



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Gestión por competencias y proceso de modernización en la
Municipalidad Provincial de Chepén – 2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Cabanillas Ramirez, Mario Andreotti (orcid.org/0000-0002-2746-4935)

ASESOR:

Dra. Panche Rodríguez, Odoña Beatriz (orcid.org/0000-0000-1629-1776)

CO-ASESOR:

Dr. Mori Paredes, Manuel Alberto (orcid.org/0000-0002-9687-492X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CALLAO – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico este proyecto de investigación a Dios, por darme la fuerza y sabiduría para culminar esta meta y a mi familia por brindarme su apoyo incondicional.

Agradecimiento

De manera especial a mi asesora Dra. Beatriz Panche, por haberme orientado y motivado para desarrollar con éxito el camino de investigación.

Asimismo, agradecer al personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chepén, por el tiempo brindado durante la aplicación del instrumento.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1.Tipo y diseño de Investigación	14
3.2.Variables y operacionalización	15
3.3.Población, Muestra, Muestreo, unidad de análisis.	16
3.4.Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	17
3.5.Procedimientos.....	18
3.6.Método de análisis de datos	19
3.7.Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS	19
IV. DISCUSIÓN:.....	23
V. CONCLUSIONES:.....	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Fiabilidad de gestión por competencias.....	43
Tabla 2. Fiabilidad de proceso de modernización municipal	43
Tabla 3. ¿Considera usted que cuenta con las competencias necesarias del entorno para cumplir eficientemente con los roles que emana un puesto de trabajo a fin a su carrera?	71
Tabla 4. ¿Usted posee la experiencia necesaria para tomar decisiones vinculadas con su área de trabajo?	72
Tabla 5. ¿Usted muestra iniciativa para desarrollar planes de acción que mitiguen las debilidades internas y subsanen los errores cometidos?	73
Tabla 6. ¿Mantiene Ud. una postura abierta, sistemática y flexible a la hora de determinar la problemática que pueda acontecer en el centro laboral?	74
Tabla 7. ¿Usted ofrecería soluciones inteligentes de acuerdo con su experiencia, conocimientos y competencias profesionales?	76
Tabla 8. ¿Por lo general, usted orienta acciones y comportamientos hacia el cumplimiento de objetivos institucionales?	77
Tabla 9. ¿Usted considera que los conflictos que se dan dentro de la institución se pueden mejorar?.....	78
Tabla 10. ¿Usted considera que tiene un buen dominio de motivación para desarrollar funciones acordes a un perfil de trabajo?.....	79
Tabla 11. ¿Considera usted que su participación sería importante para el desarrollo y crecimiento de una institución en la que labore?	80
Tabla 12. ¿Usted asumiría con responsabilidad las consecuencias que generen sus acciones?.....	81
Tabla 13. ¿Usted utiliza las herramientas informáticas para el desarrollo de nuevos proyectos y actividades?	82
Tabla 14. ¿Usted se apoya de los recursos tecnológicos para solucionar los dilemas internos?	83
Tabla 15. ¿Usted propone soluciones apoyándose en el uso de la tecnología para solucionar fallas y errores, con el objeto de alcanzar mejores resultados?.....	85
Tabla 16. ¿Usted se muestra abierto y flexible para aprender a usar nuevos softwares y equipos que adquiera la empresa?	86
Tabla 17. ¿Usted se apoya de la tecnología para tomar mejores decisiones?	87
Tabla 18. ¿Cree Ud. que el conocimiento de la tecnología la da mayor ventaja competitiva?	88
Tabla 19. ¿La municipalidad usa mecanismos de coordinación interna con los trabajadores?	89
Tabla 20. ¿La municipalidad realiza coordinaciones con entidades de los distintos niveles de gobierno?.....	90
Tabla 21. ¿La municipalidad realiza coordinaciones con entidades de su mismo nivel?	91
Tabla 22. ¿Los funcionarios de la municipalidad tomas acciones adecuadas en optimizar los recursos?.....	92
Tabla 23. ¿Cree Ud. que la municipalidad brinda sus servicios con eficacia y eficiencia?.....	93
Tabla 24. ¿En la municipalidad consolidan los equipos de trabajo, para la ejecución de planes de trabajo, programas de desarrollo y proyectos?	94

Tabla 25. ¿La municipalidad realiza consensos con la población para implementar adecuadamente las políticas públicas?	95
Tabla 26. ¿La misión y visión de la municipalidad está relacionada con la implementación de un gobierno electrónico?	96
Tabla 27. ¿Dentro del plan estratégico de la municipalidad se ha establecido una política para interpretar las TICs para facilitar el acceso a la información?.....	97
Tabla 28. ¿Considera que la municipalidad mejoro la información y servicios que brinda al ciudadano?.....	98
Tabla 29. ¿Es posible hacer el seguimiento de algún tramite vía online en la municipalidad?	99
Tabla 30. ¿Cree que en la municipalidad se promueve la participación ciudadana para escuchar sus preocupaciones a través del gobierno electrónico?	100
Tabla 31. ¿La municipalidad publica toda la información de su gestión por el portal web de transparencia de acuerdo con lo establecido en la ley?	101
Tabla 32. ¿En la Web de la municipalidad se considera información con respecto a la información presupuestal sobre proyectos de inversión?	102
Tabla 33. ¿Se considera información en la web de la municipalidad respecto a las adquisiciones de bienes y servicios que se realizan?	103
Tabla 34. ¿El portal de transparencia facilita a los funcionarios el desarrollo de los servicios que presta la municipalidad?	104

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. MECANISMOS DE COORDINACIÓN INTERNA.....	71
Figura 2. COORDINACION CON OTROS NIVELES DE GOBIERNO.....	73
Figura 3. COORDINACION CON OTRAS MUNICIPALIDADES.....	74
Figura 4. OPTIMIZACION DE LOS RECURSOS.....	75
Figura 5. SERVICIOS CON EFICIENCIA Y EFICACIA.....	76
Figura 6. CONSOLIDACION DE EQUIPOS DE TRABAJO.....	77
Figura 7. CONCENSOS CON LA POBLACION.....	78
Figura 8. GOBIERNO ELECTRONICO.....	80
Figura 9. ACCESO A LA INFORMACION.....	81
Figura 10. SERVICIOS QUE BRINDA AL CIUDADANO.....	82
Figura 11. TRAMITE VIA ONLINE.....	83
Figura 12. PARTICIPACION CIUDADANA.....	84
Figura 13. PORTAL WEB DE TRANSPARENCIA.....	85
Figura 14. INFORMACION PRESUPUESTAL SOBRE PROYECTOS.....	86
Figura 15. INFORMACION SOBRE ADQUISICION DE BIENES Y SERVICIOS.....	87
Figura 16. PORTAL DE TRANSPARENCIA.....	88
Figura 17. COMPETENCIAS NECESARIAS.....	89
Figura 18. EXPERIENCIA PARA LA TOMA DE DECISIONES.....	90
Figura 19. INICIATIVA PARA LOS PLANES DE ACCION.....	91
Figura 20. TEMPLE PARA LA SOLUCION DE PROBLEMAS.....	92
Figura 21. SOLUCIONES DE PROBLEMAS POR EXPERIENCIA.....	93
Figura 22. CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES.....	94
Figura 23. SOLUCION DE CONFLICTOS.....	95
Figura 24. PERFIL LABORAL.....	96
Figura 25. CAPACIDAD PARTICIPATIVA.....	97
Figura 26. RESPONSABILIDAD FUNCIONAL.....	98
Figura 27. CONOCIMIENTO DE TECNOLOGIA.....	100
Figura 28. RECURSOS TECNOLOGICOS.....	101
Figura 29. SOLUCION DE PROBLEMAS CON TECNOLOGIA.....	102
Figura 30. APRENDIZAJE DE NUEVA TECNOLOGIA.....	103
Figura 31. TOMA DE DECISIONES.....	104
Figura 32. VENTAJA TECNOLOGICA COMPETITIVA.....	105

Resumen

Es indudable que la problemática más resaltante está en las municipalidades donde existe una ineficiencia de la administración pública donde tienen la posibilidad de descubrir trabajadores desmotivados, insatisfechos, no preparados y actualizados ya que no cuentan con lo imprescindible en lo cual respecta condiciones para el desarrollo de sus ocupaciones y logren obtener un óptimo manejo y una satisfacción gremial. Esta investigación tuvo como objetivo; determinar la relación entre la gestión por competencias y el proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de Chepén, 2022. Su metodología fue cuantitativa, básica, prospectiva. Su población fueron los trabajadores de la municipalidad de Chepén, y su muestra fue de 12 trabajadores. Se usó una encuesta como instrumento para la recopilación de datos, dividida en dos partes que se entregó a cada participante. Se obtuvo como resultados que existe una relación significativa entre ambas variables y que hay una cierta dependencia entre ellas. Se concluyó que para tener una correcta gestión por competencias es necesario que se implemente una modernización del Estado.

Palabras clave: gestión por competencias, modernización del Estado, municipalidades

Abstract

There is no doubt that the most outstanding problem is in the municipalities where there is an inefficiency of the public administration where they have the possibility of discovering unmotivated, dissatisfied, unprepared and updated workers since they do not have the essentials in terms of conditions for the development of their occupations and achieve optimal management and union satisfaction. This investigation had as objective; determine the relationship between management by competencies and the modernization process in the District Municipality of Chepén, 2022. Its methodology was quantitative, basic, prospective. Its population was the workers of the municipality of Chepén, and its sample was 12 workers. A survey was used as an instrument for data collection, divided into two parts that was delivered to each participant. It was obtained as results that there is a significant relationship between both variables and that there is a certain dependency between them. It was concluded that in order to have a correct management by competences it is necessary to implement a modernization of the State.

Keywords: management by competencies, modernization of the State, municipalities

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, muchos países del mundo están investigando y utilizando enfoques basados en competencias, y se han implementado una variedad de programas en gran número con resultados positivos. Por ejemplo, el programa Business Technology Management (BTM) de Canadá (ITAC Talent, 2016), el Australian Intellectual Property Examiner Program (IPREP) para capacitar a examinadores de propiedad intelectual y Technology Management and Policy (TMP) de Taiwán (National Universidad Tsing Hua), 2018) ha hecho una contribución significativa para desarrollar el área de RRHH de gestión para la tecnología y las ciencias. Por lo tanto, creemos que, para lograr la meta de desarrollo de la organización y el enfoque futurista de la organización, el personal administrativo debe ser competente y utilizar las herramientas tecnológicas de manera efectiva. A escala nacional, es sin dudar el inconveniente fundamental de los gobiernos locales, donde la administración pública es ineficiente y corre el riesgo de encontrar empleados desactualizados, que están mal preparados, no satisfechos y sin motivación que no poseen los requisitos necesarios para el desarrollo de su carrera y las mejores oportunidades. la satisfacción de la dirección y el sindicato les permite realizar sus talentos y potencial. En cuanto a las instituciones territoriales, se observan escenarios con diferentes genes y necesidades expresadas en las demandas y expectativas de los habitantes urbanos y rurales (Aquino, 2021).

A nivel local, el municipio de Chepén no es ajeno a esta realidad, ya que sus documentos administrativos son antiguos y desactualizados y no corresponden a las profesiones asignadas a sus empleados, lo que hace que las instituciones estatales correspondientes no puedan lograr los objetivos trazados, para decir lo mínimo, evalúa los programas de promoción sindical para valorar su vigor en el desempeño de sus responsabilidades; asimismo, no proporciona las condiciones de trabajo suficientes, tales como equipos y bienes, que son necesarios para apoyar y agilizar las actividades de los empleados para que desarrollen sus funciones con mayor eficacia, además,

los empleados viven bajo presión laboral y ambiente de riesgo laboral. por estrés laboral, falta de comunicación o interrupción de los mejores candidatos, falta de planificación y trabajo en equipo, captación de la organización pública, incumplimiento de la jornada laboral, falta de remuneración adecuada o compensación a los empleados por horas extras, retrasos en los pagos, etc. distracciones Todas las cuestiones mencionadas afectan directamente a la actividad de los sindicatos.

A partir de estos hechos problemáticos, cabe formularse una pregunta general: ¿cuál es la relación entre la gestión por competencias de la municipalidad distrital de Chepen y el proceso de modernización en el 2022? Como pregunta específica: ¿cuál es el nivel de administración del municipio del distrito de Chepen? ¿Cuál es el nivel de modernización de la zona de Chepen en 2022? ¿Cuál es la relación entre la capacidad intelectual y el proceso de modernización en el municipio de la región Chepén en el 2022? ¿Cuál es la relación entre las oportunidades individuales y el proceso de modernización en el municipio regional de Chepén en 2022? ¿Cuál es la conexión entre las capacidades técnicas y el proceso de modernización en el municipio provincial de Chepén en 2022?

En función de los problemas identificados, se deben definir sus objetivos generales, como se detalla a continuación:

Determinar la relación entre la gestión de capacidades y el proceso de modernización en el municipio de la provincia de Chepén en el año 2022. Nuevamente, las metas específicas son: Entender el nivel de gestión de capacidades en el municipio de la provincia de Chepén al 2022. Determinar el nivel de avance de la modernización del municipio de la provincia de Chepén al año 2022. Determinar la relación entre la capacidad intelectual del municipio del distrito de Chepén y el proceso de modernización en el 2022. Determinar la relación entre las competencias individuales y el proceso de modernización en la provincia Autónomo de Chepén en el 2022. Determinar la relación entre las competencias tecnológicas y los procesos de modernización en la provincia Autónomo de Chepén en el 2022.

Este estudio está socialmente justificado ya que contribuirá a la mejora de las condiciones de trabajo lo que permitirá el desarrollo de empresas municipales con cierto nivel de eficiencia, eficacia y calidad, cuenta con todo el personal, 90% de utilidad Paga sueldos, muchas veces no lo es hecho, haciendo que los empleados se sientan incómodos por impago de salarios y beneficios, sin horario de trabajo, sin capacitación, sin interacción orgánica para brindar servicios de calidad a la sociedad. En otras palabras, tiene un significado social porque afecta a un segmento de trabajadores que no está satisfecho con la actitud del empleador. A nivel metodológico, el objetivo del estudio es encontrar mecanismos e inversiones para optimizar la eficiencia al momento de brindar servicios, dar un plus a la calidad de vida de los pobladores de la ciudad de Chepén, cuyas calles presentan serias deficiencias infraestructurales, y mejorar la administración. para poder concentrarse. sobre la vida de los jóvenes ciudadanos, que está completamente desatendida debido a la competencia cualitativa del municipio y su importancia social. Por lo tanto, se utilizan métodos y procesos científicos en el análisis durante la elaboración y en cada período correspondiente al proceso de investigación, se estructuran los datos de acuerdo a los métodos y herramientas utilizados, de manera que los datos utilizados en el estudio tengan base científica, estabilidad, para que se pueda mostrar la confiabilidad y precisión de los resultados y ayudar a que la imagen sea más clara, buscando constantemente la optimización. Además, posee justificación teórica, ya que actualizará los conceptos sobre las variables a los últimos estudios y práctica porque en la operatividad facilitará que se mejoren los procesos.

II. MARCO TEÓRICO

Los siguientes antecedentes nacionales e internacionales nos permiten profundizar en este tema. Velásquez (2017) estudio “Emergencia de la Nueva Administración Pública en la Cultura Organizacional de los Organismos Culturales Descentralizados - Ancash, 2017”. Licenciatura de la Universidad Cesar Vallejo seguida de una Maestría en Administración Pública. El objetivo general es determinar la implementación de la ANP en la cultura organizacional y el impacto de la cultura descentralizada - Ancash, 2017 El estudio es cuantitativo y relevante. La muestra recolectada fue una muestra no probabilística cuyos participantes respondieron la encuesta con veracidad y estuvo conformada por 51 funcionarios del Consejo Desconcentrado de Cultura de Ancas. Se contabilizan como población o censo todas las personas trabajadoras que componen el cómputo de población, teniendo en cuenta los indicios de población reducida. Se usó el método de encuesta: el nuevo cuestionario de administración pública tiene 20 preguntas divididas en 6 dimensiones, el cuestionario de cultura organizacional tiene 20 preguntas divididas en 4 dimensiones.

García (2018) su objetivo fue evaluar “El Rol de la Gestión de la Conciencia en la Modernización de la Administración Pública en el Perú (2011-2016)”, el estudio se realizó en la Pontificia Facultad de Letras y Humanidades. El propósito es comprender qué está tratando de lograr la administración pública peruana al comprender la política de gobernanza, que ha sido poco estudiada. En particular, documenta cómo la comprensión de la gestión se integró en el discurso y la práctica de la política de modernización de la administración pública entre 2011 y 2016. Dependiendo del enfoque de gestión, el fin de una gestión del conocimiento es aumentar su productividad en la organización, dependiendo de la estrategia de trabajo, puede ser estándar, basado en la experiencia y reflexiones de los empleados, por ejemplo, creando un espacio para generar ideas o implementarlas. sistemas

de información que contienen el "conocimiento tácito" de los profesionales de la organización.

Álvarez (2017) Estudio "UGEL 04 Capacidad de Gestión y Gestión en Instituciones Educativas de Lima, 2016". Amplia estudios en la Universidad César Vallejo, obteniendo el título de Magíster en Educación. Este es un análisis no experimental detallado para establecer la interacción entre las variables en estudio. Utilizó un procedimiento de deducción hipotético. La población está compuesta por instituciones educativas que cumplen con SIC 04 en la región de Koma, de las cuales se seleccionaron 3 instituciones de la red, y la muestra está conformada por 112 profesores de estas 3 instituciones: I.E.I. America, es "Peruvian Swiss" e I.E. 3082 "Rey de los Milagros", respectivamente en el área de Koma. Los resultados muestran que la variable "Liderazgo" está correlacionada con la variable "Liderazgo Ejecutivo".

Chancha (2018) realizó un estudio sobre "Modernización y Descentralización de la Administración Pública en el Régimen Regional de Huancavelica en el año 2018" a nivel académico de la Maestría en Administración Pública. Su propósito fue determinar la interacción que se da en la modernización de la administración pública y la descentralización en el sistema regional de Huancavelica. Su muestra fue de 109 empleados y el tema fue no empírico – transversal utilizando un método de encuesta con artefactos estructurados en forma de cuestionarios. Muestra que sí se da relación significativa entre modernización y descentralización de la administración pública en el régimen regional de Huancavelica, lo que confirma la confirmación del supuesto en los objetivos del análisis.

Ramírez, (2017) analizó "Modelos para el Desarrollo de Habilidades de Liderazgo en las Relaciones Interpersonales con Empresarios Venezolanos". El objetivo es reconocer la iniciativa de desarrollar habilidades de colaboración entre los empresarios venezolanos a partir de la epistemología de las habilidades gerenciales y de liderazgo. Investigación cualitativa, bibliográfica y de campo, este estudio no es solo una profesión, sino que explica a través de procedimientos teóricos las habilidades

gerenciales que utilizan los empresarios venezolanos en su toma de decisiones diarias. Utilizar la hermenéutica para explorar evidencia fenomenológica para comprender y describir la realidad y el contexto de los líderes venezolanos. Para investigar este fenómeno se invitó a siete informantes relevantes, conformados por directivos, consultores e investigadores de instituciones públicas, privadas y académicas; Se realizaron entrevistas semiestructuradas e investigación de contenido.

Socha (2017) realizó un estudio sobre “Habilidades de liderazgo clave para la toma de decisiones en las organizaciones”. Por otro lado, las soft skills son habilidades comunicativas positivas, algunas de las cuales son conocidas por sus ventajas, se basan en el respeto y la comprensión hacia los demás, que es la base para la resolución de conflictos, y son capaces de lograr resultados prácticos que optimizan el ambiente de trabajo. La intimidad solidaria para la construcción de amistades, la búsqueda de un mismo objetivo y la capacidad de trabajar en equipo también se analizan como motivación y herramientas básicas para promover el desarrollo y la competitividad en la competición.

Las dimensiones de gestión de la competencia se definieron de acuerdo con nuestra herramienta de medición: Dimensiones de la competencia intelectual según Quintero et al. (2021), el desarrollo del recurso intelectual (habilidades) se basa principalmente en la teoría de los recursos fijos (habilidades). El desarrollo del recurso intelectual (habilidades) se inspira principalmente en la teoría de recursos y habilidades de la empresa. Según Reed et al. (2006), el enfoque del recurso intelectual proporciona una conceptualización de los recursos inmateriales y las habilidades que las empresas deben poseer para lograr una ventaja competitiva. Define 3 dimensiones del recurso intelectual, aportando una mayor precisión. Cañas, etc (2006) y Foss et al. (2003), la teoría del recurso intelectual de la empresa es un aspecto específico de la teoría más general de los recursos y habilidades, considerando 3 recursos que teóricamente se relacionan con la ventaja competitiva a través de la comprensión del desarrollo del capital y la acumulación de 3 elementos de la empresa : su gente (capital humano), sus relaciones sociales (capital social) y sus sistemas y procesos (capital

organizacional) (Salazar, 2008) (Salazar, 2008). Teniendo en cuenta el desarrollo de este tema en la historia de las empresas, el capital intelectual se considera un proceso organizativo y de razonamiento necesario para la competitividad de una organización, y por lo tanto deben ser perseguidos en conjunto.

Así, Rastogi (2020) considera el recurso intelectual (IK) y la gestión del conocimiento (GC) como disciplinas de las organizaciones que posibilitan la transición de la gestión de inventarios a la comprensión gerencial. Comprender y gestionar el capital intelectual mantiene necesariamente una relación de dos vías, donde el capital intelectual es un depositario de la comprensión en recurso humano, recurso estructural y recurso relacional (p. 23).

En cuanto al campo de las habilidades personales, coincidimos con La Madriz & Parra (2016), quienes definieron el concepto de mejora de capacidades como un conjunto de trabajos que se enfocan en optimizar o desarrollar habilidades clave para ayudar a los empleados a lograr ciertos objetivos de competencia. También es importante ofrecer actividades para desarrollar las capacidades de las personas para satisfacer las carencias de los trabajadores y las demandas de la institución. En este sentido, es claro que existe una conexión entre los individuos (líderes), sus habilidades (personalidad y comportamiento) y el logro de las metas organizacionales (p. 31). En cuanto a la importancia de las habilidades técnicas, Mosweu y Ngoepe (2019) dejan claro que tanto los archivistas como el personal de TIC tienen como obligación poseer las habilidades y competencias básicas para gestionar archivos en la era digital.

Los Archivos Nacionales de Australia (NAA) (2015) han desarrollado una matriz de habilidades sobre el modo de gestionar la información y archivos digitales para archivistas y personal de TIC que cumplen con los requisitos de gestión de archivos digitales (p. 19).

Es importante señalar el papel de las letras administrativas iberoamericanas en la teoría de la modernización del estado y los municipios, tal como lo muestra Barrios Ipenza, E. (2017). Es un archivo exhaustivo de la

administración pública iberoamericana en la década del 2000. 2010 p. El propósito principal del archivo es comprender el progreso político, económico y social, de la región durante este siglo y resumir las reflexiones recientes sobre la gestión pública expresadas por el CLAD. El archivo también tiene como objetivo promover la integración de estas regiones a través del intercambio de doctrinas y proposiciones de transformación, creación y modernización. En muchos países, varios factores han motivado fuertes críticas a la gestión pública, tales como la ineficacia del gobierno y su insignificante impacto en para reducir la desigualdad y la pobreza, niveles insuficientes de desarrollo sostenible, etc. Debido a estos componentes, existe la necesidad de revisar estrategias, métodos y procedimientos, reorganizar o modernizar el programa de modernización y reforma para la transformación del país, creando la nueva cara del servicio civil con un pensamiento fresco y un fuerte sentido de responsabilidad social.

