



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Modernización administrativa de la gestión pública en la  
competitividad laboral en los colaboradores de la  
municipalidad distrital en Arequipa 2023.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Meitani Murguia, Vilma Nory ([orcid.org/0000-0002-3045-5474](https://orcid.org/0000-0002-3045-5474))

**ASESORES:**

Mg. Moron Valenzuela, Julia Cecilia ([orcid.org/0000-0002-1977-3383](https://orcid.org/0000-0002-1977-3383))

Mg. Pajuelo Camones, Carlos Heraclides ([orcid.org/0000-0003-1901-0770](https://orcid.org/0000-0003-1901-0770))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

Sobre todo, dedicar este trabajo a mi familia, cuya comprensión, tolerancia y apoyo me han convertido en una buena profesional y una persona de bien lo que hizo posible alcanzar mis objetivos y sueños.

## **AGRADECIMIENTO**

Un agradecimiento a la municipalidad distrital en Arequipa 2023, al permitirnos recoger datos para procesar nuestra investigación.

Igualmente, un agradecimiento infinito a la Universidad Cesar Vallejo de Lima, así como a los docentes del programa académico de Maestría en gestión pública por compartirnos sus experiencias y conocimientos.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1 Tipo y diseño de la investigación.....	14
3.2 Variables y operacionalización .....	15
3.3 Población, muestra y muestreo .....	16
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.5 Procedimientos .....	17
3.6 Método de análisis de datos.....	17
3.7 Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES .....	41
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS .....	44
ANEXOS.....	44

## ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1 Nivel de la variable Modernización del Estado. ....	19
Tabla 2 Frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones de Modernización del Estado. ....	20
Tabla 3 Nivel de la variable Competitividad laboral ....	21
Tabla 3 Frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones de Competitividad laboral.....	22
Tabla 5 Frecuencia y porcentaje de la tabla cruzada de la modernización administrativa de la gestión pública y la competitividad laboral ....	24
Tabla 6 Frecuencia y porcentaje de la tabla cruzada de la dimensión orientación al poblador y la competitividad laboral ....	25
Tabla 7 Frecuencia y porcentaje de la tabla cruzada de la dimensión eficiencia y la competitividad laboral ....	27
Tabla 8 Frecuencia y porcentaje de la tabla cruzada de la dimensión inclusión y la competitividad laboral ....	28
Tabla 9 Coeficiente de Correlación entre la variable modernización de la gestión estatal y la variable competitividad profesional.....	30
Tabla 10 Resumen del modelo ....	30
Tabla 11 Coeficiente de Correlación entre la dimensión orientación al poblador y la variable competitividad profesional. ....	31
Tabla 12 Resumen del modelo ....	31
Tabla 13 Coeficiente de Correlación entre la dimensión eficiencia y la variable competitividad profesional.....	32
Tabla 14 Resumen del modelo ....	33
Tabla 15 Coeficiente de Correlación entre la dimensión Inclusión y la variable competitividad profesional.....	34
Tabla 16 Resumen del modelo ....	34

## RESUMEN

Este estudio investiga la influencia de la modernización administrativa de la gestión pública en la competitividad laboral en la Municipalidad Distrital de Arequipa en 2023. Se partió de un tipo de investigación aplicada, enfoque cuantitativo, nivel explicativo y diseño no experimental-transversal, recolectándose datos mediante encuestas y entrevistas a 100 servidores, los mismos que conformaron una muestra no probabilística censal. El instrumento fue validado a través del juicio de expertos y bajo alfa de Cronbach, arrojando resultados de 0.919 para la primera variable y de 0.817 para la segunda. En relación a la modernización del estado, un 26% de los participantes se posicionaron dentro de un nivel "Alto", 48% como "Medio" y 26% como "Bajo"; por otro lado, en el caso de la variable competitividad en el ámbito laboral, un total de 79% obtuvieron una calificación de "Alto, 14% como "Medio" y 7% una calificación de "Bajo". Se halló un p valor de 0,000 y un R de 0,784, concluyendo a un nivel de 95% que existe relación significativa y directa entre la modernización administrativa de la gestión pública y la competitividad laboral en la Municipalidad Distrital de Arequipa en 2023.

**Palabras clave:** Modernización, Estado, Gestión Pública, Competitividad Laboral.

## **ABSTRACT**

This study investigates the influence of the administrative modernization of public management on labor competitiveness in the District Municipality of Arequipa in 2023. It started from a type of applied research, quantitative approach, explanatory level and non-experimental-transversal design, collecting data through surveys and interviews with 100 servers, the same ones that made up a non-probabilistic census sample. The instrument was validated through expert judgment and under Cronbach's alpha, yielding results of 0.919 for the first variable and 0.817 for the second. In relation to the modernization of the state, 26% of the participants positioned themselves within a "High" level, 48% as "Medium" and 26% as "Low"; On the other hand, in the case of the competitiveness variable in the workplace, a total of 79% obtained a "High" rating, 14% as "Medium" and 7% a "Low" rating. A p value of 0.000 and an R of 0.784, concluding at a level of 95% that there is a significant and direct relationship between the administrative modernization of public management and labor competitiveness in the District Municipality of Arequipa in 2023.

**Keywords:** Modernization, State, Public Management, Labor Competitiveness.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En el ámbito internacional, según la OCDE (2021), la modernización del Estado es un desafío global que implica la implementación de políticas y estrategias para optimizar la eficacia y eficiencia de las instituciones gubernamentales. Sin embargo, el Banco Mundial (2021) señala que la mayoría de los países en desarrollo se encuentran rezagados en términos de modernización del Estado, con solo el 10% de las naciones de ingresos medios y bajos percibiendo una alta eficacia del gobierno. Según la UIT (2022) en cuanto al acceso a servicios en línea, la brecha digital entre países desarrollados y en desarrollo sigue siendo significativa.

Según la OCDE (2021), en el 2020, solo el 19% de la población en los países menos desarrollados tenía conectividad a Internet, en comparación con el 87% en los países desarrollados. En el contexto de América Latina, se ha observado un aumento en la certificación profesional y la competitividad laboral. Según el BID (2021) varios países de la región están implementando esquemas de competitividad profesional en el sector público, con el objetivo de fortalecer las habilidades y competencias de los funcionarios y optimizar su desempeño.

En el caso específico de Santiago del Estero, Argentina, se llevó a cabo un programa de formación en políticas gubernamentales dirigido a empresarios, organizado por el INAP, con el fin de promover la competitividad laboral en el ámbito público. Este programa permitió a los participantes comprender la importancia de la competitividad laboral, identificar diferentes tipos de competencias, comparar perfiles calificados y asignarlos a puestos en el sector público.

La competencia laboral según Rodríguez (2019) es un conjunto sinérgico de conocimientos, habilidades, experiencias, emociones, cualidades, tipologías propias y valores, establecidos en la aptitud verificada, confederado a un adiestramiento preferente del trabajador con su organización.

A nivel nacional, en una encuesta de IPSOS (2020), concluida durante el periodo de marzo de 2020, un 25% de la ciudadanía encuestada, ha permanecido sin trabajo, debido al escenario extraño producido por el acontecimiento de emergencia Sanitaria. Esto aumentará significativamente la



cantidad de ciudadanos en condiciones de fragilidad nacional. En este tenor, la PNMGP, localiza como problemas públicos al 2030 “los bienes, servicios y ordenaciones que no logran satisfacer las perspectivas y necesidades de la ciudadanía y generar valor público”. Los ciudadanos exigen superiores servicios públicos, más eficiente y objetivos a Percepción nacional, para recuperar su confianza.

Según Sekerin et al. (2022) el escenario futuro esperado al 2030, es contar con recursos, servicios y medidas de eficacia que obtengan efectos de política pública, fundados en demostración y que se ocupen de los requerimientos de los individuos de carácter oportuno y eficaz, basada en hechos.

En el distrito de Arequipa en 2023, se ha reconocido la urgencia de potenciar la habilidad y la actuación de los empleados gubernamentales. La Contraloría General de la República ha llevado a cabo inspecciones institucionales y ha encontrado que algunos delegados de confianza no cumplen con los requisitos mínimos para sus cargos. Ante esta situación, se busca investigar si el personal del municipio distrital en Arequipa cuenta con las habilidades y cualidades necesarias para desempeñar sus funciones de manera efectiva, con el propósito de optimizar la calidad de los servicios brindados a la población.

Habiendo concluido con la exposición de la problemática nos manifestamos la siguiente pregunta: ¿Cuál es la influencia de la modernización de gestión estatal en la competitividad profesional de los colaboradores del municipio distrital en Arequipa 2023? Del mismo modo, se programan los consiguientes problemas específicos: ¿De qué manera influye la orientación al poblador de la gestión estatal y la competitividad profesional en los colaboradores del Municipio distrital Arequipa en 2023?, ¿De qué manera influye la eficiencia de la gestión estatal y la competitividad profesional en los colaboradores del Municipio distrital Arequipa en 2023? Y ¿Cuál es la influencia con la inclusión de la gestión estatal y la competitividad profesional en los colaboradores del municipio distrital en Arequipa 2023?

La investigación propuesta se funda desde tres enfoques: teórico, metodológico y práctico. Desde una perspectiva teórica, la investigación es relevante porque recopila información valiosa y puede contribuir a la comprensión científica de la problemática. Además, puede aportar aspectos desconocidos sobre las variables estudiadas. Desde una perspectiva metodológica, la investigación se funda sobre la perentoriedad de precisar de una herramienta adecuada para la colección de datos y su posterior estudio. Esta herramienta podría ser utilizada por otros organismos con fines similares. Por último, la justificación práctica se enlaza con los resultados anhelados de la investigación, que serán útiles para los gerentes, directores y alcalde, ya que les permitirán conocer la problemática identificada en el organismo y elaborar un propósito de perfeccionamiento para la entidad y sus colaboradores.

Por lo expuesto el actual estudio plantea como primordial objetivo: Determinar la influencia de la modernización de gestión estatal en la competitividad profesional de los colaboradores del municipio distrital en Arequipa 2023. Para efectos de alcanzar el logro mismo plantea tres objetivos específicos: determinar de qué manera influye la orientación al poblador de la gestión estatal en la competitividad profesional en los colaboradores del Municipio distrital en Arequipa 2023; determinar qué manera influye la eficiencia de la gestión estatal en la competitividad profesional en los colaboradores del Municipio distrital en Arequipa 2023; y, determinar de qué manera influye la inclusión de la gestión estatal en la competitividad profesional en los colaboradores del municipio distrital en Arequipa 2023.

La hipótesis universal de esta investigación será: La modernización de la gestión estatal en la competitividad profesional de los colaboradores del municipio distrital en Arequipa 2023. Asimismo, las siguientes hipótesis específicas: la orientación al poblador en la gestión estatal influye significativamente en la competitividad profesional en los colaboradores del Municipio distrital en Arequipa 2023; la eficiencia en la gestión estatal influye elocuentemente en la competitividad profesional en los colaboradores del Municipio distrital en Arequipa 2023; y, la inclusión en la gestión estatal influye significativamente en la competitividad profesional en los colaboradores del municipio distrital en Arequipa 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En el proceso del presente examen se elaboró una búsqueda profunda de presentaciones realizados en el ámbito nacional, e internacional que almacenan estrecha concordancia con nuestras variables de estudio.

En primer lugar, abordaremos las investigaciones del contexto internacional, tales como la desarrollada Mendivil (2020) quien consignó como finalidad diferenciar y correlacionar el agrado con la autoestima y la vida en un muestreo de colaboradores. Estudio cuantitativo de correlación. Como ensayo empírico se adquirió un muestreo de 450 participantes. Se halló que las propiedades escrutadas se vinculan reveladora y positivamente, a la vez que la complacencia con la vida se ve afectada por la autoestima.

Por otro lado, se tiene el estudio de Orellana (2021) analizó factores como la satisfacción laboral, estado financiero, relación con directores, contexto y ambiente en el lugar de trabajo y dificultades para trabajar con compañeros en una empresa hotelera en el sur de Sonora. La población consistió en 921 empleados que representan a 59 empresas, utilizando un enfoque cuantitativo con una técnica de encuesta. Los resultados mostraron que un aumento del 1% en la satisfacción laboral reducirá el rendimiento en un 46%. Los hallazgos extraídos presentan consistencia y afinidad con investigaciones anteriores y pueden ser útiles para optimizar los métodos de trabajo en empresas similares.

También se consultó los resultados de Peves (2021) cuya consigna fue indagar si tiene como objeto entender la concordancia guardada con el liderazgo y el desarrollo humano. Enfoque cualitativo y diseño no experimental. Tras el análisis de varios casos, se revela que los casos estudiados tienen un rasgo común, que es una situación en la que las empresas se adaptan a los cambios del entorno. Concluyó que la gestión eficaz del cambio requiere que los líderes cambien la mentalidad de su equipo, permitiéndoles adaptarse y responder positivamente a la dinámica empresarial cambiante.

El propósito del estudio fue Marcillo (2019) demostrar la administración del talento como un elemento para perfeccionar el rendimiento de los empleados en la administración central. Enfoque hipotético deductivo en lugar del esquema experimental, paisaje. La población está compuesta por los participantes del departamento central de la Dirección de Salud. Se ha utilizado un muestreo

censal aleatorio. La conclusión es que la gestión de aptitud incide hacia optimizar el desempeño de la administración gubernamental y los funcionarios del organismo central del Ministerio de Salud - MINSA, 2018.

Finalmente, para concluir con los antecedentes de ámbito internacional, se consultó a Silva (2020) cuyo propósito de este trabajo de investigación es primero investigar dos variables independientes por separado para que puedan relacionarse entre sí. Al hacer una comparación general entre los segmentos de las dos variables, encontramos una afinidad frágil entre ellas una relación inversa, que significa si una de las dos propiedades escrutadas acrecienta, la otra propiedad puede reducir, mas no estarán correlacionadas.

Por otro lado, mostramos las investigaciones halladas en el contexto nacional, Llumpo (2020) se fijó como finalidad implantar la concordancia que coexiste entre el modernismo de la gestión estatal y la competitividad profesional en los empleados del municipio provincial. Se obtuvo un Percepción de confianza de 0,975 con un grado significativo de 0,000; con lo que finaliza la presencia de una reciprocidad verdadera considerada alta entre ambas variables y al existir un perfeccionamiento en el modernismo de la gestión estatal igualmente se perfeccionará la Capacidades Laborales en el personal.

En esa misma línea, tenemos el trabajo de Jara (2019) quien se propuso examinar el desenvolvimiento profesional de cada trabajador del sector estatal en el municipio provincial en 2018. Muestra de 123 estimaciones de empleados, y la herramienta de recopilación de datos utilizada para esta muestra. El 53,7% de los trabajadores cree que los altos funcionarios de los gobiernos locales toman buenas decisiones, son gerentes que asumen el riesgo de los empleados, por lo tanto, realizan resultados moderadamente bajos en la optimización de la administración gubernamental 67,5%.

Además, se consultó el trabajo de Abad (2018) quien se trazó como objetivo formular propuestas estratégicas para el mejoramiento del municipio en la región Choros en el 2018. Investigación descriptivo-propósito, y se realizó un diseño descriptivo-propósito en una muestra de 93 participantes. En ese sentido, el 28,3% de los entrevistados cree que la variable gestión municipal no es buena; además de que el 50,2% se mantuvo normal, el 21,5% de la población terminó

diciendo que estaba muy bien. En este estudio de la Sauñe (2020), investigó la inclusión de la misión del discernimiento en las políticas de modernización del trabajo público. Se describe cómo la misión del discernimiento se circunscribió en el procedimiento de perfeccionamiento de estas políticas y se utilizó para aumentar la producción de la organización mediante el aprovechamiento del conocimiento de los empleados.

El estudio de Gastelo (2021) se enfoca en la concordancia entre la observancia de la Legislación de Ofrecimiento Civil y la optimización de gobernanza corporativa en una universidad pública basada en la meritocracia y el profesionalismo de todos los asistentes públicos. Se localiza una correlación del 75,8% entre estas variables, lo que indica una interrelación importante. La UNMSM está en proceso de transformación hacia un nuevo servicio público, lo que implica variaciones hondas en la dirección de capitales humanos para perfeccionar la eficacia y la capacidad de ofrecimiento de servicios.

El análisis de Sauñe (2022) examina cómo la estructura gubernamental afecta la relación entre los servidores públicos y los empleados en la ciudad de Pasco en 2018. Los resultados indican una vinculación directa ( $p < 0,05$ ) entre el modernismo de las entidades públicas y la gestión gubernamental, y el trabajo de los servidores públicos.

En cuanto a la modernización del Estado, se ha tomado como autor base a Pasco (2016), quien señala que se refiere a una miríada de estrategias, políticas y reformas endilgadas a perfeccionar la eficacia, transparencia, participación ciudadana y cualificación de los servicios estatales que brinda el Estado. Esta concepción implica una transformación profunda de las instituciones y procesos gubernamentales con el objeto de adaptarse a las nuevas peticiones y desafíos sociales, políticos y económicos.

Según Torres y Santander (2013) la modernización del Estado se centra en optimizar la potencialidad de los gobiernos para copar de forma efectiva los requerimientos y demandas de la sociedad en constante cambio. Este proceso implica una serie de medidas y reformas destinadas a soliviantar la eficiencia en la administración gubernamental y a optimizar la cualificación de los servicios ofrecidos.

Según Mporu (2022) uno de los elementos fundamentales de la actualización del Gobierno es la integración de tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Mediante la aplicación de sistemas y plataformas digitales, se persigue acelerar los procedimientos administrativos, simplificar los trámites burocráticos y facilitar el acceso de los ciudadanos a los servicios gubernamentales. Esto comprende la adopción de portales web y aplicaciones móviles que permiten llevar a cabo trámites de forma más ágil y sencilla, disminuyendo la necesidad de desplazarse y hacer filas en las dependencias estatales.

Acorde al criterio de Mudronja et al. (2020) la modernización del Estado tiene como objetivo impulsar la transparencia y la rendición de cuentas. Se incentiva la divulgación de información relevante acerca de la gestión gubernamental, la utilización de los recursos públicos y las políticas implementadas. Esto brinda a los ciudadanos el acceso a datos fiables y la capacidad de tomar decisiones fundamentadas. Además, se establecen mecanismos de control y supervisión para asegurar la legalidad y la eficiencia en el uso de los recursos públicos.

Thiao (2021) indica que la participación ciudadana también desempeña una funcionalidad fundamental en la modernización del Estado. Se promueve la inclusión de la población en la adopción de líneas de actividad, mediante la consulta pública, las líneas de actividad de participación ciudadana y la sinergia con grupos vinculados a la actividad civil. Esto permite que las políticas y programas gubernamentales reflejen los requerimientos y aspiraciones de la sociedad, generando un mayor sentido de pertenencia y legitimidad en las acciones del gobierno.

De acuerdo a Spatari (2020) esta perspectiva reconoce que los Estados deben adaptarse y evolucionar constantemente para hacer frente a los cambios y desafíos dentro de un ambiente con contingencias complicadas. La modernización del Estado no se limita a la implementación de tecnología, sino que implica cambios estructurales, culturales y de gobernanza que permitan una gestión más eficiente, efectiva y cercana a los requerimientos de los ciudadanos.

Según Torres y Santander (2013) las políticas representan el anhelo de la población por optimizar su cualificación de vida. Estas políticas son distintivas en cada país y reflejan su determinación y estilo dentro del marco democrático. Sin

embargo, en ocasiones la política no se utiliza de manera adecuada y puede beneficiar intereses particulares en lugar de ser para el bienestar de toda la población. Esto a menudo se hace mediante prácticas deshonestas, lo que lleva a una disminución significativa y continua de la credibilidad de los ciudadanos en sus líderes gubernamentales.

Según Velásquez (2014) las políticas públicas establecen una ciencia que inicia a partir de un contexto problemático que surca un país, y la carencia existente del gobierno en hallar una salida que beneficie a la población en general. De acuerdo a Sánchez (2016) las políticas públicas son una agrupación de herramientas con las que el Estado busca perfeccionar su misión y su combinación con la colectividad, partiendo del logro de objetivos los cuales permitirán forjar bienestar y realzar la diferencia de las condiciones de vida del lugar.

Spatari (2020) señala que las políticas públicas involucran diversos procesos, como la identificación de problemas, la elaboración de propósitos, la delimitación de alternativas de acción, la implementación de medidas y la evaluación de resultados. De acuerdo con Mpofo (2022), estas acciones requieren de la participación y colaboración de múltiples agentes, respecto del ambiente gubernamental y de la actividad civil, para generar consensos y lograr la efectividad de las políticas implementadas.

Mudronja, et al. (2020) sostienen que es esencial destacar que las políticas públicas no se limitan a acciones aisladas, sino que se desarrollan dentro de un ámbito económico, comunitario, político y social que sea de alcance más ancho, considerando factores contextuales y culturales que influyen en su diseño y aplicación. Además, Nimer, et al. (2022) afirman que las políticas públicas pueden abarcar áreas diversas, como educación, salud, medio ambiente, seguridad, justicia, entre otras, y suelen estar orientadas hacia el fomento del interés más amplio y los aspectos específicos.

Las políticas públicas constituyen un campo de estudio y acción que busca abordar los problemas y necesidades de la sociedad a través de intervenciones gubernamentales planificadas y sistemáticas. Según Rogoff (2016), estas políticas se orientan hacia la optimización del bienestar y la mejora de las circunstancias

de vida de las personas. Esto se logra mediante la implementación de medidas y la coordinación de esfuerzos entre el Estado y la sociedad en general.

El transcurso del modernismo en la dirección estatal reside en preferir y utilizar todos los recursos destinados a la fundación de valor estatal en las actividades o servicios específicos a la dirección de los regímenes públicos (Decreto Supremo N°128, 2018, Artículo 4) se pronunció el D.S. N° 004- 2013-PCM que reglamenta la PNMGP al 2021.

El Procedimiento de Ejecución, establecido mediante la Resolución Ministerial 125-2013-PCM, proporciona los manuales, enfoque, objetivos y directrices necesarios para una participación eficiente por parte del Estado. Este procedimiento tiene como objetivo lograr una mejora continua en las labores del Estado, de manera que respondan a las demandas y perspectivas de los ciudadanos. Esto implica optimizar el perfil de ejecución del Estado, proporcionando herramientas que promuevan la eficacia y transparencia de las acciones gubernamentales. A través de evaluaciones y seguimientos, se busca generar cambios y ajustes precisos que optimicen las actividades del gobierno.

Mudronja, et al. (2020) sostienen que es necesario que las políticas públicas abarquen a las entidades del Estado, a fin de extender y desarrollar la efectividad y seguridad en la dirección estatal. También mencionan que es importante que los funcionarios públicos puedan cumplir con las exigencias de cualificación.

Desde una perspectiva normativa, Rodríguez (2019) indica que el perfeccionamiento de la Gestión de Políticas Públicas (MGP) está regulado por disposiciones legales y está sujeto a la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública (PNMGP). Esta política tiene una apariencia moderna, enfocada en la población, siendo eficaz, unitaria, descentralizada, inclusiva y accesible. En el contexto de las fundaciones, las políticas gubernamentales desempeñan un papel fundamental en el desarrollo del país, y es crucial asegurar la validez en su creación y elaboración para mejorar la capacidad de las entidades gubernamentales.

En cuanto a la orientación al poblador, Arévalo y Delgado (2020) mencionan que se refiere a la capacidad del Estado para diseñar y ofrecer servicios públicos que se ajusten a los requerimientos y demandas de la localidad, buscando



salvaguardar su bienestar y satisfacción. Esta dimensión se centra en la participación ciudadana, la transparencia, la rendición de cuentas y la consideración de la diversidad cultural y de género.

