la determinación del presente estudio, que contribuirá en el mejor desempeño de los trabajadores en el Municipio, llegando a la conclusión de que existe correlación entre la gestión de proyectos y el desarrollo de competencias laborales, como una disciplina que se debe tener en cuenta en todas las instituciones u organizaciones del estado.

Gestión de Proyectos: Según Rodríguez, G., (2007) quien afirma “La gestión de proyectos es la disciplina de conocimiento y experiencia que permite planificar, organizar y gestionar proyectos”. (p. 29). Esto quiere decir principalmente dos cosas:

- Asegurar que los proyectos se completan satisfactoriamente y que se consiguen sus productos y resultados últimos.

- Hacerlo de manera que se pueda predecir y controlar su evolución y explicarlo satisfactoriamente al equipo de trabajo y al cliente.

Desarrollo de competencias laborales Una competencia laboral se podría definir como la capacidad, real y demostrada, para realizar con éxito una actividad de trabajo específica. A continuación, una exploración bibliográfica que permitirá ampliar este concepto.

Sagi-Vela (2004), define como “el conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar y querer hacer) que, aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, aseguran su buen logro”. (p.86)

El desarrollo de competencias es un elemento esencial para la empleabilidad de los trabajadores y la sostenibilidad de las empresas. La investigación se realiza porque existe la necesidad de conocer cómo se relaciona la gestión de proyectos y el desarrollo de competencias laborales en la municipalidad de San Juan de Lurigancho.

El objetivo de la presente investigación es determinar la relación entre la gestión de proyectos y el desarrollo de competencias laborales en la municipalidad de San Juan de Lurigancho, el nivel de relación que existe entre las variables, en el estudio se consideró a los trabajadores profesionales, técnicos, formuladores de proyectos de la municipalidad de San Juan de Lurigancho cumplen roles técnico administrativos en las diferentes áreas de la institución.

Metodología: El tipo de investigación es básica o teórica, se realiza con el propósito de aportar nuevos conocimientos. El fin no es su aplicación inmediata pero puede ser la base de futuras aplicaciones, con un método hipotético deductivo, de naturaleza cuantitativa, nivel correlacional y de corte transversal, el diseño no experimental. La población estuvo conformada por 100 trabajadores que realizan labores técnico, administrativas, la muestra la conformó 100 trabajadores. Se empleó la técnica de la encuesta con cuestionario tipo escala de Likert para las variables gestión de proyectos y desarrollo de competencias laborales. Los cuestionarios fueron validados a través de juicios de expertos, para la confiabilidad aplicada a una muestra piloto se determinó a través del estadístico Alfa de Cronbach, siendo ambos instrumentos altamente confiables. Se realizó el análisis estadístico, para ello se empleó el paquete estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Versión 23.

Resultados:

Descripción de los niveles de gestión de proyectos y desarrollo de competencias laborales

Tabla 1

Medida de frecuencia de la variable Gestión de Proyectos

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No acceptable	20	20,0	20,0	20,0
Aceptable	40	40,0	40,0	60,0
Bueno	40	40,0	40,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Nota: Base de datos SPSS

En la tabla 1, se observa que la mayoría de los trabajadores, es decir el 40%, presenta un nivel aceptable de gestión de proyectos, el 20 % tiene un nivel no aceptable y otros 40% obtiene un nivel bueno de gestión de proyectos; lo que se deduce que más del 50% de los trabajadores que cumplen funciones técnico administrativas tienen un nivel medio respecto a la gestión de proyectos.

Tabla 2

Medida de la frecuencia de la variable Desarrollo de Competencias según niveles

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No acceptable	12	12,0	12,0	12,0
Aceptable	42	42,0	42,0	54,0
Bueno	46	46,0	46,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Nota: Base de datos SPSS

En la tabla 2, se aprecia que la mayoría de los trabajadores técnico administrativos, el 46%, presenta un nivel bueno de desarrollo de competencias, el 42% tiene un nivel aceptable y un nivel no aceptable, representado por el 12% de los trabajadores, se deduce que más del 50% de trabajadores que realizan labores administrativas, presenta un nivel medio de desarrollo de competencias laborales.

Tabla 3

Correlación y significación entre las variables Gestión de proyectos y desarrollo de competencias laborales

			Gestión de Proyectos	Desarrollo de competencias laborales
Rho de Spearman	Gestión de Proyectos	Coefficiente de correlación	1.000	.823**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	100	100
	Desarrollo de competencias	Coefficiente de correlación	.823**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Resultados de la correlación bivariada SPSS

En la tabla 3, se exponen los resultados obtenidos para contrastar la hipótesis general, obteniéndose como coeficiente de correlación Rho de Spearman=0.823, con un $p=0.000$ ($p < 0.05$), rechazándose por tanto la hipótesis nula H_0 . En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna H_a : Existe relación entre la gestión de proyectos y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho 2016.