El archivo de la administración pública iberoamericana puede hacer una importante contribución al siglo XXI (pp. 15-16). Bondaruk & Bondaruk (2018) La relación entre el crecimiento económico y la calidad institucional es doble: una mejor calidad promueve el crecimiento y mejora las instituciones. Sin embargo, la formulación e implementación de la estrategia de modernización del país, basada en la estimulación del crecimiento económico, enfrenta muchos obstáculos. La desventaja es el alto grado de incertidumbre en los resultados. Sin embargo, el mercado todavía tiene enormes desafíos de desarrollo que superar. Sus soluciones deben encontrarse en la creación de instituciones que permitan una interacción efectiva entre el Estado, los municipios, las empresas y la sociedad. Para formular estrategias efectivas de desarrollo regional, es necesaria la modernización simultánea de la sociedad civil, las empresas y el Estado. Es imposible concentrarse en el rápido crecimiento de un área sin prestar atención a los logros correspondientes en otras. Creemos que el futuro de la modernización del desarrollo regional depende de la modernización del país y la estabilidad de la sociedad civil basada en la percepción y compromiso de la inevitabilidad. En ambos casos, el Estado juega un papel importante. Esto significa usar una clase o estrategia "actualizable". De acuerdo con esta estrategia, el éxito

se logra a través de la interacción del estado, las empresas y la sociedad. La práctica muestra que la estrategia de modernización debe basarse en la interacción entre todas las partes interesadas desde el principio. La interacción se basa en un sistema de programación especial. El sistema es el equivalente moderno del sistema utilizado por la mayoría de los países económicamente desarrollados. (pag 20)

Natalia y colegas. (2018) Cuando se trata de la modernización o reforma de la administración pública, la gestión administrativa argumenta en contra de diferentes procesos y modelos de gobernanza para responder con eficacia y eficiencia a las necesidades sociales, las políticas públicas y las necesidades sociales. Incluye prácticas relacionadas con la gestión y la gobernanza de los recursos. Este problema suele estar relacionado con la calidad. De hecho, los procesos que conducen al cambio y la innovación están en el corazón del movimiento de calidad internacional y tienen sus raíces en modelos de gobernanza global. Por tanto, se necesita una administración más moderna, más cercana a los ciudadanos y al servicio de la ciencia y la sociedad civil. Khalid (2016) En los últimos años, la estructura y el papel de los gobiernos locales en todo el mundo se han reformado en función de nuevos conceptos de gobernanza y administración pública. Estas reformas reflejan la transición de la administración pública tradicional (TGU) a la NGP y de esta última a la nueva administración pública (NGU) (Mann, 2011). Esto contribuye a la transición de los países desarrollados al paradigma de organización de la "nueva administración pública". Esto condujo a una ola de reformas políticas y administrativas (Calogero, 2010), aumentando la necesidad de una mayor participación de las autoridades locales para mejorar la prestación de servicios, acelerar la capacidad de respuesta del gobierno y un uso más eficiente de los fondos públicos. Estas demandas se basan en la creencia de que la autonomía legal y fiscal de las ciudades es una herramienta para mejorar la capacidad organizativa y empoderar a las organizaciones locales para codiseñar las políticas públicas. (vers. 115)

Según Gámez (2017), con el fin de constreñir el proceso de renovación urbana, se incluyen vínculos regidos por las políticas generales del gobierno central, que se transfieren a las autoridades locales. En las intersecciones 2

y 3 del centro de la ciudad. Operan en diferentes temas industriales en la misma área. "Según los autores, la fuerza de tales enfoques es que permiten... una mayor densidad de colecciones temáticas y nacionales, como redes regionales para comprender sus propias políticas en sus ciudades, y redes industriales y participación en grandes cadenas para aprender sobre antigüedades. Su dinámica nacional y local... "En resumen, podemos decir que la cohesión vertical se da en tres niveles de gobierno: estatal, distrital y distrital; la cohesión horizontal involucra unidades dentro de jurisdicciones al mismo nivel de gobierno. Campos específicos (traducciones 17-18). En cuanto al gobierno electrónico, Cruz et al. (2017) Sí, a través de diversas herramientas y tecnologías, tanto de hardware como de software, facilitan y contribuyen al logro de muchos objetivos gubernamentales como el aumento de la eficiencia, la eficacia y la eficiencia. Eficiencia y calidad de la atención primaria de salud en todos los servicios que presta el Estado. Reduzca los trámites burocráticos, elimine los trámites burocráticos innecesarios, aumente los ingresos o reduzca los costos. (Artículo 55)

El alcance e importancia del gobierno abierto se refleja en Quispe De los Santos et al. en estudios. Reconocido en un lugar de trabajo (2021) definido por el Ministerio de Administraciones Públicas de Perú como Gobierno Abierto o en España como Gobernanza Abierta, con los líderes gubernamentales y el público como actores clave para promover la comunicación, las relaciones y la participación en estos ámbitos. crear una relación. Desarrollar políticas nacionales para mejorar la calidad de vida de las personas (Ministra de la Administración del Estado, 2015). La siguiente propuesta de definición de gobierno abierto refuerza lo anterior y agrega que la relación entre ambas partes tiene en cuenta las necesidades de los ciudadanos para que el gobierno las tenga en cuenta a la hora de tomar decisiones y realizar trámites, y esa continuidad permitirá un estado de normalidad, a observar, que vela por la transparencia de la administración estatal. (Calderón, 2012). (Pag15)

La agenda del 2030 enfocada en el desarrollo sostenible ha sido adoptada por todos los miembros de las Naciones Unidas en los años de 2015 y ha

proporcionado un plan que se ha enfocado en darle una calidad de vida y una prosperidad basada en la paz a todas las personas en estos momentos como en los momentos venideros en el centro de esto se fundamentan los objetivos para el desarrollo sostenible que son 17 y que se enfocan en llamar de manera urgente a todos los países desarrollados y los que están por desarrollarse a una especie de asociación mundial con el fin de mejorar el planeta reconocen en estos objetivos y en esta asociación que la pobreza debe tener un fin y que toda privación que se le da al hombre deben tener estrategias para mejorar la educación y la salud de esta manera se irá reduciendo poco a poco la desigualdad y podrá darse un crecimiento económico de una manera prodigiosa esto al mismo tiempo que mejora la calidad del planeta sobre todo en el clima y se preservan así los bosques y todos los océanos con los lagos.

En los años de 1992 específicamente en junio se llevó a cabo lo que se denominó la cumbre de la tierra esto sucedió en Brasil donde participaron un promedio de 178 países en donde aceptaron de manera unánime la agenda número veinte 1 que consistía en tener un plan integral de acción para poder desarrollar a través de la asociación mundial un desarrollo que sea sostenible y que mejore la calidad de vida del ser humano y sobre todo que proteja el ambiente entero todos los países que participaron fueron unánimes al momento de declarar en el año 2000 en la sede de la ONU lo que se denominó la cumbre del Milenio donde se plasmaron 8 objetivos para poder acabar con la pobreza extrema sobre todo mirando hacia los años 2015.

También en Brasil en los años 2012 se llevó a cabo una conferencia de las Naciones Unidas que tenía como fundamento el desarrollo sostenible todos los estados que participaron aceptaron un documento preparado que se denominó el futuro que queremos en donde entre varias de las cosas que plasmaron decidieron que se inicie un proceso para poder desarrollar todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible y poder establecer así un foro político de alto nivel en donde se discutan estos temas. El resultado del foro también ha contenido algunas medidas como son la implementación del desarrollo sostenible que hay incluido diferentes programas que a futuro se centran en un trabajo que está financiando un mejor desarrollo.

Actualmente los objetivos que se han plasmado para un desarrollo sostenible que se ha llevado a cabo en las Naciones Unidas sobre todo en su departamento para los asuntos económicos y sociales es el que está brindando un apoyo profundo para que se puedan desarrollar las diferentes capacidades y sobre todo también en temas que vienen relacionados a este tipo incluidos por ejemplo los que se centran en tecnología urbanización clima agua transporte océanos ciencia y otros el informe que se llevó a cabo para el desarrollo sostenible también ha desempeñado un papel importante al momento de implementar la agenda para el 2030, para hacer esto posible debe haber un fuerte compromiso de parte de todos los estados para que ese interés les lleve a implementar objetivos de manera global con la finalidad de poder ayudar a facilitar los compromisos.

Actualmente en el Perú en su Constitución sobre todo en el artículo 103 se indica que la administración pública sirve a los diferentes intereses que tiene la nación siempre con objetividad y conforme a los principios que la constituyen como son la eficacia la descentralización la jerarquía la coordinación y la desconcentración siempre sometidas a la ley en su totalidad y al derecho. Esto tiene una relación intrínseca con la investigación llevada a cabo ya que al buscar una mejora en la gestión por competencias para de esta forma modernizar la gestión se necesita fundamentarse en realizar procedimientos eficaces que estén amparados en el respeto por la jerarquía buscando que no sea absolutamente parte de una única oficina, sino que tenga un procedimiento articulado entre todos los diferentes actores de la gestión municipal.

El Acuerdo Nacional consiste en 35 Políticas de Estado, las que han sido agrupadas en cuatro ejes temáticos: (i) Democracia y Estado de derecho; (ii) Equidad y justicia social; (iii) Competitividad del país; y (iv) Estado eficiente, transparente y descentralizado.

En relación a esta investigación todo tiene una articulación y un acercamiento a las 35 políticas que de manera resumida se amparan en el apoyo y en la protección a la democracia y el estado de derecho ya que sobre todo son las leyes las que rigen cualquiera de las acciones municipales

y sobre todo la gestión por competencia necesita estar apoyada en la democracia además debe ser equitativa y buscando la justicia ya que sino no se cumplirían los objetivos de la gestión pública respecto a la modernización para mejorar los procesos de esta manera se busca la competitividad para poder convertir al estado en un organismo vivo que sea eficiente que no absolutiza los procesos centralizando los y sobre todo que sea transparente en todas sus gestiones y funciones.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

3.1.1 Tipo de investigación

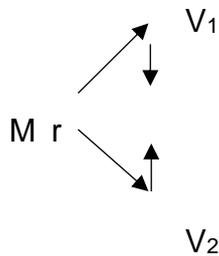
Nuestra investigación es crucial. La investigación científica básica se suele dividir en hipótesis e hipótesis. Los primeros suelen ser estudios grandes con muestras más pequeñas y son más exploratorios que los segundos, pero de menor valor (Mikolajewicz & Komarova, 2019). Métodos: métodos cuantitativos diseñados para proporcionar medidas con precisión y confiables para llevar a cabo los análisis estadísticos. Sus datos pueden ser medidos ya que las muestras consideradas se caracterizan por ser de gran proporción de esta manera representan de manera objetiva a la población por ello los resultados deben ser tomados en cuenta como una imagen completa de toda la población considerada para este estudio. (Queirós et al., 2017).

3.1.2 Diseño de investigación:

Cuando nos referimos a un análisis descriptivo lo que se está considerando es a un tipo de análisis que se caracteriza por describir los fenómenos que se presentan en el Mundo identificando en primer lugar ciertos rasgos en los datos que se obtienen de tal manera que se pueda responder al cuándo, alguien, al dónde, al porque y al en qué nivel se contiene. Un buen perfil demuestra que entendemos las capacidades, necesidades, métodos, prácticas, políticas, poblaciones y contextos de muchas de las investigaciones (Loeb et al., 2017). El propósito de la correlación es revelar el grado de asociación entre dos variables usando un patrón o contexto específico (Hernandez et al., 2017). Los estudios transversales coleccionan datos de dos o más muestras en función de las diferencias en puntajes totales, educación formal o años de vida en la población objetivo al mismo tiempo y durante el mismo período. Universo (Naoko, 2018). Sin

experimentos: El investigador puede observar las variables de estudio sin molestar o afectar a los participantes (Indu & Vidhukumar, 2020).

La descripción del proyecto es la siguiente:



Donde:

M: Muestra

O1: Gestión por Competencia

O2: Proceso de Modernización

r: relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión Competencia

- Definición de términos:
- Se cree que el recurso humano es 1 de los factores más importantes cuando se habla de una institución por lo que todo personal debe tener la capacidad o la habilidad para poder realizar sus encargos sobre todo la misión y visión que la institución tiene los rasgos incluyen un conjunto de características asociadas como una persona que es sobre todo un conjunto de conceptos agrupados en diferentes conocimientos así como en comportamientos y habilidades que pueden ser utilizadas como medios para mejorar el desempeño.
- Definición del proceso: SKM tomará medidas con base en las dimensiones recomendadas para obtener información confiable del personal sobre su proyecto.
- Puntos principales: habilidades prácticas y experiencia; de la iniciativa a la acción; experiencia y conocimiento; logro de los propósitos de la institución. Resolver los conflictos, motivación laboral, participación en

la organización y su importancia; responsabilidades de los empleados en el logro de los objetivos organizacionales. usar tecnología recursos usar tecnología

- Tamaño: tamaño nominal

Variable 2: Proceso de Modernización

- Definición de términos:
- Últimamente se han llevado a cabo reformas en las estructuras y en las diferentes funciones que se dan en los gobiernos locales de todo el orbe, basadas en nuevos conceptos de gestión y administración pública. Estas reformas incluyen la transición del modelo tradicional de administración pública (JT) al nuevo modelo de administración pública y del antiguo modelo de administración pública al nuevo modelo de administración pública. Definición de proceso:
- La modernización de la ciudad se medirá en la escala propuesta para obtener información confiable de los empleados sobre sus proyectos. Finalidad: Coordinación interna
- coordinación interdisciplinaria; eficiencia, eficacia y disponibilidad de recursos y servicios; grupos de trabajadores; administración; implementación de tecnología de la información; eficiencia del servicio y participación ciudadana; transparencia, finanzas y administración.
- Tamaño: tamaño nominal

3.3. Población, Muestra, Muestreo, unidad de análisis.

3.3.1. Habitantes: La población incluye 50 empleados directos de la administración municipal.

3.3.2. Criterios de inclusión: Solo se incluyeron en el estudio trabajadores de la salud (nombre y CAS) y personas menores de 65 años. ya que X_k es un número primo

3.3.3. Criterios de exclusión: Los empleados serán excluidos en función de la ubicación de su trabajo. Razón por la cual X_k no es un activo fijo

3.3.4. Pantalla: Las muestras se determinaron mediante análisis estadístico probabilístico como se describe a continuación:

$$M = \frac{N + Z^2(p*q)}{e^2 + (N-1) Z^2 p*q}$$

Dónde:

M= Muestra

N= Total de la población (180)

Z=1.96 (95%)

p= probabilidad de éxito (0.8)

q= probabilidad de fracaso (0.2)

e= Margen de error (5%)

$$n = \frac{50 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (180 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$
$$n = 8$$

3.3.5 Muestreo:

Se usó para este estudio un tipo de muestreo que es probabilístico aleatorio simple aplicado a los 12 trabajadores de la municipalidad.

Unidad de análisis:

Los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chimbote

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La investigación cuantitativa utiliza encuestas, que son grandes colecciones de datos de población. El objetivo principal es obtener de forma relativamente rápida información específica de la función que nos interesa. Los grandes censos recopilan información sobre rasgos demográficos y de personalidad, las encuestas de consumidores son un buen ejemplo. Estas encuestas, generalmente enviadas por correo, están diseñadas para describir la demografía de las personas o recopilar respuestas para informar programas o productos dirigidos a grupos específicos o grupos de personas. La investigación por encuestas puede utilizar una variedad de métodos de recolección de datos, los más comunes son los cuestionarios y las entrevistas. La investigación puede ser realizada por expertos individualmente, en grupos o individualmente, y generalmente cubre una amplia gama de temas que reflejan los objetivos de la investigación (Ponto, 2015). El cuestionario se convierte en una herramienta de medición de gestión con opciones y variables para la modernización urbana. El cuestionario de habilidad variable consta de 16 preguntas divididas en 3

dimensiones: habilidades intelectuales (05 ítems), habilidades sociales (05 ítems) y habilidades profesionales (06 ítems). Cuestionario con modernización urbana variable incluye 03 dimensiones y 16 ítems. Relaciones interministeriales (pág. 07), Administración electrónica (pág. 05) y Gestión Abierta (04. lpp.). El estudio fue aprobado por dictamen de expertos. Según Escobar (2008), el propósito de este enfoque de validación es probar la herramienta de investigación contra las opiniones de expertos en el tema.

3.5. Procedimientos

Dado el procedimiento de entrevista utilizado, los datos deben basarse principalmente en lo que sucedió durante la entrevista. Los datos deben presentarse a los lectores de forma razonable y comprensible. Cuando los datos se presentan de manera sistemática, brindan claridad al lector. Por lo tanto, la presentación de los datos se basa en cómo se recolectaron los datos o en la pregunta de investigación (Disman y Barliana 2017). (página 47)

Se utilizarán recursos primarios y secundarios para desarrollar un marco teórico apropiado para las variables y teorías que sustentan este estudio. Luego se desarrollarán herramientas de recopilación de datos para cada variable, se recopilará información sobre cada variable a través de cuestionarios y luego se enviarán las herramientas a los empleados. En este estudio se siguió el siguiente procedimiento general: Después de la consulta de expertos con el consentimiento de la municipalidad, se identificaron 55 agentes de la ciudad, quienes luego organizaron las respuestas a sus posiciones en una tabla de Excel - SPSS v 26, a partir de la cual se obtienen los resultados. Se obtuvieron con la ayuda de la lógica estadística de acuerdo con los objetivos de la investigación, utilizando la correlación estándar no paramétrica de Pearson (Hernández et al., 2014).

3.6. Método de análisis de datos

Este proceso se realiza utilizando los datos digitales codificados por Likert que serán organizados y procesados por el software SPSS. Además, se utilizará un análisis descriptivo para determinar los niveles objetivo-específicos. Para fines generales, se utilizará un análisis de coeficiente de Pearson razonable. Los valores fluctúan entre positivo y negativo, indicando una fuerte correlación positiva cercana a 1 y viceversa una correlación negativa.

3.7. Aspectos éticos

Se basarán en hipótesis de investigación, y además, estas teorías se citarán de acuerdo a las recomendaciones de la Norma Internacional APA, Séptima Edición. Es necesario demostrar el consentimiento y la voluntad de los involucrados en el proceso de investigación y establecimiento para brindar información y seguir los principios de la caridad que ayuden a obtener datos con base en los hechos propios de la agencia y proponer cambios. Principios de objetividad, ética y derechos individuales e integridad científica, según los cuales los datos se utilizan únicamente con fines de investigación científica. Al fin y al cabo, la responsabilidad es seguir los valores más importantes a la hora de planificar las diferentes partes del estudio.

IV. RESULTADOS:

Del análisis descriptivo

1. Mecanismo de coordinación interna. Como resultado, el 32,7% de los encuestados cumplió con regularidad y eficacia sus roles establecidos en el lugar de trabajo después del final de sus carreras. Por otro lado, el 30,9% de los encuestados admitió que casi siempre realiza las tareas de manera efectiva.
2. Coordinación con otros niveles de gobierno. El 30,9% de los encuestados dijo que siempre y casi siempre tiene la experiencia para tomar decisiones

- relevantes para su función, y el 25,5% dijo que a menudo tiene la experiencia necesaria
3. Coordinación con otras ciudades. El 38,2% de los encuestados dijeron que casi siempre toman la iniciativa en el desarrollo de planes de acción para mitigar las debilidades internas y corregir errores, y el 23,6% dijo que a menudo tienen la oportunidad de ser proactivos.
 4. Optimización de recursos. El 45,5% de los encuestados admitió que casi siempre son capaces de hacer frente a los problemas que surgen en el trabajo, y el 30,9% admitió que son capaces de resolverlos.
 5. Servicio eficiente y eficaz. El 38,2% de los encuestados dijo que casi siempre tiene experiencia y pericia en la solución de problemas, y el mismo 30,9% dijo que siempre tiene experiencia.
 6. Integrar el grupo de trabajo. El 23,6% de los encuestados afirmó que las metas institucionales siempre se logran; correlacione este número con lo que cree que sucede casi siempre; por el contrario, el 45,5% dijo que lo hace a menudo.
 7. Llegar a un consenso con la sociedad. El 36,4% de los encuestados admitió que los conflictos en las organizaciones se resuelven casi siempre, mientras que el 12,7% casi nunca.
 8. administración electrónica. El 52,7% dijo que casi siempre tenía el deseo de completar las tareas en función de sus circunstancias, y el 20% de los trabajadores dijo que siempre tenía el deseo de completar las tareas.
 9. Obtenga información. El 45,5% de los empleados dijo que su participación es casi siempre importante para el desarrollo y crecimiento de la organización, y el 30,9% dijo que su participación siempre es importante para el crecimiento de la organización.
 10. servicios prestados por los ciudadanos. El 40% de los empleados dijo que casi siempre es responsable de las consecuencias de sus acciones, el 29,1% dijo que siempre es responsable de sus acciones y el 18,2% dijo que a menudo es responsable de las consecuencias de sus acciones.
 11. Tratamiento en línea. El 34,5% de los empleados mencionó que siempre utiliza herramientas informáticas para el desarrollo de sus proyectos y actividades laborales, y el 32,7% indicó que casi siempre utiliza herramientas informáticas.

12. Compromiso civil. El 43,6% de los empleados dijo que casi siempre usa recursos tecnológicos para solucionar problemas en la organización, y el 25,5% dijo que siempre usa recursos tecnológicos.
13. Portal transparente. El 40% de los empleados dijo que casi siempre usa la tecnología para corregir errores en las instrucciones y errores internos para lograr mejores resultados, mientras que el 34,5% dijo que casi siempre usa la tecnología para corregir errores y equivocaciones.
14. Información del presupuesto del proyecto. El 50,9% de los encuestados dijo que siempre son capaces de aprender y utilizar las nuevas tecnologías adquiridas por la empresa, mientras que el 32,7% casi siempre
15. Información sobre la compra de bienes y servicios. El 38,2% de los encuestados dijo que casi siempre confía en el uso de la tecnología para tomar nuevas decisiones, el 30,9% de los empleados siempre apoya el uso de la tecnología en la toma de decisiones y el 18,2% casi nunca la usa.
16. Solución de controversias. El 47,3% del personal de servicios encuestado cree que la unidad estructural realiza censos periódicos para implementar la política de mejora integral, y el 23,6% del personal cree que la unidad estructural rara vez realiza el censo.
17. perfil de funciones. El 41,8 % de los empleados cree que la misión y la visión de una empresa generalmente se aplica a las aplicaciones de gobierno electrónico, y el 30,9 % de los empleados cree que la misión y la visión de una empresa casi siempre son importantes para ellos.
18. Oportunidad de participar. El 54,5% de la opinión dijo que la unidad organizacional cuenta con una política de ética que facilita periódicamente el acceso a la información y el 21,8% de la opinión que la unidad organizacional implementa una política de ética.
19. tareas especializadas. El 56,4% de los encuestados cree que los gobiernos de las ciudades están mejorando constantemente la información y los servicios que brindan a los ciudadanos, y más del 20% cree que los gobiernos de las ciudades casi siempre están mejorando la información y los servicios que brindan a las personas
20. Conocimiento de la tecnología. El 49,1% de los camareros cree que

algunos programas de la ciudad se pueden ver habitualmente online, mientras que el 16,4% de los encuestados valora mucho la opinión de que algunos programas casi siempre se pueden ver online.

21. Recursos técnicos El 49,1% de los propietarios dijo que las autoridades locales alientan regularmente a las personas a expresar sus opiniones e intereses a través del gobierno electrónico y el 14,5% de las opiniones que las autoridades locales casi siempre alientan y nunca alientan a las personas a participar.
22. Usa la tecnología para resolver problemas. El 45,5% de los encuestados cree que las ciudades publican continuamente toda su información administrativa a través de un portal abierto, por lo que el 18,2% de los propietarios cree que las ciudades siempre brindan toda su información administrativa toda su información.
23. Aprende nuevas técnicas. El 41,8% de los encuestados piensa que las ciudades deberían divulgar regularmente información presupuestaria sobre proyectos de inversión en portales transparentes y el 25,5% piensa que las ciudades deberían divulgar siempre información sobre proyectos de inversión información presupuestaria en portales transparentes.
24. Toma de decisiones. El 41,8 % de los encuestados cree que los bienes y servicios proporcionados por una organización deben verse regularmente en un tablero en línea transparente, y el 23,6 % de los encuestados cree que los bienes y servicios proporcionados por una organización deben verse regularmente. Consulta los horarios en la web de Transparencia. Desde el sitio web de la herramienta.
25. Ventaja de la capacidad técnica. El 38,2 % de los propietarios de viviendas encuestados creen que los sitios web transparentes de la ciudad a menudo contribuyen al desarrollo de los servicios prestados por la ciudad, y el 27,3 % de los empleados indicaron que los sitios web transparentes de la ciudad ayudan al éxito de la ciudad. La ciudad siempre promueve el desarrollo de los servicios prestados por la ciudad.