En primer lugar, la orientación al poblador implica la implicación activa de los agentes en la adopción de líneas de acción y en la definición de las políticas públicas. Se busca fomentar la intervención ciudadana a través de mecanismos de participación democrática, como consultas públicas, audiencias, mesas de diálogo y espacios de deliberación. Esto permite que los requerimientos y aspiraciones de la población sean tenidas en cuenta y se reflejen en las acciones del Estado.

La rendición de estadísticas también desempeña una funcionalidad esencial en la orientación al poblador. El Estado debe generar y difundir información confiable y actualizada sobre la gestión de los servicios públicos, permitiendo a los ciudadanos evaluar su desempeño y tomar decisiones informadas. Esta transparencia en la rendición de cuentas fortalece la implicación de los agentes dentro de las entidades y promueve la responsabilidad en la gestión pública.

Además, la orientación al poblador implica considerar la diversidad cultural y de género de la población. Se busca que los servicios públicos sean sensibles a las particularidades y necesidades de diferentes grupos de la sociedad, promoviendo la equidad de probabilidades y la no discriminación. Esto implica la adopción de políticas inclusivas que respeten la diversidad cultural, lingüística y étnica, así como la igualdad ontológica y el cumplimiento de los derechos fundamentales.

En relación a la eficiencia, Gombár, et al. (2022) señalan que se refiere a la capacidad del Estado para lograr sus objetivos y metas de manera oportuna, utilizando de manera adecuada los recursos disponibles. Esto implica la gestión adecuada de los insumos, la planificación, asignación y uso óptimo de los recursos, evitando el desperdicio y la falta de recursos. Además, la medición del desempeño a través de indicadores y métricas es fundamental para evaluar el rendimiento de los proveedores y programas estatales. Es importante destacar que la eficiencia no debe comprometer la calidad de los servicios y programas estatales. Se debe lograr resultados de manera oportuna y utilizar los recursos de

manera efectiva, pero también se debe salvaguardar la calidad en la provisión de servicios y la satisfacción de los ciudadanos.

Por otro lado, la dimensión de inclusión se refiere a la capacidad del Estado para garantizar que todos los habitantes tengan acceso a los servicios públicos, sin importar su condición social, económica, cultural o geográfica. Floropoulos, et al. (2010) mencionan que esto implica la eliminación de barreras y desigualdades, promoviendo la equidad de oportunidades y asegurando que todos los individuos tengan acceso a los servicios básicos necesarios para su bienestar. Se busca impulsar la imparcialidad y atender las necesidades de los grupos más vulnerables.

En relación a la inclusión, Feld, et al. (2021) señalan que implica la atención y el cuidado de los segmentos más frágiles de la sociedad. Es responsabilidad del Estado garantizar la salvaguarda y el respeto de los derechos de las personas en situaciones de vulnerabilidad, como los menores, los ancianos, los discapacitados, los migrantes, entre otros grupos. Esto requiere la implementación de políticas y programas destinados a satisfacer sus necesidades y ofrecerles oportunidades de desarrollo integral, asegurando su acceso a servicios esenciales como atención médica, educación, vivienda, empleo y protección social.

En cuanto a la competitividad laboral, Arévalo y Delgado (2020) definen la competitividad laboral como el conjunto de directrices esclarecedoras y beneficiosas para lograr un desempeño exitoso en un entorno laboral real. Ducci (1997) también menciona que la competitividad laboral se basa en instrucciones reveladoras y ventajosas adquiridas a través del conocimiento y la experiencia en situaciones específicas de trabajo.

La evaluación, según Fanea-Ivanovici, et al. (2019), se refiere a la agrupación de conocimientos y habilidades que las personas adquieren durante los procesos de vinculación y alineación. La competitividad, por otro lado, se refiere a aspectos específicos de las preparaciones y habilidades necesarias para alcanzar resultados requeridos en situaciones laborales concretas.

El modernismo de la gestión pública, como lo define la Secretaría de Gestión Pública de la PCM (2018), implica una evolución continua para reformar las actuaciones de las entidades estatales y crear valor público. Gombár, et al. (2022)

mencionan que el propósito es organizar la oferta estatal con mayor énfasis para cerrar brechas entre los funcionarios públicos y la población, logrando una eficiencia laboral efectiva.

En relación a las dimensiones de la variable competitividad laboral, López (2019) señala que se refieren a aspectos como capacitación, beneficios, ambiente laboral, flexibilidad laboral y tecnología, que intervienen en la capacidad de una compañía o sector para atraer y retener talentos, optimizar la productividad y adaptarse a los cambios del mercado. Tapscott (2021) señala que la dimensión de capacitación en la competitividad laboral se basa en la inversión y desarrollo de habilidades y conocimientos por parte de los empleados. Se considera que una fuerza laboral bien capacitada tiene un impacto directo en la productividad, la calidad del trabajo y la innovación dentro de la organización.

Thiao (2021) explica que en términos teóricos, la capacitación se puede vincular con el enfoque de recursos humanos y el capital humano. Según la teoría del capital humano, cuanto más se invierta en la formación y desarrollo de los empleados, mayor será su capital humano y su capacidad para contribuir al éxito de la organización.

En relación a la dimensión de beneficios en la competitividad laboral, Llanes Font, et al. (2019) señalan que se refiere a las compensaciones y ventajas adicionales que se ofrecen a los empleados más allá del salario base. Estos beneficios pueden incluir seguro médico, planes de jubilación, seguro de vida, vacaciones pagadas, bonificaciones, entre otros. La teoría de la equidad sostiene que los beneficios desempeñan un papel esencial en la percepción de justicia y equidad por parte de los empleados. Si los beneficios son considerados justos y equitativos en comparación con los esfuerzos y contribuciones de los empleados, esto puede generar un mayor compromiso y satisfacción laboral.

En cuanto a la dimensión del ambiente laboral en la competitividad laboral, Thiao (2021) indica que se refiere al entorno físico y psicosocial en el que se desarrollan las actividades laborales. Un ambiente laboral favorable puede promover la productividad, la motivación y la satisfacción de los empleados, mientras que un ambiente laboral negativo puede tener efectos adversos en el desempeño y el bienestar de los trabajadores. Desde una perspectiva teórica,

Feld, et al. (2021) argumentan que un ambiente laboral saludable y estimulante está relacionado con la teoría del apoyo organizacional. Según esta teoría, cuando los empleados perciben que la organización los respalda y valora, experimentan mayores niveles de compromiso y satisfacción laboral. Además, la teoría de la ampliación del trabajo sostiene que un entorno laboral enriquecedor, donde los trabajadores tienen la posibilidad de emplear sus capacidades y conocimientos, asumir responsabilidades y participar en la toma de decisiones, puede tener un efecto favorable en la motivación y el desempeño en el trabajo.

En relación a la dimensión de flexibilidad laboral en la competitividad laboral, Addo y Avgerou (2021) mencionan que se refiere a la capacidad de los empleados y las organizaciones para adaptarse a los cambios y satisfacer las necesidades individuales y colectivas en términos de horarios de trabajo, ubicación, tareas y condiciones laborales.

Desde una perspectiva teórica, Addo y Avgerou (2021) explican que la flexibilidad laboral puede relacionarse con la teoría del intercambio social. Según esta teoría, cuando los empleados perciben que tienen cierto control y flexibilidad sobre su trabajo, experimentan una mayor sensación de reciprocidad y compromiso hacia la organización.

En cuanto a la dimensión de tecnología en la competitividad laboral, Avgerou y Bonina (2020) señalan que se refiere al uso e incorporación de herramientas, sistemas y procesos tecnológicos en el entorno laboral. La tecnología puede tener un impacto significativo en la productividad, la eficiencia y la innovación en el trabajo. Desde una perspectiva teórica, Addo y Avgerou (2021) destacan que la tecnología puede relacionarse con la teoría de la contingencia. Según esta teoría, el uso de tecnología en el trabajo debe ajustarse y adaptarse a los requerimientos y características específicas de la organización y su entorno. La tecnología puede convertirse en una fuente de ventaja competitiva si se utiliza de manera eficaz y se alinea con los objetivos y estrategias de la organización.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

El panorama cuantitativo es un enfoque de exploración el cual se basó en la recopilación y exámenes de identificaciones numéricas para obtener resultados objetivos y generalizables (Arias et al., 2022). En este caso, el estudio se enfocó en el modernismo del encargo público y la competitividad laboral en los colaboradores del municipio distrital en Arequipa 2023.

El tipo aplicativo de este estudio implicó la recopilación de antecedentes a partir de la expectación y comprobación de variables específicas, en este caso, el modernismo de la gestión estatal y la competitividad laboral en los colaboradores del municipio distrital en Arequipa. (Ñaupas et al., 2019)

El nivel correlacional explicativo sugiere que el estudio buscó establecer relaciones de causa y efecto entre las variables investigadas con base en relaciones estadísticamente significativas y de intensidad fuerte. Según Arias et al. (2022), en este nivel se busca explicar los fenómenos estudiados a través de la identificación de las variables independientes que influyen en las variables dependientes. En otras palabras, se pretende comprender cómo y por qué ocurren ciertos resultados a partir de la interacción entre las variables involucradas.

El diseño no experimental implicó que el investigador no manipula variables, sino que recopila datos del escenario tal como se muestra (Alarcón, 2019). En este caso, se recopilarán datos sobre la modernización de la gestión pública y la competitividad laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Arequipa sin intervenir en el proceso.

Finalmente, el diseño transversal implica que se recopilaron datos en un momento específico del tiempo, es decir, en 2023, sin seguir a los participantes a lo largo del tiempo. (Alarcón, 2019)

Esta investigación se llevó a cabo mediante el Método hipotético deductivo.

El diseño de investigación se grafica de la siguiente manera:

$$M: O_1 \rightarrow O_2$$

Donde:

M = Muestra

O<sub>1</sub> = Modernización del Estado

O<sub>2</sub> = Competitividad profesional

→ = Causalidad

### 3.2 Variables y operacionalización

#### Variable 1: Modernización del Estado

**Definición conceptual:** Pasco (2016) señala que se refiere a un conjunto de acciones, políticas y reformas orientadas a optimizar la eficiencia, transparencia, participación ciudadana y cualificación de la función pública que consagra el Estado.

**Definición operacional:** Agrupación de medidas, políticas y reformas que poseen como objeto perfeccionar la cualificación de la función pública que consagra el Estado, así como incrementar la eficiencia, transparencia y participación ciudadana en dichos servicios.

#### Dimensiones:

- Orientación al poblador
- Eficiencia
- Inclusión

#### Variable 2: Competitividad laboral

**Definición conceptual:** Según Arévalo y Delgado (2020) la competitividad laboral se basa en directrices esclarecedoras y beneficiosas para lograr un desempeño exitoso en un entorno laboral real. Esta competencia no solo se adquiere a través del conocimiento, sino también mediante la práctica y la experiencia en situaciones específicas de trabajo.

**Definición operacional:** La competitividad laboral está en referencia a una agrupación de instrucciones y destrezas prácticas que permiten un desempeño eficiente en el entorno laboral real, adquiridos no solo a través de la educación sino también por medio de la experiencia en situaciones específicas de trabajo.

#### Dimensiones:

- Capacitación
- Beneficios
- Ambiente laboral
- Flexibilidad laboral
- Tecnología

### **3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

La población estuvo conformada por 100 asistentes o funcionarios de esta Municipalidad Distrital en Arequipa, concurriendo que, para efectos de esta investigación, se considerará una muestra censal, equiparándose la población y la muestra.

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

La técnica que se utilizó será la encuesta. Los cuestionarios fueron diseñados por el investigador:

**Cuestionario sobre el Percepción de Modernización del Estado:** Este recurso para la recabación de datos, tuvo por finalidad llevar a cabo una categorización del rango de Modernización del Estado con base en 20 ítems politómicos, redactados en forma de afirmación y dentro de un esquema Likert; por otro lado, se llevó a cabo una medición desagregada de sus dimensiones: orientación al poblador, eficiencia e inclusión.

**Cuestionario sobre el Percepción de Competitividad laboral:** Este recurso para la recabación de datos, tuvo por finalidad llevar a cabo una categorización del rango de Competitividad laboral con base en 20 ítems politómicos, redactados en forma de afirmación y dentro de un esquema Likert; por otro lado, se llevó a cabo una medición desagregada de sus dimensiones: capacitación, beneficios, ambiente laboral, flexibilidad laboral y tecnología.

**Validez:** Se obtuvo a través del juicio o dictamen de tres jueces expertos, quienes ofrecerán su opinión técnica sobre la aplicabilidad del instrumento. El equipo de validadores estuvo conformado por el Magister los Mg. José Wayner Zamora Rodríguez, Amílcar Emilio Ruiz Ruiz y Cesar Enrique Ávila Ulloa.

**Confiabilidad:** Se realizó un análisis de confiabilidad utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach para evaluar la consistencia interna de los ítems

y determinar la fiabilidad del instrumento, arrojando resultados de 0.919 para la primera variable y de 0.817 para la segunda.

### **3.5 Procedimientos**

El primer paso consistió en solicitar una carta de presentación a la Universidad para establecer contacto con la municipalidad distrital en Arequipa y se buscó comunicación con los encargados de áreas y autoridades para informarles sobre el estudio y solicitar la participación voluntaria de los servidores o funcionarios. Durante la comunicación con los servidores o funcionarios, se les explicó la finalidad de la investigación, la importancia de sus respuestas, el tiempo que tomaría completar los cuestionarios y las garantías de anonimato y confidencialidad basadas en la información proporcionada.

Otro detalle que se valoró fue que los cuestionarios se suministrarían de manera física y en un horario conveniente, estableciendo un plazo para la recolección de los mismos. Una vez que los servidores o funcionarios completaron los cuestionarios, se verificó que los datos fueran completos y estuvieran correctamente registrados, revisando cada uno de los cuestionarios para asegurarse de que todas las preguntas se respondieran sin errores ni inconsistencias. Finalmente, se codificaron los datos para facilitar el análisis posterior y se almacenaron de manera segura y confidencial para proteger la privacidad de los servidores o funcionarios participantes.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Para lograr los objetivos de la propuesta, se utilizaron procedimientos descriptivos y procedimientos inferenciales en el análisis de los datos. En cuanto a los procedimientos descriptivos, se calcularon frecuencias y porcentajes para determinar la distribución y la representatividad de las variables estudiadas. Además, se elaboraron tablas y gráficos para visualizar y resumir la información de manera clara y comprensible.

En cuanto a los procedimientos inferenciales, se llevaron a cabo pruebas de normalidad para evaluar si los datos seguían una distribución normal. Esto permitió validar las suposiciones estadísticas necesarias para aplicar pruebas de hipótesis y realizar inferencias sobre la población en estudio. Asimismo, se utilizó



el análisis de regresión lineal para examinar las relaciones entre las variables y determinar posibles causalidades o predictores.

Todos estos procedimientos fueron realizados utilizando herramientas como hojas de cálculo en Microsoft Excel y software estadístico como IBM SPSS V 26. Los resultados obtenidos se presentaron de manera clara y precisa en tablas y gráficos, facilitando su comprensión e interpretación por parte de los lectores.

### **3.7 Aspectos éticos**

Durante la investigación, se consideraron aspectos éticos sucesivos, como solicitar la aprobación informando a los participantes antes de su participación en el estudio, proporcionándoles información detallada sobre los objetivos de la investigación, la cualificación de sus respuestas, el tiempo necesario para completar los cuestionarios y las garantías de anonimato y confidencialidad. Además, se aseguró el anonimato y la confidencialidad de cada participante al informarles sobre las medidas de protección de su información personal. También se tomaron medidas para evitar la divulgación no autorizada de la investigación íntima, y la investigadora se comprometió a utilizar la información recopilada exclusivamente con fines de investigación y no con fines comerciales u otros sin el consentimiento de cada participante.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

En las siguientes secciones, expondremos los hallazgos en dos partes. En primer lugar, proporcionaremos una descripción de los resultados estadísticos, los cuales se desglosarán según las dimensiones y la variable global. En segundo lugar, se presentarán los resultados inferenciales, que incluirán la prueba de normalidad y la contrastación de las hipótesis.

#### **Variable independiente: Modernización del Estado**

**Tabla 1**

*Nivel de la variable Modernización del Estado.*

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Alto	26	26%
Medio	48	48%
Bajo	26	26%
Total	100	100%

Tal como se observa de la tabla 1, en el cuestionario aplicado a funcionarios para evaluar la variable de modernización del estado, se observaron los siguientes resultados:

Un total de 26 funcionarios (26% de la muestra) fueron clasificados en la categoría "Alto" en relación a la modernización del estado. Otros 48 funcionarios (48% de la muestra) se ubicaron en la categoría "Medio", mientras que otros 26 funcionarios (26% de la muestra) fueron clasificados en la categoría "Bajo" en términos de modernización del estado. Estos resultados indican que existe una distribución relativamente equilibrada entre las tres categorías, lo que sugiere una variedad de percepciones y opiniones entre los funcionarios encuestados en relación a la modernización del estado. No existe una predominancia clara en ninguna de las categorías, lo que puede reflejar diferencias en las experiencias individuales, la formación y las actitudes hacia la modernización del estado.

**Tabla 2**

*Frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones de Modernización del Estado.*

Niveles	<i>D1: Orientación al poblador</i>		<i>D2: Eficiencia</i>		<i>D3: Inclusión</i>	
	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>F</i>	<i>%</i>
	Alto	29	29%	41	41%	25
Medio	41	41%	37	37%	31	31%
Bajo	30	30%	22	22%	44	44%
Total	100	100%	100	100%	100	100%

Tal como se observa de la tabla 2, los niveles de las dimensiones de la variable Modernización del Estado se distribuyen de la siguiente manera:

En cuanto a la Orientación al poblador, se observa que un 29% de los participantes obtuvieron una calificación de "Alto". Esto indica que existe un grupo significativo de funcionarios que demuestran una clara disposición a priorizar los requerimientos y demandas de la población, teniendo en cuenta sus perspectivas y opiniones. Por otro lado, un 41% se clasificó como "Medio" y un 30% como "Bajo", lo que sugiere que hay espacio para optimizar la orientación al poblador en un número considerable de funcionarios.

En lo que respecta a la Eficiencia, se destaca que un 41% de los participantes obtuvieron una calificación de "Alto". Esto indica que hay una proporción significativa de funcionarios que consideran que el Estado está logrando una gestión eficiente de sus recursos y obteniendo resultados de manera oportuna. Sin embargo, un 37% se ubicó en la categoría "Medio" y un 22% en la categoría "Bajo", lo que sugiere que aún hay margen de mejora en términos de eficiencia en la administración estatal.

Por último, en relación a la dimensión de Inclusión, se destaca que un 25% de los participantes obtuvieron una calificación de "Alto". Esto implica que hay un grupo considerable de funcionarios que consideran que el Estado está logrando

una inclusión adecuada de la población en sus políticas y acciones. Sin embargo, un 31% se clasificó como "Medio" y un 44% como "Bajo", lo que indica que existe una percepción generalizada de que se requieren mejoras en términos de inclusión, en particular para salvaguardar la participación y el acceso equitativo a los recursos y probabilidades para todos los ciudadanos.

### **Análisis global de la variable Competitividad laboral**

**Tabla 3**

*Nivel de la variable Competitividad laboral*

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Alto	79	79%
Medio	14	14%
Bajo	7	7%
Total	100	100%

Tal como se observa de la tabla 3, revela que la mayoría de los participantes perciben un alto nivel de competitividad en el ámbito laboral. De acuerdo con los resultados, 79 de los participantes, lo que representa el 79% de la muestra, obtuvieron una calificación de "Alto". Además, 14 participantes, que corresponde al 14% de la muestra, fueron clasificados en la categoría "Medio", mientras que 7 participantes, que representa el 7% de la muestra, obtuvieron una calificación de "Bajo".

Estos resultados indican que, en general, los participantes valoran positivamente las condiciones laborales y perciben probabilidades favorables para el desarrollo profesional en el entorno evaluado. La existencia de un alto porcentaje de participantes en la categoría "Alto" sugiere que las condiciones de trabajo y las posibilidades de crecimiento y éxito profesional son satisfactorias y fomentan la competitividad.

**Tabla 4**

*Frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones de Competitividad laboral*

Niveles	D1: Capacitación		D2: Beneficios		D3: Ambiente laboral		D4: Flexibilidad laboral		D5: Tecnología	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	Alto	84	84%	87	87%	51	51%	74	74%	80
Medio	15	15%	11	11%	41	41%	12	12%	11	11%
Bajo	1	1%	2	2%	8	8%	14	14%	9	9%
Total	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%

Tal como se observa de la tabla 4, los niveles de las dimensiones de la variable Competitividad laboral se distribuyen de la siguiente manera:

En la dimensión de Capacitación, se observa que el 84% de los participantes obtuvo un puntaje clasificado como "Alto", lo que indica que la mayoría de ellos considera que hay una buena oferta de capacitación en su entorno laboral. El 15% de los participantes se clasificó en la categoría "Medio", lo que sugiere que hay margen de mejora en términos de probabilidades de capacitación. Solo el 1% de los participantes obtuvo un puntaje bajo en esta dimensión, lo que indica que la capacitación es deficiente para este grupo reducido de personas.

En la dimensión de Beneficios, se observa que el 87% de los participantes obtuvo un puntaje clasificado como "Alto", lo que implica que la mayoría considera que los beneficios laborales son satisfactorios. El 11% de los participantes se clasificó en la categoría "Medio", lo que sugiere que algunos aspectos de los beneficios podrían mejorarse. Solo el 2% de los participantes obtuvo un puntaje bajo en esta dimensión, lo que indica que hay un pequeño porcentaje de personas que no están satisfechas con los beneficios ofrecidos.

En la dimensión de Ambiente laboral, se observa que el 51% de los participantes obtuvo un puntaje clasificado como "Alto", lo que indica que la mayoría considera

que el ambiente laboral es favorable. El 41% de los participantes se clasificó en la categoría "Medio", lo que sugiere que existen aspectos del ambiente laboral que podrían mejorarse. Un 8% de los participantes obtuvo un puntaje bajo en esta dimensión, lo que indica que hay un pequeño porcentaje de personas que perciben un ambiente laboral desfavorable.

En la dimensión de Flexibilidad laboral, se observa que el 74% de los participantes obtuvo un puntaje clasificado como "Alto", lo que indica que la mayoría considera que hay flexibilidad en su entorno laboral. El 12% de los participantes se clasificó en la categoría "Medio", lo que sugiere que algunos aspectos de la flexibilidad podrían mejorarse. Un 14% de los participantes obtuvo un puntaje bajo en esta dimensión, lo que indica que hay un grupo reducido de personas que percibe una falta de flexibilidad en su trabajo.

En la dimensión de Tecnología, se observa que el 80% de los participantes obtuvo un puntaje clasificado como "Alto", lo que indica que la mayoría considera que la tecnología utilizada en su entorno laboral es adecuada. El 11% de los participantes se clasificó en la categoría "Medio", lo que sugiere que hay margen de mejora en términos de implementación tecnológica. Un 9% de los participantes obtuvo un puntaje bajo en esta dimensión, lo que indica que hay un grupo reducido de personas que percibe una falta de tecnología adecuada en su trabajo.

## Análisis de tablas cruzadas

**Tabla 5**

*Frecuencia y porcentaje de la tabla cruzada de la modernización administrativa de la gestión pública y la competitividad laboral*

		Competitividad laboral					
		Alto		Medio		Bajo	
		f	%	f	%	f	%
Modernización administrativa de la gestión pública	Alto	24	24%	31	31%	19	19%
	Medio	54	54%	45	45%	41	41%
	Bajo	22	22%	24	24%	40	40%
	Total	100	100%	100	100%	100	100%

La Tabla 5 evidencia los hallazgos de una tabla cruzada entre la dimensión de Modernización Administrativa de la Gestión Pública y la Competitividad Laboral. Los datos se presentan en forma de frecuencia y porcentaje para cada nivel de la Competitividad Laboral: Bajo, Medio y Alto.