Discusión: Luego del análisis de datos y haber calculado las correlaciones a través del coeficiente Rho de Spearman, se observa la relación entre la gestión de proyectos y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho. determinada por el Rho de Spearman = 0.823, lo que significa que existe una correlación alta entre dichas variables, frente al $p = 0.000 < 0.01$.

Asimismo, Perea, (2014), en su investigación de estudio de las competencias de los recursos humanos en las buenas prácticas del sistema de administración financiera municipalidades distritales concluyéndose que existe correlación entre los recursos humanos y la consecuente prácticas del Sistema de Administración Financiera SIAF

Como también Granados, (2013), en su investigación, el desarrollo competencias laborales y la formación de los profesionales en turismo, cuyo objetivo fue “determinar la relación entre el desarrollo de las competencias laborales y la formación de los profesionales en Turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en el año 2013”. Se ha encontrado que para los estudiantes, el 59.38% son buenas las competencias laborales y para el 48.96% es buena la formación de los profesionales en Turismo. Como conclusión tenemos que es directa y significativa la relación entre el desarrollo de las competencias laborales y la formación de los profesionales en Turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en el año 2013.

Una limitante para el presente trabajo fue la poca disponibilidad en la web de trabajos relacionados con las variables en estudio de nivel correlacional y actualizado, por lo que se tuvo que recurrir al lugar donde se hallaban las fuentes de información.

Se recomienda poner interés en el tema de manejo de emociones y su influencia en el desempeño laboral, por lo que se considera importante el aporte de la presente investigación para otras investigaciones futuras.

Conclusiones: Existe una correlación alta entre las variables gestión de proyectos y desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho 2016, determinada por el coeficiente Rho de Spearman = 0.823 con un nivel de significancia de 0.00 y un valor $p= 0.000 < 0.01$. Además cabe mencionar que existe una correlación moderada entre la gestión de proyectos y las tres dimensiones de la variable desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho 2016, con un nivel de significancia de 0.00 y un valor $p= 0.000 < 0.01$.

Referencias

- Abanto, C. y Marcelo, G. (2013) *“Plan estratégico de la unidad ejecutora 004: proyecto Plan COPESCO Nacional”*. Universidad del Pacífico. Lima
- Angulo, L-. (2015). *Gestión de proyectos bajo el enfoque del PMBOK*, 2da edic. Ed. Macro EIR. Biblioteca Nacional del Perú. Lima
- Alvarez, J. (2010). *Factores que influenciaron en los atrasos de ejecución de los Proyectos de Inversión Pública financiados con endeudamiento externo*. caso: los proyectos de saneamiento pe-p25 y pe-p-29. Universidad Nacional de Ingeniería. Lima. (pp 282)
- Alles, M., (2000). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias*. Grupo Editorial Norma.
- Bernal, C. (2000). *Metodología de la Investigación para Administración y Economía*, Santa Fe de Bogotá - Colombia, Prentice Hall, pp.262
- García, M. (1993). *Métodos y técnicas de Investigación*. Madrid, España: AlianzaUniversidad Textos
- García, T (2003) El cuestionario como instrumento de investigación /evaluación.Publicado marzo del 2003. Recuperado de http://www.univsantana.com/sociología/El_Cuestionario.pdf
- Granados, M. (2013). *Desarrollo competencias laborales y formación de los profesionales en turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos - 2013*. Para optar el Grado Académico de Doctor en Educación. UNMSM. Lima
- Hernández R., Fernández C., y Baptista L., P. (2001). *Metodología de la Investigación*. 2ª edición. México: McGraw Hill.
- James Stoner, Edward Freeman, y Daniel Gilbert. (2005)- *Administración*. Prentice - Hall, 6a Edición., México 1996. 18 Thomas Bateman y Scott Snell. *Administración un nuevo panorama competitivo*. MacGraw Hill, 6ª Edición, México
- Marcillo, M (2014). *Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos, sur de manabi*. Trujillo.
- Miranda, J. (2005). *Gestión de proyectos. Identificación-formulación-evaluación financiera-económica-social-ambiental (5° ed.)*. Bogotá. Colombia: MM Editores. 436p
- Paredes, M., (2014). *La gestión de proyectos en la defensoría pública, propuesta metodológica para la administración de los proyectos de inversión”*. Universidad Central del Ecuador. *Maestría en Diseño y Evaluación de Proyectos*. Quito. Ecuador, pp165.
- Perea, N., (2014). “Estudio de las competencias de los recursos humanos en las buenas prácticas del sistema de administración financiera en las municipalidades distritales de Soplín y Capelo de la provincia de Requena, año 2014”, para optar el grado académico de Magister en Gestión Pública. Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Iquitos.
- Project Management Institute (2004). *A guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK) Third Edition*. Project Management Institute
- Rodríguez, J. G. (2007). *Gestión de proyectos informáticos: métodos herramientas y casos*. Barcelona, España: UOC.
- Sapag Chain, Nassir y Reinaldo. (2004). "Preparación y Evaluación De Proyectos"; cuarta edición. 2ed. México: McGraw-Hill, 354p.