V. DISCUSIÓN:

El liderazgo comunitario tiene poca correlación con otras variables (ya que el coeficiente de correlación es menor a 1). Por tanto, es significativo destacar la importancia de esta variable frente a Mendieta et al. 2020). El objetivo principal de este estudio es desarrollar un modelo de investigación de la capacidad ejecutiva para abordar casos de estudio de ineficiencia laboral o ineficiencia por incumplimiento de normas y reglamentos por parte de los funcionarios ejecutivos para expandir sus operaciones. El método de investigación de lo es descriptivo. La investigación está centrada en los bienes de la gestión por competencias, coordinando el trabajo para seleccionar empleados idóneos para puestos en condiciones competitivas. El modelo presentado en este estudio pretende ser utilizado a nivel interno experimentado y orientado al cliente, así como una guía para los departamentos responsables de la formación y educación de los empleados para lograr una eficacia óptima en la planificación de la formación directa. responsabilidad. (Artículo 287)

El puntaje promedio para la modernización urbana fue de 111.51. Como señalaron Natario et al., es importante enfatizar la importancia de las variables. (2018) Administracion contrasta diferentes procesos y modelos de gobernanza para reconocer de forma segura las necesidades de la administración pública, el público y las políticas públicas mediante la innovación o transformación de la administración pública, incluidas las afines con la gestión de recursos y las prácticas de gobernanza. Este problema suele estar relacionado con problemas de calidad. En efecto, el proceso de estímulo del cambio y la innovación no puede desligarse de la tendencia universal de la disposición y su concerniente integración en el modelo de gestión global. Por lo tanto, es importante que la administración moderna sea más moderna, más próxima a los habitantes, plenamente consciente del conocimiento de los ciudadanos y de varios elementos de la sociedad, el progreso y la coherencia social y la capacidad de implementar con mayor eficacia la política estatal (Neves, 2010).

En este contexto, los municipios argumentan que los avances en ciencia política, los nuevos desafíos de la participación de los pobladores, los ovedodsos modelos de gobernanza pública, la teoría de la agencia, los costos de transacción y las redes serán testigos significativos de innovaciones que requieren una aplicación multifacética. (No lo son. 111)

La razón entre las dos variables muestran un nivel de varianza de 229.8 y así encuentra una correlación significativa entre las dos y también indica que el valor de significación es menor a 1 mayor que el estadístico de referencia de 0 rechazando así la hipótesis alternativa y asumiendo que la nula la hipótesis existe, no lo hace. La relación entre las capacidades de inteligencia y los procesos de modernización. en la provincia de Chepén. Dimensiones de la capacidad intelectual según Quintero et al. (2021) indicaron qué para que se lleve a cabo un resurgimiento de los recursos intelectuales es decir las habilidades éstas se basan en las teorías de los recursos y sobre todo en las capacidades organizacionales. Según Reed et al. (2006). Un rumbo de recurso intelectual puede definir los recursos inmateriales y las capacidades que una organización tiene para lograr una ventaja profesional. Identifica tres dimensiones del recurso intelectual y por lo tanto proporciona una mayor exactitud. Leer et al. (2006) y Foss et al. (2003), se basan en las teorías de los recursos intelectuales de la institución como 1 de los elementos específicos de la teoría qué es más general sobre las capacidades o recursos y examina las diferentes ventajas competitivas teóricamente relevantes que surgen del conocimiento que se ha ido acumulando conforme se ha ido creando y que se ha dividido en 3 componentes de los recursos del capital organizacional empresas que se fundamentan en el capital humano como son su gente en el capital social cómo son las relaciones sociales que se dan en los diferentes procesos y sistemas que conforman el capital organizacional (Salazar, 2008). Basándose en el desarrollo histórico tiene relevancia sobre todo en las organizaciones sobre esta materia que se viene analizando se debe tener en cuenta que el recurso intelectual, son necesarios para poder desarrollar la eficacia y la competitividad de las organizaciones. Por lo tanto, ambas partes deben implementarse simultáneamente. Así, Rastogi (2009) considera que los recursos

intelectuales y la gestión del conocimiento son actividades dentro de la institución que tienen una relación directa con el conocimiento esto se da por ejemplo desde el momento en el que se realiza un inventario hasta la misma gestión que tiene el conocimiento esta relación que tienen ambos es bidireccional donde el recurso intelectual representé límite del conocimiento en relación al recurso humano. La varianza de ambas variables es 1,037, lo que también muestra que el valor de significación es 1,076, que es un estadístico de referencia mayor que 1. Si se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula, el proceso de modernización de la correlación no ocurre entre trabajadores competentes. y empleados competentes. Doméstico. Provincia de Bilbao. Porque esta dimensión es importante según La Madriz & Parra (2016), quienes definieron el concepto de desarrollo de competencias como un conjunto de actividades encaminadas a mejorar o desarrollar habilidades esenciales para lograr las metas de carrera planificadas del empleado. También es importante asegurarse de que las mejoras de comportamiento que mejoran las competencias individuales también satisfagan las necesidades de los empleados y los requerimientos de la organización. En este sentido, se puede concluir que existe una conexión entre las personas (líderes), sus habilidades (personalidad y comportamiento) y los objetivos y alcances de la organización. (no son. 31)

La relación entre las dos variables habilidades técnicas es menor a 1 y también muestra un coste de significación mayor que el estadístico de referencia, por lo que se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula de que no existe relación entre las habilidades técnicas y el avance de la modernización. Centro José Leonardo Ortiz, Lambayeque-2022. Según Mosweu y Ngoepe (2019), las habilidades técnicas, los registros y los profesionales de las TIC también deben tener las habilidades y competencias necesarias para trabajar con documentos en la era digital.

Los Archivos Nacionales de Australia (NAA) (2015) desarrollaron la Matriz de Capacidad Cognitiva, registrando que la era digital demanda una potencia laboral capacitada e inteligente con las habilidades para certificar que la investigación digital dure accesible y utilizable a lo largo del tiempo. Cumpla

con los requisitos de gestión de documentos digitales de los administradores de documentos y los profesionales de TI. (página 19)

Existe una correlación entre las dos variables de estudio menor a 1, lo cual es más indicativo que el estadístico de referencia, por lo que se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula de que no existe relación entre la capacidad y el control del proceso. Modernización urbana en la provincia de Shebin. Según el estudio de Mina (2019), que tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral, este estudio se realizó en el marco de los recursos humanos de la región. Distrito administrativo de la provincia de Shebena. El método se implementó en los niveles apropiados y el grupo de estudio incluyó a 180 administradores municipales. La técnica utilizada para la recolección de datos es una encuesta utilizando un cuestionario como herramienta de investigación. El estudio mostró que la correlación entre las variables de búsqueda fue moderadamente positiva. Específicamente, determinar la relación entre las habilidades generales y las habilidades de comunicación, así como las habilidades específicas relacionadas con la calidad de los empleados, y finalmente determinar la correspondencia entre las habilidades básicas y las funciones que desempeñan los gerentes. Todas estas condiciones son más o menos positivas. El 49,1% de los encuestados cree siempre que el conocimiento y la tecnología les proporciona un trabajo más competitivo, y el 21,8% de los empleados cree siempre que el conocimiento y la tecnología aportan mayor competitividad en el mercado laboral. El 38,2% de los empleados indicó que el gobierno suele utilizar mecanismos de coordinación interna con los empleados, mientras que el 25,5% de los encuestados indicó que rara vez se utilizan los mecanismos de coordinación interna. El 40% de los encuestados dijo que la agencia coopera regularmente con las agencias gubernamentales en todos los niveles, y el 21,8% de los empleados dijo que casi nunca. El 29,1% de los empleados dijo que sus departamentos casi siempre cooperan con instituciones similares, y el 25,5% de los encuestados dijo que sus departamentos cooperan a menudo. El 34,5 % cree que los administradores de dispositivos toman las decisiones correctas con regularidad para optimizar los recursos, mientras

que el 25,5 % de los servidores homólogos cree constantemente que los administradores toman decisiones de optimización de recursos. Todos estos resultados son similares a la teoría anterior e ilustran la importancia de la relación entre las dos variables. En primer lugar, la modernización no ocurre por problemas puramente teóricos, sino que requiere una experiencia específica y necesaria para lograr resultados de la misma calidad que los autores locales. Pero una base sólida asegura que no hay un gobierno adecuado sin personal capacitado y capacitado.

VI. CONCLUSIONES

Primero: El coeficiente de correlación entre la variable de proceso de gestión y la variable de desarrollo de capacidades es negativo y el valor de significancia es inferior al estadístico Sage. <1 , por lo que la suposición no es válida y la gestión de la energía en el condado de Chibin no tiene nada que ver con la mejora.

En segundo lugar, la gestión por competencias en las zonas urbanas no tiene sentido para ellos porque no supera >1 .

Tercero: el proceso de modernización urbana está en un nivel pequeño, porque la relación entre las dos variables no supera el límite especificado.

Cuarto: El coeficiente de correlación entre el nivel de inteligencia y la variable proceso de promoción es negativo, y el valor significativo es mayor que el estadístico Sage. < 1 , por lo que la suposición es falsa y no existe una relación entre la capacidad intelectual y la modernización en el área metropolitana de Akamoto.

Quinto: El coeficiente de correlación entre las habilidades personales y el grado de modernización varía inversamente entre variables, y el valor de significancia es mayor que el estadístico sig. < 1 , por lo que la hipótesis nula es que no existe una relación entre la habilidad individual y subir de nivel en el área metropolitana de Akamoto.

Sexto: El coeficiente de correlación entre el nivel técnico y el proceso de actualización es negativo, y la relación inversa entre las variables es débil, y el valor significativo es mayor que el valor de la estadística de referencia sig. < 1 , por lo que no se acepta la hipótesis.

VII. RECOMENDACIONES:

Primero: el director de recursos humanos formulará una política de gestión basada en competencias para la adquisición de talentos a fin de mejorar el nivel de gestión del desempeño en el gobierno del condado de Chihama.

Segundo: la gestión basada en competencias es una forma de desarrollo de personal en la que los administradores de personal deben tener un programa de capacitación claro para administrar operaciones y usar tecnología para lograr una mayor eficiencia de la fuerza laboral y servir e involucrar a los ciudadanos.

Tercero: modernización continua y gestión participativa El alcalde de la ciudad de Chibin debe averiguar la fortaleza de cada departamento para implementar la estrategia.

Cuarto: Recomendar el desarrollo estratégico de las habilidades intelectuales.

Quinto: las habilidades individuales de Chibin City no tienen nada que ver con la mejora. Por lo tanto, se necesitan planes de acción.

Sexto: Deberías tener una relación más técnica.

REFERENCIAS:

- Abdullah Karimi, Hadi Temuri, Arash Shaheen y Ali Shami Barzoki (2019). Criterio y ranking de un sistema de reclutamiento basado en competencias: Un estudio de caso empírico. *Revista Internacional de Aprendizaje y Capital Intelectual*, 16(1), Volumen 16, Número 12019. ISSN: 1479-4853 e ISSN: 1479-4861. 21-39. <https://www.inderscienceonline.com/doi/abs/10.1504/IJLIC.2019.096933>.
- Alberto Ibáñez Fernández, Pedro Renares Laura, Mónica Cortinhas Ugalde, Gyanendra Singh Sisodia (2018). Competencias singulares del sector regulado y gestión por competencias: propuestas de un enfoque aplicable al sector minorista farmacéutico español, *Revista de Comercio Minorista y Servicios al Consumo*, Vol.42, 29-36. págs., ISSN 0969-6989, <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2018.01.007>.
- Andrade, CRD y Ckagnazaroff, IB (2018). Seleccionar y monitorear a los emprendedores nacionales mediante la gestión por competencias. *Revista de Administración Pública*, 52, 469-485. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7612169702>
- Aquino Cabello, MS N. (2021). Innovación Organizacional Incremental en el Contexto de la Modernización de la Gobernanza Pública: El Caso del Gobierno Local en la Provincia de Lambayeque. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/9772>
- Averina, T., Avdeyeva, E. un O. Perevalova (2018). Introducir innovaciones de gestión en el trabajo organizativo del municipio. En *Red de Conferencias MATEC* (Vol. 01121 170. Ipp.). Ciencia de la EDP. <https://doi.org/10.1051/matecconf/201817001121>
- Baracina, M. J.a Fiore, M.L. (2021). El papel de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en la modernización de la administración pública local: un enfoque visionario para la ciudad de San Petersburgo. Marten. https://www.academia.edu/attachments/35981726/download_file?st=MTY1NzgyODk2NCwzOC4yNS4yNC4xNTI%3D&s=swp-splash-paper-cover
- Barnes, E. y Adam, C. (2018). La Importancia de los Recursos Humanos en una Economía Globalizada: Un Marco Conceptual. *Canadian Journal of*

- Applied Science and Technology, 5(2).
<http://onlinejournal.org.uk/index.php/cajast/article/view/139/142>
- Barrios Ipenza, E. (2017). Administración Pública: Letras Iberoamericanas y Declaraciones Cubiertas. La Gobernanza Pública: las Letras Iberoamericanas y la Declaración CLAD. Centro de Gestión del Desarrollo de América Latina; Universidad Continental. Fondo de publicaciones, 2015. - 182 páginas ISBN 978-612-4196-27-0.
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/2994>
- Bondaruk, TH y Bondaruk, IS (2018). Supervisión estatal de la seguridad financiera de los autónomos locales en condiciones de descentralización. Boletín científico Polissya, 1 (4(12), 16-21..
<http://nvp.stu.cn.ua/article/view/122815>
- Borja, Jordi (2007) - Descentralización. problema de método.
http://seguridadinformatica.sgp.gob.ar/archivos/pme/publicaciones/libro_acuna.pdf#page=234. Calderón, C. (2012). ¿Por qué gobierno abierto? I: El reto del gobierno abierto en un momento de igualdad.
https://issuu.com/clog_unlp/docs/desafiogobiernoabiertoigualdad. Karlo Dzero, M. (2010). Implementación de nuevos principios de gestión pública en el sector público italiano. Revista Transilvania de Ciencias Administrativas, 6 (30), 30-54.
<https://www.rtsa.ro/tras/index.php/tras/article/view/167/163>
- Capuano, E. Respuestas (2015). Gestión por capacidades en el sector público: Experiencias de países desarrollados y experiencias de Brasil. Servicio Público, 66(3), 371-394. <https://doi.org/10.21874/rsp.v66i3.574>
- Comisión Interministerial para la Modernización de la Administración del Estado (2000), "El Estado al Servicio del Pueblo. Balance 1994-2000", Santiago.
<https://www.sistemaspublicos.cl/wp-content/uploads/2017/04/CASO58.pdf>
- Congreso de la República del Perú (2014). Ley Núm. 30057, Ley de Servicio Civil.
<https://cdn.legal%20gazette.com.pe/laley/Civil%20Service%20LALEY.pdf>
- Cruz Melendez, Christian un Zamudio Vazquez, Ayesha (2017) Municipios y Gobierno Abierto, Más Allá del Gobierno Electrónico. Ópera, 21. izdevums, SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3114492>

- Dismens, Ali, My Barliana, S. M. (2017). Aplicación de métodos de investigación cuantitativos y análisis de datos estadísticos en una tesis: un estudio de evaluación. *Revista Internacional de Educación*, 10(1), 46-52. doi: <http://dx.doi.org/10.17509/ije.v10i1.5566>
- Domínguez-Lara, Sergio Alexis and Merino-Soto, Cesar (2015). ¿Por qué es importante reportar los intervalos de confianza alfa de Cronbach? *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Infancia y Juventud*, 13(2), 1326-1328. [Hēringa dati, 2022. gads. 13 de julio]. ISSN: 1692-715X. Disponible: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77340728053>
- Finquelievich, Susana (2001) "Gobierno Electrónico y Participación Ciudadana a través de las TIC: El Caso de Buenos Aires y Montevideo". Redmuni en https://www.brapci.inf.br/_repositorio/2010/01/pdf_1b4520a9a8_0007475.pdf
- Foss, NJ y Knudsen, T. (2003). Caos basado en recursos: una explicación sostenible para la ventaja competitiva. *Liderazgo y moral*
- Disman, Ali, M. y Barliana, S. M. (2017). Aplicación de métodos de investigación cuantitativos y análisis estadístico de datos en la tesis doctoral: Estudio de evaluación. *Revista Internacional de Educación*, 10(1), 46-52. doi: <http://dx.doi.org/10.17509/ije.v10i1.5566>
- Domínguez-Lara, Sergio Alexis and Merino-Soto, Cesar (2015). ¿Por qué es importante reportar los intervalos de confianza α de Cronbach? *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Infancia y Juventud*, 13(2), 1326-1328. [Høringsdato, 2022. gada 13. jūlijs]. ISSN: 1692-715X. Disponible: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77340728053>
- Finquelievich, Susana (2001) "Gobierno Electrónico y Participación Ciudadana a través de las TIC: El Caso de Buenos Aires y Montevideo". Redmuni en https://www.brapci.inf.br/_repositorio/2010/01/pdf_1b4520a9a8_0007475.pdf
- Foss, NJ y Knudsen, T. (2003). Desorden basado en recursos: una explicación sostenible de la ventaja competitiva. *Economía gerencial y de decisiones*, 24(4), 291-307. <https://doi.org/10.1002/mde.1122>
- Gómez Portilla, O. (2017). Monitoreo de los procesos de consumo de múltiples micronutrientes por representantes gubernamentales y modelos de gestión compartidos nacionales y comunitarios para prevenir la anemia en

- niños de 6 a 35 meses, 2015-2017.
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/15724>
- Gerrero Čanduvī, DA La Rosa Lama, G. O. (2013). Análisis del campo de la ciencia de la competencia profesional. *Procedia - Ciencias Sociales y del Comportamiento*, 92, 369-376. <https://hdl.handle.net/11042/1970>
- Haberfeld, M. (2016), "El triángulo de reclutamiento, selección y capacitación policial del siglo XXI", *Política política: entre el poder y la legitimidad (Sociología criminal, derecho y desviación, vol. 21)* , Emerald Group Publishing Limited, Bingley, 第 295-313 頁. <https://doi.org/10.1108/S1521-613620160000021016>
- Hao, R. y Dzjans, K. (2021). Estrategia de implementación y optimización del sistema de modernización de la gestión social con Chengdu como ejemplo[J]. *Proceedings of FEM*, 2(9), 77-86.DOI:[https://doi.org/10.6981/FEM.202109_2\(9\).0011](https://doi.org/10.6981/FEM.202109_2(9).0011)
- Hernandez-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. un Bautista-Lucio, P.. (2017). el alcance del estudio. http://mebase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2792/510_06_color.pdf
- Huanca-Frías, J. O., Morales-Zamalloa, C. A., Zela-Pacori, C.E. Salas, I. X.T. (2021). Modernización de la calidad de la gestión pública y atención al usuario en la capital de la región Puno. *Pilar del Conocimiento*, 6(1), 479-498. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2159>
- Ups, t K., Džans, T. T. H. Un Tungs, C. V. (2020). Desarrollar recursos humanos para la gestión de la ciencia y la tecnología en Vietnam sobre la base de un enfoque basado en competencias. *Journal of Science and Technology Policy and Management*, 9(2), 38–53. [legūts no https://vietnamstijournal.net/index.php/JSTPM/article/view/345](https://vietnamstijournal.net/index.php/JSTPM/article/view/345)
- Indu, PV y Vidhukumar, K. (2020). Diseño de investigación: una descripción general. *Kerala Journal of Psychiatry*, 32 (1), 64–67. <https://doi.org/10.30834/KJP.32.1.2019.179>
- Karabaševičs, D., Zavadskis, E. K., Turskis, Z. 和 Stanujkićs, D. (2016). Sistema de selección de personal basado en métodos SWARA y ARAS bajo

- condiciones inciertas. *Ciencias de la Información*, 27 (1), 49-65.
<https://content.iospress.com/articles/informatica/inf1090>
- Kelly Vaires Rodríguez Soares Avelino, Denise Medeiros Ribeiro Salles e Isabel de Sá Afonso Da Costa (2017). Habilidades colectivas y la dirección estratégica de personas: un estudio en las dependencias del gobierno federal. *Memoria. Mackenzie Journal of Management*, 18, 202-228.
<https://doi.org/10.1590/1678-69712017/administracao.v18n5p202-228>
- Khalid Nasrالدun Mandli (2016). Nueva gobernanza pública en las zonas urbanas de Arabia Saudita: una evaluación empírica de la calidad del sistema municipal de Jeddah, *Habitat International*, vol. 51, 114-123. pp., ISSN 0197-3975, <https://doi.org/10.1016/j.habitatint.2015.10.020>
- La Madriz, Jenniz & Parra, Jeniree (2016). Las habilidades personales y profesionales que usan los gerentes en tiempos de incertidumbre económica. *Negocios*, 11(33), 69-98. ISSN Sākums: <https://www.redalyc.org/article.oa?id=78245566004>
- Lagunes-Gomez, I., Hernandez-Orduña, M.G., Murrieta-Galindo, R., Hernandez-Pitalua, D. un Mayorga-Cruz, D. (1999). (2022). Análisis Empírico Comportamental Espacial de la Capacidad Institucional Municipal para Desarrollar Estrategias de Gobernanza para el Crecimiento Sostenible con Enfoque Regional: Veracruz, México. *Sustentabilidad*, 14(4), 2000.
<https://doi.org/10.3390/su14042000>
- Ravi, D. (2006). Ventaja competitiva en la empresa relacionada: una extensión de la perspectiva basada en recursos. *Instituto para la Revisión de la Gestión*, 31(3), 638-658. SSN (letra de imprenta): 0363-7425 | ISSN (en línea): 1930-3807. <https://journals.aom.org/journal/amr>
- Leela, Los Ángeles N., Rojas, L. M. B., Karbahals, C.T. Dr. C. a Sotelo CH (2018). Habilidades directivas y profesionales en la gestión presupuestaria. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 761-778.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775015>
- Loeb, S., Dinarski, S., McFarland, D., Morris, P., Reardon, S. y Roeber, S. (2017). Análisis descriptivo en educación: una guía para investigadores. (NCEE 2017–4023). Washington, DC: Departamento de Educación de EE. UU., Instituto de Ciencias de la Educación, Centro Nacional de Evaluación Educativa y Asistencia Regional. <https://eric.ed.gov/?id=ED573325>

- Mahdi Bohlouli, Nikolaos Mittas, George Kakarontzas, Theodosios Theodosiou, Lefteris Angelis, Madjid Fathi (2017). Evaluación de Capacidades como Sistema Experto en Gestión de Recursos Humanos: Un Enfoque Matemático, *Sistemas Expertos con Aplicaciones*, Link 70, 83-102, ISSN 0957-4174, <https://doi.org/10.1016/j.eswa.10.2016.046>.
- Manns, H. H. (2011). El impacto de las nuevas prácticas de gestión pública en los cambios de actitud de los servidores públicos hacia la responsabilidad. *Revista Internacional de Negocios y Ciencias Sociales*, 2(23).
- Mayores, A., Rodríguez, MP y Gil-García, JR (2018). "Del gobierno electrónico a la gobernanza en la era digital y más allá: conocimientos de 15 años de investigación en tecnologías de la información y la comunicación del sector público". *Revista de Teoría e Investigación de la Administración Pública*. <https://static.primary.prod.gcms.the-infra.com/static/site/jpart/document/EGov-Introduction.pdf?node=691b14abd3cfe516876e&version=439409:1ec6b73bc624111327eb>.
- Mena Castillo, J. C. (2019). Leoncio Prado Gestión de Capacidades y Gestión del Desempeño para Administradores Provinciales y Municipales - 2018. Tesis de Maestría. Universidad Nacional Forestal y Agropecuaria. <http://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1637>
- Mendieta-Ortega, M. P., Erazo-Alvarez, J.C. un Narváez-Zurita, C. En. (2020). La gestión por competencias: una herramienta clave para la gestión del talento en el sector hospitalario. *Revista Comparada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 287-312. <https://www.redalyc.org/journal/5768/576869215011/576869215011.pdf>
- Nikolai Mikolajevich y Komarova Svetlana V. (2019). Métodos metaanalíticos para la investigación básica: una guía práctica. *Fronteras en Fisiología* DOI= <https://doi.org/10.3389/fphys.2019.00203>
- Montesinos, Egon. (2007). La modernización de los gobiernos locales en Chile profundiza los límites de la participación ciudadana. ¿O Gestión de Proximidad y Alternativa? *Gestión y Políticas Públicas*, 16(2), 319-351. Recuperado el 14 de julio de 2022, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-10792007000200319&lng=es&tlng=es.