En el nivel Alto de la Competitividad Laboral, se encontraron 24 casos, lo que representa el 24% del total de casos en la tabla cruzada. Esto indica que alrededor del 24% de los casos se clasificaron como Alto en términos de Competitividad Laboral en relación con la Modernización Administrativa de la Gestión Pública.

En el nivel Medio de la Competitividad Laboral, se encontraron 54 casos, lo que representa el 54% del total. Esto sugiere que aproximadamente el 54% de los casos analizados se clasificaron como Medio en términos de Competitividad Laboral en relación con la Modernización Administrativa de la Gestión Pública.

En el nivel Bajo de la Competitividad Laboral, se encontraron 22 casos, lo que equivale al 22% del total. Esto indica que alrededor del 22% de los casos se clasificaron como Bajo en términos de Competitividad Laboral en relación con la Modernización Administrativa de la Gestión Pública.

Estos resultados proporcionan información valiosa sobre la relación entre la Modernización Administrativa de la Gestión Pública y la Competitividad Laboral. Pueden ser utilizados para evaluar el impacto de la modernización administrativa en la competitividad laboral y para identificar áreas de mejora en la gestión pública que puedan contribuir a optimizar la competitividad de los trabajadores.

Es esencial considerar estos hallazgos al desarrollar estrategias y políticas que promuevan la modernización y eficiencia en la gestión pública, buscando así fortalecer la competitividad laboral y generar un entorno favorable para el crecimiento y desarrollo de los trabajadores y las organizaciones.

**Tabla 6**

*Frecuencia y porcentaje de la tabla cruzada de la dimensión orientación al poblador y la competitividad laboral*

		Competitividad laboral					
		Alto		Medio		Bajo	
		f	%	f	%	f	%
Dimensión orientación al poblador	Alto	15	15%	24	24%	17	17%
	Medio	61	61%	39	39%	35	35%
	Bajo	24	24%	37	37%	48	48%
	Total	100	100%	100	100%	100	100%

La Tabla 6 muestra los resultados de una tabla cruzada entre la dimensión de Orientación al Poblador y la Competitividad Laboral. Los datos se presentan en forma de frecuencia y porcentaje para cada nivel de Competitividad Laboral: Bajo, Medio y Alto.

En el análisis de la Competitividad Laboral en relación con la Orientación al Poblador, se observaron distintos niveles. En el nivel Alto de Competitividad Laboral, se identificaron 15 casos, lo cual representa el 15% del total de casos en la tabla cruzada. Estos resultados indican que aproximadamente el 15% de



los casos fueron clasificados como Alto en términos de Competitividad Laboral en relación con la Orientación al Poblador.

Por otro lado, en el nivel Medio de Competitividad Laboral se encontraron 61 casos, lo que equivale al 61% del total de casos analizados. Esto sugiere que alrededor del 61% de los casos fueron clasificados como Medio en términos de Competitividad Laboral en relación con la Orientación al Poblador.

En el nivel Bajo de Competitividad Laboral se identificaron 24 casos, lo cual representa el 24% del total de casos. Esto indica que aproximadamente el 24% de los casos fueron clasificados como Bajo en términos de Competitividad Laboral en relación con la Orientación al Poblador.

Estos resultados son de gran relevancia, ya que proporcionan información valiosa sobre la relación entre la Orientación al Poblador y la Competitividad Laboral. Estos hallazgos pueden ser utilizados para evaluar el impacto de la orientación al poblador en la competitividad laboral y para identificar áreas de mejora en las políticas y prácticas relacionadas con el trato y atención a los trabajadores.

Es esencial considerar estos hallazgos al diseñar estrategias que promuevan una mayor orientación al poblador en el ámbito laboral, con el objetivo de optimizar la competitividad y el bienestar de los trabajadores. La orientación al poblador puede incluir acciones como brindar un servicio de calidad, promover la participación y el empoderamiento de los trabajadores, y fomentar un ambiente laboral inclusivo y respetuoso. Estas medidas contribuirán a crear un entorno laboral más favorable y satisfactorio para todos los involucrados.

**Tabla 7**

*Frecuencia y porcentaje de la tabla cruzada de la dimensión eficiencia y la competitividad laboral*

		Competitividad laboral					
		Alto		Medio		Bajo	
		f	%	f	%	f	%
Dimensión eficiencia	Alto	21	21%	29	29%	34	34%
	Medio	55	55%	39	39%	41	41%
	Bajo	24	24%	32	32%	25	25%
	Total	100	100%	100	100%	100	100%

La Tabla 7 presenta una tabla cruzada entre la dimensión de Eficiencia y la Competitividad Laboral. Los datos se muestran en forma de frecuencia y porcentaje para cada nivel de Competitividad Laboral: Bajo, Medio y Alto.

En el nivel Alto de la Competitividad Laboral, se encontraron 21 casos, lo que representa el 21% del total de casos en la tabla cruzada. Esto indica que alrededor del 21% de los casos se clasificaron como Alto en términos de Competitividad Laboral en relación con la dimensión de Eficiencia.

En el nivel Medio de la Competitividad Laboral, se encontraron 55 casos, lo que equivale al 55% del total. Esto sugiere que aproximadamente el 55% de los casos analizados se clasificaron como Medio en términos de Competitividad Laboral en relación con la dimensión de Eficiencia.

En el nivel Bajo de la Competitividad Laboral, se encontraron 24 casos, lo que representa el 24% del total. Esto indica que alrededor del 24% de los casos se clasificaron como Bajo en términos de Competitividad Laboral en relación con la dimensión de Eficiencia.

Estos resultados son importantes para comprender la relación entre la Eficiencia y la Competitividad Laboral. Indican que existe una correlación entre una mayor eficiencia y una mayor competitividad laboral. Es posible que las organizaciones

que se centran en optimizar su eficiencia sean más competitivas en el mercado laboral.

Estos hallazgos pueden ser utilizados para orientar estrategias y políticas destinadas a optimizar la eficiencia en el ámbito laboral, con el objetivo de aumentar la competitividad de las organizaciones y optimizar las condiciones de trabajo. Se pueden implementar acciones como la optimización de procesos, la capacitación y desarrollo de habilidades de los empleados, y la implementación de tecnologías que mejoren la eficiencia en el desempeño de tareas laborales.

**Tabla 8**

*Frecuencia y porcentaje de la tabla cruzada de la dimensión inclusión y la competitividad laboral*

La Tabla 8 muestra una tabla cruzada entre la dimensión de Inclusión y la Competitividad laboral

		Alto		Medio		Bajo	
		f	%	f	%	f	%
Dimensión inclusión	Alto	29	29%	21	21%	18	18%
	Medio	57	57%	41	41%	37	37%
	Bajo	14	14%	38	38%	45	45%
	Total	100	100%	100	100%	100	100%

Competitividad Laboral. Los datos se presentan en forma de frecuencia y porcentaje para cada nivel de Competitividad Laboral: Bajo, Medio y Alto.

En el nivel Alto de la Competitividad Laboral, se encontraron 29 casos, lo que representa el 29% del total de casos en la tabla cruzada. Esto indica que aproximadamente el 29% de los casos se clasificaron como Alto en términos de Competitividad Laboral en relación con la dimensión de Inclusión.

En el nivel Medio de la Competitividad Laboral, se encontraron 57 casos, lo que equivale al 57% del total. Esto sugiere que alrededor del 57% de los casos analizados se clasificaron como Medio en términos de Competitividad Laboral en relación con la dimensión de Inclusión.

En el nivel Bajo de la Competitividad Laboral, se encontraron 14 casos, lo que representa el 14% del total. Esto indica que aproximadamente el 14% de los casos se clasificaron como Bajo en términos de Competitividad Laboral en relación con la dimensión de Inclusión.

Estos resultados son relevantes para comprender la relación entre la Inclusión y la Competitividad Laboral. Indican que existe una correlación entre una mayor inclusión en el ámbito laboral y una mayor competitividad. Es posible que las organizaciones que promueven la inclusión de diversos grupos de personas en sus equipos de trabajo sean más competitivas en el mercado laboral.

Estos hallazgos pueden ser utilizados para impulsar políticas y prácticas laborales que fomenten la inclusión en los entornos laborales. Se pueden implementar acciones como la promoción de la diversidad y la equidad de oportunidades, la eliminación de barreras y prejuicios, y la implementación de políticas de contratación inclusivas.

## **4.2. Resultados inferenciales**

### **Contraste de la hipótesis general**

**H<sub>0</sub>:** La modernización de la gestión estatal no influye significativamente en la competitividad profesional de los colaboradores del municipio distrital en Arequipa 2023.

**H<sub>1</sub>:** La modernización de la gestión estatal influye significativamente en la competitividad profesional de los colaboradores del municipio distrital en Arequipa 2023.

### **Nivel de significación:**

$\alpha=0,05$  y utilizando una verificación bilateral, se lleva a cabo el análisis estadístico.

### **Regla de toma de decisiones:**

Cuando el valor p obtenido en una prueba estadística es superior al nivel de significancia establecido ( $\alpha$ ), se admite la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alternativa. En este caso, no se encuentra evidencia

suficiente para afirmar que existe una diferencia o relación significativa entre las variables en estudio.

Por otro lado, si el valor p es menor que  $\alpha$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto indica que hay evidencia estadística para sostener que existe una diferencia o relación significativa entre las variables analizadas.

**Tabla 9**

*Coefficiente de Correlación entre la variable modernización de la gestión estatal y la variable competitividad profesional.*

Prueba Rho de Spearman		Modernización de la gestión estatal	Competitividad profesional	
Rho de Spearman	Modernización de la gestión pública	Coefficiente de correlación	1	,917
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	100	100
	Competitividad profesional	Coefficiente de correlación	,917	1
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	100	100

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

La Tabla 10, de análisis de regresión lineal realizado, podemos observar que existe un valor R cuadro ajustado de 0.784, lo cual significa que existe una influencia del 74.40% de la variable independiente sobre la variable dependiente.

**Tabla 10**

*Resumen del modelo*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0,784	0,598	0,504	41,54612

### Contraste de la primera hipótesis específica

**H<sub>0</sub>:** La orientación al poblador no influye significativamente en la competitividad profesional de los colaboradores del municipio distrital en Arequipa 2023.

**H<sub>1</sub>:** La orientación al poblador influye significativamente en la competitividad profesional de los colaboradores del municipio distrital en Arequipa 2023.

### Nivel de significación:

$\alpha=0,05$  y utilizando una verificación bilateral, se lleva a cabo el análisis estadístico.

### Regla de toma de decisiones:

Cuando el valor p obtenido en una prueba estadística es superior al nivel de significancia establecido ( $\alpha$ ), se admite la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alternativa. En este caso, no se encuentra evidencia suficiente para afirmar que existe una diferencia o relación significativa entre las variables en estudio.

Por otro lado, si el valor p es menor que  $\alpha$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto indica que hay evidencia estadística para sostener que existe una diferencia o relación significativa entre las variables analizadas.

**Tabla 11**

*Coefficiente de Correlación entre la dimensión orientación al poblador y la variable competitividad profesional.*

Prueba Rho de Spearman			Orientación al poblador	Competitividad profesional
Rho de Spearman	Orientación poblador	al	1	,714
				0,000
				100
	Competitividad profesional		,714	1
			0,000	
			100	100

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

La Tabla 12, de análisis de regresión lineal realizado, podemos observar que existe un valor R cuadro ajustado de 0.817, lo cual significa que existe una influencia del 81.70% de la dimensión orientación al poblador sobre la variable dependiente.

**Tabla 12**

*Resumen del modelo*

Modelo	R	R cuadro	R cuadro ajustado	Error estándar de la estimación
1	0,817	0,602	0,637	39,96371

## Contraste de la segunda hipótesis específica

**H<sub>0</sub>:** La eficiencia no influye significativamente en la competitividad profesional de los colaboradores del municipio distrital en Arequipa 2023.

**H<sub>2</sub>:** La eficiencia influye significativamente en la competitividad profesional de los colaboradores del municipio distrital en Arequipa 2023.

### Nivel de significación:

$\alpha=0,05$  y utilizando una verificación bilateral, se lleva a cabo el análisis estadístico.

### Regla de toma de decisiones:

Cuando el valor p obtenido en una prueba estadística es superior al nivel de significancia establecido ( $\alpha$ ), se admite la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alternativa. En este caso, no se encuentra evidencia suficiente para afirmar que existe una diferencia o relación significativa entre las variables en estudio.

Por otro lado, si el valor p es menor que  $\alpha$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto indica que hay evidencia estadística para sostener que existe una diferencia o relación significativa entre las variables analizadas.

**Tabla 13**

*Coefficiente de Correlación entre la dimensión eficiencia y la variable competitividad profesional.*

Prueba Rho de Spearman		Eficiencia	Competitividad profesional	
Rho de Spearman	Eficiencia	Coefficiente de correlación	,618	
		Sig. (bilateral)	0,000	
	N	100	100	
	Competitividad profesional	Coefficiente de correlación	,618	1
		Sig. (bilateral)	0,000	
	N	100	100	

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

La Tabla 14, de análisis de regresión lineal realizado, podemos observar que existe un valor R cuadro ajustado de 0.661, lo cual significa que existe una influencia del 66.10% de la dimensión eficiencia sobre la variable dependiente.

**Tabla 14**  
*Resumen del modelo*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Errores estándar de la estimación
1	0,661	0,418	0,621	28,17485

### **Contraste de la tercera hipótesis específica**

**Ho:** La inclusión no influye significativamente en la competitividad profesional de los colaboradores del municipio distrital en Arequipa 2023.

**H3:** La inclusión influye significativamente en la competitividad profesional de los colaboradores del municipio distrital en Arequipa 2023.

### **Nivel de significación:**

$\alpha=0,05$  y utilizando una verificación bilateral, se lleva a cabo el análisis estadístico.

### **Regla de toma de decisiones:**

Cuando el valor p obtenido en una prueba estadística es superior al nivel de significancia establecido ( $\alpha$ ), se admite la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alternativa. En este caso, no se encuentra evidencia suficiente para afirmar que existe una diferencia o relación significativa entre las variables en estudio.

Por otro lado, si el valor p es menor que  $\alpha$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto indica que hay evidencia estadística para sostener que existe una diferencia o relación significativa entre las variables analizadas.



**Tabla 15**

*Coefficiente de Correlación entre la dimensión Inclusión y la variable competitividad profesional.*

Prueba Rho de Spearman		Inclusión	Competitividad profesional
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1
	Inclusión	Sig. (bilateral)	,304
		N	100
	Competitividad profesional	Coefficiente de correlación	,304
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	100

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

La Tabla 16, de análisis de regresión lineal realizado, podemos observar que existe un valor R cuadrado ajustado de 0.582, lo cual significa que existe una influencia del 55.82% de la dimensión inclusión sobre la variable dependiente.

**Tabla 16**

*Resumen del modelo*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0,582	0,691	0,718	33,50411

## V. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general, los resultados de la regresión lineal apoyan la hipótesis H1, sugiriendo que la modernización de la gestión estatal tiene una influencia significativa en la competitividad profesional de los colaboradores del municipio distrital en Arequipa 2023.

En cuanto a la comparación con el estudio de Mendivil (2020), se destaca que el estudio mencionado se centra en la modernización de la gestión estatal y la competitividad profesional en el municipio distrital de Arequipa, mientras que el estudio de Marcillo (2019), se enfoca en la relación entre la autoestima y la satisfacción con la vida en un grupo de colaboradores. A pesar de estas diferencias, ambos estudios resaltan la importancia de considerar factores emocionales y psicológicos en la influencia del rendimiento o la satisfacción en diferentes contextos.

En relación al estudio de Orellana (2021), se observa que ambos estudios investigan factores relacionados con el desempeño o la competitividad en un entorno laboral. Mientras que el estudio mencionado se centra en la modernización de la gestión estatal y la satisfacción laboral en el municipio distrital de Arequipa, el estudio de José analiza factores como la satisfacción laboral, el estado financiero y la relación con los directores en una empresa hotelera en el sur de Sonora. Ambos estudios enfatizan la importancia de considerar la satisfacción y el bienestar de los colaboradores para optimizar la competitividad o el rendimiento en el entorno laboral.

Ampliando y enfatizando las diferencias y similitudes entre el objetivo y los antecedentes mencionados, podemos destacar lo siguiente:

En cuanto al objetivo del estudio, se busca analizar la relación entre la modernización de la gestión estatal y la competitividad profesional de los colaboradores del municipio distrital en Arequipa en 2023. Esta investigación se centra específicamente en el contexto de la gestión estatal y su impacto en la competitividad profesional de los empleados municipales.

Por otro lado, el estudio de Mendivil (2020) aborda la relación entre el agrado, la autoestima y la satisfacción con la vida en un grupo de colaboradores. Aunque es diferente en términos de participantes y contexto, este estudio puede ser relevante al resaltar la influencia de los aspectos emocionales y psicológicos, como la autoestima, en la satisfacción general y potencialmente en la

competitividad profesional. Esto sugiere que los factores no puramente laborales, como el bienestar emocional, podrían influir en el rendimiento laboral.

En relación al estudio de Orellana (2021), se analizan varios factores relacionados con la satisfacción laboral en una empresa hotelera en el sur de Sonora. Este estudio enfatiza la importancia de la satisfacción laboral en el rendimiento de los empleados, destacando que un aumento en la satisfacción laboral se asocia con una mejora en el rendimiento. Si los colaboradores del municipio distrital en Arequipa experimentan una mayor satisfacción laboral debido a la modernización de la gestión estatal, esto podría tener un impacto positivo en su competitividad profesional.

En cuanto al primer objetivo específico, los resultados de la regresión lineal respaldan la hipótesis de que la orientación al poblador influye significativamente en la competitividad profesional de los colaboradores del municipio distrital en Arequipa 2023.

Ahora, al comparar este resultado con los otros estudios mencionados, se pueden identificar algunas diferencias y similitudes:

En comparación con el estudio de Peves (2021), se observa que ambos estudios se centran en la relación entre variables en un contexto laboral. Sin embargo, difieren en el enfoque metodológico utilizado, ya que el estudio mencionado se basa en un enfoque cualitativo y no experimental, mientras que el estudio de articulación vertical en la municipalidad de Arequipa se basa en un enfoque cuantitativo con un diseño no especificado.

Además, los resultados obtenidos difieren en términos de los aspectos específicos analizados (articulación vertical vs. concordancia con el liderazgo y desarrollo humano). Ambos estudios enfatizan la importancia de adaptarse a los cambios del entorno, pero no existe una conexión directa en términos de sus resultados.

En relación al estudio de Marcillo (2019), se puede observar que ambos estudios se centran en la gestión de recursos humanos y su impacto en el desempeño laboral. Sin embargo, nuevamente, difieren en términos de metodología (estudio de articulación vertical vs. enfoque hipotético deductivo) y contexto específico (municipalidad de Arequipa vs. administración central del Ministerio de Salud en Ecuador). Ambos estudios concluyen que la gestión eficaz

de recursos humanos tiene un impacto positivo en el desempeño laboral, pero los resultados y las variables analizadas son diferentes.

En cuanto al estudio de Silva (2020), se observa que es diferente en términos de objetivo y diseño de investigación. Mientras que el estudio de articulación vertical en la municipalidad de Arequipa se enfoca en establecer una relación entre variables específicas, el estudio de Silva busca investigar dos variables independientes por separado y analizar su posible relación. Además, los resultados obtenidos en ambos estudios son opuestos: el estudio de articulación vertical en la municipalidad de Arequipa encuentra una relación significativa, mientras que el estudio de Silva indica una relación frágil e inversa entre las variables analizadas.

En cuanto a las diferencias y similitudes entre el objetivo específico mencionado y los antecedentes, podemos destacar lo siguiente:

En comparación con el estudio de Peves (2021), ambos estudios se centran en la relación entre variables en un contexto laboral. Sin embargo, difieren en el enfoque metodológico utilizado, lo cual puede afectar los resultados y las conclusiones obtenidas. Además, los aspectos específicos analizados son diferentes, lo que implica que los resultados pueden no ser directamente comparables.

En relación al estudio de Marcillo (2019), ambos estudios se centran en la gestión de recursos humanos y su impacto en el desempeño laboral. Aunque comparten un enfoque similar en términos de temática, difieren en la metodología utilizada y el contexto específico de investigación. Por lo tanto, es esencial considerar estas diferencias al comparar los resultados y las conclusiones de ambos estudios.

En cuanto al estudio de Silva (2020), se observan diferencias significativas en términos de objetivo y diseño de investigación. Mientras que el estudio de articulación vertical en la municipalidad de Arequipa busca establecer una relación entre variables específicas, el estudio de Silva se centra en investigar dos variables independientes por separado y analizar su posible relación. Además, los resultados obtenidos en ambos estudios son opuestos, lo que indica que los hallazgos no son consistentes y pueden depender del contexto y las variables analizadas.

En cuanto al segundo objetivo específico, los resultados de la regresión lineal indican que la eficiencia tiene una influencia significativa en la competitividad profesional de los colaboradores del municipio distrital en Arequipa 2023.

Al comparar este resultado con los otros estudios mencionados, se pueden identificar algunas diferencias y similitudes:

En comparación con el estudio de Llumpo (2020), se puede observar que ambos estudios se centran en la relación entre el modernismo de la gestión estatal y la competitividad profesional de los empleados en el ámbito municipal. Sin embargo, existen diferencias en cuanto a los enfoques metodológicos utilizados. El estudio mencionado no especifica su enfoque metodológico, mientras que el estudio de Rodríguez (2019) se enfoca en la percepción de confianza y utiliza un enfoque cuantitativo. Además, aunque ambos estudios concluyen que existe una relación positiva entre el modernismo de la gestión estatal y la competitividad profesional, se diferencian en términos de las variables analizadas y las conclusiones específicas.

En relación al estudio de Cerna (2018), se puede observar que ambos estudios analizan el desempeño profesional en el sector estatal en un contexto municipal. Sin embargo, difieren en términos de metodología (estudio de eficiencia y competitividad vs. enfoque cualitativo y análisis del desarrollo profesional) y en los resultados obtenidos. Mientras que el estudio de eficiencia y competitividad concluye una relación significativa, el estudio de Jara (2019) indica que los altos funcionarios de los gobiernos locales obtienen resultados moderadamente bajos en la modernización de la administración pública. Estos resultados son distintos y sugieren perspectivas diferentes sobre la relación entre la eficiencia y la competitividad en el contexto municipal.

En cuanto al tercer objetivo específico, los resultados de la regresión lineal indican que la inclusión tiene una influencia significativa en la competitividad profesional de los colaboradores del municipio distrital en Arequipa 2023. Estos hallazgos respaldan la hipótesis planteada y sugieren que la inclusión puede ser un factor importante a considerar para promover la competitividad en el ámbito laboral.

Al comparar este resultado con los otros estudios mencionados, se pueden identificar algunas diferencias y similitudes:

En comparación con el estudio de Abad (2018), ambos estudios se enfocan en optimizar el municipio y su gestión. Sin embargo, difieren en cuanto a los objetivos específicos. Mientras que el estudio mencionado busca formular propuestas estratégicas para el mejoramiento del municipio en la región Choros, el estudio sobre la inclusión y competitividad se centra en analizar la relación entre ambos conceptos en el municipio distrital de Arequipa. Además, los enfoques metodológicos también difieren, con el estudio de Abad utilizando un diseño descriptivo-propósito y el estudio de inclusión y competitividad no especificando su metodología. Ambos estudios obtienen resultados en términos de percepción y valoración de variables específicas, pero se enfocan en aspectos diferentes de la gestión municipal.