- Mosweu, O., & Ngoepe, M. (2019). Skills and competencies for authenticating digital records to support audit process in Botswana public sector. *African Journal of Library, Archives & Information Science*, 29(1), 17-28. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/skills-competencies-authenticating-digital/docview/2237543585/se-2>
- Naoko Taguchi (2018). Descripción y explicación de la evolución práctica: investigación cuantitativa, cualitativa y mixta, *Systems*, vol. 75, págs. 23–32, ISSN 0346-251X, <https://doi.org/10.1016/j.systema.2018.03.1010>.
- Nataro, MM, Fernández, JP y Silva, SM (2018). Modernización urbana y calidad de la administración pública local: un estudio de caso. *Revista Internacional de Avances en Ciencias Agrícolas*. <https://www.managerjournal.info/index.php/IJAME/article/view/455/393>
- Neves, A.; (2010). *Administración Pública en Red: aplicación en Portugal*. Silabo Edición Limitada. <http://hdl.handle.net/10174/2511>
- Neupert, SL (2007). Investigación empírica sobre perspectivas institucionales basadas en recursos: evaluación y recomendaciones para futuras investigaciones. *Revista de Gestión Estratégica*, 28(2), 121-146. Episodio 28, número 2. <https://doi.org/10.1002/smj.573>.
- Oszlak, Oskar (1997) "Estado y sociedad: ¿nuevas reglas del juego?" En *Revista Reforma y Democracia* No. 9, CLAD, Caracas. <http://oscaroszlak.org.ar/gallery/state%20and%20society%20new%20rules%20of%20the%20game.pdf>
- Pacherez Riva, J, and Marvo Fernández, J. (2021). Modelo de Gestión por Competencias para la Mejora del Desempeño Ocupacional de los Empleados de la Ciudad Regional de Rioja, 2020. *Revista Boaciencia. Salud y Medio Ambiente*, 1 (1), 63-92. Tomado de <https://boaciencia.org/index.php/saludyambiente/article/view/30>
- Pierre M Kruuyen & Marieke Van Genugten (2020) Abriendo la Caja Negra de las Habilidades de los Servidores Públicos, *Journal of Public Administration*, 22:1, 118-140, DOI: 10.1080/14719037.2019.1638442
- Punto c. (2015). Comprender y evaluar la investigación de encuestas. *Revista de oncólogos médicos en jefe*, 6(2), 168-171. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4601897/>

- Prabawati, I y otros Oktaryanda, T. (2018). Un modelo de formación por competencias para la gestión y desarrollo de recursos humanos en el sector público. Dans Journal of Physics: Serie de conferencias (Tâp 953, Só 1, tr. 012157). Publicaciones de la OIO. Hazlo <https://doi.org/10.1088/1742-6596/953/1/012157>
- Primer Ministro (2002). Ley N° 27658, Ley Marco para la Modernización del Estado y su Reglamento, Decreto Supremo N° 030-2002-PCM. https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/LEY%20N%C2%BA27658_LALEY.pdf. Quirós, André; Sir Daniel Almeida, Fernando (2017). Fortalezas y limitaciones de los métodos de investigación cualitativos y cuantitativos. Revista Europea de Investigación Educativa, [SI], ISSN 25011111. doi: <http://dx.doi.org/10.46827/ejes.v0i0.1017>. Quintero Quintero, W. Blanco Ariza, A.; Garzón-Castrillón, M. (2021) Capital intelectual: revisión y análisis bibliográfico. Publicaciones, 9, 46. <https://doi.org/10.3390/publications9040046>
- Quispe De los Santos, JL, Molina Carrasco, ZC, Quispe De los Santos, JM, Ramos Gonzales, AA, & Hernández Fernández, B. (2021). Modelo de gobierno abierto, una visión diferente de la gestión urbana. conjunto de brújula. Publicado en Guayaquil - Ecuador. ISBN: 978-9942-33-378-0. http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/628/3/Modelo%20de%20open%20government_corregido.pdf
- Similar Rastogi, P. (2000). Gestión del conocimiento y capital intelectual: la nueva realidad ética de la competitividad. Gestión de Sistemas de Personas, 19 (1), 39-48. <https://doi.org/10.3233/HSM-2000-19105>
- Reid KK, Lopatkin MT, Srinivasan N. (2006). Proponer y testear la visión de la empresa a partir del capital del conocimiento. Revista de Investigación de Gestión, 43(4), 867-893. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2006.00614.x>.
- Salazar, E.; METRO. (2008). Capital intelectual y rendimiento empresarial en empresas de servicios profesionales en España (Tesis de Doctorado, Universidad Complutense de Madrid). <https://eprints.ucm.es/id/eprint/8709/>
- Salinas Ruiz, S. E. (2018). Proceso de Modernización del Estado: Análisis de Implementación en la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2017. tesis de

posgrado. Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/33269>

- Schutte, N., & Barkhuizen, N. (2016). Desarrollo de una medida de liderazgo estratégico para líderes del sector público: un estudio experimental. *Desarrollo*, 2 (3), 21-29. <http://www.mbacademy.org.uk/osir-journals/2015-2016/vol-2/issue3/Nico%20Schutte%20and%20Nicolene%20Barkhuizen.pdf>
- Talukdar, A. (2015). Integración del Modelo de Competencias con los Sistemas de Recursos Humanos: Su Impacto en el Desempeño Organizacional y la Función de Recursos Humanos. *Revista de avance empresarial global*, 8 (1), 40-58. <https://www.inderscienceonline.com/doi/abs/10.1504/JGBA.2015.067269>
- Teece, J.; Pisano, A.; Segundos (1997). Capacidad dinámica y dirección estratégica. *administrado. The Journal*, 18(7) Volumen 18, Número 7 - Páginas 509-533. <https://doi.org/10.1>
- Voigt, K.I., Buliga, O., Michl, K., (2017). Introduction. In *Business Model Pioneers*. Part of the book series: Management for Professionals. AG Switzerland: Springer International Publishing. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-319-38845-8?noAccess=true>.
- Zuzana Skorková (2016). Competency Models in Public Sector, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Volume 230, Pages 226-234, ISSN 1877-0428, <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.09.029>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de Gestión Documental

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión por Competencias	Expresan que los Recursos Humanos (RH) son un factor muy importante en una organización por lo que se requiere que los recursos humanos tengan la habilidad, habilidad o competencia para poder llevar a cabo la visión y misión de la organización. La competencia incluye una serie de atributos adjuntos al individuo, que es una combinación de conocimientos, habilidades y comportamientos que se pueden utilizar como un medio para mejorar el desempeño.	La gestión por competencias se va a medir a través de las dimensiones propuestas para obtener la información fidedigna de los trabajadores respecto a su concepción.	Competencias intelectuales	Competencias y experiencia laboral	Escala Likertl
				Iniciativas a planes de acción	
				Experticia y conocimientos	
			Competencias personales	Cumplimiento de objetivos institucionales	
				Resolución de conflictos	
				Motivación laboral	
				Participación e importancia institucional	
				Responsabilidad Laboral	
			Competencias Tecnológicas	Postura abierta sistemática y flexible	
				Uso de recursos tecnológicos	
Uso de la tecnología					
				Conocimiento de la tecnología	
				Coordinación Interna	

Proceso de Modernización Municipal	Khalid (2016) En los últimos años, la estructura y las funciones de los gobiernos locales en todo el mundo han sido objeto de reformas derivadas de nuevos conceptos en gestión pública y gobernanza. Estas reformas representan un cambio del modelo de Administración Pública Tradicional (TPA) a la NGP, y de este último a la Nueva Gobernanza Pública	El proceso de modernización municipal se va a medir a través de las dimensiones propuestas para obtener la información fidedigna de los trabajadores respecto a su concepción	Articulación Interinstitucional	Coordinación interinstitucional	
				Eficiencia, eficacia y efectividad de los recursos y servicios	
				Equipos de trabajo	
				Gobernanza	
			Gobierno Electrónico	Implementación TIC	
				Efectividad en los servicios y participación ciudadana	
			Gobierno Abierto	Portal web de transparencia, económica y administrativa	

Anexo 2: Matriz de Consistencia de la Investigación

Título: "Gestión por competencias y proceso de modernización en la Municipalidad Provincial de Chepén – 2022".						
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1/Independiente: Gestión por competencias			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores
¿Cuál es la relación entre la gestión por competencias y el proceso de modernización en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022?	Determinar la relación entre la gestión por competencias y el proceso de modernización en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022.	Existe relación significativa entre la gestión por competencias y el proceso de modernización en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022.	Competencias intelectuales	Competencias y experiencia laboral	01 AL 05	Nunca Casi Nunca Regular Casi siempre Siempre
				Iniciativas a planes de acción		
Problema Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Especificas		Cumplimiento de	06 AL 10	

¿Cuál es el nivel de la gestión por competencias en la Municipalidad Municipalidad Provincial de Chepén, 2022?	Conocer el nivel de la gestión por competencias en la Municipalidad Municipalidad Provincial de Chepén, 2022.	El nivel de la gestión por competencias en la Municipalidad Municipalidad Provincial de Chepén, 2022. Es alto	Competencias personales	objetivos institucionales Resolución de conflictos Motivación laboral Participación e importancia institucional Responsabilidad Laboral		
¿Cuál es el nivel del proceso de modernización en la Municipalidad Municipalidad Provincial de Chepén, 2022?	Identificar el nivel del proceso de modernización en la Municipalidad Municipalidad Provincial de Chepén, 2022.	El nivel del proceso de modernización en la Municipalidad Municipalidad Provincial de Chepén, 2022. es alto	Competencias Tecnológicas	Uso de recursos tecnológicos Uso de la tecnología	11 al 16	
¿Cuál es la relación entre las competencias intelectuales y el proceso de modernización en la Municipalidad Municipalidad Provincial de Chepén, 2022?	Determinar la relación entre las competencias intelectuales y el proceso de modernización en la Municipalidad Municipalidad Provincial de Chepén, 2022.	Existe relación significativa entre las competencias intelectuales y el proceso de modernización en la Municipalidad Municipalidad Provincial de Chepén, 2022.	Variable 2/Dependiente: Proceso de modernización			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores
			Articulación Interinstitucional	Coordinación Interna Coordinación interinstitucional Eficiencia, eficacia y efectividad de los recursos y servicios Equipos de trabajo Gobernanza	01 – 07	Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre
Gobierno Electrónico	Implementación TIC Efectividad en los servicios y participación ciudadana	08 - 12				
¿Cuál es la relación entre las competencias personales y el proceso de modernización en la Municipalidad Municipalidad Provincial de Chepén, 2022?	Determinar la relación entre las competencias personales y el proceso de modernización en la Municipalidad Municipalidad Provincial de Chepén, 2022.	Existe relación significativa entre las competencias personales y el proceso de modernización en la Municipalidad Municipalidad Provincial de Chepén, 2022				

<p>¿Cuál es la relación entre las competencias tecnológicas y el proceso de modernización en la Municipalidad Municipalidad Provincial de Chepén, 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre las competencias tecnológicas y el proceso de modernización en la Municipalidad Municipalidad Provincial de Chepén, 2022.</p>	<p>Existe relación significativa entre las competencias tecnológicas y el proceso de modernización en la Municipalidad Municipalidad Provincial de Chepén, 2022.</p>	<p>Gobierno abierto</p>	<p>Portal web de transparencia, económica y administrativa</p>	<p>13 al 16</p>	
<p>Diseño de investigación:</p>		<p>Población y Muestra:</p>	<p>Técnicas e instrumentos:</p>		<p>Método de análisis de datos:</p>	
<p>Enfoque: Tipo: Básico Método: Cuantitativo Diseño: Descriptivo, correlacional, transversal, no experimental</p>		<p>Población: La población objeto de estudio, esta conformada por los 180 trabajadores administrativos de la Municipalidad Municipalidad Provincial de Chepén, 2022.</p> <p>Muestra: La muestra de estudio estará conformada por 55 trabajadores</p>	<p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario</p>		<p>Descriptiva: en forma tabulada usando la hoja Excel versión 10 del Windows, ordenados por sus variables y preguntas, para la estimación de los resultados de acuerdo con los objetivos, uso del SPSS v. 24</p> <p>Inferencial: Se usará el coeficiente de correlación de Pearson</p>	

Anexo 3: Los resultados obtenidos fueron:

Variable	N.º	Especialidad	Opinión del experto
Gestión por Competencia	1	Metodólogo	Valido el instrumento
	2	Especialista	Valido el instrumento
	3	Especialista	Valido el instrumento
Modernización Municipal	1	Metodólogo	Valido el instrumento
	2	Especialista	Valido el instrumento
	3	Especialista	Valido el instrumento

Para probar la robustez del instrumento se utilizará un procedimiento analítico para evaluar la robustez de los resultados, el alfa de Cronbach es un coeficiente estadístico con alta confiabilidad dado por Domínguez et al. (2015) diseñado para determinar uniformemente la consistencia interna de múltiples instrumentos articulados.

Tabla 1. Fiabilidad de gestión por competencias

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.9171396	16

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2. Fiabilidad de proceso de modernización municipal

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.922809591	16

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 4: Aprobación de Ficha de Validación de Encuestas

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN POR COMPETENCIAS - I

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Competencias Intelectuales	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Se capacita para mejorar las competencias y se desarrolla experiencia laboral necesarias para cumplireficientemente con los roles que emanan un puesto de trabajo.	x		x		x		
2	Se acumula l a experiencia necesaria para tomar decisiones vinculadas con el área de trabajo.	x		x		x		
3	Se desarrolla iniciativa para desarrollar planes de acción que mitiguen las debilidades internas y subsanen los errores cometidos	x		x		x		
4	Se Mantiene una postura abierta, sistémica y flexible a la hora de determinar la problemática que pueda acontecer en su centro laboral, como parte de las iniciativas de planes de acción.	x		x		x		
5	Se desarrolla soluciones inteligentes de acuerdo con experticia, conocimientos y competencias profesionales.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Competencias Personales							
6	Se orienta acciones y comportamientos hacia el cumplimiento de objetivos institucionales.	x		x		x		
7	Se considera que los conflictos se resuelven dentro de la institución se pueden mejorar	x		x		x		
8	Se considera que tiene un buen dominio y motivación para desarrollar funciones acordes a un perfil de trabajo.	x		x		x		
9	Existe participación de los trabajadores en el desarrollo y crecimiento de la institución en la que labora.	x		x		x		
10	Los trabajadores se responsabilizan de las consecuencias que generan sus acciones.	x		x		x		
11	Los trabajadores mantienen una postura abierta sistemática y flexible para gestionar las actividades.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Competencias Tecnológicas							
12	Se utiliza las herramientas informáticas para el desarrollo de nuevosproyectos y actividades.	x		x		x		
13	Los trabajadores se apoyan de los recursos tecnológicos para solucionar los dilemas internos.	x		x		x		

14	Se proponen soluciones como parte del uso de la tecnología para subsanar fallas y errores, con el objetivo de alcanzar mejores resultados.	x		x		x	
15	El personal se muestra abierto y flexible para el uso de nuevos softwares y equipos que adquiera la empresa.	x		x		x	
16	Se considera el apoyo de la tecnología para el uso de mejores decisiones.	x		x		x	
17	El conocimiento de la tecnología da mayor ventaja competitiva.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ De acuerdo_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PAUL GREGORIO PAUCAR LLANOS . DNI:... 25691179

Especialidad del validador:.....DOCENTE DE POSGRADO, GESTIÓN PÚBLICA.....

...6....de...NOVIEMBRE.. del 2022

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

PAUL GREGORIO PAUCAR LLANOS DNI: 25691179

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Competencias Intelectuales							
1	Se capacita para mejorar las competencias y se desarrolla experiencia laboral necesarias para cumplireficientemente con los roles que emanan un puesto de trabajo.	x		x		x		
2	Se acumula l a experiencia necesaria para tomar decisiones vinculadas con el área de trabajo.	x		x		x		
3	Se desarrolla iniciativa para desarrollar planes de acción que mitiguen las debilidades internas y subsanen los errores cometidos	x		x		x		
4	Se Mantiene una postura abierta, sistémica y flexible a la hora de determinar la problemática que pueda acontecer en su centro laboral, como parte de las iniciativas de planes de acción.	x		x		x		
5	Se desarrolla soluciones inteligentes de acuerdo con experticia, conocimientos y competencias profesionales.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Competencias Personales							
6	Se orienta acciones y comportamientos hacia el cumplimiento de objetivos institucionales.	x		x		x		
7	Se considera que los conflictos se resuelven dentro de la institución se pueden mejorar	x		x		x		
8	Se considera que tiene un buen dominio y motivación para desarrollar funciones acordes a un perfil de trabajo.	x		x		x		
9	Existe participación de los trabajadores en el desarrollo y crecimiento de la institución en la que labora.	x		x		x		
10	Los trabajadores se responsabilizan de las consecuencias que generan sus acciones.	x		x		x		
11	Los trabajadores mantienen una postura abierta sistemática y flexible para gestionar las actividades.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Competencias Tecnológicas							
12	Se utiliza las herramientas informáticas para el desarrollo de nuevosproyectos y actividades.	x		x		x		
13	Los trabajadores se apoyan de los recursos tecnológicos para solucionar los dilemas internos.	x		x		x		
14	Se proponen soluciones como parte del uso de la tecnología para subsanar fallas y errores, con el objetivo de alcanzar mejores resultados.	x		x		x		
15	El personal se muestra abierto y flexible para el uso de nuevos softwares y equipos que adquiera la empresa.	x		x		x		
16	Se considera el apoyo de la tecnología para el uso de mejores decisiones.	x		x		x		

17	El conocimiento de la tecnología da mayor ventaja competitiva.	x	x	x	
----	--	---	---	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): De acuerdo

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:**PANCHE RODRIGUEZ ODOÑA BEATRIZ.** **DNI09586832**

Especialidad del validador:.....**DRA. EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**.....

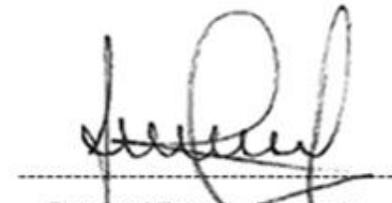
6 .de...noviembre del 2022.

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Competencias Intelectuales							
1	Se capacita para mejorar las competencias y se desarrolla experiencia laboral necesarias para cumplireficientemente con los roles que emanan un puesto de trabajo.	x		x		x		
2	Se acumula l a experiencia necesaria para tomar decisiones vinculadas con el área de trabajo.	x		x		x		
3	Se desarrolla iniciativa para desarrollar planes de acción que mitiguen las debilidades internas y subsanen los errores cometidos	x		x		x		
4	Se Mantiene una postura abierta, sistémica y flexible a la hora de determinar la problemática que pueda acontecer en su centro laboral, como parte de las iniciativas de planes de acción.	x		x		x		
5	Se desarrolla soluciones inteligentes de acuerdo con experticia, conocimientos y competencias profesionales.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Competencias Personales							
6	Se orienta acciones y comportamientos hacia el cumplimiento de objetivos institucionales.	x		x		x		
7	Se considera que los conflictos se resuelven dentro de la institución se pueden mejorar	x		x		x		
8	Se considera que tiene un buen dominio y motivación para desarrollar funciones acordes a un perfil de trabajo.	x		x		x		
9	Existe participación de los trabajadores en el desarrollo y crecimiento de la institución en la que labora.	x		x		x		
10	Los trabajadores se responsabilizan de las consecuencias que generan sus acciones.	x		x		x		
11	Los trabajadores mantienen una postura abierta sistemática y flexible para gestionar las actividades.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Competencias Tecnológicas							
12	Se utiliza las herramientas informáticas para el desarrollo de nuevosproyectos y actividades.	x		x		x		
13	Los trabajadores se apoyan de los recursos tecnológicos para solucionar los dilemas internos.	x		x		x		
14	Se proponen soluciones como parte del uso de la tecnología para subsanar fallas y errores, con el objetivo de alcanzar mejores resultados.	x		x		x		
15	El personal se muestra abierto y flexible para el uso de nuevos softwares y equipos que adquiera la empresa.	x		x		x		
16	Se considera el apoyo de la tecnología para el uso de mejores decisiones.	x		x		x		

17	El conocimiento de la tecnología da mayor ventaja competitiva.	x	x	x	
----	--	---	---	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador: PANCHE RODRIGUEZ ODOÑA BEATRIZ **DNI:** 09586832

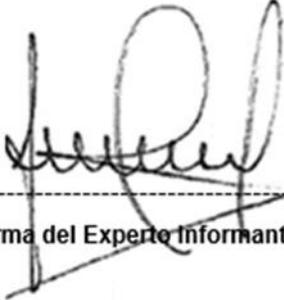
Especialidad del validador: Dra. En gestión pública y gobernabilidad, docente metodóloga.

... de noviembre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Competencias Intelectuales							
1	Se capacita para mejorar las competencias y se desarrolla experiencia laboral necesarias para cumplireficientemente con los roles que emanan un puesto de trabajo.	x		x		x		
2	Se acumula l a experiencia necesaria para tomar decisiones vinculadas con el área de trabajo.	x		x		x		
3	Se desarrolla iniciativa para desarrollar planes de acción que mitiguen las debilidades internas y subsanen los errores cometidos	x		x		x		
4	Se Mantiene una postura abierta, sistémica y flexible a la hora de determinar la problemática que pueda acontecer en su centro laboral, como parte de las iniciativas de planes de acción.	x		x		x		
5	Se desarrolla soluciones inteligentes de acuerdo con experticia, conocimientos y competencias profesionales.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Competencias Personales							
6	Se orienta acciones y comportamientos hacia el cumplimiento de objetivos institucionales.	x		x		x		
7	Se considera que los conflictos se resuelven dentro de la institución se pueden mejorar	x		x		x		
8	Se considera que tiene un buen dominio y motivación para desarrollar funciones acordes a un perfil de trabajo.	x		x		x		
9	Existe participación de los trabajadores en el desarrollo y crecimiento de la institución en la que labora.	x		x		x		
10	Los trabajadores se responsabilizan de las consecuencias que generan sus acciones.	x		x		x		
11	Los trabajadores mantienen una postura abierta sistemática y flexible para gestionar las actividades.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Competencias Tecnológicas							
12	Se utiliza las herramientas informáticas para el desarrollo de nuevos proyectos y actividades.	x		x		x		
13	Los trabajadores se apoyan de los recursos tecnológicos para solucionar los dilemas internos.	x		x		x		
14	Se proponen soluciones como parte del uso de la tecnología para subsanar fallas y errores, con el objetivo de alcanzar mejores resultados.	x		x		x		
15	El personal se muestra abierto y flexible para el uso de nuevos softwares y equipos que adquiera la empresa.	x		x		x		
16	Se considera el apoyo de la tecnología para el uso de mejores decisiones.	x		x		x		

17	El conocimiento de la tecnología da mayor ventaja competitiva.	x	x	x	
----	--	---	---	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra./ Mg: **MANUEL ALBERTO MORI PAREDES** DNI: 07539368
 Especialidad del validador: **Doctor en Educación; Docente metodólogo; Ingeniero estadístico.**

Callao, noviembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

Anexo 5: Cuestionario virtual o físico

<https://forms.gle/YHYq3pi21F5xph357>

“Gestión por competencias y proceso de modernización en la Municipalidad Provincial de Chepén – 2022”

Estimado ciudadano a continuación se le entrega un cuestionario cuyas preguntas servirán para medir la Gestión por competencias y el proceso de modernización en la Municipalidad Provincial de Chepén – 2022, la información proporcionada será de mucha utilidad para mejorar el servicio del Gobierno Provincial, información que será tratada de forma confidencial y anónima. Muchas gracias por su colaboración.

dr.mariocabanillasr@gmail.com

[Cambiar cuenta](#)

1. Se capacita para mejorar las competencias y se desarrolla experiencia laboral necesarias para cumplir eficientemente con los roles que emanan un puesto de trabajo.

*

Elegir



2. Se acumula la experiencia necesaria para tomar decisiones vinculadas con el área de trabajo.

*

Elegir



3. Se desarrolla iniciativa para desarrollar planes de acción que mitiguen las debilidades internas y subsanen los errores cometidos.

*

Elegir



4. Se Mantiene una postura abierta, sistémica y flexible a la hora de determinar la problemática que pueda acontecer en su centro laboral, como parte de las iniciativas de planes de acción.

*

Elegir



5. Se desarrolla soluciones inteligentes de acuerdo con experticia, conocimientos y competencias profesionales.

*

Elegir



6. Se orienta acciones y comportamientos hacia el cumplimiento de objetivos institucionales.

*

Elegir



7. Se considera que los conflictos se resuelven dentro de la institución se pueden mejorar

*

Elegir



8. Se considera que tiene un buen dominio y motivación para desarrollar funciones acordes a un perfil de trabajo.

*

Elegir



9. Existe participación de los trabajadores en el desarrollo y crecimiento de la institución en la que labora.

*

Elegir



10. Los trabajadores se responsabilizan de las consecuencias que generan sus acciones.

*

Elegir



11. Los trabajadores mantienen una postura abierta sistemática y flexible para gestionar las actividades. *

12. Se utiliza las herramientas informáticas para el desarrollo de nuevos proyectos y actividades. *

13. Los trabajadores se apoyan de los recursos tecnológicos para solucionar los dilemas internos. *

14. Se proponen soluciones como parte del uso de la tecnología para subsanar fallas y errores, con el objetivo de alcanzar mejores resultados. *



15.El personal se muestra abierto y flexible para el uso de nuevos softwares y equipos que adquiera la empresa. *

16.Se considera el apoyo de la tecnología para el uso de mejores decisiones. *

17.El conocimiento de la tecnología da mayor ventaja competitiva. *

18. La municipalidad usa mecanismos de coordinación interna con los trabajadores. *



19. La municipalidad realiza coordinaciones con entidades de los distintos niveles del gobierno.

*

Elegir



20. La municipalidad realiza coordinaciones con entidades de su mismo nivel.

*

Elegir



21. Los funcionarios de la municipalidad toman acciones adecuadas en optimizar los recursos.

*

Elegir



22. Cree usted que la municipalidad brinda sus servicios con eficiencia y eficacia.

*

Elegir



23. En la municipalidad consolidan los equipos de trabajo, para la ejecución de planes de trabajo, programas de desarrollo y proyectos. *

Elegir



24. La municipalidad realiza consensos con la población para implementar adecuadamente las políticas públicas. *

Elegir



25. La misión y visión de la municipalidad está relacionada con la implementación de un gobierno electrónico. *

Elegir



26. Dentro del plan estratégico de la municipalidad se ha establecido una política para implementar las TIC's para facilitar el acceso a la información. *



27. Consideras que la municipalidad mejoró la información y servicios que brinda al ciudadano. *

28. Es posible hacer el seguimiento de algún trámite vía online en la Municipalidad. *

29. Crees que en la municipalidad se promueve la participación ciudadana para escuchar sus preocupaciones a través del gobierno electrónico. *

30. La municipalidad publica toda la información de su gestión en el portal web de Transparencia de acuerdo con lo establecido en la ley. *



31. En la web de la municipalidad se considera información con respecto a la información presupuestal sobre proyectos de inversión. *

Elegir

32. Se considera información en la web de la municipalidad respecto a las adquisiciones de bienes y servicios que se realizan. *

Elegir

33. El portal de Transparencia facilita a los funcionarios el desarrollo de los servicios que presta a la municipalidad. *

Elegir

Enviar

Borrar formulario

Anexo 6: Análisis Estadístico Descriptivo de la Información

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	12	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,866	32

Estadísticas de cada pregunta realizada

	Media	Desv. Desviación	N
Competencias y experiencia laboral	3,44	1,102	12
Experticia y conocimientos	3,78	1,066	12
Iniciativas a planes de acción	3,60	1,116	12
Postura abierta	3,87	1,123	12
Soluciones inteligentes	3,87	1,037	12
Cumplimiento de objetivos institucionales	3,85	,870	12
Resolución de conflictos	3,85	1,208	12
Motivación laboral	3,80	,931	12

Participación e importancia institucional	3,89	1,100	12
Responsabilidad Laboral	3,80	1,112	12
Postura abierta sistemática y flexible	3,82	1,156	12
Uso de recursos tecnológicos	3,75	1,126	12
Uso de la tecnología	3,89	1,133	12
Conocimiento de la tecnología	4,24	1,018	12
Apertura tecnológica	3,78	1,134	12
Apoyo tecnológico	4,02	1,209	12
Conocimiento en lo último de tecnología	3,00	1,089	12
Experiencia para la toma de decisiones	3,27	1,044	12
Iniciativa para los planes de acción	3,27	1,162	12
Temple para la solución de problemas	3,31	1,184	12
Soluciones de problemas por experiencia	3,40	1,065	12
Cumplimiento de objetivos institucionales	3,33	1,218	12
Solución de conflictos	2,93	,900	12
Perfil laboral	3,13	,862	12
Capacidad participativa	3,07	,920	12
Responsabilidad funcional	3,13	,904	12
Conocimiento de tecnología	2,89	1,083	12
Recursos tecnológicos	3,02	1,163	12
Solución de problemas con tecnología	3,13	1,072	12

aprendizaje de nueva tecnología	3,07	1,016	12
Toma de decisiones	2,98	1,147	12
Ventaja tecnológica competitiva	3,33	1,037	12

ANEXO 7: Estadísticas de total de preguntas realizadas

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Competencias y experiencia laboral	108,07	216,180	,384	,862
Experticia y conocimientos	107,73	219,424	,294	,864
Iniciativas a planes de acción	107,91	216,640	,364	,862
Postura abierta	107,64	214,088	,441	,860
Soluciones inteligentes	107,64	215,013	,452	,860
Cumplimiento de objetivos institucionales	107,65	219,378	,377	,862
Resolución de conflictos	107,65	215,638	,359	,863
Motivación laboral	107,71	216,321	,462	,860
Participación e importancia institucional	107,62	218,314	,318	,863
Responsabilidad Laboral	107,71	217,506	,338	,863
Postura abierta sistemática y flexible	107,69	209,551	,566	,857
Uso de recursos tecnológicos	107,76	215,369	,400	,861
Uso de la tecnología	107,62	216,203	,371	,862

Conocimiento de la tecnología	107,27	216,758	,402	,861
Apertura tecnológica	107,73	218,869	,289	,864
Apoyo tecnológico	107,49	218,255	,283	,865
Conocimiento en lo último de tecnología	108,51	220,329	,258	,865
Experiencia para la toma de decisiones	108,24	219,147	,311	,864
Iniciativa para los planes de acción	108,24	212,036	,486	,859
Temple para la solución de problemas	108,20	215,274	,379	,862
Soluciones de problemas por experiencia	108,11	219,729	,285	,864
Cumplimiento de objetivos institucionales	108,18	211,152	,486	,859
Solución de conflictos	108,58	215,544	,511	,859
Perfil laboral	108,38	223,055	,235	,865
Capacidad participativa	108,44	218,547	,384	,862
Responsabilidad funcional	108,38	216,463	,473	,860
Conocimiento de tecnología	108,62	216,870	,370	,862
Recursos tecnológicos	108,49	222,551	,171	,867
Solución de problemas con tecnología	108,38	213,240	,493	,859
aprendizaje de nueva tecnología	108,44	218,139	,356	,863
Toma de decisiones	108,53	209,995	,558	,857
Ventaja tecnológica competitiva	108,18	216,929	,388	,862

Anexo 8: Estadística de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
111,51	229,847	15,161	32

Anexo 9: Estadística descriptiva para las preguntas de las variables

		COMPETENCIA SY EXPERIENCIA LABORAL	EXPERIENCIA Y CONOCIMIENT OS	INICIATIVAS A PLANES DE ACCIÓN	POSTURA ABIERTA
N	Válido	12	12	12	12
	Perdidos	0	0	0	0
Media		3,44	3,78	3,60	3,87
Mediana		3,00	4,00	4,00	4,00
Moda		3	4 ^a	4	4
Desv. Desviación		1,102	1,066	1,116	1,123
Varianza		1,213	1,137	1,244	1,261
Rango		4	4	4	4

		SOLUCIONES INTELIGENTES	CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALE S	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	MOTIVACIÓN LABORAL
N	Válido	12	12	12	12
	Perdidos	0	0	0	0

Media	3,87	3,85	3,85	3,80
Mediana	4,00	4,00	4,00	4,00
Moda	4	4	4 ^a	4
Desv. Desviación	1,037	,870	1,208	,931
Varianza	1,076	,756	1,460	,867
Rango	4	3	4	4

		PARTICIPACIÓN E IMPORTANCIA INSTITUCIONAL	RESPONSABILIDAD LABORAL	POSTURA ABIERTA SISTEMÁTICA Y FLEXIBLE	USO DE RECURSOS TECNOLÓGICOS
N	Válido	12	12	12	12
	Perdidos	0	0	0	0
Media		3,89	3,80	3,82	3,75
Mediana		4,00	4,00	4,00	4,00
Moda		4	4	5	4
Desv. Desviación		1,100	1,112	1,156	1,126
Varianza		1,210	1,237	1,337	1,267
Rango		4	4	4	4

		USO DE TECNOLOGÍAS	USO DE LA TECNOLOGÍA	CONOCIMIENTO DE LA TECNOLOGÍA	APERTURA TECNOLÓGICA
N	Válido	12	12	12	12
	Perdidos	0	0	0	0
Media		3,89	4,24	3,78	4,02

Mediana	4,00	5,00	4,00	4,00
Moda	4	5	4	5
Desv. Desviación	1,133	1,018	1,134	1,209
Varianza	1,284	1,036	1,285	1,463
Rango	4	4	4	4

		APOYO TECNOLÓGICO	CONOCIMIENTO DE LO ÚLTIMO EN TECNOLOGÍA	INICIATIVA PARA LOS PLANES DE ACCION	TEMPLE PARA LA SOLUCION DE PROBLEMAS
N	Válido	12	12	12	12
	Perdidos	0	0	0	0
Media		3,00	3,27	3,27	3,31
Mediana		3,00	3,00	3,00	3,00
Moda		3	3	4	3
Desv. Desviación		1,089	1,044	1,162	1,184
Varianza		1,185	1,091	1,350	1,403
Rango		4	4	4	4

		SOLUCIONES DE PROBLEMAS POR EXPERIENCIA	CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALE S	SOLUCION DE CONFLICTOS	PERFIL LABORAL
N	Válido	12	12	12	12
	Perdidos	0	0	0	0
Media		3,40	3,33	2,93	3,13
Mediana		3,00	3,00	3,00	3,00

Moda	3	3	3	3
Desv. Desviación	1,065	1,218	,900	,862
Varianza	1,133	1,484	,809	,743
Rango	4	4	4	4

		CAPACIDAD PARTICIPATIVA	RESPONSABILIDAD FUNCIONAL	CONOCIMIENTO DE TECNOLOGIA	RECURSOS TECNOLOGICOS
N	Válido	12	12	12	12
	Perdidos	0	0	0	0
Media		3,07	3,13	2,89	3,02
Mediana		3,00	3,00	3,00	3,00
Moda		3	3	3	3
Desv. Desviación		,920	,904	1,083	1,163
Varianza		,846	,817	1,173	1,352
Rango		4	4	4	4

		SOLUCION DE PROBLEMAS CON TECNOLOGIA	APRENDIZAJE DE NUEVA TECNOLOGIA	TOMA DE DESICIONES	VENTAJA TECNOLOGICA COMPETITIVA
N	Válido	12	12	12	12
	Perdidos	0	0	0	0
Media		3,13	3,07	2,98	3,33
Mediana		3,00	3,00	3,00	3,00

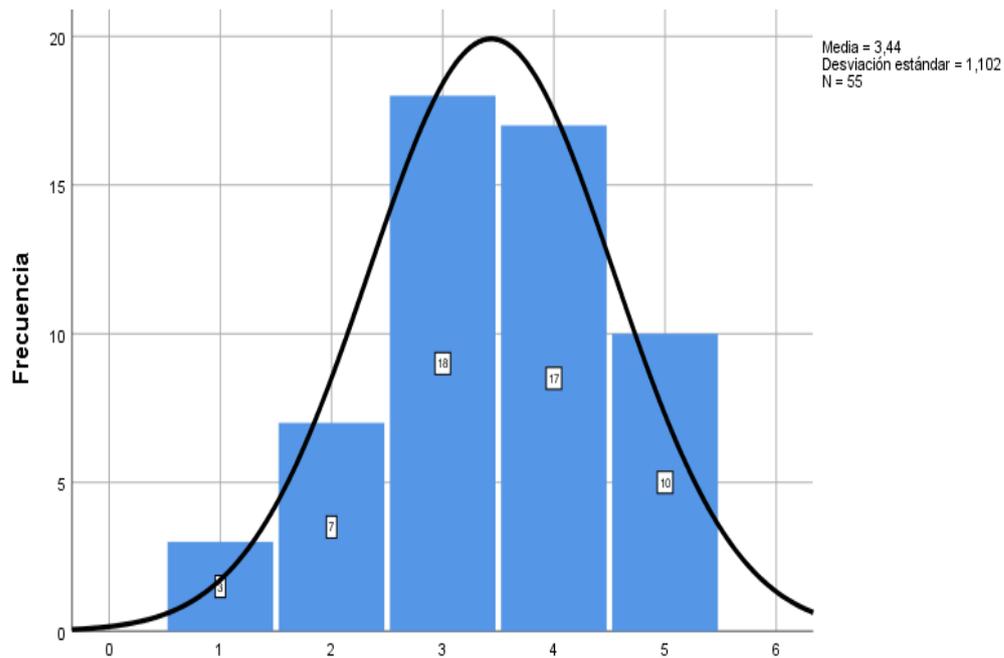
Moda	3	3	3	3
Desv. Desviación	1,072	1,016	1,147	1,037
Varianza	1,150	1,032	1,314	1,076
Rango	4	4	4	4

Anexo 10. Tablas de frecuencia e Histogramas del análisis de datos

Tabla 3. Se capacita para mejorar las competencias y se desarrolla experiencia laboral necesarias para cumplir eficientemente con los roles que emanan un puesto de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,0	0,0	0,0
	Casi nunca	1	12,7	12,7	18,2
	A veces	5	32,7	32,7	50,9
	Casi siempre	4	30,9	30,9	81,8
	Siempre	2	18,2	18,2	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Figura 1. Competencias y experiencia laboral



Interpretación:

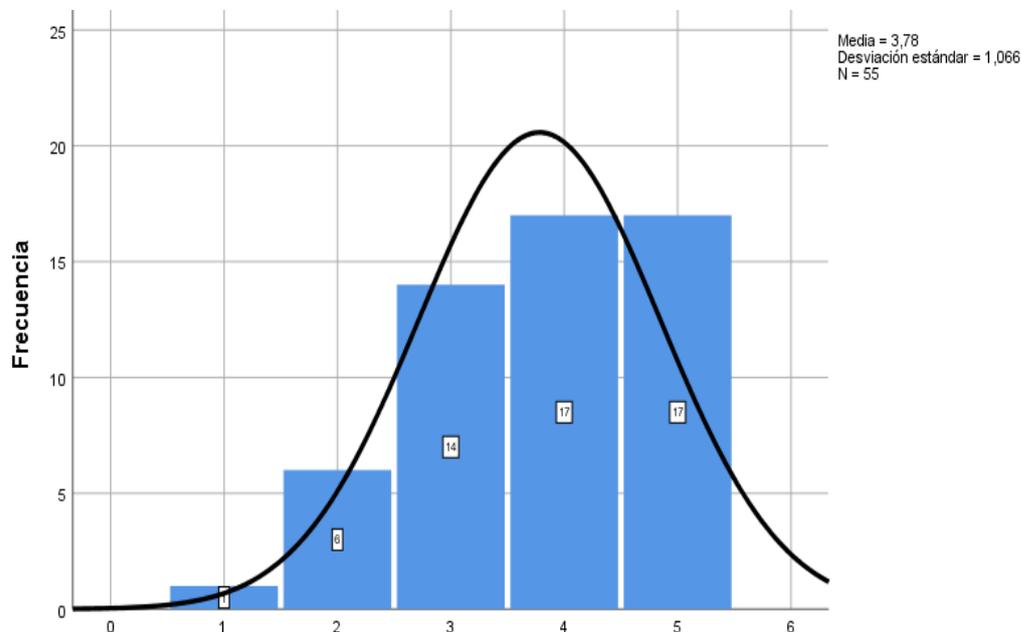
El resultado muestra que, el 32.7% de encuestados manifiestan que regularmente se capacita para mejorar las competencias y se desarrolla experiencia laboral necesarias para cumplir eficientemente con los roles que emanan un puesto de trabajo, mientras que el 30.9% de encuestados manifiestan que casi siempre, un 18.2% que siempre, el 12.7% casi nunca y un 5.5% nunca.

Tabla 4. Se acumula la experiencia necesaria para tomar decisiones vinculadas con el área de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0	0,0	0,0
	Casi nunca	1	10,9	10,9	12,7
	A veces	13	25,5	25,5	38,2
	Casi siempre	4	30,9	30,9	69,1
	Siempre	4	30,9	30,9	100,0

Total	12	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Figura 2. Experticia y conocimientos



Interpretación:

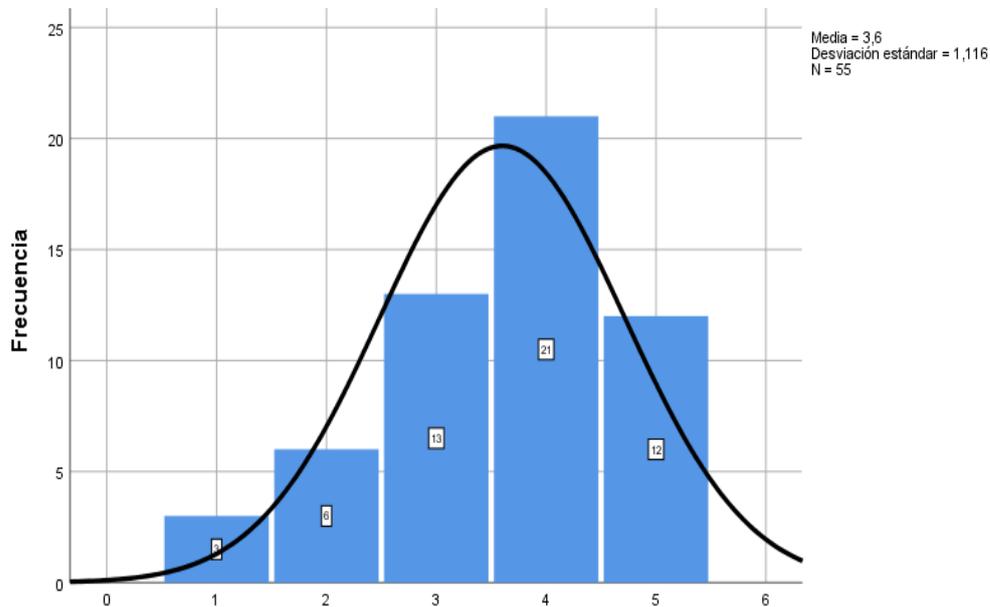
Como resultado el 30.9% de encuestados manifiestan que siempre y casi siempre se acumula la experiencia necesaria para tomar decisiones vinculadas con el área de trabajo, el 25.5% regularmente; así mismo el 10.9% casi nunca y el 1.8% de encuestados manifestaron no tener experiencia para tomar decisiones.

Tabla 5. Se desarrolla iniciativa para desarrollar planes de acción que mitiguen las debilidades internas y subsanen los errores cometidos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0	0,0	0,0
	Casi nunca	1	10,9	10,9	16,4

Regular	3	23,6	23,6	40,0
Casi siempre	6	38,2	38,2	78,2
Siempre	2	21,8	21,8	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Figura 3. Iniciativas a planes de acción



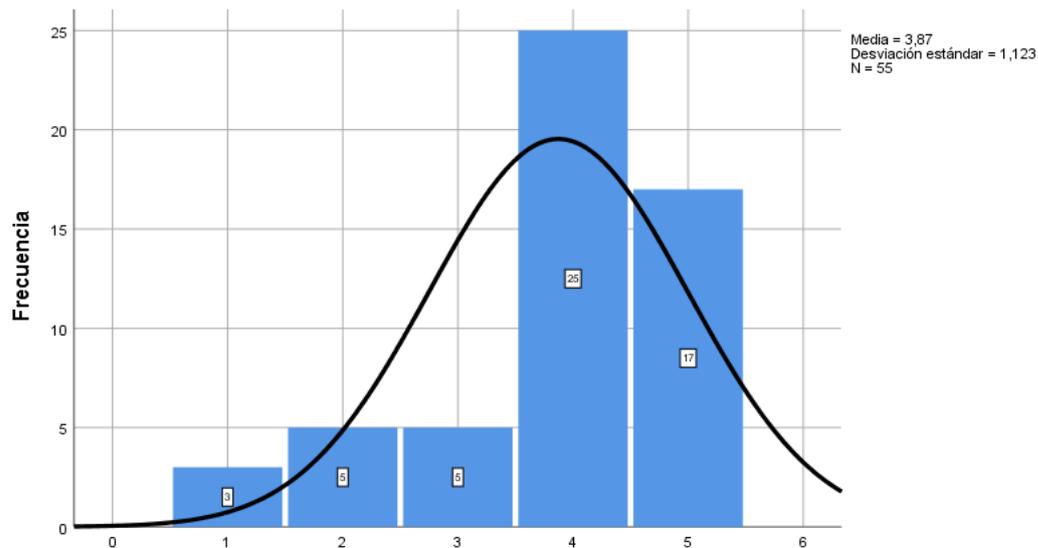
Interpretación:

El 38.2% de encuestados señalaron que casi siempre se desarrolla iniciativa para desarrollar planes de acción que mitiguen las debilidades internas y subsanen los errores cometidos, el 23.6% regularmente, el 21.8% siempre, el 10.9% nunca y el 5.5% de empleados encuestados manifestaron que nunca cuentan con iniciativa propia.