En relación al estudio de la Sauñe (2022), se puede observar que ambos estudios se centran en el contexto de la gestión pública y la mejora de las políticas de trabajo. Sin embargo, difieren en términos de los conceptos analizados. Mientras que el estudio de la Rodríguez (2019) se enfoca en la inclusión de la misión del discernimiento en las políticas de modernización del trabajo público, el estudio de inclusión y competitividad se centra en analizar la relación entre la inclusión y la competitividad profesional. Además, el estudio de la UNSA menciona que aún no se han implementado los instrumentos necesarios para ejecutar la misión del discernimiento en las instituciones públicas, lo que indica una brecha entre la teoría y la práctica.

En relación al estudio de Capcha (2016), ambos estudios analizan la relación entre aspectos de la gestión y el mejoramiento en contextos públicos. Sin embargo, se enfocan en variables diferentes. El estudio de Capcha se centra en la concordancia entre el cumplimiento de la legislación de ofrecimiento civil y el mejoramiento de la gobernanza corporativa en la UNMSM, mientras que el estudio de inclusión y competitividad se enfoca en la relación entre la inclusión y la competitividad profesional. Ambos estudios encuentran correlaciones significativas, pero abordan aspectos distintos de la gestión en el ámbito público.

En cuanto al estudio de Sauñe (2022), ambos estudios investigan la relación entre la gestión gubernamental y el trabajo de los servidores públicos. Ambos encuentran una correlación positiva significativa, lo que sugiere una relación entre estos aspectos en sus respectivos contextos. Sin embargo, difieren en cuanto al enfoque específico y los métodos utilizados. El estudio de

Sauñe se centra en la estructura gubernamental y su impacto en la relación entre los servidores públicos y los empleados, mientras que el estudio de inclusión y competitividad se enfoca en analizar la relación entre la inclusión y la competitividad profesional.

## VI. CONCLUSIONES

1. En cuanto al objetivo general, se concluye que la modernización de la gestión estatal influye significativamente (59.8%) en la competitividad profesional de los colaboradores del municipio distrital en Arequipa 2023. El resultado del análisis estadístico muestra que el valor  $p$  es significativamente menor que el nivel de significancia establecido. De los colaboradores del municipio distrital en Arequipa en 2023.
2. En cuanto al primer objetivo específico, se concluye que la articulación vertical influye significativamente (81.70%) en la Competitividad laboral en una municipalidad de Arequipa, 2023. El análisis estadístico revela que el valor  $p$  es significativamente menor que el nivel de significancia, lo que indica que la articulación vertical está relacionada con la competitividad laboral en la municipalidad de Arequipa en 2023.
3. En cuanto al segundo objetivo específico, se concluye que existe una influencia significativa (41.8%) entre la eficiencia y la competitividad profesional de los colaboradores del municipio distrital en Arequipa en 2023. El análisis estadístico muestra que el valor  $p$  es significativamente menor que el nivel de significancia, lo que implica que existe una relación entre la eficiencia y la competitividad profesional de los colaboradores del municipio distrital en Arequipa en 2023.
4. En cuanto al tercer objetivo específico, se concluye que existe una influencia significativa (69.1%) entre la inclusión y la competitividad profesional de los colaboradores del municipio distrital en Arequipa en 2023. El análisis estadístico revela que el valor  $p$  es significativamente menor que el nivel de significancia, lo que indica que existe una relación entre la inclusión y la competitividad profesional de los colaboradores del municipio distrital en Arequipa en 2023.



## VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Arequipa, a través de su área de planeamiento y calidad, implementar estrategias y políticas de modernización que promuevan el desarrollo de habilidades y competencias de los empleados. Esto puede incluir capacitaciones en tecnologías de la información, mejora de los procesos administrativos y promoción de la participación activa de los colaboradores en la toma de decisiones.
2. Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Arequipa, a través de su área de administración, fortalecer los canales de comunicación y la coordinación entre los diferentes niveles jerárquicos de la municipalidad. Esto puede lograrse a través de la implementación de reuniones periódicas, la creación de espacios de intercambio de información y la promoción de una cultura organizacional que fomente la colaboración y el trabajo en equipo.
3. Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Arequipa, a través de su área de planeamiento y calidad, realizar una revisión de los procesos internos y la asignación de recursos en la municipalidad. Identificar posibles áreas de mejora en términos de eficiencia y optimización de recursos puede ayudar a aumentar la competitividad laboral. Además, se sugiere implementar sistemas de seguimiento y evaluación del desempeño para identificar probabilidades de mejora y reconocer el buen desempeño de los colaboradores.
4. Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Arequipa, a través de su área de planificación, promover un ambiente laboral inclusivo y diverso. Esto implica establecer políticas de equidad de oportunidades, fomentar la participación de todos los colaboradores en la toma de decisiones y promover la diversidad en la contratación y promoción de personal. Asimismo, se sugiere implementar programas de capacitación en

sensibilización y respeto hacia la diversidad para salvaguardar un ambiente de trabajo inclusivo y promover la competitividad laboral.

## REFERENCIAS

- Addo, A., & Avgerou, C. (2021). Information technology and government corruption in developing countries: Evidence from Ghana customs. *MIS Quarterly, Forthcoming*, 45(5). <https://doi.org/10.25300/MISQ/2021/14838>
- Alex, I., Piotrowski, S. y Berliner, D. Learning from Our Mistakes: Public Management Reform and the Hope of Open Government, *Perspectives on Public Management and Governance*, 3(4), 257–272, <https://doi.org/10.1093/ppmgov/gvaa001>
- Arévalo, F. S., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Evaluación según modernización del Estado en la gestión municipal, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 914-935. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.131](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.131)
- Avgerou, C., & Bonina, C. (2020). Ideologies implicated in IT innovation in government: A critical discourse analysis of Mexico's international trade administration. *Information Systems Journal*, 30(1), 70– 95.
- Babbie, E. (2016). *Survey research methods*. Cengage Learning.
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2021). *Informe de la economía y desarrollo 2021: digitalización y productividad en América Latina y el Caribe*. BID. <https://publications.iadb.org/es/economia-digital-en-america-latina-y-el-caribe-situacion-actual-y-recomendaciones>
- Benalcázar, C. (2020). *Relación de la satisfacción laboral y el desempeño del personal en la empresa LUMINEX RESOURCES*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7627/1/T3315-MDTH-BenalC3%A1zar-Relacion.pdf>
- Bernal, C. (2016) *Metodología de la investigación científica*. San Marcos.
- Carrasco, D. (2016) *Metodología de la investigación científica para ciencias sociales*. PUCP.

- Cedeño León, K. Y., & García Rodríguez, R. (2020). Las competencias laborales y el cumplimiento del rol de las secretarías: Competencias profesionales. *Revista Científica Sinapsis*, 1(16). <https://doi.org/10.37117/s.v1i16.267>
- Dowling, M., Denison, J., & Washington, M. (2015). The Modernization of Policy-Making Processes in National Sport Organizations: A Case Study of Athletics Canada. *Journal of Amateur Sport*, 1(2), 78–102. <https://doi.org/10.17161/jas.v0i0.4971>
- Ducci, María Angélica (1997). *El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional, en: Formación basada en competencia laboral*. Cinterfor/OIT, 1997. <https://www.oitcinterfor.org/p%c3%a1gina-libro/definiciones-algunos-expertos>
- Fanea-Ivanovici, M., Muşetescu, R.-C., Pană, M.-C., & Voicu, C. (2019). Fighting corruption and enhancing tax compliance through digitization: Achieving sustainable development in Romania. *Sustainability*, 11(5), 1480. <https://doi.org/10.3390/su11051480>
- Feld, M., Fontoura de Barcellos Giacobbo, T. S., & Schuster, W. E. (2021). Technological progress and finance: The effects of digitalization on Brazilian banking fees. *Economía*, 22(2), 85–99. <https://doi.org/10.1016/j.econ.2021.09.001>
- Fischer, C., Heuberger, M., & Heine, M. (2021). The impact of digitalization in the public sector: A systematic literature review. *Zeitschrift für Public Policy, Recht und Management*, 14(1), 3–23. <https://doi.org/10.3224/dms.v14i1.13>
- Flick, U. (2018). *Introduction to qualitative research*. Morata Editions.
- Floropoulos, J., Spathis, C., Halvatzis, D., & Tsipouridou, M. (2010). Measuring the success of the Greek Taxation Information System. *International Journal of Information Management*, 30(1), 47–56. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2009.03.013>
- Franco, C. J. (2013). *Diseño De Políticas Públicas*. Ilexe Editorial.

- Fratila, A., Gavril, I. A., Nita, S. C., & Hrebenciuc, A. (2021). The importance of maritime transport for economic growth in the European Union: A panel data analysis. *Sustainability*, 13(14), 7961. <https://doi.org/10.3390/su13147961>
- García, G. (2018). *El rol de la gestión del conocimiento en el proceso de modernización de la gestión pública peruana (2011-2016)*. [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://core.ac.uk/download/pdf/196533319.pdf>
- Gastelo, P. (2021). *Gestión por competencia y desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de San Juan de Licupis – Cajamarca*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53120>
- Gombár, M., Korauš, A., Vagaská, A., & Tóth, Š. (2022). Analytical view on the sustainable development of tax and customs administration in the context of selected groups of the population of the Slovak Republic. *Sustainability*, 14(3), 1891. <https://doi.org/10.3390/su14031891>
- Hanrahan, D. (2021). Digitalization as a determinant of tax revenues in OECD countries: A static and dynamic panel data analysis. *Athens Journal of Business & Economics*, 7(4), 321–348. <https://doi.org/10.30958/ajbe.7-4-2>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.
- Huanca, R. E., Aguilar, S. L., Ticona, I. L. y Apaza, J. J. (2021). Competencia laboral y el rendimiento ocupacional de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Ramón, Juliaca “2020. *Dominio de las Ciencias*, 7(4). <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2105>
- Independent Public Opinion Survey. (2020). *Global Trends 2020*. <https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/publication/documents/2020-01/global-trends-2020-ipsos.pdf>

- Ipsos. (2020). *Opinion Polls: A Tour of the Territory*. Game Changers. <https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/publication/documents/2020-10/opinion-polls-2020.pdf>
- Iuga, I. C., & Mihalciuc, A. (2020). Major crisis of the XXIst century and impact on economic growth. *Sustainability*, 12(22), 9373. <https://doi.org/10.3390/su12229373>
- Jara, A. (2019). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26717/jara\\_mam.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26717/jara_mam.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- König, K. (1998) Three worlds of public administration modernization. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 1(4), pp. 481-520. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-01-04-1998-B005>
- Lechuga, J. I. y Leyva, O. y Callazo, A. M. (2018) *Liderazgo y desarrollo humano sostenible*. In: *Liderazgo: tendencias emergentes para inspirar la gestión de personas en las organizaciones*. Universidad Simón Bolívar, pp. 8-30. <http://eprints.uanl.mx/20777/>
- Llanes Font, Mariluz, Salvador Hernández, Yudith, Aguilera Díaz, Elizabeth, & Escalona Ávila, Pedro. (2019). Hoja de ruta para avanzar hacia una administración pública moderna en Cuba. *Revista Reflexiones*, 98(2), 95-112. <https://dx.doi.org/10.15517/rr.v98i2.34923>
- Luna, R. (2005). Talent management, talent mindset competency and job performance: the mediating role of job satisfaction. *InderScience*, 9(1), 28-51. <https://doi.org/10.1504/EJIM.2015.066670>
- Luna-Altamirano , K. A., Chillogalli-Chimbo , M. I., & Rivas-Barrera , D. P. (2021). Modelo de gestión del talento humano en el sector industrial de la ciudad de Cuenca- Ecuador. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*. *Polo De*

- Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP)*, 6(1), 150-275.  
<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i1.440>
- Mertens, L. (1996). *Competencia Laboral: sistemas, surgimientos y modelos*. Oficina Internacional del Trabajo.  
[https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/mertens.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/mertens.pdf)
- Modugno, G., Bertoni, M. & De Rosa, B. (2022). The Simplification of Public Administration: A Managerial Perspective. *Naše gospodarstvo/Our economy*, 68(1) 64-76. <https://doi.org/10.2478/ngoe-2022-0006>
- Mpofu, F. Y. (2022). Taxation of the digital economy and direct digital service taxes: Opportunities, challenges, and implications for African countries. *Economies*, 10(9), 219.  
<https://doi.org/10.3390/economies10090219>
- Mudronja, G., Jugović, A., & Skalamera-Alilović, D. (2020). Seaports and economic growth: Panel data analysis of EU port regions. *Journal of Marine Science and Engineering*, 8(12), 1017.  
<https://doi.org/10.3390/jmse8121017>
- Nimer, K., Uyar, A., Kuzey, C., & Schneider, F. (2022). E-government, education quality, internet access in schools, and tax evasion. *Cogent Economics & Finance*, 10(1), 2044587.  
<https://doi.org/10.1080/23322039.2022.2044587>
- Núñez Ramírez, M. A., Clark Mendivil, Y., Velarde Flores, C. L., Esparza García, I. G., Muñoz Salgado, S., & Parada Ulloa, M. (2019). Autoestima y satisfacción con la vida en estudiantes universitarios de México, Bolivia y España. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 24(4), 104-115.  
<https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=27961579009>
- Ñaupas, C. (2019) *Metodología de la investigación científica*. Ediciones de la U.
- Orellana, J. (2021). *Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en un Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66836>

- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2021). *Education at a Glance 2021*. OCDE.
- Peves, L. (2021). Liderazgo y gestión de la innovación en la dirección general de administración de una universidad pública del Perú. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao]. <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5512/PEVES%20SOTO-MAESTRO-FIQ-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quah, J. (2018). Why Singapore works: Five secrets of Singapore' s success. *Public Administration and Policy*, 21(1), 5– 21. <https://doi.org/10.1108/PAP-06-2018-002>
- Rocha, J. y Zavale, G. (2021) Innovation and Change in Public Administration. *Open Journal of Social Sciences*, 9, 285-297. <https://doi.org/10.4236/jss.2021.96021>
- Rodríguez, M. (2019). *Modernización de la Gestión Pública y la Atención al Ciudadano en una Institución Pública de Fiscalización, Trujillo – 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35658/rodri\\_guez\\_am.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35658/rodri_guez_am.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rogoff, K. (2016). *The curse of cash*. Princeton University Press. <https://doi.org/10.1515/9781400883219>
- Saavedra López, M. A., Hidalgo Romero, I., & Figueroa Sánchez, A. E. (2019). Competencias Profesionales y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 6(2), 101-121. <https://doi.org/10.24265/iggp.2019.v6n2.08>
- Salas, Z. W., Ríos, O. L., Gómez, A. R., & Álvarez, D. C. (2012). Paradigmas En El Análisis De Políticas Públicas De Salud: Limitaciones Y Desafíos. *Revista Panamericana De Salud Pública*, 32(1), 77-81. [http://www.scielosp.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1020-49892012000700012](http://www.scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1020-49892012000700012)



- Sánchez, C. P. (2016). Policy Dimensions. Magazine *Principia Iuris*, 13(26), 193-212. <https://vlex.com.co/vid/dimensiones-politica-648928917>
- Sauñe, N. Y. (2022). *La implementación de la Ley del Servicio Civil y la mejora de la gestión institucional en la UNMSM*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17607/moriano\\_sn.pdf?sequence=1&isallowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17607/moriano_sn.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- Sekerin, V., Gorokhova, A., Bank, S., Gayduk, N., & Gorlevskaya, L. (2022). Transformación del mercado laboral y las competencias profesionales necesarias de los empleados bajo la influencia del desarrollo de tecnologías y ciencias prácticas. *Nexo Revista Científica*, 35(04), 942–949. <https://doi.org/10.5377/nexo.v35i04.15532>
- Spatari, M. (2020). The inequity of fiscal system in Romania. *Economie și Finanțe*. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/bukarest/16862.pdf>
- Tapscott, C. (2021). Overcoming the past and shaping the future: the quest for relevance in teaching and researching public administration in Africa. *GPPG*. 1(4):468–84. <https://doi.org/10.1007/s43508-021-00030-x>
- Thiao, A. (2021). The effect of illicit financial flows on government revenues in the West African Economic and Monetary Union countries. *Cogent Social Sciences*, 7(1), 1–24. <https://doi.org/10.1080/23311886.2021.1972558>
- Unión Internacional de Telecomunicaciones. (2022). *Measuring Digital Development: Facts and Figures 2022*. <https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Pages/facts/default.aspx>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de operacionalización

Matriz de operacionalización de la variable 01: Modernización de las políticas publicas

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
<p><b>Definición conceptual:</b> Pasco (2016) señala que se refiere a un conjunto de acciones, políticas y reformas orientadas a optimizar la eficiencia, transparencia, participación ciudadana y cualificación de los servicios públicos que brinda el Estado.</p>	<p><b>Definición operacional:</b> Conjunto de medidas, políticas y reformas que tienen como objetivo optimizar la cualificación de los servicios públicos que ofrece el Estado, así como incrementar la eficiencia, transparencia y participación ciudadana en dichos servicios.</p>	<p><b>Orientación al poblador</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La organización toma en cuenta los requerimientos y expectativas de la población en sus decisiones y acciones.</li> <li>La organización brinda información clara y oportuna a la población sobre sus programas y servicios.</li> <li>La organización escucha y responde rápidamente a las solicitudes y quejas de la población.</li> <li>La organización involucra a la población en la planificación y evaluación de sus proyectos y programas.</li> <li>La organización demuestra un compromiso real con la representación y participación ciudadana en la toma de decisiones.</li> </ul>	1,2,3,4,5 6,7	<p>(5): Totalmente en desacuerdo</p> <p>(4): En desacuerdo</p> <p>(3): Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>(2): De acuerdo</p> <p>(1): Totalmente de acuerdo</p>	<p>Alto (20-46)</p> <p>Medio (47 – 73)</p> <p>Bajo (74 – 100)</p>
		<p><b>Eficiencia</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La organización cumple los plazos y presupuestos previstos en sus proyectos y programas.</li> <li>La organización utiliza eficientemente los recursos (financieros,</li> </ul>	8,9,10,11 12,13,14		

			<p>humanos, tecnológicos) disponibles.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• La organización se esfuerza por optimizar continuamente su productividad y rendimiento.</li><li>• La organización evalúa regularmente el impacto de sus proyectos y programas.</li><li>• La organización busca constantemente maneras de reducir los costos sin disminuir la cualificación de sus vicios.</li></ul>			
--	--	--	--	--	--	--

		<b>Inclusión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La organización brinda servicios y programas accesibles y equitativos para toda la población, independientemente de su origen, género, orientación sexual, religión, etc.</li> <li>• La organización se esfuerza por reducir las barreras y desigualdades sociales existentes en la comunidad.</li> <li>• La organización toma en cuenta los requerimientos de las poblaciones más vulnerables en sus acciones y programas.</li> <li>• La organización promueve la diversidad y la inclusión en su equipo de trabajo y en su comunidad.</li> <li>• La organización cuenta con medidas y políticas claras para prevenir la discriminación y promover la equidad de oportunidades.</li> </ul>	15,16,17, 18,19,20		
--	--	------------------	--	-----------------------	--	--

*Nota:* elaborado por el investigador.

Matriz de operacionalización de la variable 02: Competitividad Laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
<p><b>Definición conceptual:</b> La competitividad laboral es la cimentación general de instrucciones y reveladores y ventajosos para el ejercicio fructífero en un escenario real de labor obtenida, no sólo mediante el conocimiento, también con la intervención de la instrucción por el hábito en escenarios puntuales de trabajo. (Ducci, 1997)</p>	<p><b>Definición operacional:</b> La competitividad laboral se refiere a un conjunto de conocimientos y habilidades prácticas que permiten un desempeño eficiente en el entorno laboral real, adquiridos no solo a través de la educación sino también por medio de la experiencia en situaciones específicas de trabajo.</p>	<p><b>Capacitación:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La organización brinda probabilidades de capacitación y desarrollo profesional a sus empleados.</li> <li>• La organización tiene un plan de carrera claro y definido para sus empleados.</li> <li>• Los empleados tienen acceso a programas de formación en habilidades técnicas y blandas.</li> <li>• La organización promueve el aprendizaje continuo y la innovación en el trabajo.</li> <li>• Los empleados sienten que la organización invierte en su crecimiento y desarrollo.</li> </ul>	<p>1,2,3,4</p>	<p>(5): Totalmente en desacuerdo</p> <p>(4): En desacuerdo</p> <p>(3): Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>(2): De acuerdo</p> <p>(1): Totalmente de acuerdo</p>	<p>Alto (20-46)</p> <p>Medio (47 – 73)</p> <p>Bajo (74 – 100)</p>
		<p><b>Beneficios:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La organización ofrece un paquete de beneficios atractivo y equilibrado para sus empleados.</li> <li>• Los empleados están satisfechos con los beneficios</li> </ul>	<p>5,6,7,8</p>		

			<p>ofrecidos por la organización.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los beneficios ofrecidos por la organización son compatibles con los requerimientos y expectativas de los empleados.</li> <li>• Los beneficios ofrecidos por la organización se adaptan a las diferentes etapas de vida de los empleados.</li> </ul> <p>Los empleados perciben que los beneficios ofrecidos por la organización son un reflejo de su valor para la empresa</p>			
		<b>Ambiente laboral:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La organización fomenta un ambiente de trabajo respetuoso, inclusivo y colaborativo.</li> <li>• Los empleados se sienten cómodos para expresar sus opiniones y sugerencias en el trabajo.</li> <li>• La organización valora y reconoce el trabajo y esfuerzo de sus empleados.</li> <li>• La organización promueve un equilibrio saludable entre la vida personal y laboral de</li> </ul>	9,10,11,12		

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• sus empleados.</li> <li>• Los empleados perciben un ambiente de trabajo seguro y saludable en la organización</li> </ul>			
		<b>Flexibilidad laboral:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La organización ofrece opciones de trabajo flexible (teletrabajo, horarios flexibles, etc.) a sus empleados.</li> <li>• Los empleados se sienten apoyados para hacer uso de las opciones de trabajo flexible.</li> <li>• La organización tiene políticas claras y bien definidas para el trabajo flexible.</li> <li>• La organización evalúa regularmente la eficacia y eficiencia del trabajo flexible.</li> <li>• Los empleados perciben que la organización valora y respeta sus necesidades y preferencias personales.</li> </ul>	13,14,15,16		
		<b>Tecnología:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La organización cuenta con tecnología moderna y actualizada para realizar sus actividades.</li> <li>• Los empleados</li> </ul>	17,18,19,20		



			<p>tienen acceso a herramientas y sistemas tecnológicos adecuados para su trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• La organización fomenta la innovación y el uso de nuevas tecnologías para optimizar la eficiencia y cualificación del trabajo.</li><li>• La organización proporciona capacitación y soporte técnico adecuado para el uso de la tecnología.</li><li>• Los empleados perciben que la organización invierte en tecnología para optimizar su trabajo y los resultados de la empresa.</li></ul>			
--	--	--	---	--	--	--

*Nota:* elaborado por el investigador.

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO SOBRE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA

#### PRESENTACIÓN

Le extiendo un cordial saludo y hago de su conocimiento que, a continuación, le presentaremos 20 preguntas con la finalidad de conocer sus apreciaciones acerca de la modernización de la gestión pública.

Para ello, contarás con las siguientes cinco alternativas:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

#### INSTRUCCIONES

- Solo podrás marcar una alternativa con una ASPA (X)
- No debes dejar ninguna ítem sin responder
- Debes responder con la alternativa que más se asemeje a tu percepción sobre el tema.