Tabla 6. Se mantiene una postura abierta, sistémica y flexible a la hora de determinar la problemática que pueda acontecer en su centro laboral, como parte de las iniciativas de planes de acción.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	5,5	5,5	5,5
	Casi nunca	2	9,1	9,1	14,5
	Regular	2	9,1	9,1	23,6
	Casi siempre	6	45,5	45,5	69,1
	Siempre	2	30,9	30,9	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Figura 4. Postura abierta, sistémica y flexible



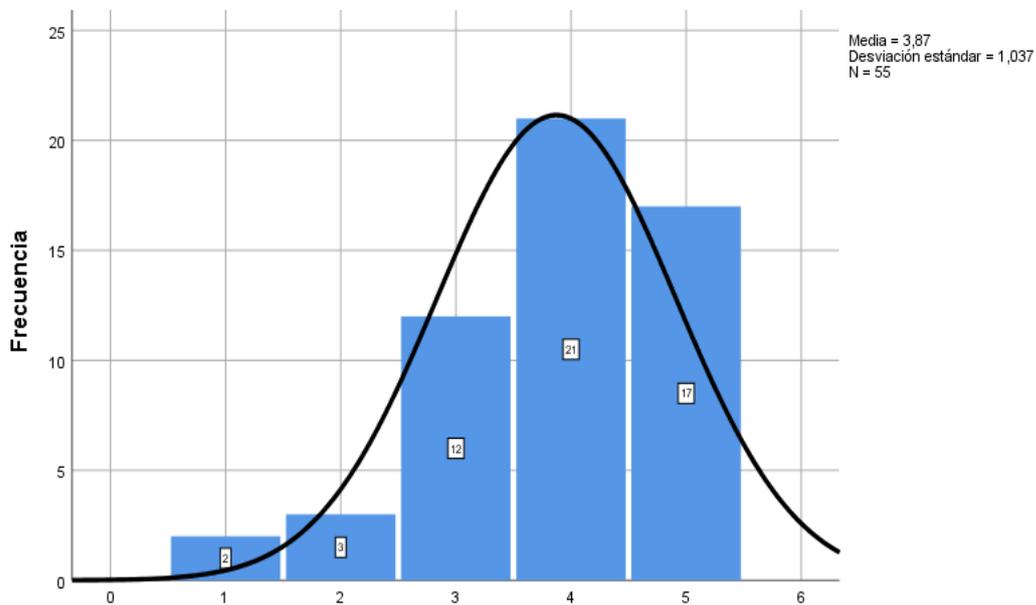
Interpretación:

El 45.5% de encuestados manifiestan que casi siempre se mantiene una postura abierta, sistémica y flexible a la hora de determinar la problemática que pueda acontecer en su centro laboral, como parte de las iniciativas de planes de acción., el 30.9% siempre, el 9.1% casi nunca y regularmente y el 5.5% respondieron que no cuentan con la capacidad necesaria.

Tabla 7. Se desarrolla soluciones inteligentes de acuerdo con experticia, conocimientos y competencias profesionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,0	0,0	0,0
	Casi nunca	1	5,5	5,5	9,1
	Regular	2	21,8	21,8	30,9
	Casi siempre	5	38,2	38,2	69,1
	Siempre	4	30,9	30,9	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Figura 5. Soluciones inteligentes



Interpretación:

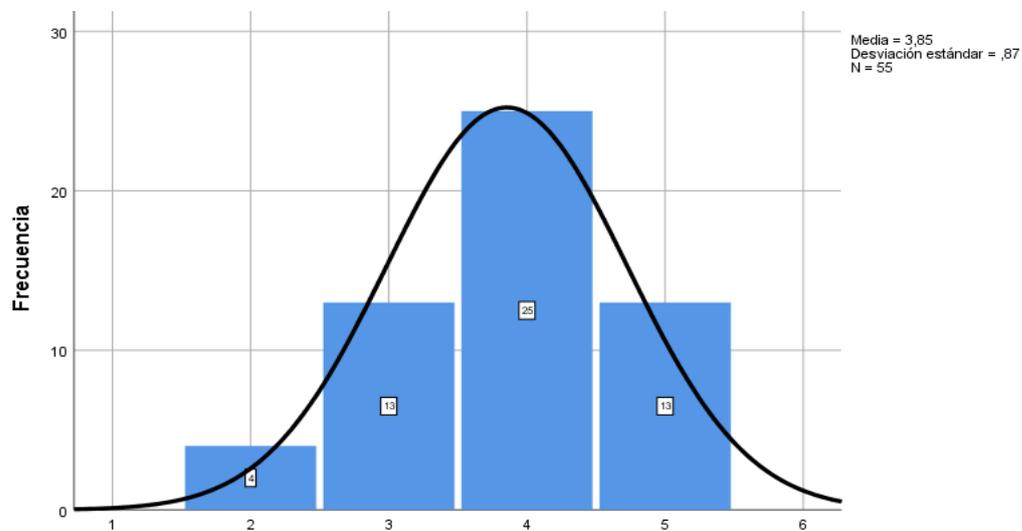
El 38.2% de encuestados manifestaron que casi siempre se desarrolla soluciones inteligentes de acuerdo con experticia, conocimientos y competencias

profesionales, el 30.9% siempre, el 21.8% a veces, así mismo el 5.5% casi nunca y el 3.6% indican no contar con experiencia y conocimientos para la solución de problemas.

Tabla 8. Se orienta acciones y comportamientos hacia el cumplimiento de objetivos institucionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,0	0,0	0,0
	Casi nunca	2	7,3	7,3	12,7
	Regular	4	45,5	45,5	69,1
	Casi siempre	3	23,6	23,6	23,6
	Siempre	3	23,6	23,6	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Figura 6. Cumplimiento de objetivos institucionales



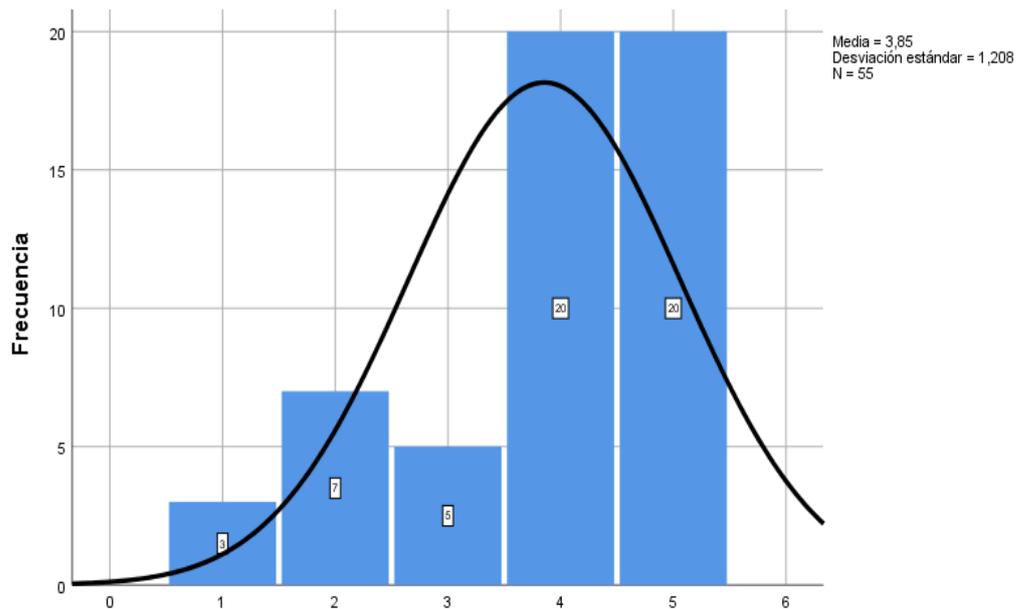
Interpretación:

El 23,6% de los encuestados afirma que siempre se orienta acciones y comportamientos hacia el cumplimiento de objetivos institucionales; identificándose esta cifra con los que opinan que casi siempre; por otro lado 45,5% a veces, 7,3% casi nunca sucede, siendo un porcentaje 0% los que opinan que nunca.

Tabla 9. Se considera que los conflictos se resuelven dentro de la institución se pueden mejorar.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,0	0,0	0,0
	Casi nunca	2	9,1	9,1	27,3
	Regular	2	9,1	9,1	27,3
	Casi siempre	4	36,4	36,4	63,6
	Siempre	4	36,4	36,4	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Figura 7. Resolución de conflictos



Interpretación:

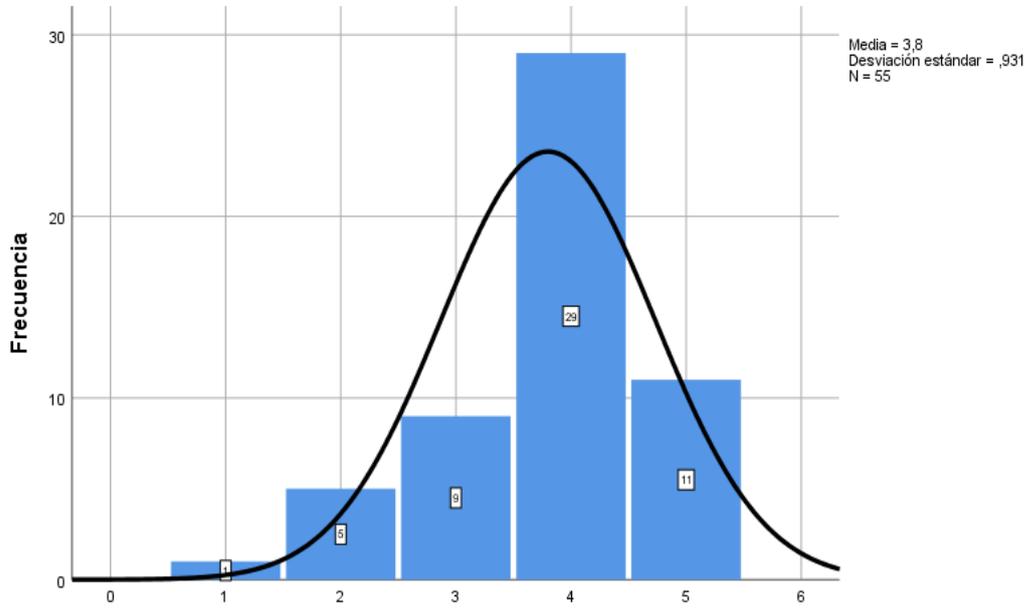
El 36.4% de encuestados han manifestado de casi siempre y siempre se considera que los conflictos se resuelven dentro de la institución se pueden mejorar, el 12.7% de casi nunca, el 9.1% a veces y el 5.5% nunca.

Tabla 10. Se considera que tiene un buen dominio y motivación para desarrollar funciones acordes a un perfil de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,0	0,0	0,0
	Casi nunca	1	9,1	9,1	10,9
	Regular	2	16,4	16,4	27,3
	Casi siempre	6	52,7	52,7	80,0
	Siempre	3	20,0	20,0	100,0

Total	12	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Figura 8. Motivación laboral



Interpretación:

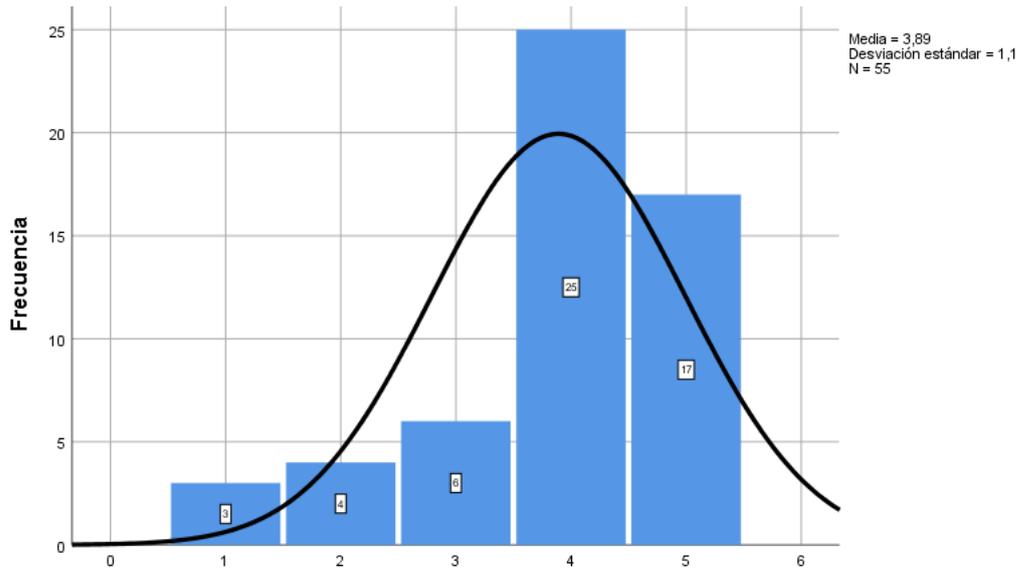
El 52.7% de encuestados manifestaron que casi siempre se considera que tiene un buen dominio y motivación para desarrollar funciones acordes a un perfil de trabajo, el 20% siempre, el 16.4% a veces, el 9.1% casi nunca y el 1.8% de trabajadores expresaron que nunca.

Tabla 11. Existe participación de los trabajadores en el desarrollo y crecimiento de la institución en la que labora

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,0	0,0	0,0
	Casi nunca	1	7,3	7,3	12,7
	Regular	2	10,9	10,9	23,6

Casi siempre	5	45,5	45,5	69,1
Siempre	4	30,9	30,9	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Figura 9. Participación institucional



Interpretación:

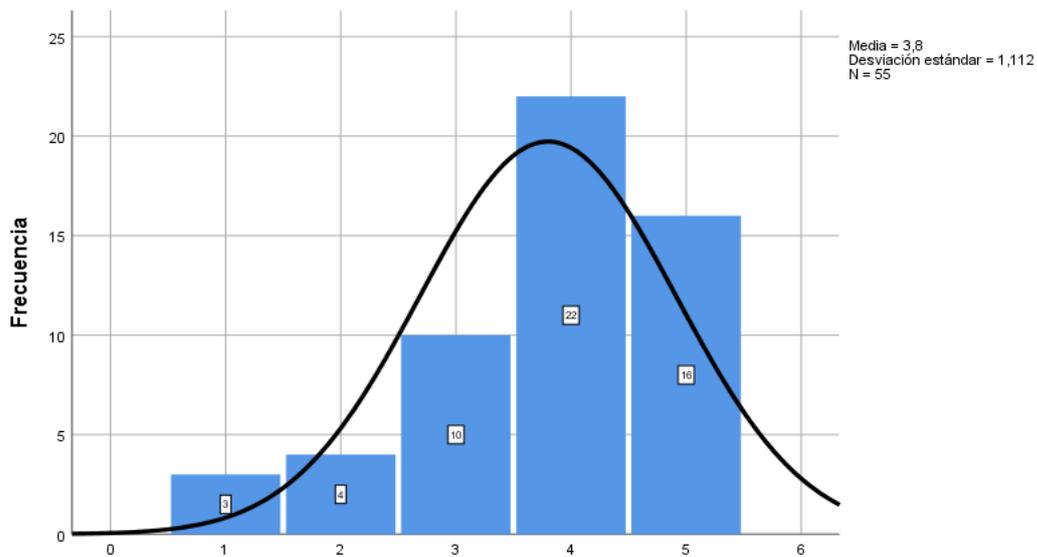
El 45.5% de trabajadores indican que casi siempre existe participación de los trabajadores en el desarrollo y crecimiento de la institución en la que labora, el 30.9% siempre, el 10.9% a veces, el 7.3% casi nunca, el 5.5% nunca.

Tabla 12. Los trabajadores se responsabilizan de las consecuencias que generan sus acciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,0	0,0	0,0
	Casi nunca	1	7,3	7,3	12,7

Regular	10	18,2	18,2	30,9
Casi siempre	22	40,0	40,0	70,9
Siempre	16	29,1	29,1	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Figura 10. Responsabilidad laboral



Interpretación:

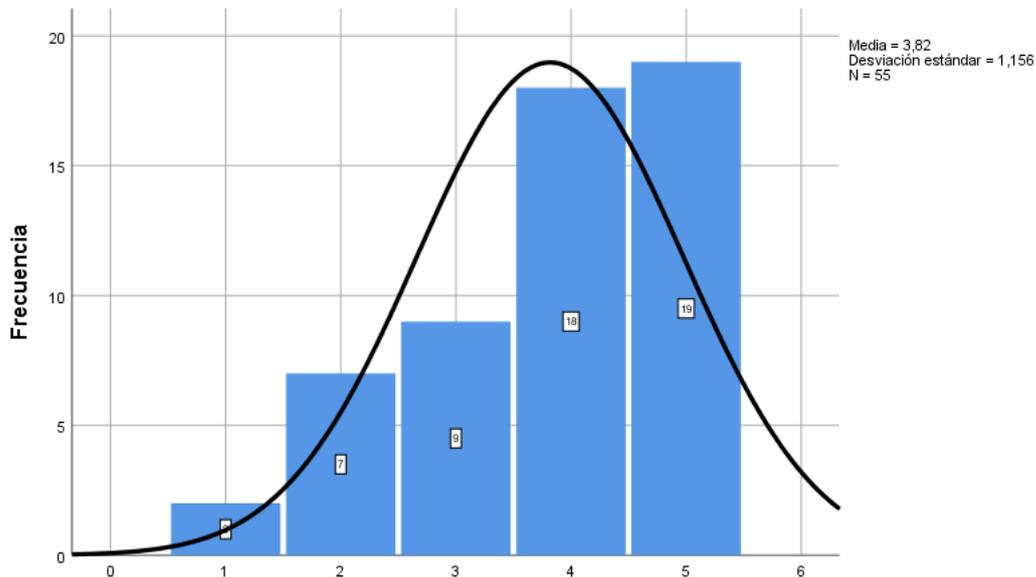
El 40% de trabajadores indican que casi siempre los trabajadores se responsabilizan de las consecuencias que generan sus acciones, el 29.1% siempre, el 18.2% a veces, el 7.3% casi nunca y el 5.5% nunca.

Tabla 13. Los trabajadores mantienen una postura abierta sistemática y flexible para gestionar las actividades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	0	0,0	0,0	0,0

Casi nunca	1	12,7	12,7	16,4
Regular	2	16,4	16,4	32,7
Casi siempre	4	32,7	32,7	65,5
Siempre	5	34,5	34,5	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Figura 11. Postura abierta, sistemática y flexible



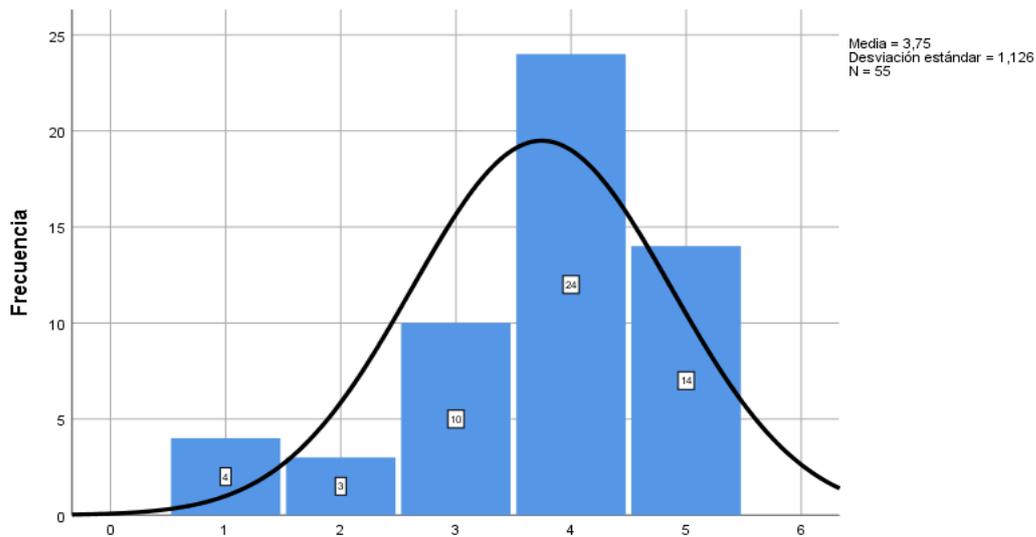
Interpretación:

El 34.5 % de trabajadores mencionan que siempre los trabajadores mantienen una postura abierta sistemática y flexible para gestionar las actividades, el 32.7% casi siempre, el 16.4% a veces, el 12.7% nunca y el 3.6% nunca.

Tabla 14. Se utiliza las herramientas informáticas para el desarrollo de nuevos proyectos y actividades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	7,3	7,3	7,3
	Casi nunca	0	0,0	0,0	0,0
	Regular	2	18,2	18,2	30,9
	Casi siempre	6	43,6	43,6	74,5
	Siempre	3	25,5	25,5	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Figura 12. Uso de recursos tecnológicos



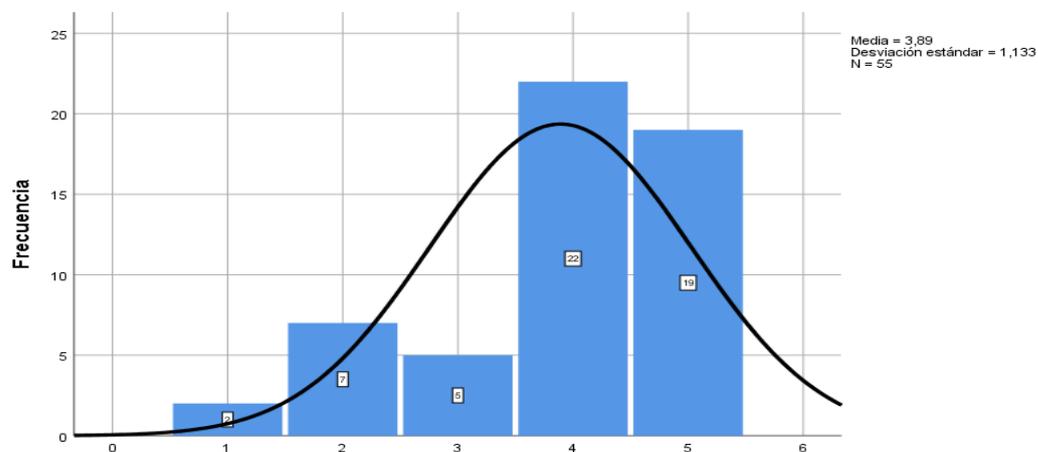
Interpretación:

El 43.6% de trabajadores señalaron que casi siempre se utilizan las herramientas informáticas para el desarrollo de nuevos proyectos y actividades, el 25.5% siempre, el 18.2% a veces, el 7.5% nunca, y el 5.5% casi nunca.

Tabla 15. Los trabajadores se apoyan de los recursos tecnológicos para solucionar los dilemas internos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,0	0,0	0,0
	Casi nunca	2	12,7	12,7	16,4
	Regular	1	9,1	9,1	25,5
	Casi siempre	5	40,0	40,0	65,5
	Siempre	4	34,5	34,5	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Figura 13. Uso de tecnología



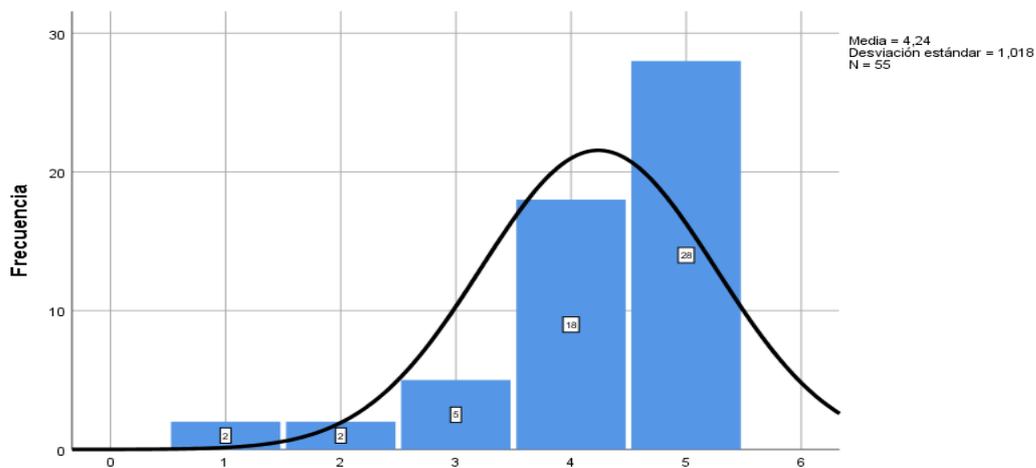
Interpretación:

El 40% de trabajadores manifestaron que casi siempre los trabajadores se apoyan de los recursos tecnológicos para solucionar los dilemas internos., el 34.5% siempre. el 12.7% casi, el 9.1% a veces, y el 3.6% nunca.

Tabla 16. Se proponen soluciones como parte del uso de la tecnología para subsanar fallas y errores, con el objetivo de alcanzar mejores resultados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,0	0,0	0,0
	Casi nunca	0	3,6	3,6	7,3
	Regular	1	9,1	9,1	16,4
	Casi siempre	3	32,7	32,7	49,1
	Siempre	8	50,9	50,9	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Figura 14. Conocimiento de tecnología



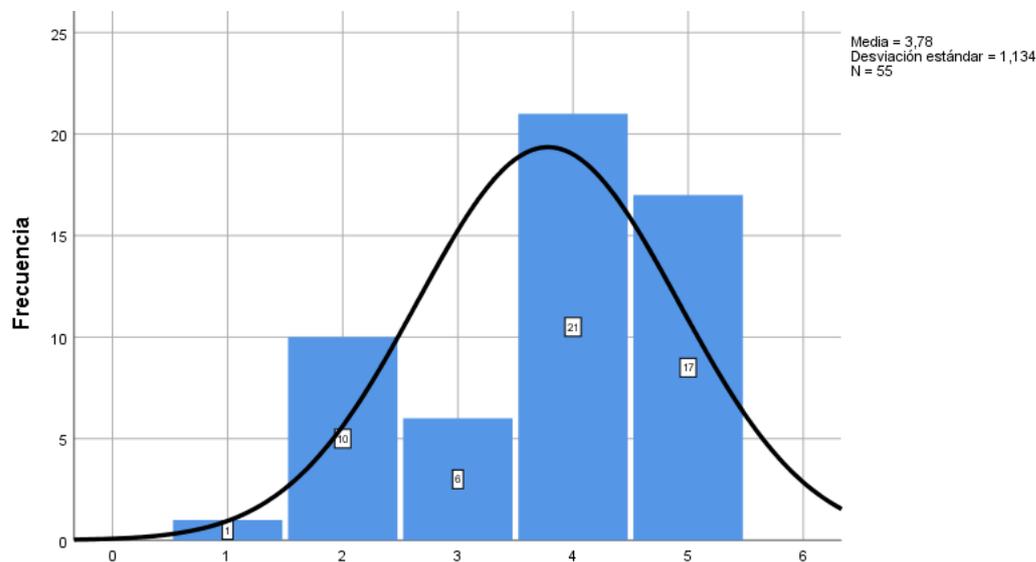
Interpretación:

Se aprecia que el 50.9% de la población encuestada ha manifestado que siempre se proponen soluciones como parte del uso de la tecnología para subsanar fallas y errores, con el objetivo de alcanzar mejores resultados, el 32.7% casi siempre, el 9.1% a veces y el 3.6% de trabajadores manifiestan que nunca y casi nunca.

Tabla 17. El personal se muestra abierto y flexible para el uso de nuevos softwares y equipos que adquiera la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,0	0,0	0,0
	Casi nunca	3	18,2	18,2	20,0
	Regular	2	10,9	10,9	30,9
	Casi siempre	5	38,2	38,2	69,1
	Siempre	4	30,9	30,9	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Figura 15. Apertura tecnológica



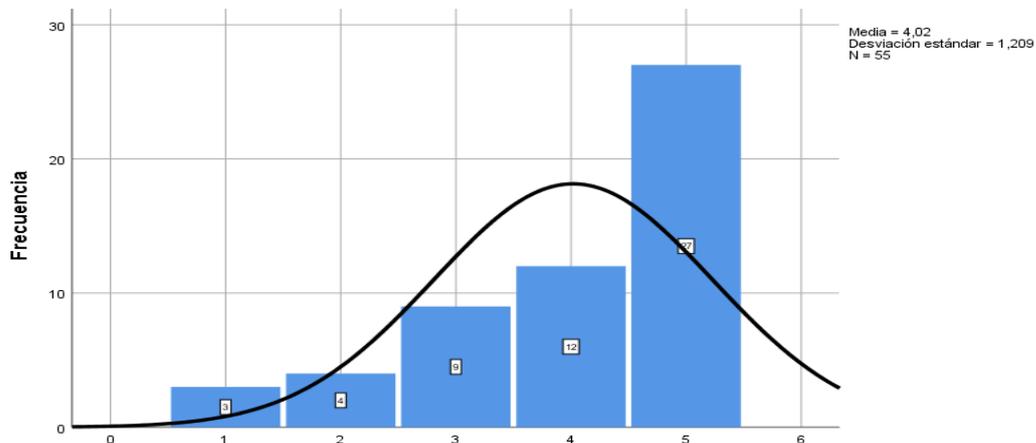
Interpretación:

El 38.2% de encuestados ha manifestado que casi siempre el personal se muestra abierto y flexible para el uso de nuevos softwares y equipos que adquiera la empresa, el 30.9% siempre, el 18.2% casi nunca, el 10.9% a veces y el 1.8% de encuestados nunca.

Tabla 18. Se considera el apoyo de la tecnología para el uso de mejores decisiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,0	0,0	0,0
	Casi nunca	1	7,3	7,3	12,7
	Regular	2	16,4	16,4	29,1
	Casi siempre	3	21,8	21,8	50,9
	Siempre	6	49,1	49,1	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Figura 16. Apoyo tecnológico



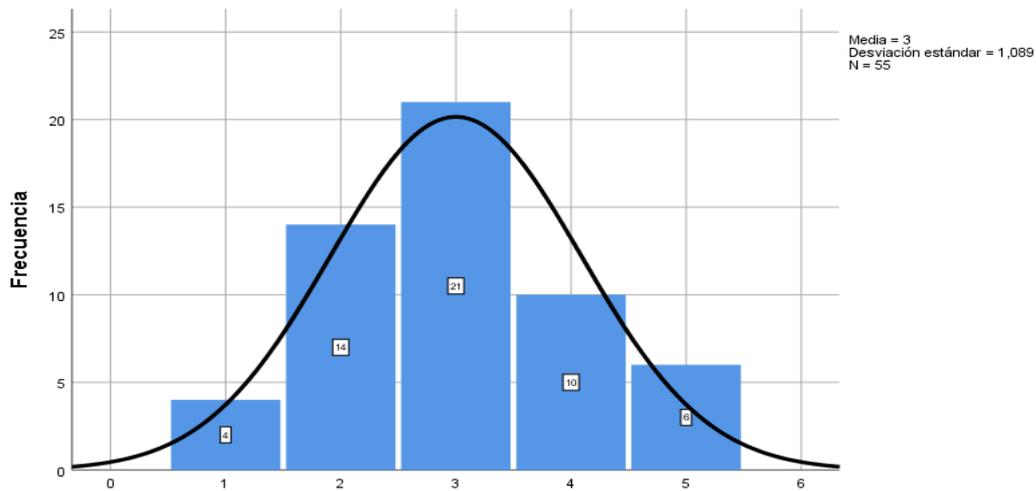
Interpretación:

Se observa que el 49.1% de encuestados siempre considera el apoyo de la tecnología para el uso de mejores decisiones, el 21.8% casi siempre, el 16.4% a veces, el 7.3% casi nunca y el 5.55% nunca.

Tabla 19. El conocimiento de la tecnología da mayor ventaja competitiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,0	0,0	0,0
	Casi nunca	4	25,5	25,5	32,7
	Regular	5	38,2	38,2	70,9
	Casi siempre	2	18,2	18,2	89,1
	Siempre	1	10,9	10,9	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Figura 17. Conocimiento en lo último de tecnología



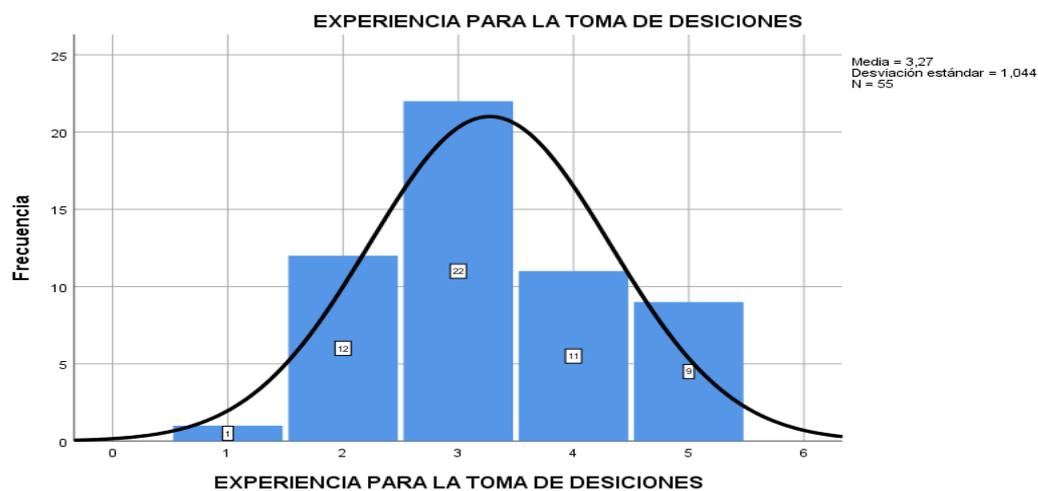
Interpretación:

El 38.2% de trabajadores indican que a veces el conocimiento de la tecnología da mayor ventaja competitiva, el 25.5% casi nunca, el 18.2% casi siempre, el 10.9% siempre y el 7.3% nunca.

Tabla 20. ¿La municipalidad realiza coordinaciones con entidades de los distintos niveles de gobierno?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,0	0,0	0,0
	Casi nunca	3	21,8	21,8	23,6
	Regular	6	40,0	40,0	63,6
	Casi siempre	2	20,0	20,0	83,6
	Siempre	1	16,4	16,4	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Figura 18. Experiencia para la toma de decisiones



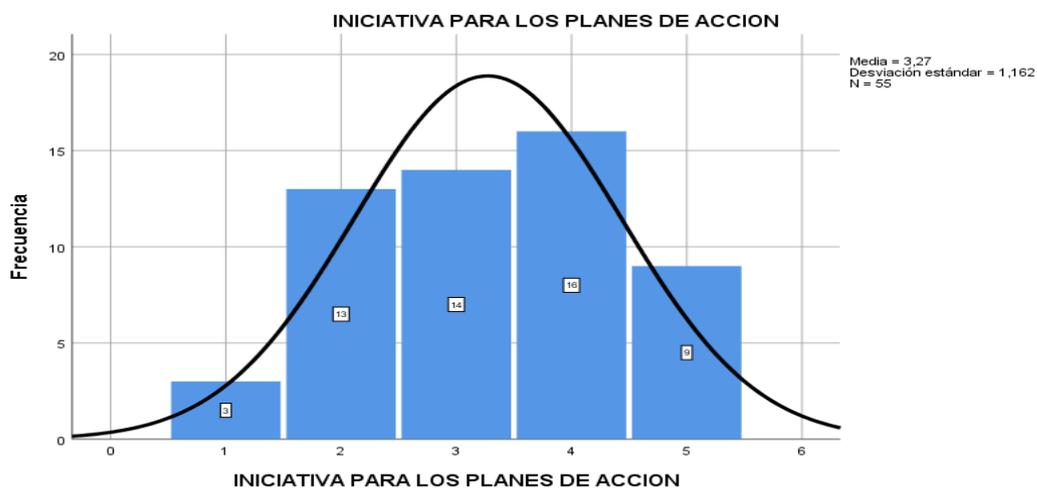
Interpretación:

Podemos observar que el 40% de la población encuestada señala que regularmente la institución realiza coordinaciones con entidades de los distintos niveles de gobierno, el 21.8% casi nunca, el 20% casi siempre el 16.4% siempre el 1.8% nunca.

Tabla 21. ¿La municipalidad realiza coordinaciones con entidades de su mismo nivel?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,0	0,0	0,0
	Casi nunca	2	23,6	23,6	29,1
	Regular	4	25,5	25,5	54,5
	Casi siempre	5	29,1	29,1	83,6
	Siempre	1	16,4	16,4	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Figura 19. Iniciativa para los planes de accion



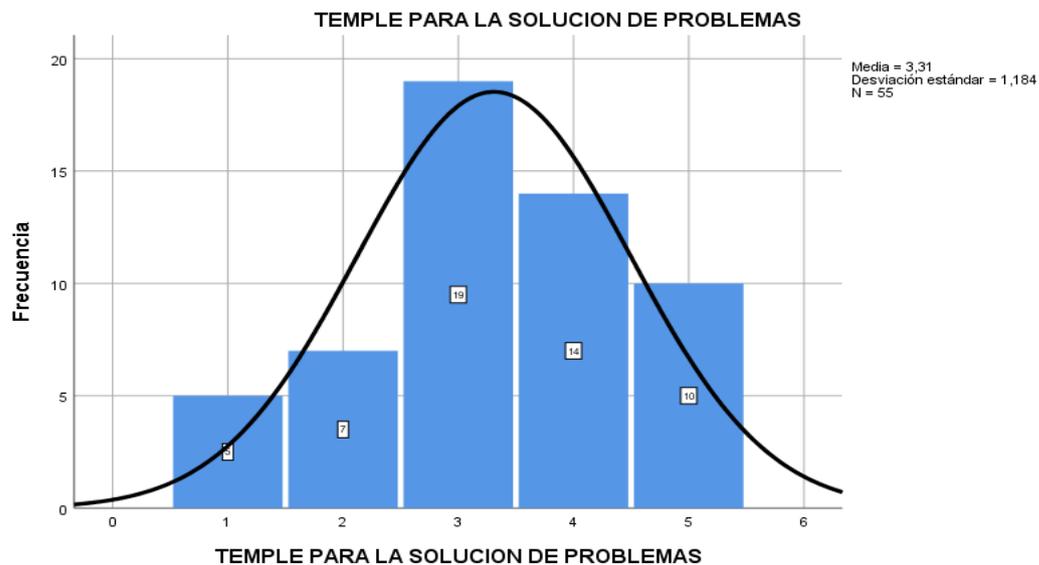
Interpretación:

Se aprecia de este cuadro que el 29.1% de trabajadores manifiestan que casi siempre la entidad realiza coordinaciones con instituciones de su mismo nivel, el 25.5% a veces, el 23.6% casi nunca, así mismo el 16.4% siempre y el 5.5% nunca.

Tabla 22. ¿Los funcionarios de la municipalidad tomas acciones adecuadas en optimizar los recursos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,0	0,0	0,0
	Casi nunca	1	12,7	12,7	21,8
	Regular	5	34,5	34,5	56,4
	Casi siempre	4	25,5	25,5	81,8
	Siempre	2	18,2	18,2	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Figura 20. Temple para la solución de problemas



Interpretación:

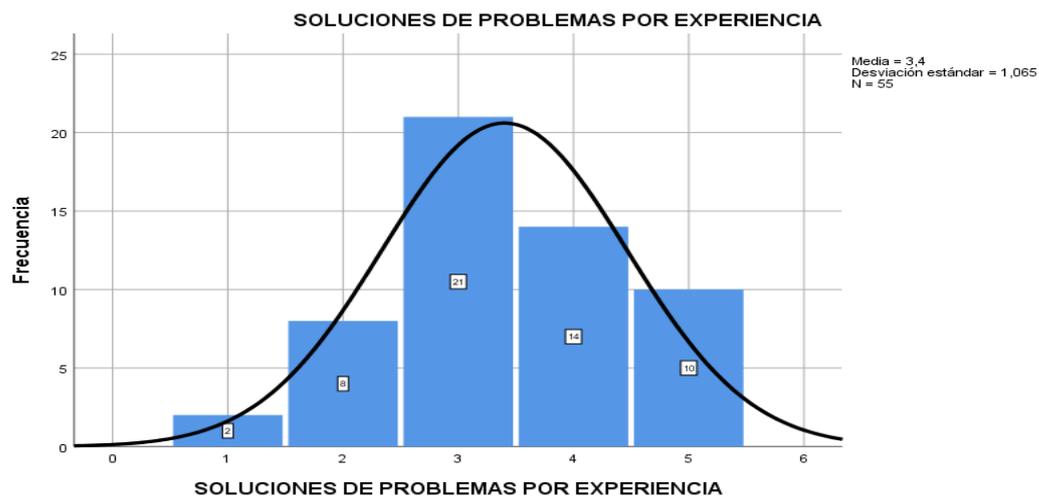
Vemos que el 34.5% de los encuestados manifestaron que a veces los funcionarios de la entidad toman decisiones adecuadas para optimizar recursos,

así mismo el 25.5% casi siempre, el 18.2% siempre, el 12.7% casi nunca y el 9.1% nunca

Tabla 23. ¿Cree Ud. que la municipalidad brinda sus servicios con eficacia y eficiencia?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,0	0,0	0,0
	Casi nunca	1	14,5	14,5	18,2
	Regular	5	38,2	38,2	56,4
	Casi siempre	4	25,5	25,5	81,8
	Siempre	2	18,2	18,2	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Figura 21. Soluciones de problemas por experiencia



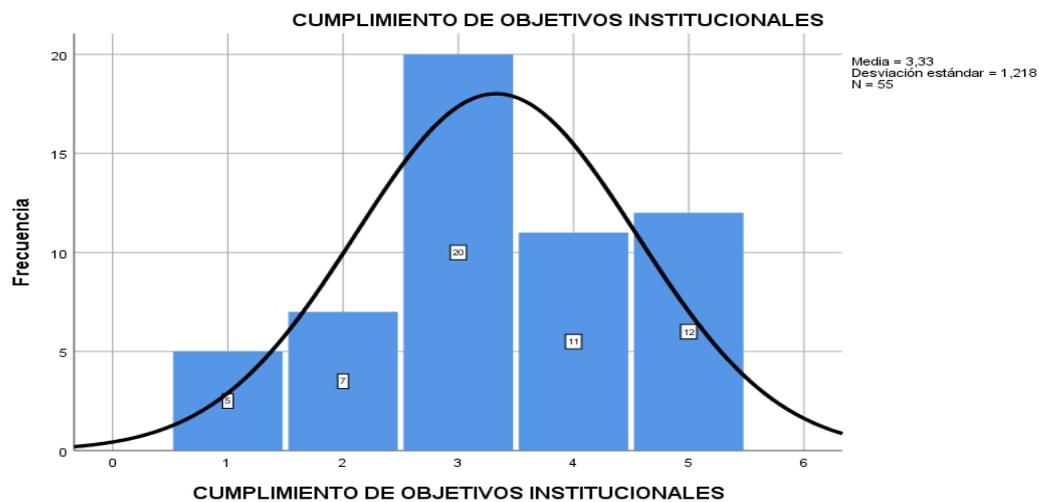
Interpretación:

Se aprecia que el 38.2% de servidores considera que a veces la institución brinda servicios con eficiencia y eficacia, el 25.5% casi siempre, el 18.2% siempre, el 14.5% casi nunca, el 3.6% nunca.

Tabla 24. ¿En la municipalidad consolidan los equipos de trabajo, para la ejecución de planes de trabajo, programas de desarrollo y proyectos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,0	0,0	0,0
	Casi nunca	1	12,7	12,7	21,8
	Regular	5	36,4	36,4	58,2
	Casi siempre	2	20,0	20,0	78,2
	Siempre	4	21,8	21,8	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Figura 22. Cumplimiento de objetivos institucionales



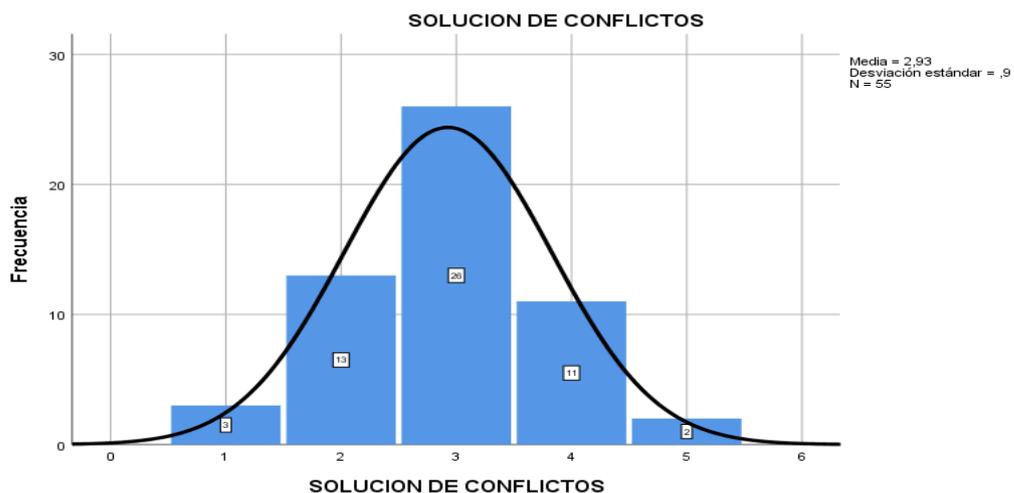
Interpretación:

Que, el 36.4% de servidores considera que a veces la entidad consolida equipos de trabajo para la ejecución de planes de trabajo para el desarrollo de proyectos y programas, el 21.8% siempre, el 20% casi, el 12.7% casi y el 9.1 nunca.

Tabla 25. ¿La municipalidad realiza consensos con la población para implementar adecuadamente las políticas públicas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	5,5	5,5	5,5
	Casi nunca	2	23,6	23,6	29,1
	Regular	6	47,3	47,3	76,4
	Casi siempre	3	20,0	20,0	96,4
	Siempre	0	0,0	0,0	0,0
	Total	12	100,0	100,0	

Figura 23. Solución de conflictos



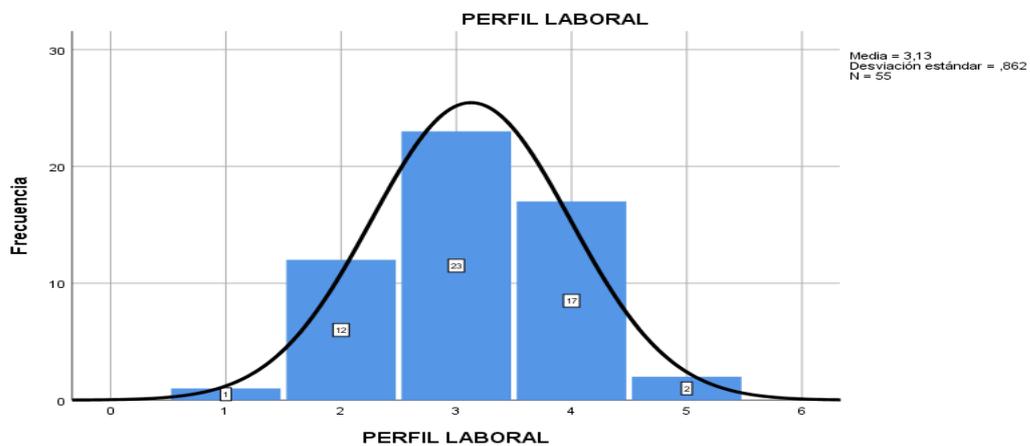
Interpretación:

De este cuadro se desprende que el 47.3% de los servidores encuestados considera que la entidad a veces realiza censos a la población para implementar políticas públicas de mejoramiento, el 23.6% casi, el 20% casi siempre, el 5.5% nunca y el 3.6% siempre.