Ítems		Escala de valoración				
1	La modernización de la gestión pública es necesaria para optimizar la eficiencia y eficacia del sector público.					
2	La modernización de la gestión pública puede optimizar la transparencia y rendición de estadísticas en el sector estatal					
3	La modernización de la gestión pública puede optimizar la intervención ciudadana y la colaboración en el sector estatal					
4	La modernización de la gestión pública puede ayudar a reducir la corrupción en el sector público.					
5	La modernización de la gestión pública puede optimizar la toma de decisiones basadas en datos y análisis.					
6	La modernización de la gestión pública puede optimizar la planificación estratégica y la gestión de riesgos en el sector público.					
7	La modernización de la gestión pública puede optimizar la innovación y la creatividad en el sector público.					

8	La modernización de la gestión pública puede optimizar la cualificación de las funciones públicas.					
9	La modernización de la gestión pública puede optimizar la coordinación y colaboración interinstitucional.					
10	La modernización de la gestión pública puede optimizar la gestión de recursos humanos y la formación del personal.					
11	La modernización de la gestión pública puede optimizar la gestión financiera y la contabilidad en el sector público.					
12	La modernización de la gestión pública puede optimizar la gestión de proyectos y programas públicos.					
13	La modernización de la gestión pública puede optimizar la gestión de la información y los sistemas de información en el sector público.					
14	La modernización de la gestión pública puede optimizar la gestión de la cualificación y la evaluación en el sector público.					
15	La modernización de la gestión pública puede optimizar la gestión de la responsabilidad social y ambiental en el sector público.					
16	La modernización de la gestión pública puede optimizar la coordinación entre los diferentes niveles de gobierno.					
17	La modernización de la gestión pública puede optimizar la gestión de los riesgos y amenazas a la seguridad nacional.					
18	La modernización de la gestión pública puede optimizar la gestión de los recursos naturales y el medio ambiente.					
19	La modernización de la gestión pública puede optimizar la gestión de la tecnología y la innovación en el sector público.					
20	La modernización de la gestión pública puede optimizar la colaboración internacional y la integración global.					

## **CUESTIONARIO SOBRE COMPETITIVIDAD LABORAL**

### **PRESENTACIÓN**

Le extiendo un cordial saludo y hago de su conocimiento que, a continuación, le presentaremos 20 preguntas con la finalidad de conocer sus apreciaciones acerca de la competitividad laboral.

Para ello, contarás con las siguientes cinco posibilidades:

<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

### **INSTRUCCIONES**

- Solo podrás marcar una alternativa con una ASPA (X)
- No debes dejar ninguna Ítem sin responder
- Debes responder con la alternativa que más se asemeje a tu percepción sobre el tema.

**Las categorías de valoración son las siguientes:**

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

<b>Ítems</b>		<b>Escala de valoración</b>				
1	La competencia es esencial para el éxito laboral.					
2	La capacitación continua es necesaria para optimizar la competitividad.					
3	La actualización de conocimientos es esencial para mantenerse competitivo en el mercado laboral.					
4	La adaptabilidad es una habilidad clave para ser competitivo en el trabajo.					
5	La creatividad y la innovación son importantes para mantener la competitividad laboral.					
6	La resolución de problemas complejos es un rasgo esencial de la competencia laboral.					
7	La capacidad para trabajar en equipo es esencial para mantener la competitividad en el trabajo.					
8	La comunicación efectiva es fundamental para tener éxito en un entorno laboral competitivo.					

9	La capacidad para liderar y motivar a los demás es una habilidad clave para ser competitivo.					
10	La capacidad para manejar el estrés y la presión es esencial para mantener la competitividad laboral.					
11	La capacidad para tomar decisiones informadas y estratégicas es esencial para mantener la competitividad.					
12	La capacidad para gestionar el tiempo de manera eficiente es una habilidad clave para ser competitivo en el trabajo.					
13	La capacidad para asimilar las modificaciones en el entorno laboral es fundamental para mantener la competitividad.					
14	La capacidad para establecer y alcanzar objetivos es esencial para mantenerse competitivo en el mercado laboral.					
15	La ética y la integridad son fundamentales para mantener la competitividad laboral a largo plazo.					
16	La capacidad para aprender de los errores y las críticas es esencial para optimizar la competitividad laboral.					
17	La capacidad para mantener una actitud positiva y proactiva es esencial para mantener la competitividad laboral.					
18	La capacidad para identificar y aprovechar las probabilidades es esencial para mantenerse competitivo en el mercado laboral.					
19	La capacidad para asimilar los cambios tecnológicos es esencial para mantener la competitividad laboral.					
20	La capacidad para mantenerse actualizado en las tendencias y desarrollos de la industria es esencial para mantener la competitividad laboral.					

## Anexo 3. Consentimiento informado

### Anexo 3

#### Consentimiento Informado (\*)

Título de la investigación: Modernización administrativa de la gestión pública en la competitividad laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital en Arequipa 2023.

Investigadora: Vilma Nory Meitani Murguía

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada " Modernización administrativa de la gestión pública en la competitividad laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital en Arequipa 2023", cuyo objetivo es, determinar la Modernización administrativa de la gestión pública en la competitividad laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital en Arequipa 2023, Esta investigación es desarrollada por estudiantes de la escuela de posgrado del Programa académico de Maestría en Gestión Pública de la universidad Cesar Vallejo del campus Lima. aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la municipalidad distrital Arequipa 2023.

El impacto del problema de la investigación es evaluar si el personal cuenta con la preparación, destrezas y cualidades que apoyen a realizar un trabajo más fructuoso en la dirección de esta forma optimizar la asistencia brindada a la población siendo este su propósito fundamental.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

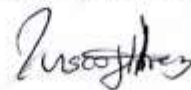
1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Modernización administrativa de la gestión pública en la competitividad laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital en Arequipa 2023.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 8 minutos y se realizará en el ambiente de áreas administrativas de la institución.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### **Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Luisa Marine Olivera Flores DNI: 2067113....  
Fecha y hora: Junio 2023.....



## Anexo 3

### Consentimiento Informado (\*)

Título de la investigación: Modernización administrativa de la gestión pública en la competitividad laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital en Arequipa 2023.

Investigadora: Vilma Nory Meitani Murguía

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada " Modernización administrativa de la gestión pública en la competitividad laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital en Arequipa 2023", cuyo objetivo es, determinar la Modernización administrativa de la gestión pública en la competitividad laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital en Arequipa 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de la escuela de posgrado del Programa académico de Maestría en Gestión Pública de la universidad Cesar Vallejo del campus Lima. aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la municipalidad distrital Arequipa 2023.

El impacto del problema de la investigación es evaluar si el personal cuenta con la preparación, destrezas y cualidades que apoyen a realizar un trabajo más fructuoso en la dirección de esta forma optimizar la asistencia brindada a la población siendo este su propósito fundamental.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Modernización administrativa de la gestión pública en la competitividad laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital en Arequipa 2023.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 8 minutos y se realizará en el ambiente de áreas administrativas de la institución.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### **Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Orilia Pita Quispe Carajo DNI: 29696128  
Fecha y hora: Junio 2023





## Anexo 3

### Consentimiento Informado (\*)

Título de la investigación: Modernización administrativa de la gestión pública en la competitividad laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital en Arequipa 2023.

Investigadora: Vilma Nory Meitani Murguía

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada " Modernización administrativa de la gestión pública en la competitividad laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital en Arequipa 2023", cuyo objetivo es, determinar la Modernización administrativa de la gestión pública en la competitividad laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital en Arequipa 2023, Esta investigación es desarrollada por estudiantes de la escuela de posgrado del Programa académico de Maestría en Gestión Pública de la universidad Cesar Vallejo del campus Lima. aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la municipalidad distrital Arequipa 2023.

El impacto del problema de la investigación es valuar si el personal cuenta con la preparación, destrezas y cualidades que apoyen a realizar un trabajo más fructuoso en la dirección de esta forma optimizar la asistencia brindada a la población siendo este su propósito fundamental.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Modernización administrativa de la gestión pública en la competitividad laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital en Arequipa 2023.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 8 minutos y se realizará en el ambiente de áreas administrativas de la institución.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### **Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Andrea M. Sarmiento <sup>Linares</sup> DNI. 29719795

Fecha y hora: junio 2023





## Anexo 4. Matriz de evaluación por juicio de expertos

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario sobre Modernización del Estado” y “Cuestionario sobre competitividad laboral”

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente aportando a la Gestión Pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Zamora Rodríguez, Jose Wayner
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X)      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Gestión Pública (X)
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Gestión Pública
<b>Institución donde labora:</b>	Administración Pública – Gobierno Subnacional
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Investigación de posgrado.

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

##### Primer instrumento

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario sobre Modernización del Estado
<b>Autora:</b>	Meitani Murguía Vilma Nory
<b>Procedencia:</b>	Perú
<b>Administración:</b>	Heteroaplicada
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Funcionarios públicos

## Segundo instrumento

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre <del>Competitividad</del> laboral
Autora:	<del>Meitani Murguía</del> Vilma Nory
Procedencia:	Perú
Administración:	Heteroaplicada
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Funcionarios públicos

## 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Modernización del Estado	Dimensión I: Orientación al poblador Dimensión II: Eficiencia Dimensión III: Inclusión	Pasco (2016) señala que se refiere a un conjunto de acciones, políticas y reformas orientadas a mejorarla eficiencia, transparencia, participación ciudadana y calidad de los servicios públicos que brinda el Estado.
Competitividad laboral	Dimensión I: Capacitación Dimensión II: Beneficios Dimensión III: Ambiente laboral Dimensión IV: Flexibilidad laboral Dimensión V: Tecnología	La competitividad laboral es la cimentación general de instrucciones reveladores y ventajosos para el ejercicio fructífero en un escenario real de labor obtenida, no sólo mediante el conocimiento, también con la intervención de la instrucción por el hábito en escenarios puntuales de trabajo. (Ducci, 1997)

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Cuestionario sobre Modernización del Estado” y el “Cuestionario sobre actividad laboral” elaborado por ~~Meitani Murguía~~ Vilma Nory en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su <del>sintácticas</del> semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones <del>o una modificación</del> muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por <del>la ordenación</del> de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica <del>de algunos</del> de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	1. Totalmente en desacuerdo ( <del>no cumple con el criterio</del> )	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial, importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindar sus observaciones que considere pertinente.

1. <u>No</u> cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: "Cuestionario sobre Modernización del Estado"

• Primera dimensión: Orientación al poblador.

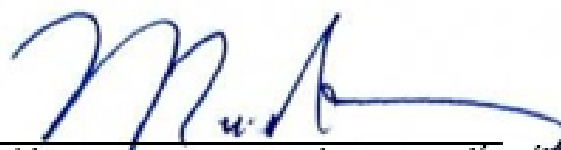
INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La modernización de la gestión pública es forzosa para perfeccionar la eficiencia y eficacia del sector público.	1	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la transparencia y rendición de cuentas en el sector público.	2	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede optimizar la participación ciudadana y la colaboración en el sector público.	3	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede apoyar a disminuir la corrupción en el sector público.	4	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede optimizar la toma de <u>decisiones basadas</u> en datos y análisis.	5	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la planificación estratégica y la gestión de riesgos en el sector público.	6	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede mejorar la innovación y la creatividad en el sector público.	7	4	4	4	Ninguna

• Segunda dimensión: Eficiencia.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la calidad de los <u>servicios públicos</u> .	8	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la coordinación y colaboración interinstitucional.	9	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la gestión de recursos humanos y la formación del personal.	10	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la gestión financiera y la contabilidad en el sector público.	11	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la gestión de proyectos y programas públicos.	12	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la gestión de la información y los sistemas de información en el sector público.	13	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la gestión de la calidad y la evaluación en el sector público.	14	4	4	4	Ninguna

• Tercera dimensión: Inclusión.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la gestión de la responsabilidad social y ambiental en el sector público.	15	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la coordinación entre los diferentes niveles de gobierno.	16	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la gestión de los riesgos y amenazas a la seguridad nacional.	17	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la gestión de los recursos naturales y el medio ambiente.	18	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la gestión de la tecnología y la innovación en el sector público.	19	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la colaboración internacional y la integración global.	20	4	4	4	Ninguna



Mg. Zamora Rodríguez, José Wayner Magister en Gestión Pública

DNI 42877179

**Dimensiones del instrumento: "Cuestionario sobre Competitividad laboral"**

• **Primera dimensión: Capacitación.**

<b>INDICADORES</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
La competencia es importante para el éxito laboral.	1	4	4	4	Ninguna
La capacitación continua es necesaria para perfeccionar la competitividad.	2	4	4	4	Ninguna
La actualización de conocimientos es esencial para mantenerse competitivo en el mercado laboral.	3	4	4	4	Ninguna
La adaptabilidad es una habilidad clave para ser competitivo en el trabajo.	4	4	4	4	Ninguna

• **Segunda dimensión: Beneficios.**

<b>INDICADORES</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
La creatividad y la innovación son importantes para mantener la competitividad laboral.	5	4	4	4	Ninguna
La resolución de problemas complejos es un rasgo importante de la competencia laboral.	6	4	4	4	Ninguna
La capacidad para trabajar en equipo es esencial para mantener la competitividad en	7	4	4	4	Ninguna

el trabajo.					
La comunicación efectiva es fundamental para tener éxito en un entorno laboral competitivo.	8	4	4	4	Ninguna

• Tercera dimensión: Ambiente laboral.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La capacidad para liderar y motivar a los demás es una habilidad clave para ser competitivo.	9	4	4	4	Ninguna
La capacidad para manejar el estrés y la presión es importante para mantener la competitividad laboral.	10	4	4	4	Ninguna
La capacidad para tomar decisiones informadas y estratégicas es esencial para mantener la competitividad.	11	4	4	4	Ninguna
La capacidad para gestionar el tiempo de manera eficiente es una habilidad clave para ser competitivo en el trabajo.	12	4	4	4	Ninguna

• Cuarta dimensión: Flexibilidad laboral.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La capacidad para adaptarse a los cambios	13	4	4	4	Ninguna



en el entorno laboral es fundamental para mantener la competitividad.					
La capacidad para establecer y alcanzar objetivos es importante para mantenerse competitivo en el mercado laboral.	14	4	4	4	Ninguna
La ética y la integridad son fundamentales para mantener la competitividad laboral a largo plazo.	15	4	4	4	Ninguna
La capacidad para aprender de los errores y las críticas es importante para mejorar la competitividad laboral.	16	4	4	4	Ninguna

• Quinta dimensión: Tecnología.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La capacidad para mantener una actitud positiva y proactiva es esencial para mantener la competitividad laboral.	17	4	4	4	Ninguna
La capacidad para identificar y aprovechar las oportunidades es importante para mantenerse competitivo en el mercado laboral.	18	4	4	4	Ninguna
La capacidad para adaptarse a los cambios tecnológicos es esencial para mantener la competitividad laboral.	19	4	4	4	Ninguna
La capacidad para mantenerse actualizado en las tendencias y desarrollos de la	20	4	4	4	Ninguna

industria es importante para mantener la competitividad laboral.					
--	--	--	--	--	--



Mg. Zamora Rodríguez, José Wayner Magister en Gestión Pública  
DNI 42877179

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario sobre Modernización del Estado” y “Cuestionario sobre competitividad laboral”

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente aportando a la Gestión Pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Ruiz Ruiz, Amilcar Emilio
Grado profesional:	Maestría (X)      Doctor ( )
Área de formación académica:	Gestión Pública (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública
Institución donde labora:	Administración Pública
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Investigación de posgrado.

### 7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 8. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

#### Primer instrumento

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Modernización del Estado
Autora:	Meitani Murguía Vilma Nory
Procedencia:	Perú
Administración:	Heteroaplicada
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ambito de aplicación:	Funcionarios públicos

## Segundo instrumento

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Competitividad laboral
Autora:	Meitani Murguía Vilma Nory
Procedencia:	Perú
Administración:	Heteroaplicada
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ambito de aplicación:	Funcionarios públicos

## 9. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Modernización del Estado	Dimensión I: Orientación al poblador Dimensión II: Eficiencia Dimensión III: Inclusión	Pasco (2016) señala que se refiere a un conjunto de acciones, políticas y reformas orientadas a mejorarla eficiencia, transparencia, participación ciudadana y calidad de los servicios públicos que brinda el Estado.
Competitividad laboral	Dimensión I: Capacitación Dimensión II: Beneficios Dimensión III: Ambiente laboral Dimensión IV: Flexibilidad laboral Dimensión V: Tecnología	La competitividad laboral es la cimentación generalde instrucciones reveladores y ventajosos para el ejercicio fructífero en un escenario real de labor obtenida, no sólo mediante el conocimiento,también con la intervención de la instrucción por el hábito en escenarios puntuales de trabajo. (Ducci, 1997)

## 10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Cuestionario sobre Modernización del Estado” y el “Cuestionario sobre competitividad laboral” elaborado por Meitani Murguía Vilma Nory en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	2. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial, importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindar sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento: "Cuestionario sobre Modernización del Estado"**

**Primera dimensión: Orientación al poblador.**

<b>INDICADORES</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
La modernización de la gestión pública es necesaria para perfeccionar la eficiencia y eficacia del sector público.	1	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la transparencia y rendición de cuentas en el sector público.	2	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la participación ciudadana y la colaboración en el sector público.	3	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede apoyar a disminuir la corrupción en el sector público.	4	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la toma de decisiones basadas en datos y análisis.	5	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la planificación estratégica y la gestión de riesgos en el sector público.	6	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la innovación y la creatividad en el sector público.	7	4	4	4	Ninguna

- Segunda dimensión: Eficiencia.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la calidad de los servicios públicos.	8	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la coordinación y colaboración interinstitucional.	9	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la gestión de recursos humanos y la formación del personal.	10	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la gestión financiera y la contabilidad en el sector público.	11	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la gestión de proyectos y programas públicos.	12	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la gestión de la información y los sistemas de información en el sector público.	13	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la gestión de la calidad y la evaluación en el sector público.	14	4	4	4	Ninguna

• Tercera dimensión: Inclusión.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la gestión de la responsabilidad social y ambiental en el sector público.	15	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la coordinación entre los diferentes niveles de gobierno.	16	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la gestión de los riesgos y amenazas a la seguridad nacional.	17	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la gestión de los recursos naturales y el medio ambiente.	18	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la gestión de la tecnología y la innovación en el sector público.	19	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la colaboración internacional y la integración global.	20	4	4	4	Ninguna



Mg. Ruiz Ruiz, Amílcar Emilio Magister en Gestión Pública  
DNI 10197982



**Dimensiones del instrumento: "Cuestionario sobre Competitividad laboral"**

- **Primera dimensión: Capacitación.**

<b>INDICADORES</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
La competencia es importante para el éxito laboral.	1	4	4	4	Ninguna
La capacitación continua es necesaria para mejorar la competitividad.	2	4	4	4	Ninguna
La actualización de conocimientos es esencial para mantenerse competitivo en el mercado laboral.	3	4	4	4	Ninguna
La adaptabilidad es una habilidad clave para ser competitivo en el trabajo.	4	4	4	4	Ninguna

- **Segunda dimensión: Beneficios.**

<b>INDICADORES</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
La creatividad y la innovación son importantes para mantener la competitividad laboral.	5	4	4	4	Ninguna
La resolución de problemas complejos es un rasgo importante de la competencia laboral.	6	4	4	4	Ninguna
La capacidad para trabajar en equipo es esencial para mantener la competitividad en el trabajo.	7	4	4	4	Ninguna
La comunicación efectiva es fundamental para tener éxito en un entorno laboral competitivo.	8	4	4	4	Ninguna

- **Tercera dimensión: Ambiente laboral.**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La capacidad para liderar y motivar a los demás es una habilidad clave para ser competitivo.	9	4	4	4	Ninguna
La capacidad para manejar el estrés y la presión es importante para mantener la competitividad laboral.	10	4	4	4	Ninguna
La capacidad para tomar decisiones informadas y estratégicas es esencial para mantener la competitividad.	11	4	4	4	Ninguna
La capacidad para gestionar el tiempo de manera eficiente es una habilidad clave para ser competitivo en el trabajo.	12	4	4	4	Ninguna

- **Cuarta dimensión: Flexibilidad laboral.**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La capacidad para adaptarse a los cambios en el entorno laboral es fundamental para mantener la competitividad.	13	4	4	4	Ninguna
La capacidad para establecer y alcanzar objetivos es importante para mantenerse competitivo en el mercado laboral.	14	4	4	4	Ninguna
La ética y la integridad son fundamentales para mantener la competitividad laboral a largo plazo.	15	4	4	4	Ninguna

La capacidad para aprender de los errores y las críticas es importante para mejorar la competitividad laboral.	16	4	4	4	Ninguna
--	----	---	---	---	---------

• Quinta dimensión: Tecnología.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La capacidad para mantener una actitud positiva y proactiva es esencial para mantener la competitividad laboral.	17	4	4	4	Ninguna
La capacidad para identificar y aprovechar las oportunidades es importante para mantenerse competitivo en el mercado laboral.	18	4	4	4	Ninguna
La capacidad para adaptarse a los cambios tecnológicos es esencial para mantener la competitividad laboral.	19	4	4	4	Ninguna
La capacidad para mantenerse actualizado en las tendencias y desarrollos de la industria es importante para mantener la competitividad laboral.	20	4	4	4	Ninguna

  
 Mg. Ruiz Ruiz, Amílcar Emilio Magister en Gestión Pública DNI 10197982

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario sobre Modernización del Estado” y “Cuestionario sobre competitividad laboral”

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente aportando a la Gestión Pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<del>Araya</del> Ulloa, César Enrique
Grado profesional:	Maestría (X)      Doctor ( )
Área de formación académica:	Gestión Pública (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública
Institución donde labora:	Administración Pública – Gobierno Subnacional
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Investigación de posgrado.

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

#### Primer instrumento

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Modernización del Estado
Autora:	<del>Araya</del> Murguía Vilma Nory
Procedencia:	Perú
Administración:	Heteroaplicada
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ambito de aplicación:	Funcionarios públicos

#### Segundo instrumento

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre <del>Competitividad</del> laboral
Autora:	<del>Meitani Murguía Vilma Nory</del>
Procedencia:	Perú
Administración:	Heteroaplicada
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ambito de aplicación:	Funcionarios públicos

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Modernización del Estado	Dimensión I: Orientación al poblador Dimensión II: Eficiencia Dimensión III: Inclusión	Pasco (2016) señala que se refiere a un conjunto de acciones, políticas y reformas orientadas a mejorar la eficiencia, transparencia, participación ciudadana y calidad de los servicios públicos que brinda el Estado.
Competitividad laboral	Dimensión I: Capacitación Dimensión II: Beneficios Dimensión III: Ambiente laboral Dimensión IV: Flexibilidad laboral Dimensión V: Tecnología	La competitividad laboral es la cimentación general de instrucciones reveladores y ventajosos para el ejercicio fructífero en un escenario real de labor obtenida, no sólo mediante el conocimiento, también con la intervención de la instrucción por el hábito en escenarios puntuales de trabajo.(Ducci, 1997)

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Cuestionario sobre Modernización del Estado” y el “Cuestionario sobre competitividad laboral” elaborado por ~~Meitani Murguía Vilma Nory~~ en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b>  El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de

		los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es <del>esencial</del> importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos ~~brinda~~ sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento: "Cuestionario sobre Modernización del Estado"**

• **Primera dimensión: Orientación al poblador.**

<b>INDICADORES</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
La modernización de la gestión pública es necesaria para perfeccionar la eficiencia y eficacia del sector público.	1	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la transparencia y rendición de cuentas en el sector público.	2	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la participación ciudadana y la colaboración en el sector público.	3	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede apoyar a disminuir la corrupción en el sector público.	4	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la toma de decisiones basadas en datos y análisis.	5	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la planificación estratégica y la gestión de riesgos en el sector público.	6	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la innovación y la creatividad en el sector público.	7	4	4	4	Ninguna

• Segunda dimensión: Eficiencia.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la calidad de los servicios públicos.	8	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la coordinación y colaboración interinstitucional.	9	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la gestión de recursos humanos y la formación del personal.	10	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede mejorar la gestión financiera y la contabilidad en el sector público.	11	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la gestión de proyectos y programas públicos.	12	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la gestión de la información y los sistemas de información en el sector público.	13	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la gestión de la calidad y la evaluación en el sector público.	14	4	4	4	Ninguna



• Tercera dimensión: Inclusión.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la gestión de la responsabilidad social y ambiental en el sector público.	15	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la coordinación entre los diferentes niveles de gobierno.	16	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la gestión de los riesgos y amenazas a la seguridad nacional.	17	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la gestión de los recursos naturales y el medio ambiente.	18	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la gestión de la tecnología y la innovación en el sector público.	19	4	4	4	Ninguna
La modernización de la gestión pública puede perfeccionar la colaboración internacional y la integración global.	20	4	4	4	Ninguna



Mg. ~~Avila~~ Ulloa, César Enrique Magister en Gestión Pública  
DNI 41870794

**Dimensiones del instrumento: "Cuestionario sobre Competitividad laboral"**

- **Primera dimensión: Capacitación.**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La competencia es importante para el éxito laboral.	1	4	4	4	Ninguna
La capacitación continua es necesaria para mejorar la competitividad.	2	4	4	4	Ninguna
La actualización de conocimientos es esencial para mantenerse competitivo en el mercado laboral.	3	4	4	4	Ninguna
La adaptabilidad es una habilidad clave para ser competitivo en el trabajo.	4	4	4	4	Ninguna

- **Segunda dimensión: Beneficios.**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La creatividad y la innovación son importantes para mantener la competitividad laboral.	5	4	4	4	Ninguna
La resolución de problemas complejos es un rasgo importante de la competencia laboral.	6	4	4	4	Ninguna
La capacidad para trabajar en equipo es esencial para mantener la competitividad en	7	4	4	4	Ninguna

el trabajo.					
La comunicación efectiva es fundamental para tener éxito en un entorno laboral competitivo.	8	4	4	4	Ninguna

• Tercera dimensión: Ambiente laboral.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La capacidad para liderar y motivar a los demás es una habilidad clave para ser competitivo.	9	4	4	4	Ninguna
La capacidad para manejar el estrés y la presión es importante para mantener la competitividad laboral.	10	4	4	4	Ninguna
La capacidad para tomar decisiones informadas y estratégicas es esencial para mantener la competitividad.	11	4	4	4	Ninguna
La capacidad para gestionar el tiempo de manera eficiente es una habilidad clave para ser competitivo en el trabajo.	12	4	4	4	Ninguna

• Cuarta dimensión: Flexibilidad laboral.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La capacidad para adaptarse a los cambios	13	4	4	4	Ninguna

en el entorno laboral es fundamental para mantener la competitividad.					
La capacidad para establecer y alcanzar objetivos es importante para mantenerse competitivo en el mercado laboral.	14	4	4	4	Ninguna
La ética y la integridad son fundamentales para mantener la competitividad laboral a largo plazo.	15	4	4	4	Ninguna
La capacidad para aprender de los errores y las críticas es importante para mejorar la competitividad laboral.	16	4	4	4	Ninguna

- **Quinta dimensión: Tecnología.**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La capacidad para mantener una actitud positiva y proactiva es esencial para mantener la competitividad laboral.	17	4	4	4	Ninguna
La capacidad para identificar y aprovechar las oportunidades es importante para mantenerse competitivo en el mercado laboral.	18	4	4	4	Ninguna
La capacidad para adaptarse a los cambios tecnológicos es esencial para mantener la competitividad laboral.	19	4	4	4	Ninguna
La capacidad para mantenerse actualizado en las tendencias y desarrollos de la	20	4	4	4	Ninguna

industria es importante para mantener la competitividad laboral.					
--	--	--	--	--	--



Mg. ~~Avila~~ Ulloa, Cesar Enrique Magister en Gestion Publica  
DNI 41870794

## Anexo 6. Matriz de consistencia

**TÍTULO:** Modernización administrativa de la gestión pública en la competitividad laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital Arequipa 2023.

**AUTOR:** Meitani Murguía Vilma Nory

**ASESOR:** Mg. Julia Cecilia Morón Valenzuela

FORMULACION DEL PROBLEMA	Objetivos de la investigación	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	VARIABLES	DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la influencia de la modernización de gestión estatal en la competitividad profesional de los colaboradores del municipio distrital en Arequipa 2023?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la modernización de gestión estatal en la competitividad profesional de los colaboradores del municipio distrital en Arequipa 2023</p>	<p><b>Hipótesis Alternativa:</b> La modernización de la gestión estatal en la competitividad profesional de los colaboradores del municipio distrital en Arequipa 2023.</p>	<p><b>Variable X (independiente)</b> Modernización de gestión pública.</p>	<p><b>Orientación al poblador:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La organización toma en cuenta los requerimientos y expectativas de la población en sus decisiones y acciones.</li> <li>• La organización brinda información clara y oportuna a la población sobre sus programas y servicios.</li> <li>• La organización escucha y responde rápidamente a las solicitudes y quejas de la población.</li> <li>• La organización involucra a la población en la planificación y evaluación de sus proyectos y programas.</li> <li>• La organización demuestra un</li> </ul>	<p><b>Enfoque de la investigación:</b> Cuantitativa</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Básico</p> <p><b>Tipo de investigación:</b> Correlacional</p>	<p><b>Población:</b> 100 servidores o funcionarios de la de la Municipalidad Distrital en Arequipa</p>

				<p>compromiso real con la representación y participación ciudadana en la toma de decisiones.</p> <p><b>Eficiencia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• La organización cumple los plazos y presupuestos previstos en sus proyectos y programas.</li><li>• La organización utiliza eficientemente los recursos (financieros, humanos, tecnológicos) disponibles.</li><li>• La organización se esfuerza por optimizar continuamente su productividad y rendimiento.</li><li>• La organización evalúa regularmente el impacto de sus proyectos y programas.</li><li>• La organización busca constantemente maneras de reducir los costos sin disminuir la cualificación de sus servicios.</li></ul> <p><b>Inclusión:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• La organización brinda servicios y programas accesibles y</li></ul>	
--	--	--	--	---	--

				<p>equitativos para toda la población, independientemente de su origen, género, orientación sexual, religión, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La organización se esfuerza por reducir las barreras y desigualdades sociales existentes en la comunidad.</li> <li>• La organización toma en cuenta los requerimientos de las poblaciones más vulnerables en sus acciones y programas.</li> <li>• La organización promueve la diversidad y la inclusión en su equipo de trabajo y en su comunidad.</li> <li>• La organización cuenta con medidas y políticas claras para prevenir la discriminación y promover la equidad de oportunidades.</li> </ul>		
<p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>1. ¿De qué manera influye la orientación al poblador de la gestión estatal y la competitividad profesional en los colaboradores del Municipio</p>	<p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>1. Determinar de qué manera influye la orientación al poblador de la gestión estatal en la competitividad profesional en los colaboradores</p>	<p><b>Hipótesis Nula:</b></p> <p>1. La orientación al poblador en la gestión estatal influye significativamente en la competitividad profesional en los colaboradores del Municipio distrital en Arequipa 2023.</p>	<p><b>Variable Y (dependiente)</b></p> <p>Competitividad laboral.</p>	<p><b>Capacitación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La organización brinda probabilidades de capacitación y desarrollo profesional a sus empleados.</li> <li>• La organización tiene un plan de carrera claro y definido para sus empleados.</li> <li>• Los empleados tienen acceso a programas de formación en</li> </ul>	<p><b>Diseño de investigación:</b></p> <p>No experimental de corte longitudinal o transversal.</p> <hr/> <p><b>Técnicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuestas</li> <li>• Entrevistas</li> </ul> <p><b>Instrumentos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario sobre modernización</li> </ul>	<p><b>Muestra:</b></p> <p>100 servidores o funcionarios de la de la Municipalidad Distrital Arequipa</p>



<p>distrital en Arequipa 2023?</p> <p>2. ¿De qué manera influye la eficiencia de la gestión estatal y la competitividad profesional en los colaboradores del Municipio distrital en Arequipa 2023?</p> <p>3. ¿Cuál es la influencia con la inclusión de la gestión estatal y la competitividad profesional en los colaboradores del municipio distrital en Arequipa 2023?</p>	<p>del Municipio distrital en Arequipa 2023</p> <p>2. Determinar qué manera influye la eficiencia de la gestión estatal en la competitividad profesional en los colaboradores del Municipio distrital en Arequipa 2023</p> <p>3. Determinar de qué manera influye la inclusión de la gestión estatal en la competitividad profesional en los colaboradores del municipio distrital en Arequipa 2023.</p>	<p>2. La eficiencia en la gestión estatal influye significativamente en la competitividad profesional en los colaboradores del Municipio distrital en Arequipa 2023</p> <p>3. La inclusión en la gestión estatal influye significativamente en la competitividad profesional en los colaboradores del municipio distrital en Arequipa 2023.</p>		<p>habilidades técnicas y blandas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La organización promueve el aprendizaje continuo y la innovación en el trabajo.</li> <li>• Los empleados sienten que la organización invierte en su crecimiento y desarrollo.</li> </ul> <p><b>Beneficios:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La organización ofrece un paquete de beneficios atractivo y equilibrado para sus empleados.</li> <li>• Los empleados están satisfechos con los beneficios ofrecidos por la organización.</li> <li>• Los beneficios ofrecidos por la organización son compatibles con los requerimientos y expectativas de los empleados.</li> <li>• Los beneficios ofrecidos por la organización se adaptan a las diferentes etapas de vida de los empleados.</li> <li>• Los empleados perciben que los beneficios ofrecidos por la organización son un reflejo de su valor para la empresa.</li> </ul> <p><b>Ambiente laboral:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La organización fomenta un ambiente de trabajo respetuoso, inclusivo y colaborativo.</li> <li>• Los empleados se sienten cómodos para expresar sus opiniones y</li> </ul>	<p>del Estado</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario sobre competitividad laboral</li> </ul>	
---	--	---	--	--	---	--

				<p>sugerencias en el trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• La organización valora y reconoce el trabajo y esfuerzo de sus empleados.</li><li>• La organización promueve un equilibrio saludable entre la vida personal y laboral de sus empleados.</li><li>• Los empleados perciben un ambiente de trabajo seguro y saludable en la organización.</li></ul> <p><b>Flexibilidad laboral:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• La organización ofrece opciones de trabajo flexible (teletrabajo, horarios flexibles, etc.) a sus empleados.</li><li>• Los empleados se sienten apoyados para hacer uso de las opciones de trabajo flexible.</li><li>• La organización tiene políticas claras y bien definidas para el trabajo flexible.</li><li>• La organización evalúa regularmente la eficacia y eficiencia del trabajo flexible.</li><li>• Los empleados perciben que la organización valora y respeta sus necesidades y preferencias personales.</li></ul> <p><b>Tecnología:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• La organización cuenta con tecnología moderna y actualizada para realizar sus actividades.</li></ul>	
--	--	--	--	--	--

				<ul style="list-style-type: none"><li>• Los empleados tienen acceso a herramientas y sistemas tecnológicos adecuados para su trabajo.</li><li>• La organización fomenta la innovación y el uso de nuevas tecnologías para optimizar la eficiencia y cualificación del trabajo.</li><li>• La organización proporciona capacitación y soporte técnico adecuado para el uso de la tecnología.</li><li>• Los empleados perciben que la organización invierte en tecnología para optimizar su trabajo y los resultados de la empresa.</li></ul>		
--	--	--	--	--	--	--

## Anexo 7. Confiabilidad

### BASE DE DATOS PARA PRUEBA DE CONFIABILIDAD

p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
1	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
3	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	1	4	3	5	5	5
1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	1	2	5	5	5	4
1	3	3	3	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	1	4	3	5	5	5
1	4	3	1	3	3	5	4	4	5	4	4	4	3	1	4	4	3	3	3
1	5	5	4	5	5	4	4	4	2	3	5	4	4	4	4	4	4	3	1
1	4	4	3	3	3	5	5	1	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	3
1	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5
1	3	4	2	3	3	5	5	5	5	2	2	1	5	1	3	3	2	5	5
5	5	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	1	4	3	3	4	2
5	5	4	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	3
5	5	5	3	4	3	4	3	5	4	3	3	3	4	1	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3
4	3	5	4	5	5	5	5	3	5	3	2	3	3	1	2	5	3	3	3
5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	1	3	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	5	3	5	1	5	5	5	5	2	5	4	4	4	4
5	5	5	4	5	4	3	3	5	3	5	5	4	5	1	4	4	4	4	4
2	5	4	4	4	3	5	5	5	1	5	5	5	5	1	3	5	4	5	4
3	4	4	3	3	3	3	5	5	1	3	3	3	4	1	3	3	3	4	4
5	4	4	4	4	4	4	5	5	1	4	3	1	3	1	5	5	5	4	3
4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	5	5	4	5	1	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	3	5	5	4	1	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4
3	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	4	1	2	5	5	5	3	3	4	5	5	4
4	4	3	3	4	3	5	4	5	1	3	4	2	3	1	5	4	5	5	5
4	4	3	1	3	3	4	5	5	2	5	4	3	4	1	4	4	3	3	3
4	5	4	1	5	5	5	1	5	1	4	4	3	2	1	5	4	4	3	1
3	4	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	3	4	1	5	5	1	4	1
5	4	5	5	3	3	4	3	5	1	3	3	3	3	1	3	3	1	5	5
4	4	4	4	3	3	4	4	4	1	5	5	4	5	1	4	5	5	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
5	5	5	1	1	2	5	5	5	1	4	4	4	4	1	4	4	5	5	4
5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	1	4	4	3	2	2

5	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	4	5	5	5
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

## PRUEBA DE CONFIABILIDAD MANUAL

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	TOTAL
Sujeto 1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	123
Sujeto 2	1	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	126
Sujeto 3	3	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	1	4	3	5	5	5	108
Sujeto 4	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	1	2	5	5	5	4	144
Sujeto 5	1	3	3	3	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	1	4	3	5	5	5	128
Sujeto 6	1	4	3	1	3	3	5	4	4	5	4	4	4	3	1	4	4	3	3	3	119
Sujeto 7	1	5	5	4	5	5	4	4	4	2	3	5	4	4	4	4	4	4	3	1	126
Sujeto 8	1	4	4	3	3	3	5	5	1	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	4	132
Sujeto 9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	3	151
Sujeto 10	1	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	141
Sujeto 11	1	3	4	2	3	3	5	5	5	5	2	2	1	5	1	3	3	2	5	5	113
Sujeto 12	5	5	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	1	4	3	3	4	2	103
Sujeto 13	5	5	4	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	3	146
Sujeto 14	5	5	5	3	4	3	4	3	5	4	3	3	3	4	1	4	4	4	4	3	113
Sujeto 15	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	159
Sujeto 16	4	3	5	4	5	5	5	5	3	5	3	2	3	3	1	2	5	3	3	3	119
Sujeto 17	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	1	3	4	5	5	4	114
Sujeto 18	4	4	4	4	4	4	5	3	5	1	5	5	5	5	2	5	4	4	4	4	128
Sujeto 19	5	5	5	4	5	4	3	3	5	3	5	5	4	5	1	4	4	4	4	4	103
Sujeto 20	2	5	4	4	4	3	5	5	5	1	5	5	5	5	1	3	5	4	5	4	119
Sujeto 21	3	4	4	3	3	3	3	5	5	1	3	3	3	4	1	3	3	3	4	4	96
Sujeto 22	5	4	4	4	4	4	4	5	5	1	4	3	1	3	1	5	5	5	4	3	141

<b>K (n° ítems)</b>	20
<b>∑Vi</b>	26.953
<b>Vt</b>	244.821

<b>1-(∑Vi)/Vt</b>	1.03225806
<b>K/(K-1)</b>	0.890
<b>Absoluto s2</b>	0.890

<b>α</b>	<b>0.919</b>
----------	--------------

Fórmula alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Sujeto 23	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	5	5	4	5	1	4	4	4	4	4	113
Sujeto 24	3	5	5	5	5	3	5	5	4	1	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	127
Sujeto 25	3	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	126
Sujeto 26	5	5	5	5	5	4	4	4	4	1	2	5	5	5	3	3	4	5	5	4	119
Sujeto 27	4	4	3	3	4	3	5	4	5	1	3	4	2	3	1	5	4	5	5	5	126
Sujeto 28	4	4	3	1	3	3	4	5	5	2	5	4	3	4	1	4	4	3	3	3	136
Sujeto 29	4	5	4	1	5	5	5	1	5	1	4	4	3	2	1	5	4	4	3	1	137
Sujeto 30	3	4	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	3	4	1	5	5	1	4	1	148
Sujeto 31	5	4	5	5	3	3	4	3	5	1	3	3	3	3	1	3	3	1	5	5	103
Sujeto 32	4	4	4	4	3	3	4	4	4	1	5	5	4	5	1	4	5	5	5	5	118
Sujeto 33	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	127
Sujeto 34	5	5	5	1	1	2	5	5	5	1	4	4	4	4	1	4	4	5	5	4	117
Sujeto 35	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	1	4	4	3	2	2	100
Sujeto 36	5	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	4	5	5	5	148

<b>VARIANZA</b>	0.6	2.8	0.9	1.8	1.5	0.7	0.5	1.2	0.2	0.3	1.4	0.5	1.1	0.4	0.6	0.6	0.3	0.8	1.1	1.3
-----------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

## CONFIABILIDAD GLOBAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	20

### Categorías de alfa de Cronbach

A continuación, presentamos las categorías presentadas por Likert (1997) para la valoración del coeficiente del Alfa de Cronbach:

Intervalo del coeficiente Alfa de Cronbach	Valoración
0-0,5	Inaceptable
0,5-0,6	Pobre
0,6-0,7	Débil
0,7-0,8	Aceptable
0,8-0,9	Bueno
0,9-1	Excelente

### Interpretación:

En base al alfa de Cronbach obtenido, el cual arroja un valor ascendiente a 0.919 y tomando en cuenta las categorías de valoración ofrecidas por Likert, nos ubicamos en el intervalo 0.9-1, el mismo que pertenece a la valoración “excelente”, por lo que nuestro instrumento posee el atributo de fiabilidad, siendo aplicable a la muestra de estudio.

## BASE DE DATOS PARA PRUEBA DE CONFIABILIDAD

p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
4	5	4	5	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
3	1	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	1	4	3	4	3	3
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	2	5	4	5	5
4	1	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	1	4	3	4	3	3
4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	1	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	1	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	3
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5
5	1	5	4	1	4	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	4
3	1	4	4	2	2	5	5	5	5	2	2	1	5	1	3	3	3	4	3
3	2	3	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	3	1	4	3	1	3	3
5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5
4	5	3	5	5	5	4	3	5	4	3	3	3	4	1	4	4	3	3	3
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	1	5	5	3	1	5	5	3	5	3	2	3	3	1	2	5	5	5	3
3	1	4	3	3	3	4	3	4	5	5	4	4	4	1	3	4	2	3	3
5	1	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	4	2	5	4	3	4	3
4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	1	3	1	4	4	3	2	2
5	1	1	4	1	5	5	5	5	4	4	4	3	3	1	3	5	3	4	3
3	1	3	1	1	3	3	5	5	5	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3
3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	1	5	5	4	5	5
4	1	3	3	1	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	3
4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	1	4	4	4	4	4
4	1	4	3	3	3	5	4	5	4	2	5	5	4	1	4	5	4	5	4
5	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
4	1	5	5	3	4	5	4	5	5	3	4	5	4	1	5	4	3	3	3
4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	1	4	4	4	4	4
4	1	4	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	4	4	5	5
5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1



4	5	5	5	3	3	4	3	5	5	5	4	5	3	1	3	3	2	2	2
3	1	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	3	1	4	5	3	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	1	5	1	1	2	5	5	5	5	3	5	5	3	1	4	4	2	5	4
3	1	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	1	4	4	3	2	2
5	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	4	5	5	5

### PRUEBA DE CONFIABILIDAD MANUAL

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	TOTAL
Sujeto 1	4	5	4	5	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	123
Sujeto 2	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	126
Sujeto 3	3	1	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	1	4	3	4	3	3	108
Sujeto 4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	2	5	4	5	5	144
Sujeto 5	4	1	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	1	4	3	4	3	3	128
Sujeto 6	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	1	4	4	3	4	3	119
Sujeto 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	126
Sujeto 8	5	1	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	3	132
Sujeto 9	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	151
Sujeto 10	5	1	5	4	1	4	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	4	141
Sujeto 11	3	1	4	4	2	2	5	5	5	5	2	2	1	5	1	3	3	3	4	3	113
Sujeto 12	3	2	3	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	3	1	4	3	1	3	3	103
Sujeto 13	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	146

K (n° ítems)	20
$\sum Vi$	29.3451
Vt	244.821

$1 - (\sum Vi) / Vt$	1.036541106
$K / (K - 1)$	0.790
Absoluto s2	0.790

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right] = 0.817$$

Fórmula alfa de Cronbach

Sujeto 14	4	5	3	5	5	5	4	3	5	4	3	3	3	4	1	4	4	3	3	3	113
Sujeto 15	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	159
Sujeto 16	5	1	5	5	3	1	5	5	3	5	3	2	3	3	1	2	5	5	5	3	119
Sujeto 17	3	1	4	3	3	3	4	3	4	5	5	4	4	4	1	3	4	2	3	3	114
Sujeto 18	5	1	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	4	2	5	4	3	4	3	128
Sujeto 19	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	1	3	1	4	4	3	2	2	103
Sujeto 20	5	1	1	4	1	5	5	5	5	4	4	4	3	3	1	3	5	3	4	3	119
Sujeto 21	3	1	3	1	1	3	3	5	5	5	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	96
Sujeto 22	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	1	5	5	4	5	5	141
Sujeto 23	4	1	3	3	1	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	3	113
Sujeto 24	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	1	4	4	4	4	4	127
Sujeto 25	4	1	4	3	3	3	5	4	5	4	2	5	5	4	1	4	5	4	5	4	126
Sujeto 26	5	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	119
Sujeto 27	4	1	5	5	3	4	5	4	5	5	3	4	5	4	1	5	4	3	3	3	126
Sujeto 28	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	1	4	4	4	4	4	136
Sujeto 29	4	1	4	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	4	4	5	5	137
Sujeto 30	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	148
Sujeto 31	4	5	5	5	3	3	4	3	5	5	5	4	5	3	1	3	3	2	2	2	103
Sujeto 32	3	1	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	3	1	4	5	3	5	5	118
Sujeto 33	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127
Sujeto 34	3	1	5	1	1	2	5	5	5	5	3	5	5	3	1	4	4	2	5	4	117
Sujeto 35	3	1	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	1	4	4	3	2	2	100
Sujeto 36	5	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	4	5	5	5	148

<b>VARIANZA</b>	0.9	1.8	1.5	0.7	0.5	1.2	0.2	1.2	0.2	0.3	1.4	0.5	1.1	0.4	0.6	0.6	0.3	0.8	1.1	1.3
-----------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

## CONFIABILIDAD GLOBAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
,817	20

### Categorías de alfa de Cronbach

A continuación, presentamos las categorías presentadas por Likert (1997) para la valoración del coeficiente del Alfa de Cronbach:

Intervalo del coeficiente Alfa de Cronbach	Valoración
0-0,5	Inaceptable
0,5-0,6	Pobre
0,6-0,7	Débil
0,7-0,8	Aceptable
0,8-0,9	Bueno
0,9-1	Excelente

### Interpretación:

En base al alfa de Cronbach obtenido, el cual arroja un valor ascendente a 0.817 y tomando en cuenta las categorías de valoración ofrecidas por Likert, nos ubicamos en el intervalo 0.9-1, el mismo que pertenece a la valoración “buena”, por lo que nuestro instrumento posee el atributo de fiabilidad, siendo aplicable a la muestra de estudio.