Tabla 26. ¿La misión y visión de la municipalidad está relacionada con la implementación de un gobierno electrónico?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,0	0,0	0,0
	Casi nunca	2	21,8	21,8	23,6
	Regular	6	41,8	41,8	65,5
	Casi siempre	3	30,9	30,9	96,4
	Siempre	1	3,6	3,6	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Figura 24. Perfil laboral



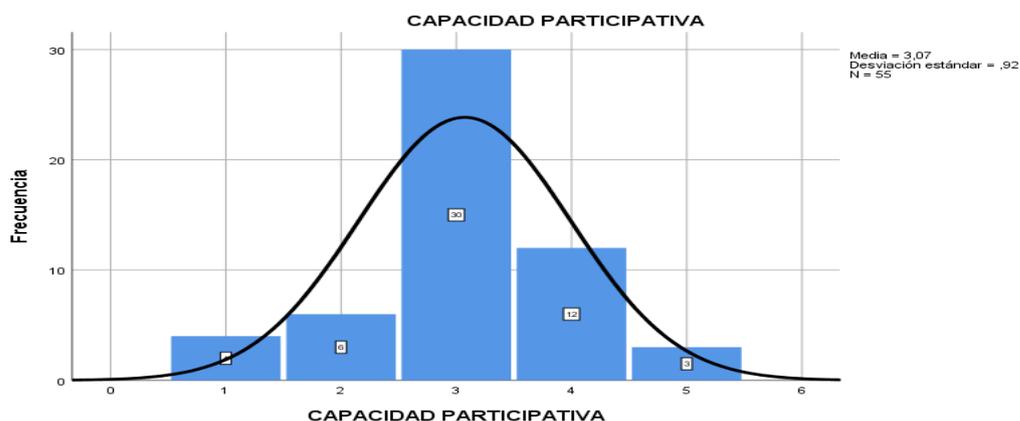
Interpretación:

Que, de este cuadro se desprende que el 41.8% de servidores consideran que a veces la misión y visión de la entidad se encuentra relacionada con la implementación de un gobierno electrónico, el 30.9% casi, el 21.8% casi nunca, el 3.6% siempre, y el 1.8% nunca.

Tabla 27. ¿Dentro del plan estratégico de la municipalidad se ha establecido una política para interpretar las TICs para facilitar el acceso a la información?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	7,3	7,3	7,3
	Casi nunca	2	10,9	10,9	18,2
	Regular	6	54,5	54,5	72,7
	Casi siempre	3	21,8	21,8	94,5
	Siempre	0	0,0	0,0	0,0
	Total	12	100,0	100,0	

Figura 25. Capacidad participativa



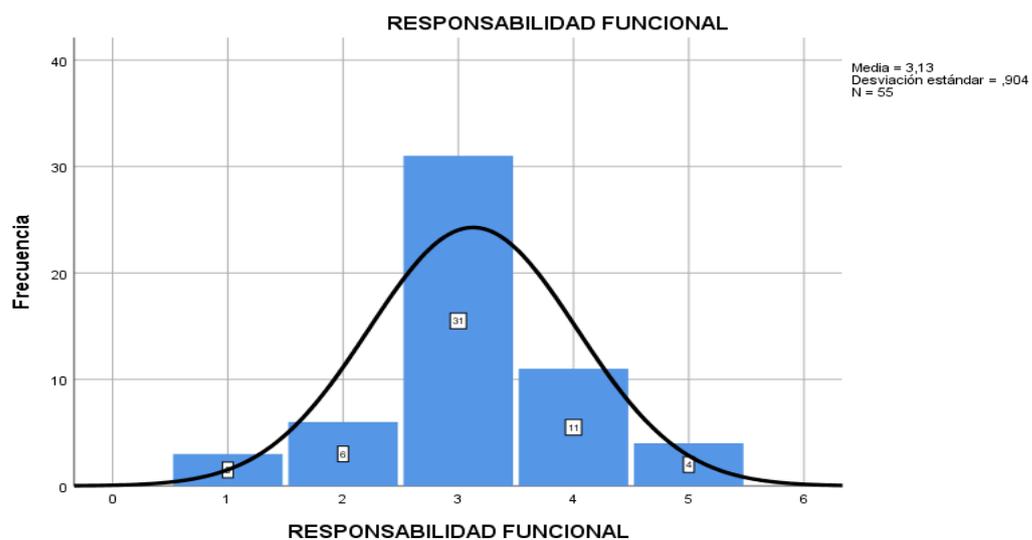
Interpretación:

se puede apreciar que el 54.5% de los encuestados consideran que a veces entidad haya establecido una política para la implementación de las tic's para facilitar el acceso a la información, el 21.8% casi, el 10.9 casi nunca, el 7.3% nunca y el 5.5% siempre.

Tabla 28. ¿Considera que la municipalidad mejoro la información y servicios que brinda al ciudadano?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,0	0,0	0,0
	Casi nunca	2	10,9	10,9	16,4
	Regular	6	56,4	56,4	72,7
	Casi siempre	3	20,0	20,0	92,7
	Siempre	1	7,3	7,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Figura 26. Responsabilidad funcional



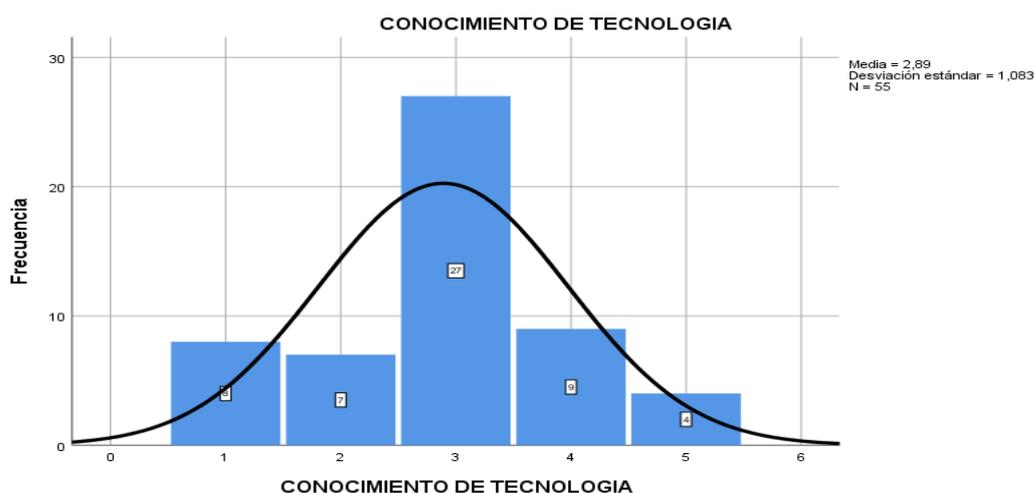
Interpretación:

De este cuadro se aprecia que el 56.4% de los servidores encuestados consideran a veces que la municipalidad haya mejorado la información y servicios que brinda al ciudadano, el 20% casi siempre, el 10.9% casi nunca, el 7.3% siempre y el 5.5% nunca.

Tabla 29. ¿Es posible hacer el seguimiento de algún trámite vía online en la municipalidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	14,5	14,5	14,5
	Casi nunca	1	12,7	12,7	27,3
	Regular	6	49,1	49,1	76,4
	Casi siempre	3	16,4	16,4	92,7
	Siempre	0	0,0	0,0	0,0
	Total	12	100,0	100,0	

Figura 27. Conocimiento de tecnología



Interpretación:

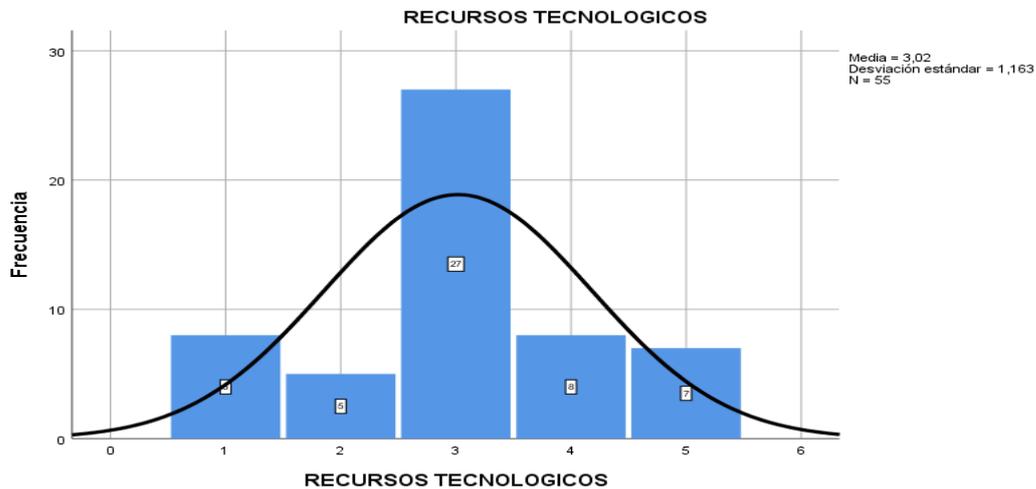
Se puede apreciar que el 49.1% de los servidores consideran que a veces se puede realizar el seguimiento de algún trámite vía online dentro de la municipalidad, el 16.4% casi siempre, el 14.5% nunca, el 12.7% casi nunca se y el 7.3% siempre.

Tabla 30. ¿Cree que en la municipalidad se promueve la participación ciudadana para escuchar sus preocupaciones a través del gobierno electrónico?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	14,5	14,5	14,5
	Casi nunca	0	0,0	0,0	0,0
	Regular	7	49,1	49,1	72,7
	Casi siempre	2	14,5	14,5	87,3

Siempre	1	12,7	12,7	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Figura 28. Recursos tecnológicos



Interpretación:

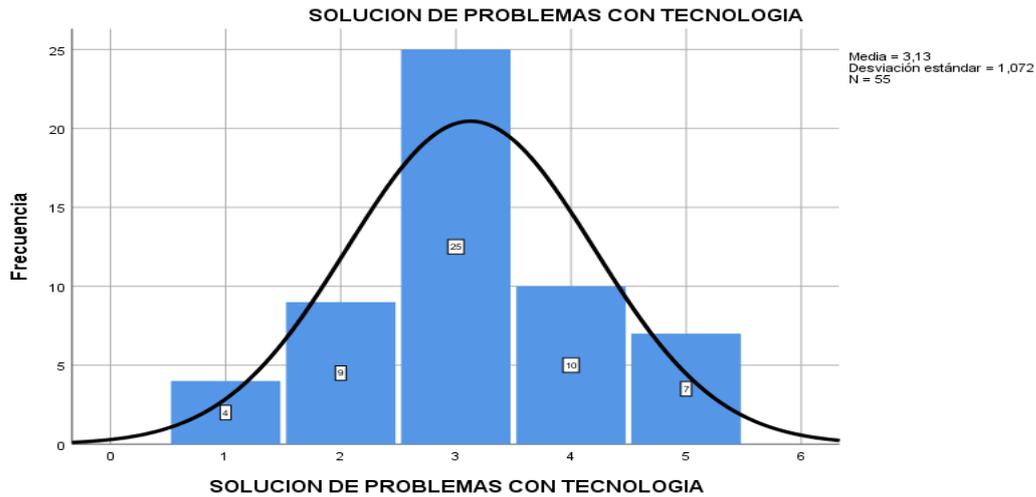
Este cuadro nos muestra que el 49.1% de servidores considera que a veces la municipalidad promueve la participación ciudadana para presentar sus reclamos y preocupaciones a través del gobierno electrónico, el 14.5% casi siempre y nunca, el 12.7% siempre, el 9.1% casi nunca.

Tabla 31. ¿La municipalidad publica toda la información de su gestión por el portal web de transparencia de acuerdo con lo establecido en la ley?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	7,3	7,3	7,3
	Casi nunca	3	16,4	16,4	23,6
	Regular	4	45,5	45,5	69,1

Casi siempre	2	18,2	18,2	87,3
Siempre	2	12,7	12,7	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Figura 29. Solución de problemas con tecnología



Interpretación:

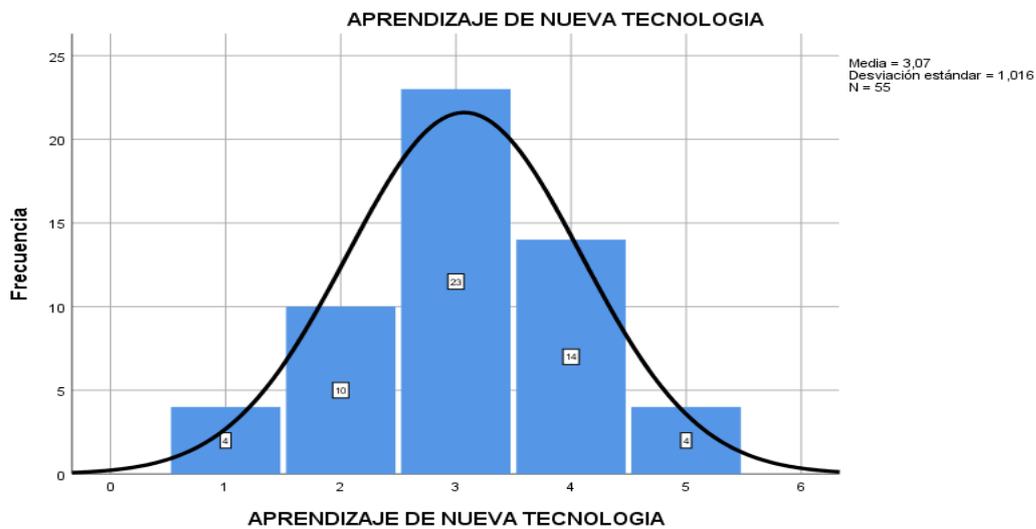
Se puede apreciar que el 45.5% de los encuestados consideran que regularmente la municipalidad publica toda su información de su gestión por el portal web de transparencia, el 18.2% casi siempre, el 16.4% casi, el 12.7% siempre y el 7.3% nunca.

Tabla 32. ¿En la Web de la municipalidad se considera información con respecto a la información presupuestal sobre proyectos de inversión?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	7,3	7,3	7,3
	Casi nunca	2	18,2	18,2	25,5

Regular	6	41,8	41,8	67,3
Casi siempre	2	25,5	25,5	92,7
Siempre	1	7,3	7,3	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Figura 30. Aprendizaje de nueva tecnología



Interpretación:

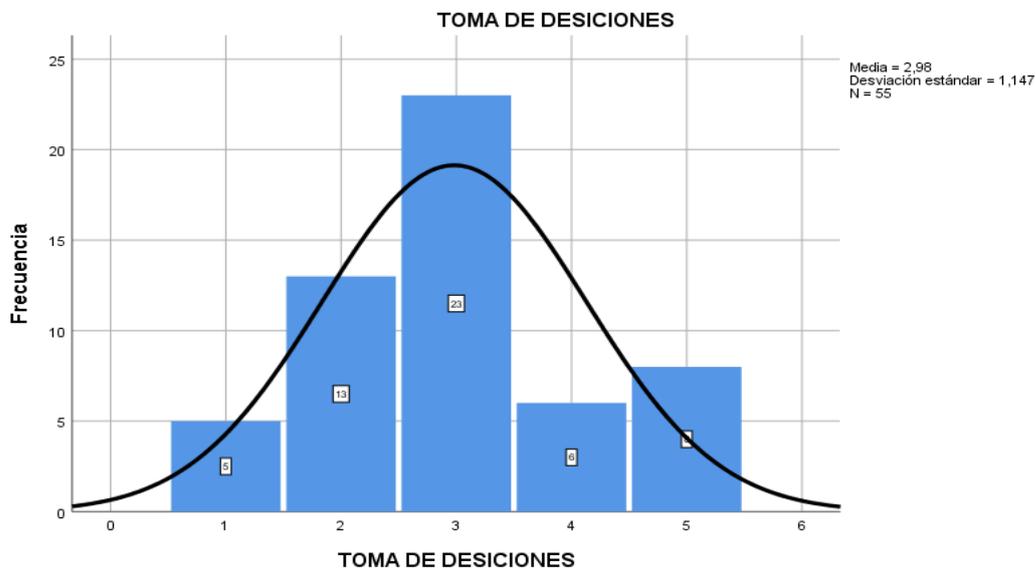
Podemos apreciar que el 41.8% de los encuestados considera que regularmente la municipalidad debe publicar en el portal web de transparencia la información presupuestal sobre proyectos de inversión, el 25.5% casi siempre, el 18.2% casi nunca y el 7.3% siempre o nunca.

Tabla 33. ¿Se considera información en la web de la municipalidad respecto a las adquisiciones de bienes y servicios que se realizan?

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
------------	------------	-------------------	----------------------

Válido	Nunca	1	9,1	9,1	9,1
	Casi nunca	2	23,6	23,6	32,7
	Regular	6	41,8	41,8	74,5
	Casi siempre	2	10,9	10,9	85,5
	Siempre	1	14,5	14,5	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Figura 31. Toma de decisiones



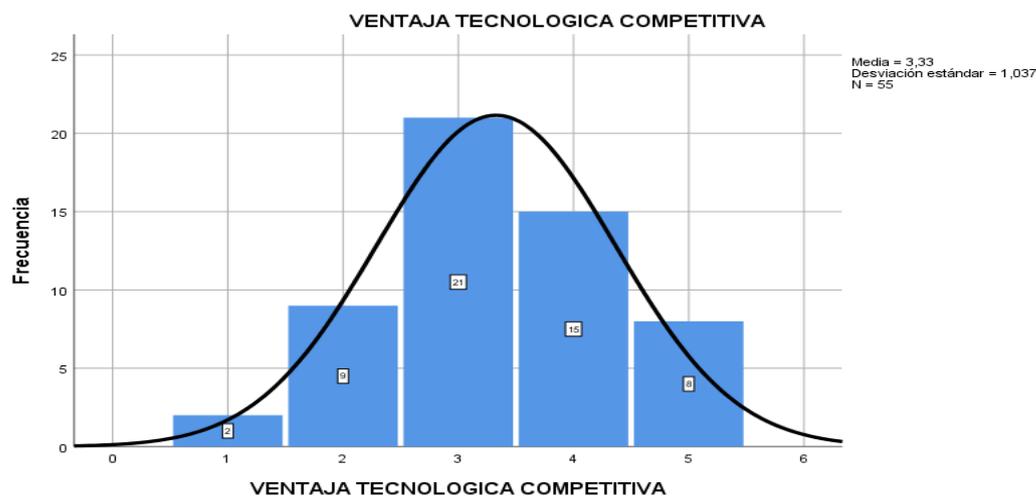
Interpretación:

Podemos apreciar de este cuadro que el 41.8% de los servidores encuestados consideran que regularmente se debe considerar en la página web de transparencia de la municipalidad los bienes y servicios que realiza la entidad, el 23.6% casi nunca, el 14.5% siempre, el 10.9% casi siempre y el 9.1% nunca.

Tabla 34. ¿El portal de transparencia facilita a los funcionarios el desarrollo de los servicios que presta la municipalidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,6	3,6	3,6
	Casi nunca	2	16,4	16,4	20,0
	Regular	4	38,2	38,2	58,2
	Casi siempre	3	27,3	27,3	85,5
	Siempre	2	14,5	14,5	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Figura 32. Ventaja tecnológica competitiva



Interpretación:

Se puede apreciar que el 38.2% de los servidores encuestados consideran que regularmente la página de transparencia de la municipalidad facilita a los funcionarios el desarrollo de los servicios que presta la misma, el 27.3% casi siempre, el 16.4% casi nunca, el 14.5% siempre y el 3.6% nunca.

Anexo 11: RESULTADOS Y ANALISIS INFERENCIAL

Tabla 33. Correlación entre gestión por competencias con proceso de modernización del estado.

HO: V1 Gestión por competencias no se relaciona con V2 procesos de modernización del estado.

H1: V1 Gestión por competencias se relaciona con V2 procesos de modernización del estado.

		Correlaciones	
		GESTION POR COMPETENCIAS	PROCESO DE MODERNIZACION
GESTION POR COMPETENCIAS	Correlación de Pearson	1	-,148
	Sig. (bilateral)		,282
	N	55	55
PROCESO DE MODERNIZACION	Correlación de Pearson	-,148	1
	Sig. (bilateral)	,282	
	N	55	55

Inferencia Estadística:

De los resultados obtenidos se obtiene que existe una correlación negativa muy débil del 14,8% entre Gestión por competencias no se relaciona con proceso de modernización del estado.

Tabla 34. Correlación entre competencias intelectuales con proceso de modernización del estado.

HO: V1D1 Gestión por competencias intelectuales no se relaciona con V2 procesos de modernización del estado.

H1: V1D1 Gestión por competencias intelectuales se relaciona con V2 procesos de modernización del estado.

Correlaciones

		PROCESO DE MODERNIZACION	V1D1
PROCESO DE MODERNIZACION	Correlación de Pearson	1	-,033
	Sig. (bilateral)		,810
	N	12	12
V1D1	Correlación de Pearson	-,033	1
	Sig. (bilateral)	,810	
	N	12	12

Inferencia Estadística:

De los resultados obtenidos se obtiene que existe una correlación negativa muy débil del 3,3% entre Gestión por competencias intelectuales no se relaciona con proceso de modernización del estado.

Tabla 35. Correlación entre competencias intelectuales con proceso de modernización del estado.

HO: V1D2 Gestión por competencias per: no se relaciona con V2 procesos de modernización del estado.

H1: V1D2 Gestión por competencias personales se relaciona con V2 procesos de modernización del estado.

Correlaciones

		PROCESO DE MODERNIZACION	V1D2
PROCESO DE MODERNIZACION	Correlación de Pearson	1	-,177
	Sig. (bilateral)		,196
	N	12	12
V1D2	Correlación de Pearson	-,177	1
	Sig. (bilateral)	,196	
	N	12	12

Inferencia Estadística:

De los resultados obtenidos se obtiene que no existe una correlación negativa muy débil del 17,7% entre Gestión por competencias personales no se relaciona con proceso de modernización del estado.

Tabla 36. Correlación entre competencias tecnológicas con proceso de modernización del estado.

HO: V1D3 Gestión por competencias tecnológicas no se relaciona con V2 procesos de modernización del estado.

H1: V1D3 Gestión por competencias tecnológicas se relaciona con V2 procesos de modernización del estado.

		PROCESO DE MODERNIZACION	V1D3
PROCESO DE MODERNIZACION	Correlación de Pearson	1	-,166
	Sig. (bilateral)		,226
	N	12	12
V1D3	Correlación de Pearson	-,166	1
	Sig. (bilateral)	,226	
	N	12	12

Inferencia Estadística:

De los resultados obtenidos se obtiene que no existe una correlación negativa muy débil del 16,6% entre Gestión por competencias tecnológicas no se relaciona con proceso de modernización del estado.

ANEXO 12: CONSENTIMIENTO INFORMADO

GUÍA PARA LA ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DEL DOCUMENTO PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO(A) EN GESTIÓN PÚBLICA

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación:

**Gestión por competencias y proceso de
modernización en la Municipalidad Provincial de
Chepén – 2022**

Investigador:

**Cabanillas Ramírez, Mario Andreotti
(orcid.org/0000-0002-2746-4935)**

Propósito del estudio público

Le invitamos a participar en la investigación titulada: “**Gestión por competencias y proceso de modernización en la Municipalidad Provincial de Chepén – 2022**” cuyo objetivo es determinar la relación entre la gestión por competencias y el proceso de modernización en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022. Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado del programa Maestría en Gestión pública, de la Universidad César Vallejo del campus Callao, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad, y con el permiso de la Municipalidad Provincial de Chepén.

Describir el impacto del problema de la investigación.

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión por competencias y el proceso de modernización en la Municipalidad Provincial de Chepén?

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Gestión por competencias y proceso de modernización en la Municipalidad Provincial de Chepén – 2022.
2. Este cuestionario tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se remitirá de manera virtual el cuestionario en formato formulario google. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Datos del encuestado / email Celular

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres)..... email:
.....

y
Docente asesor (Apellidos y Nombres)
.....
email:
.....

Consentimiento

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

(Los datos son para el investigador)
Nombre y apellidos:
.....

Fecha y hora:
.....



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PANCHE RODRIGUEZ ODOÑA BEATRIZ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Gestión por competencias y proceso de modernización en la Municipalidad Provincial de Chepén – 2022.", cuyo autor es CABANILLAS RAMIREZ MARIO ANDREOTTI, 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 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, 20 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PANCHE RODRIGUEZ ODOÑA BEATRIZ DNI: 09586832 ORCID: 0000-0002-1629-1776	Firmado electrónicamente por: PANCHEROB el 20- 01-2023 10:39:42

Código documento Trilce: TRI - 0525069