## Anexo 8. Prueba de normalidad

### a) Planteamiento de hipótesis

Se plantean las siguientes hipótesis:

**H0:** La distribución es normal.

**H1:** La distribución no es normal.

### b) Regla de decisión

### c)

Con la finalidad de tomar la toma de decisión estadística se establecerá el nivel de significancia en 0.05 para la prueba de normalidad.

### d) Resultado prueba de normalidad

**Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Área académica	,845	100	,000*	,963	29	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

\*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

### e) Interpretación

Se empleó el estadístico de normalidad Kolmogorov-Smirnov, ya que la cantidad de unidades de análisis fue mayor a 50. Se observa que la distribución es libre ya que el valor es inferior al 0.05 por lo que se debe aplicar un estadístico no paramétrico, en este caso, el Rho de Spearman.

### Anexo 9. Base de datos

S/N	Variable: Modernización de las políticas públicas																				Dimensiones		
	v1p1	v1p2	v1p3	v1p4	v1p5	v1p6	v1p7	v1p8	v1p9	v1p10	v1p11	v1p12	v1p13	v1p14	v1p15	v1p16	v1p17	v1p18	v1p19	v1p20	D1	D2	D3
1	2	5	1	1	1	3	3	2	5	3	5	1	4	4	3	2	3	4	3	1	16	24	16
2	3	5	2	5	4	2	1	4	2	5	2	2	2	1	4	5	1	1	1	3	22	18	15
3	4	3	1	2	3	4	3	3	3	3	5	2	2	2	5	1	3	4	2	2	20	20	17
4	2	1	5	2	2	5	1	3	3	5	2	1	4	4	3	3	2	1	1	5	18	22	15
5	5	3	3	1	4	1	5	4	3	4	2	5	5	1	4	1	4	5	4	3	22	24	21
6	1	5	3	4	3	3	5	1	4	4	5	5	2	3	1	4	5	4	2	2	24	24	18
7	1	1	3	2	3	1	2	4	3	4	5	2	5	3	2	4	2	5	3	4	13	26	20
8	5	4	4	3	5	5	4	3	3	1	4	4	3	2	1	5	4	5	2	4	30	20	21
9	1	2	4	3	4	2	3	4	1	1	4	5	4	1	3	5	2	5	4	3	19	20	22
10	1	4	4	4	3	4	1	4	4	1	2	5	1	1	3	5	4	3	4	1	21	18	20
11	5	4	1	2	5	1	5	4	2	5	3	5	5	4	4	5	4	1	5	5	23	28	24
12	4	3	3	5	2	2	5	4	1	1	5	1	4	4	5	5	5	3	5	1	24	20	24
13	5	2	5	2	2	5	3	5	4	5	3	2	2	5	4	2	5	1	1	3	24	26	16
14	3	2	2	4	3	1	1	4	5	2	5	5	3	4	4	1	5	2	1	4	16	28	17
15	4	3	5	3	1	5	5	2	3	1	2	2	1	1	5	4	4	4	5	3	26	12	25
16	4	3	4	1	4	5	2	4	4	4	3	1	3	1	5	5	4	5	4	4	23	20	27
17	1	1	1	1	1	5	4	4	4	3	1	5	1	3	1	3	5	3	2	4	14	21	18
18	3	5	2	5	5	4	2	3	2	5	5	1	1	4	3	1	3	2	2	4	26	21	15
19	5	4	4	4	2	1	1	1	3	2	4	5	4	2	1	1	4	5	3	2	21	21	16
20	2	3	5	2	1	5	1	5	2	1	2	5	1	3	4	4	1	2	3	2	19	19	16

21	2	4	2	3	4	3	4	3	2	2	3	5	5	2	1	4	2	5	4	3	22	22	19
22	5	1	2	4	3	1	5	4	5	2	3	5	5	2	4	3	2	4	2	4	21	26	19
23	1	4	2	2	5	5	3	4	5	4	5	5	4	1	1	5	5	5	2	3	22	28	21
24	2	3	5	3	4	5	5	2	3	5	3	4	1	5	3	1	1	4	1	2	27	23	12
25	1	1	2	2	1	4	5	1	2	4	5	2	4	4	3	1	4	2	5	5	16	22	20
26	4	3	5	1	3	4	3	5	4	2	5	5	4	1	4	2	1	4	5	3	23	26	19
27	2	1	3	2	1	2	2	1	3	5	4	4	5	3	3	1	1	3	3	2	13	25	13
28	3	3	2	2	2	1	5	3	1	1	1	5	4	1	4	1	2	4	2	4	18	16	17
29	2	2	3	4	5	2	5	2	4	5	2	3	4	2	5	5	4	1	2	2	23	22	19
30	3	2	5	3	4	5	1	5	2	1	5	5	4	4	4	1	2	4	3	5	23	26	19
31	2	1	2	3	3	1	4	1	3	1	1	3	3	3	2	5	5	5	4	5	16	15	26
32	4	2	1	5	1	5	3	5	3	1	3	5	5	5	1	2	2	3	3	1	21	27	12
33	3	5	4	5	1	1	1	2	3	3	2	2	5	2	1	5	1	4	5	4	20	19	20
34	5	5	3	3	2	1	3	3	1	4	4	4	5	5	2	2	1	4	5	3	22	26	17
35	5	1	4	1	1	4	4	3	3	4	1	3	5	3	3	4	5	1	3	1	20	22	17
36	2	1	3	2	1	3	4	1	4	2	5	4	3	3	4	3	3	4	2	1	16	22	17
37	4	5	2	4	2	5	1	3	3	3	5	3	3	5	3	3	5	4	3	1	23	25	19
38	3	5	1	5	2	3	1	3	3	5	2	5	3	4	4	4	2	5	2	3	20	25	20
39	4	1	4	2	2	1	2	4	5	2	5	1	4	1	3	3	5	3	2	4	16	22	20
40	4	2	3	2	3	5	3	4	5	2	1	2	5	2	3	3	4	4	1	2	22	21	17
41	2	2	5	3	1	5	2	4	4	2	3	1	4	1	5	4	2	3	5	1	20	19	20
42	1	1	4	2	1	3	5	2	1	1	2	1	2	1	4	4	5	1	1	4	17	10	19
43	1	1	1	2	2	3	3	5	5	3	2	5	1	5	5	5	1	4	3	3	13	26	21
44	3	5	1	4	2	5	2	5	1	3	2	4	5	5	2	1	5	3	5	2	22	25	18
45	4	1	5	3	3	3	3	4	5	4	4	2	4	2	3	3	5	5	2	3	22	25	21

46	5	3	1	3	3	4	1	3	3	3	1	3	5	2	5	4	3	5	3	1	20	20	21
47	3	5	1	1	4	5	4	4	4	4	5	3	4	3	1	4	2	4	1	5	23	27	17
48	3	2	2	5	4	3	5	1	4	5	4	4	4	4	2	5	2	1	4	1	24	26	15
49	4	5	1	5	1	2	3	5	5	4	1	3	3	2	1	5	1	2	1	2	21	23	12
50	3	5	2	5	5	4	2	3	2	5	5	1	1	4	3	1	3	2	2	4	20	17	20
51	5	4	4	4	2	1	1	1	3	2	4	5	4	2	1	1	4	5	3	2	22	18	15
52	2	3	5	2	1	5	1	5	2	1	2	5	1	3	4	4	1	2	3	2	20	20	17
53	2	4	2	3	4	3	4	3	2	2	3	5	5	2	1	4	2	5	4	3	18	22	15
54	5	1	2	4	3	1	5	4	5	2	3	5	5	2	4	3	2	4	2	4	22	24	21
55	1	4	2	2	5	5	3	4	5	4	5	5	4	1	1	5	5	5	2	3	24	24	18
56	2	3	5	3	4	5	5	2	3	5	3	4	1	5	3	1	1	4	1	2	22	18	15
57	1	1	2	2	1	4	5	1	2	4	5	2	4	4	3	1	4	2	5	5	20	20	17
58	4	3	5	1	3	4	3	5	4	2	5	5	4	1	4	2	1	4	5	3	18	22	15
59	2	1	3	2	1	2	2	1	3	5	4	4	5	3	3	1	1	3	3	2	22	24	21
60	3	5	2	5	5	4	2	3	2	5	5	1	1	4	3	1	3	2	2	4	24	24	18
61	5	4	4	4	2	1	1	1	3	2	4	5	4	2	1	1	4	5	3	2	13	26	20
62	2	3	5	2	1	5	1	5	2	1	2	5	1	3	4	4	1	2	3	2	30	20	21
63	2	4	2	3	4	3	4	3	2	2	3	5	5	2	1	4	2	5	4	3	19	20	22
64	5	1	2	4	3	1	5	4	5	2	3	5	5	2	4	3	2	4	2	4	21	18	20
65	1	4	2	2	5	5	3	4	5	4	5	5	4	1	1	5	5	5	2	3	23	28	24
66	2	3	5	3	4	5	5	2	3	5	3	4	1	5	3	1	1	4	1	2	24	20	24
67	1	1	2	2	1	4	5	1	2	4	5	2	4	4	3	1	4	2	5	5	24	26	16
68	4	3	5	1	3	4	3	5	4	2	5	5	4	1	4	2	1	4	5	3	16	28	17
69	2	1	3	2	1	2	2	1	3	5	4	4	5	3	3	1	1	3	3	2	26	12	25
70	3	3	2	2	2	1	5	3	1	1	1	5	4	1	4	1	2	4	2	4	22	18	15

71	2	2	3	4	5	2	5	2	4	5	2	3	4	2	5	5	4	1	2	2	20	20	17
72	3	2	5	3	4	5	1	5	2	1	5	5	4	4	4	1	2	4	3	5	18	22	15
73	2	1	2	3	3	1	4	1	3	1	1	3	3	3	2	5	5	5	4	5	22	24	21
74	4	2	1	5	1	5	3	5	3	1	3	5	5	5	1	2	2	3	3	1	24	24	18
75	3	5	4	5	1	1	1	2	3	3	2	2	5	2	1	5	1	4	5	4	13	26	20
76	3	5	2	5	5	4	2	3	2	5	5	1	1	4	3	1	3	2	2	4	30	20	21
77	3	5	2	5	5	4	2	3	2	5	5	1	1	4	3	1	3	2	2	4	19	20	22
78	5	4	4	4	2	1	1	1	3	2	4	5	4	2	1	1	4	5	3	2	21	18	20
79	2	3	5	2	1	5	1	5	2	1	2	5	1	3	4	4	1	2	3	2	23	28	24
80	2	4	2	3	4	3	4	3	2	2	3	5	5	2	1	4	2	5	4	3	24	20	24
81	5	1	2	4	3	1	5	4	5	2	3	5	5	2	4	3	2	4	2	4	24	26	16
82	1	4	2	2	5	5	3	4	5	4	5	5	4	1	1	5	5	5	2	3	22	18	15
83	2	3	5	3	4	5	5	2	3	5	3	4	1	5	3	1	1	4	1	2	20	20	17
84	1	1	2	2	1	4	5	1	2	4	5	2	4	4	3	1	4	2	5	5	18	22	15
85	4	3	5	1	3	4	3	5	4	2	5	5	4	1	4	2	1	4	5	3	22	24	21
86	2	1	3	2	1	2	2	1	3	5	4	4	5	3	3	1	1	3	3	2	24	24	18
87	3	3	2	2	2	1	5	3	1	1	1	5	4	1	4	1	2	4	2	4	13	26	20
88	2	2	3	4	5	2	5	2	4	5	2	3	4	2	5	5	4	1	2	2	30	20	21
89	3	2	5	3	4	5	1	5	2	1	5	5	4	4	4	1	2	4	3	5	19	20	22
90	2	1	2	3	3	1	4	1	3	1	1	3	3	3	2	5	5	5	4	5	21	18	20
91	4	2	1	5	1	5	3	5	3	1	3	5	5	5	1	2	2	3	3	1	23	28	24
92	3	5	4	5	1	1	1	2	3	3	2	2	5	2	1	5	1	4	5	4	24	20	24
93	5	5	3	3	2	1	3	3	1	4	4	4	5	5	2	2	1	4	5	3	24	26	16
94	5	1	4	1	1	4	4	3	3	4	1	3	5	3	3	4	5	1	3	1	16	28	17
95	2	1	3	2	1	3	4	1	4	2	5	4	3	3	4	3	3	4	2	1	26	12	25



96	4	5	2	4	2	5	1	3	3	3	5	3	3	5	3	3	5	4	3	1	23	20	27
97	3	5	1	5	2	3	1	3	3	5	2	5	3	4	4	4	2	5	2	3	14	21	18
98	4	1	4	2	2	1	2	4	5	2	5	1	4	1	3	3	5	3	2	4	26	21	15
99	4	2	3	2	3	5	3	4	5	2	1	2	5	2	3	3	4	4	1	2	21	21	16
100	2	2	5	3	1	5	2	4	4	2	3	1	4	1	5	4	2	3	5	1	19	19	16

S/ N	Variable: Competitividad laboral																				Dimensiones				
	v1p 1	v1p 2	v1p 3	v1p 4	v1p 5	v1p 6	v1p 7	v1p 8	v1p 9	v1p1 0	v1p1 1	v1p1 2	v1p1 3	v1p1 4	v1p1 5	v1p1 6	v1p1 7	v1p1 8	v1p1 9	v1p2 0	D 1	D 2	D 3	D 4	D 5
1	5	1	1	1	1	5	4	1	4	2	3	1	1	2	1	3	5	5	1	4	8	11	10	7	15
2	3	3	5	5	2	1	5	1	4	2	5	2	2	3	1	1	1	1	4	4	24	19	12	7	10
3	5	1	3	1	4	3	2	3	3	4	2	5	4	4	4	2	1	5	4	5	19	25	21	14	15
4	3	2	3	2	4	2	1	1	4	5	2	2	2	2	3	2	1	2	4	5	17	18	17	9	12
5	3	1	2	2	4	5	5	3	1	3	1	4	4	5	5	4	1	5	1	4	22	21	20	18	11
6	2	2	5	4	2	4	1	1	5	4	2	3	1	5	1	4	5	2	5	4	20	21	21	11	16
7	1	1	5	5	1	3	3	2	1	5	3	2	2	3	1	4	2	5	3	1	19	18	16	10	11
8	3	5	5	1	1	2	5	4	3	2	5	3	5	2	3	3	1	5	2	1	22	24	15	13	9
9	1	5	3	4	2	1	3	4	2	1	3	5	1	3	1	1	3	1	1	3	19	19	10	6	8
10	5	2	3	4	2	5	4	4	5	5	2	1	5	2	4	5	5	2	1	2	25	24	19	16	10
11	5	4	3	5	5	5	4	2	4	1	4	5	5	2	2	4	5	1	1	4	31	23	17	13	11
12	3	1	2	4	1	2	3	1	3	3	2	1	3	1	4	5	3	2	3	2	16	14	19	13	10
13	4	3	5	3	1	5	3	1	2	5	1	1	3	4	4	3	4	1	2	5	24	17	19	14	12
14	4	1	5	4	1	2	2	2	1	3	1	5	2	4	1	2	3	1	1	5	19	18	13	9	10
15	4	5	1	3	1	3	5	2	5	4	4	2	4	2	4	3	1	5	1	1	22	23	15	13	8
16	3	2	2	5	1	5	2	5	5	4	1	4	5	3	5	3	2	3	2	2	20	27	17	16	9

17	4	3	1	5	2	2	4	1	2	3	2	3	5	5	1	4	3	2	2	4	21	21	16	15	11
18	3	4	1	4	4	1	2	1	5	3	5	2	1	4	2	4	5	5	4	5	19	21	25	11	19
19	3	2	1	5	3	3	4	1	2	2	2	2	4	1	4	4	4	5	5	5	21	14	27	13	19
20	5	1	2	1	4	1	2	1	3	5	5	1	2	1	4	5	3	4	1	5	16	18	22	12	13
21	1	1	1	3	2	2	5	1	5	2	2	5	4	3	5	2	3	2	2	3	15	22	17	14	10
22	3	1	2	4	3	1	5	2	2	4	2	5	3	2	5	4	4	4	2	5	19	20	24	14	15
23	4	3	5	3	4	1	4	4	1	2	4	2	5	3	4	2	3	3	5	2	24	21	19	14	13
24	4	2	5	3	2	1	5	3	3	4	3	5	2	2	2	1	3	3	3	2	22	22	14	7	11
25	5	5	1	5	1	2	1	4	1	2	4	4	4	5	3	4	4	2	2	5	20	24	20	16	13
26	1	1	2	3	5	1	3	3	2	4	4	5	3	4	2	1	1	1	2	3	16	25	10	10	7
27	1	4	2	4	1	1	5	3	3	4	4	1	5	3	1	2	3	4	4	3	18	23	17	11	14
28	3	5	4	3	3	4	5	4	4	3	5	2	1	1	1	1	4	3	2	1	27	20	12	4	10
29	2	5	1	3	5	4	4	5	4	2	1	3	2	3	5	5	5	2	5	4	24	20	26	15	16
30	3	4	3	1	4	2	2	4	1	3	4	3	3	3	1	5	4	4	2	3	19	21	19	12	13
31	1	2	1	2	5	3	2	2	5	4	2	2	4	3	3	4	2	1	3	2	16	22	15	14	8
32	1	5	5	1	3	4	3	2	4	4	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	22	20	12	9	9
33	5	5	4	2	2	5	3	3	2	1	2	1	1	5	5	3	5	5	4	3	26	15	25	14	17
34	5	1	4	2	4	3	3	1	5	4	1	3	2	5	1	5	5	3	1	3	22	21	18	13	12
35	2	2	3	2	5	3	1	1	4	1	4	3	4	4	2	3	3	5	5	2	18	21	20	13	15
36	1	5	5	2	5	3	2	5	4	2	4	1	2	1	4	3	3	2	4	1	23	19	17	10	10
37	1	5	1	3	4	1	3	1	3	2	3	3	2	4	5	1	2	5	1	4	18	18	18	12	12
38	1	3	1	1	4	1	3	1	2	1	3	4	1	2	2	5	4	2	5	4	14	14	22	10	15
39	3	4	3	2	1	5	4	4	5	2	2	3	4	5	3	4	1	1	4	3	22	25	16	16	9
40	3	5	1	5	3	4	3	3	5	1	4	2	1	5	4	4	1	3	3	5	24	21	20	14	12
41	4	2	5	4	2	5	3	2	5	2	1	2	1	2	1	1	5	3	1	4	25	15	15	5	13

42	3	3	4	5	1	1	5	1	5	5	4	2	4	3	4	4	5	1	1	3	22	24	18	15	10
43	3	3	5	2	4	4	5	2	5	1	1	1	2	2	5	2	3	4	3	5	26	14	22	11	15
44	5	3	3	5	5	5	2	1	3	4	3	5	3	5	2	3	4	2	1	3	28	24	15	13	10
45	2	5	5	1	5	4	4	3	4	4	5	1	4	1	1	5	2	3	2	5	26	22	18	11	12
46	5	1	3	4	1	5	2	5	2	2	2	1	1	4	2	2	3	1	3	3	21	17	14	9	10
47	2	5	3	2	5	5	2	5	5	3	2	3	5	2	5	5	2	2	4	1	24	25	19	17	9
48	5	2	4	4	5	4	3	3	3	2	3	2	5	3	1	1	4	3	4	5	27	21	18	10	16
49	4	3	5	5	1	2	4	5	1	2	2	2	1	4	3	4	3	5	4	1	24	17	20	12	13
50	5	3	4	1	3	2	5	1	1	2	5	2	2	4	5	4	5	5	4	2	23	17	25	15	16
51	5	5	4	2	2	5	3	3	2	1	2	1	1	5	5	3	5	5	4	3	16	18	22	12	13
52	5	1	4	2	4	3	3	1	5	4	1	3	2	5	1	5	5	3	1	3	15	22	17	14	10
53	2	2	3	2	5	3	1	1	4	1	4	3	4	4	2	3	3	5	5	2	19	20	24	14	15
54	1	5	5	2	5	3	2	5	4	2	4	1	2	1	4	3	3	2	4	1	24	21	19	14	13
55	1	5	1	3	4	1	3	1	3	2	3	3	2	4	5	1	2	5	1	4	22	22	14	7	11
56	1	3	1	1	4	1	3	1	2	1	3	4	1	2	2	5	4	2	5	4	20	24	20	16	13
57	3	4	3	2	1	5	4	4	5	2	2	3	4	5	3	4	1	1	4	3	16	25	10	10	7
58	3	5	1	5	3	4	3	3	5	1	4	2	1	5	4	4	1	3	3	5	18	23	17	11	14
59	4	2	5	4	2	5	3	2	5	2	1	2	1	2	1	1	5	3	1	4	27	20	12	4	10
60	3	3	4	5	1	1	5	1	5	5	4	2	4	3	4	4	5	1	1	3	24	20	26	15	16
61	3	3	5	2	4	4	5	2	5	1	1	1	2	2	5	2	3	4	3	5	19	21	19	12	13
62	5	3	3	5	5	5	2	1	3	4	3	5	3	5	2	3	4	2	1	3	16	22	15	14	8
63	5	5	4	2	2	5	3	3	2	1	2	1	1	5	5	3	5	5	4	3	22	20	12	9	9
64	5	1	4	2	4	3	3	1	5	4	1	3	2	5	1	5	5	3	1	3	26	15	25	14	17
65	2	2	3	2	5	3	1	1	4	1	4	3	4	4	2	3	3	5	5	2	22	21	18	13	12
66	1	5	5	2	5	3	2	5	4	2	4	1	2	1	4	3	3	2	4	1	18	21	20	13	15

67	1	5	1	3	4	1	3	1	3	2	3	3	2	4	5	1	2	5	1	4	23	19	17	10	10
68	1	3	1	1	4	1	3	1	2	1	3	4	1	2	2	5	4	2	5	4	18	18	18	12	12
69	3	4	3	2	1	5	4	4	5	2	2	3	4	5	3	4	1	1	4	3	14	14	22	10	15
70	3	5	1	5	3	4	3	3	5	1	4	2	1	5	4	4	1	3	3	5	22	25	16	16	9
71	4	2	5	4	2	5	3	2	5	2	1	2	1	2	1	1	5	3	1	4	24	21	20	14	12
72	3	3	4	5	1	1	5	1	5	5	4	2	4	3	4	4	5	1	1	3	25	15	15	5	13
73	3	3	5	2	4	4	5	2	5	1	1	1	2	2	5	2	3	4	3	5	22	24	18	15	10
74	5	3	3	5	5	5	2	1	3	4	3	5	3	5	2	3	4	2	1	3	26	14	22	11	15
75	5	5	4	2	2	5	3	3	2	1	2	1	1	5	5	3	5	5	4	3	28	24	15	13	10
76	5	1	4	2	4	3	3	1	5	4	1	3	2	5	1	5	5	3	1	3	26	22	18	11	12
77	2	2	3	2	5	3	1	1	4	1	4	3	4	4	2	3	3	5	5	2	16	18	22	12	13
78	1	5	5	2	5	3	2	5	4	2	4	1	2	1	4	3	3	2	4	1	15	22	17	14	10
79	1	5	1	3	4	1	3	1	3	2	3	3	2	4	5	1	2	5	1	4	19	20	24	14	15
80	1	3	1	1	4	1	3	1	2	1	3	4	1	2	2	5	4	2	5	4	24	21	19	14	13
81	3	4	3	2	1	5	4	4	5	2	2	3	4	5	3	4	1	1	4	3	22	22	14	7	11
82	3	5	1	5	3	4	3	3	5	1	4	2	1	5	4	4	1	3	3	5	20	24	20	16	13
83	4	2	5	4	2	5	3	2	5	2	1	2	1	2	1	1	5	3	1	4	16	25	10	10	7
84	3	3	4	5	1	1	5	1	5	5	4	2	4	3	4	4	5	1	1	3	18	23	17	11	14
85	3	3	5	2	4	4	5	2	5	1	1	1	2	2	5	2	3	4	3	5	27	20	12	4	10
86	5	3	3	5	5	5	2	1	3	4	3	5	3	5	2	3	4	2	1	3	24	20	26	15	16
87	5	5	4	2	2	5	3	3	2	1	2	1	1	5	5	3	5	5	4	3	19	21	19	12	13
88	5	1	4	2	4	3	3	1	5	4	1	3	2	5	1	5	5	3	1	3	16	22	15	14	8
89	5	5	4	2	2	5	3	3	2	1	2	1	1	5	5	3	5	5	4	3	22	20	12	9	9
90	5	1	4	2	4	3	3	1	5	4	1	3	2	5	1	5	5	3	1	3	26	15	25	14	17
91	2	2	3	2	5	3	1	1	4	1	4	3	4	4	2	3	3	5	5	2	22	21	18	13	12

92	1	5	5	2	5	3	2	5	4	2	4	1	2	1	4	3	3	2	4	1	18	21	20	13	15
93	1	5	1	3	4	1	3	1	3	2	3	3	2	4	5	1	2	5	1	4	23	19	17	10	10
94	1	3	1	1	4	1	3	1	2	1	3	4	1	2	2	5	4	2	5	4	18	18	18	12	12
95	3	4	3	2	1	5	4	4	5	2	2	3	4	5	3	4	1	1	4	3	14	14	22	10	15
96	3	5	1	5	3	4	3	3	5	1	4	2	1	5	4	4	1	3	3	5	22	25	16	16	9
97	4	2	5	4	2	5	3	2	5	2	1	2	1	2	1	1	5	3	1	4	24	21	20	14	12
98	3	3	4	5	1	1	5	1	5	5	4	2	4	3	4	4	5	1	1	3	25	15	15	5	13
99	3	3	5	2	4	4	5	2	5	1	1	1	2	2	5	2	3	4	3	5	22	24	18	15	10
100	5	3	3	5	5	5	2	1	3	4	3	5	3	5	2	3	4	2	1	3	26	14	22	11	15

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Pérdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	p1	Númérico	8	2	La modernización de la gestión pública es neces...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
2	p2	Númérico	8	2	La modernización de la gestión pública puede mej...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
3	p3	Númérico	8	2	La modernización de la gestión pública puede mej...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
4	p4	Númérico	8	2	La modernización de la gestión pública puede ayu...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
5	p5	Númérico	8	2	La modernización de la gestión pública puede mej...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
6	p6	Númérico	8	2	La modernización de la gestión pública puede mej...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
7	p7	Númérico	8	2	La modernización de la gestión pública puede mej...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
8	p8	Númérico	8	2	La modernización de la gestión pública puede mej...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
9	p9	Númérico	8	2	La modernización de la gestión pública puede mej...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
10	p10	Númérico	8	2	La modernización de la gestión pública puede mej...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
11	p11	Númérico	8	2	La modernización de la gestión pública puede mej...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
12	p12	Númérico	8	2	La modernización de la gestión pública puede mej...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
13	p13	Númérico	8	2	La modernización de la gestión pública puede mej...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
14	p14	Númérico	8	2	La modernización de la gestión pública puede mej...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
15	p15	Númérico	8	2	La modernización de la gestión pública puede mej...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
16	p16	Númérico	8	2	La modernización de la gestión pública puede mej...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
17	p17	Númérico	8	2	La modernización de la gestión pública puede mej...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
18	p18	Númérico	8	2	La modernización de la gestión pública puede mej...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
19	p19	Númérico	8	2	La modernización de la gestión pública puede mej...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
20	p20	Númérico	8	2	La modernización de la gestión pública puede mej...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
21	p21	Númérico	8	2	La competencia es esencial para el éxito laboral	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
22	p22	Númérico	8	2	La capacitación continua es necesaria para mejor...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
23	p23	Númérico	8	2	La actualización de conocimientos es esencial pa...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escales	Entrada
24	p24	Númérico	8	2	La adaptabilidad es una habilidad clave para ser c...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
25	p25	Númérico	8	2	La creatividad y la innovación son importantes par...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
26	p26	Númérico	8	2	La resolución de problemas complejos es un rasg...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
27	p27	Númérico	8	2	La capacidad para trabajar en equipo es esencial ...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
28	p28	Númérico	8	2	La comunicación efectiva es fundamental para ten...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
29	p29	Númérico	8	2	La capacidad para liderar y motivar a los demás e...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
30	p30	Númérico	8	2	La capacidad para manejar el estrés y la presión ...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
31	p31	Númérico	8	2	La capacidad para tomar decisiones informadas y ...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
32	p32	Númérico	8	2	La capacidad para gestionar el tiempo de manera ...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
33	p33	Númérico	8	2	La capacidad para asimilar las modificaciones en ...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
34	p34	Númérico	8	2	La capacidad para establecer y alcanzar objetivos...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
35	p35	Númérico	8	2	La ética y la integridad son fundamentales para m...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
36	p36	Númérico	8	2	La capacidad para aprender de los errores y las c...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
37	p37	Númérico	8	2	La capacidad para mantener una actitud positiva ...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
38	p38	Númérico	8	2	La capacidad para identificar y aprovechar las prob...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
7	p7	Numérico	8	2	La modernización de la gestión pública puede mej...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
8	p8	Numérico	8	2	La modernización de la gestión pública puede mej...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
9	p9	Numérico	8	2	La modernización de la gestión pública puede mej...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
10	p10	Numérico	8	2	La modernización de la gestión pública puede mej...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
11	p11	Numérico	8	2	La modernización de la gestión pública puede mej...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
12	p12	Numérico	8	2	La modernización de la gestión pública puede mej...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
13	p13	Numérico	8	2	La modernización de la gestión pública puede mej...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
14	p14	Numérico	8	2	La modernización de la gestión pública puede mej...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
15	p15	Numérico	8	2	La modernización de la gestión pública puede mej...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
16	p16	Numérico	8	2	La modernización de la gestión pública puede mej...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
17	p17	Numérico	8	2	La modernización de la gestión pública puede mej...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
18	p18	Numérico	8	2	La modernización de la gestión pública puede mej...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
19	p19	Numérico	8	2	La modernización de la gestión pública puede mej...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
20	p20	Numérico	8	2	La modernización de la gestión pública puede mej...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
21	p21	Numérico	8	2	La competencia es esencial para el éxito laboral.	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
22	p22	Numérico	8	2	La capacitación continua es necesaria para mejor...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
23	p23	Numérico	8	2	La actualización de conocimientos es esencial pa...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escales	Entrada
24	p24	Numérico	8	2	La adaptabilidad es una habilidad clave para ser c...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
25	p25	Numérico	8	2	La creatividad y la innovación son importantes par...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
26	p26	Numérico	8	2	La resolución de problemas complejos es un rasg...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
27	p27	Numérico	8	2	La capacidad para trabajar en equipo es esencial ...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
28	p28	Numérico	8	2	La comunicación efectiva es fundamental para ten...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
29	p29	Numérico	8	2	La capacidad para liderar y motivar a los demás e...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
30	p30	Numérico	8	2	La capacidad para manejar el estrés y la presión ...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
31	p31	Numérico	8	2	La capacidad para tomar decisiones informadas y...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
32	p32	Numérico	8	2	La capacidad para gestionar el tiempo de manera ...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
33	p33	Numérico	8	2	La capacidad para asimilar las modificaciones en ...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
34	p34	Numérico	8	2	La capacidad para establecer y alcanzar objetivos...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
35	p35	Numérico	8	2	La ética y la integridad son fundamentales para m...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
36	p36	Numérico	8	2	La capacidad para aprender de los errores y las c...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
37	p37	Numérico	8	2	La capacidad para mantener una actitud positiva ...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
38	p38	Numérico	8	2	La capacidad para identificar y aprovecharlas prob...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
39	p39	Numérico	8	2	La capacidad para asimilar los cambios tecnológi...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
40	p40	Numérico	8	2	La capacidad para mantenerse actualizado en las...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada



	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22
1	2.00	5.00	1.00	1.00	1.00	3.00	3.00	2.00	5.00	3.00	5.00	1.00	4.00	4.00	3.00	2.00	3.00	4.00	3.00	1.00	5.00	1.00
2	3.00	5.00	2.00	5.00	4.00	2.00	1.00	4.00	2.00	5.00	2.00	2.00	2.00	1.00	4.00	5.00	1.00	1.00	1.00	3.00	3.00	3.00
3	4.00	3.00	1.00	2.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	5.00	2.00	2.00	2.00	5.00	1.00	3.00	4.00	2.00	2.00	5.00	1.00
4	2.00	1.00	5.00	2.00	2.00	5.00	1.00	3.00	3.00	5.00	2.00	1.00	4.00	4.00	3.00	3.00	2.00	1.00	1.00	5.00	3.00	2.00
5	5.00	3.00	3.00	1.00	4.00	1.00	5.00	4.00	3.00	4.00	2.00	5.00	5.00	1.00	4.00	1.00	4.00	5.00	4.00	3.00	3.00	1.00
6	1.00	5.00	3.00	4.00	3.00	3.00	5.00	1.00	4.00	4.00	5.00	5.00	2.00	3.00	1.00	4.00	5.00	4.00	2.00	2.00	2.00	2.00
7	1.00	1.00	3.00	2.00	3.00	1.00	2.00	4.00	3.00	4.00	5.00	2.00	5.00	3.00	2.00	4.00	2.00	5.00	3.00	4.00	1.00	1.00
8	5.00	4.00	4.00	3.00	5.00	5.00	4.00	3.00	3.00	1.00	4.00	4.00	3.00	2.00	1.00	5.00	4.00	5.00	2.00	4.00	3.00	5.00
9	1.00	2.00	4.00	3.00	4.00	2.00	3.00	4.00	1.00	1.00	4.00	5.00	4.00	1.00	3.00	5.00	2.00	5.00	4.00	3.00	1.00	5.00
10	1.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	1.00	4.00	4.00	1.00	2.00	5.00	1.00	1.00	3.00	5.00	4.00	3.00	4.00	1.00	5.00	2.00
11	5.00	4.00	1.00	2.00	5.00	1.00	5.00	4.00	2.00	5.00	3.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	1.00	5.00	5.00	5.00	4.00
12	4.00	3.00	3.00	5.00	2.00	2.00	5.00	4.00	1.00	1.00	5.00	1.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	1.00	3.00	1.00
13	5.00	2.00	5.00	2.00	2.00	5.00	3.00	5.00	4.00	5.00	3.00	2.00	2.00	5.00	4.00	2.00	5.00	1.00	1.00	3.00	4.00	3.00
14	3.00	2.00	2.00	4.00	3.00	1.00	1.00	4.00	5.00	2.00	5.00	5.00	3.00	4.00	4.00	1.00	5.00	2.00	1.00	4.00	4.00	1.00
15	4.00	3.00	5.00	3.00	1.00	5.00	5.00	2.00	3.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00	5.00
16	4.00	3.00	4.00	1.00	4.00	5.00	2.00	4.00	4.00	4.00	3.00	1.00	3.00	1.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	2.00
17	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	1.00	5.00	1.00	3.00	1.00	3.00	5.00	3.00	2.00	4.00	4.00	3.00
18	3.00	5.00	2.00	5.00	5.00	4.00	2.00	3.00	2.00	5.00	5.00	1.00	1.00	4.00	3.00	1.00	3.00	2.00	2.00	4.00	3.00	4.00
19	5.00	4.00	4.00	4.00	2.00	1.00	1.00	1.00	3.00	2.00	4.00	5.00	4.00	2.00	1.00	1.00	4.00	5.00	3.00	2.00	3.00	2.00
20	2.00	3.00	5.00	2.00	1.00	5.00	1.00	5.00	2.00	1.00	2.00	5.00	1.00	3.00	4.00	4.00	1.00	2.00	3.00	2.00	5.00	1.00
21	2.00	4.00	2.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	2.00	2.00	3.00	5.00	5.00	2.00	1.00	4.00	2.00	5.00	4.00	3.00	1.00	1.00
22	5.00	1.00	2.00	4.00	3.00	1.00	5.00	4.00	5.00	2.00	3.00	5.00	5.00	2.00	4.00	3.00	2.00	4.00	2.00	4.00	3.00	1.00
23	1.00	4.00	2.00	2.00	5.00	5.00	3.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	1.00	1.00	5.00	5.00	5.00	2.00	3.00	4.00	3.00
24	2.00	3.00	5.00	3.00	4.00	5.00	5.00	2.00	3.00	5.00	3.00	4.00	1.00	5.00	3.00	1.00	1.00	4.00	1.00	2.00	4.00	2.00
25	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	4.00	5.00	1.00	2.00	4.00	5.00	2.00	4.00	4.00	3.00	1.00	4.00	2.00	5.00	5.00	5.00	5.00
26	4.00	3.00	5.00	1.00	3.00	4.00	3.00	5.00	4.00	2.00	5.00	5.00	4.00	1.00	4.00	2.00	1.00	4.00	5.00	3.00	1.00	1.00
27	2.00	1.00	3.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	3.00	5.00	4.00	4.00	5.00	3.00	3.00	1.00	1.00	3.00	3.00	2.00	1.00	4.00
28	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	1.00	5.00	3.00	1.00	1.00	1.00	5.00	4.00	1.00	4.00	1.00	2.00	4.00	2.00	4.00	3.00	5.00
29	2.00	2.00	3.00	4.00	5.00	2.00	5.00	2.00	4.00	5.00	2.00	3.00	4.00	2.00	5.00	5.00	4.00	1.00	2.00	2.00	2.00	5.00
30	3.00	2.00	5.00	3.00	4.00	5.00	1.00	5.00	2.00	1.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	1.00	2.00	4.00	3.00	5.00	3.00	4.00
31	2.00	1.00	2.00	3.00	3.00	1.00	4.00	1.00	3.00	1.00	1.00	3.00	3.00	3.00	2.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	1.00	2.00
32	4.00	2.00	1.00	5.00	1.00	5.00	3.00	5.00	3.00	1.00	3.00	5.00	5.00	5.00	1.00	2.00	2.00	3.00	3.00	1.00	1.00	5.00
33	3.00	5.00	4.00	5.00	1.00	1.00	1.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	5.00	2.00	1.00	5.00	1.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00
34	5.00	5.00	3.00	3.00	2.00	1.00	3.00	3.00	1.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	2.00	2.00	1.00	4.00	5.00	3.00	5.00	1.00
35	5.00	1.00	4.00	1.00	1.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	1.00	3.00	5.00	3.00	3.00	4.00	5.00	1.00	3.00	1.00	2.00	2.00
36	2.00	1.00	3.00	2.00	1.00	3.00	4.00	1.00	4.00	2.00	5.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	2.00	1.00	1.00	5.00
37	4.00	5.00	2.00	4.00	2.00	5.00	1.00	3.00	3.00	3.00	5.00	3.00	3.00	5.00	3.00	3.00	5.00	4.00	3.00	1.00	1.00	5.00





	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22
40	4.00	2.00	3.00	2.00	3.00	5.00	3.00	4.00	5.00	2.00	1.00	2.00	5.00	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	1.00	2.00	3.00	5.00
41	2.00	2.00	5.00	3.00	1.00	5.00	2.00	4.00	4.00	2.00	3.00	1.00	4.00	1.00	5.00	4.00	2.00	3.00	5.00	1.00	4.00	2.00
42	1.00	1.00	4.00	2.00	1.00	3.00	5.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	4.00	4.00	5.00	1.00	1.00	4.00	3.00	3.00
43	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	3.00	3.00	5.00	5.00	3.00	2.00	5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	1.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00
44	3.00	5.00	1.00	4.00	2.00	5.00	2.00	5.00	1.00	3.00	2.00	4.00	5.00	5.00	2.00	1.00	5.00	3.00	5.00	2.00	5.00	3.00
45	4.00	1.00	5.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	5.00	4.00	4.00	2.00	4.00	2.00	3.00	3.00	5.00	5.00	2.00	3.00	2.00	5.00
46	5.00	3.00	1.00	3.00	3.00	4.00	1.00	3.00	3.00	3.00	1.00	3.00	5.00	2.00	5.00	4.00	3.00	5.00	3.00	1.00	5.00	1.00
47	3.00	5.00	1.00	1.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00	3.00	1.00	4.00	2.00	4.00	1.00	5.00	2.00	5.00
48	3.00	2.00	2.00	5.00	4.00	3.00	5.00	1.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	5.00	2.00	1.00	4.00	1.00	5.00	2.00
49	4.00	5.00	1.00	5.00	1.00	2.00	3.00	5.00	5.00	4.00	1.00	3.00	3.00	2.00	1.00	5.00	1.00	2.00	1.00	2.00	4.00	3.00
50	3.00	5.00	2.00	5.00	5.00	4.00	2.00	3.00	2.00	5.00	5.00	1.00	1.00	4.00	3.00	1.00	3.00	2.00	2.00	4.00	5.00	3.00
51	5.00	4.00	4.00	4.00	2.00	1.00	1.00	1.00	3.00	2.00	4.00	5.00	4.00	2.00	1.00	1.00	4.00	5.00	3.00	2.00	5.00	5.00
52	2.00	3.00	5.00	2.00	1.00	5.00	1.00	5.00	2.00	1.00	2.00	5.00	1.00	3.00	4.00	4.00	1.00	2.00	3.00	2.00	5.00	1.00
53	2.00	4.00	2.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	2.00	2.00	3.00	5.00	5.00	2.00	1.00	4.00	2.00	5.00	4.00	3.00	2.00	2.00
54	5.00	1.00	2.00	4.00	3.00	1.00	5.00	4.00	5.00	2.00	3.00	5.00	5.00	2.00	4.00	3.00	2.00	4.00	2.00	4.00	1.00	5.00
55	1.00	4.00	2.00	2.00	5.00	5.00	3.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	1.00	1.00	5.00	5.00	5.00	2.00	3.00	1.00	5.00
56	2.00	3.00	5.00	3.00	4.00	5.00	5.00	2.00	3.00	5.00	3.00	4.00	1.00	5.00	3.00	1.00	1.00	4.00	1.00	2.00	1.00	3.00
57	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	4.00	5.00	1.00	2.00	4.00	5.00	2.00	4.00	4.00	3.00	1.00	4.00	2.00	5.00	5.00	3.00	4.00
58	4.00	3.00	5.00	1.00	3.00	4.00	3.00	5.00	4.00	2.00	5.00	5.00	4.00	1.00	4.00	2.00	1.00	4.00	5.00	3.00	3.00	5.00
59	2.00	1.00	3.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	3.00	5.00	4.00	4.00	5.00	3.00	3.00	1.00	1.00	3.00	3.00	2.00	4.00	2.00
60	3.00	5.00	2.00	5.00	5.00	4.00	2.00	3.00	2.00	5.00	5.00	1.00	1.00	4.00	3.00	1.00	3.00	2.00	2.00	4.00	3.00	3.00
61	5.00	4.00	4.00	4.00	2.00	1.00	1.00	1.00	3.00	2.00	4.00	5.00	4.00	2.00	1.00	1.00	4.00	5.00	3.00	2.00	3.00	3.00
62	2.00	3.00	5.00	2.00	1.00	5.00	1.00	5.00	2.00	1.00	2.00	5.00	1.00	3.00	4.00	4.00	1.00	2.00	3.00	2.00	5.00	3.00
63	2.00	4.00	2.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	2.00	2.00	3.00	6.00	5.00	2.00	1.00	4.00	2.00	5.00	4.00	3.00	5.00	5.00
64	5.00	1.00	2.00	4.00	3.00	1.00	5.00	4.00	5.00	2.00	3.00	5.00	5.00	2.00	4.00	3.00	2.00	4.00	2.00	4.00	5.00	1.00
65	1.00	4.00	2.00	2.00	5.00	5.00	3.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	1.00	1.00	5.00	5.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00
66	2.00	3.00	5.00	3.00	4.00	5.00	5.00	2.00	3.00	5.00	3.00	4.00	1.00	5.00	3.00	1.00	1.00	4.00	1.00	2.00	1.00	5.00
67	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	4.00	5.00	1.00	2.00	4.00	5.00	2.00	4.00	4.00	3.00	1.00	4.00	2.00	5.00	5.00	1.00	5.00
68	4.00	3.00	5.00	1.00	3.00	4.00	3.00	5.00	4.00	2.00	5.00	5.00	4.00	1.00	4.00	2.00	1.00	4.00	5.00	3.00	1.00	3.00
69	2.00	1.00	3.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	3.00	5.00	4.00	4.00	5.00	3.00	3.00	1.00	1.00	3.00	3.00	2.00	3.00	4.00
70	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	1.00	5.00	3.00	1.00	1.00	1.00	5.00	4.00	1.00	4.00	1.00	2.00	4.00	2.00	4.00	3.00	5.00
71	2.00	2.00	3.00	4.00	5.00	2.00	5.00	2.00	4.00	5.00	2.00	3.00	4.00	2.00	5.00	5.00	4.00	1.00	2.00	2.00	4.00	2.00
72	3.00	2.00	5.00	3.00	4.00	5.00	1.00	5.00	2.00	1.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	1.00	2.00	4.00	3.00	5.00	3.00	3.00
73	2.00	1.00	2.00	3.00	3.00	1.00	4.00	1.00	3.00	1.00	1.00	3.00	3.00	3.00	2.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	3.00	3.00
74	4.00	2.00	1.00	5.00	1.00	5.00	3.00	5.00	3.00	1.00	3.00	5.00	5.00	5.00	1.00	2.00	2.00	3.00	3.00	1.00	5.00	3.00
75	3.00	5.00	4.00	5.00	1.00	1.00	1.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	5.00	2.00	1.00	5.00	1.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00
76	3.00	5.00	2.00	5.00	5.00	4.00	2.00	3.00	2.00	5.00	5.00	1.00	1.00	4.00	3.00	1.00	3.00	2.00	2.00	4.00	5.00	1.00



Municipalidad Distrital de José Luis Bustamante y Rivero  
Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos

José Luis Bustamante y Rivero, 11 de octubre del 2023

**CARTA N° 277-2023-SGGRH-GA-MDJLBYR**

Señorita:

**VILMA NORRY MEITANI MURGUIA**

Estudiante de la Maestría en Gerencia Pública de la Universidad Cesar Vallejo-Lima

Presente. -

**Referencia** : Expediente N° 12054-2023

**Asunto** : Autorización Carta de Desarrollo de Tesis

Tengo a bien dirigirme a Ud., para saludarla a nombre de la Municipalidad Distrital de Jose Luis Bustamante y Rivero y el mío propio, y en atención al documento de referencia, se le informa que se procede a la AUTORIZACION, de su Carta de autorización para Desarrollar el Trabajo de investigación referente al tema : Modernización Administrativa de la Gestión Publica en la Competitividad Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jose Luis Bustamante y Rivero .

- El compromiso del solicitante es presentar un ejemplar de la Tesis al culminar el proceso de investigación.

Sin otro en particular me despido de Usted.

Atentamente,

  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
JOSE LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO  
  
CPC Abelardo Cesar Condor Tenorio  
Subgerente de Gestión de Recursos Humanos



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MORON VALENZUELA JULIA CECILIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Modernización administrativa de la gestión pública en la competitividad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital en Arequipa 2023.

", cuyo autor es MEITANI MURGUIA VILMA NORRY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 22 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MORON VALENZUELA JULIA CECILIA <b>DNI:</b> 21562085 <b>ORCID:</b> 0000-0002-1977-3383	Firmado electrónicamente por: JCMORONM el 11- 08-2023 15:43:03

Código documento Trilce: TRI - 0609622