



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN

GESTIÓN PÚBLICA

La Modernización de la Gestión Pública y la Competencia Laboral en
los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020

TESIS PARA EL OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra En Gestión Pública

AUTORA:

Saca Alvarado, Kathery Mariela (ORCID: 0000-0002-7602-0820)

ASESOR:

Mg. Vargas Llumpo, Jorge Favio (ORCID: 0000-0002-1624-3512)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

CHIMBOTE- PERÚ

2020

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a mis padres que con tanta dedicación me han ayudado a ser mejor cada día en base a la crianza brindada durante estos 26 años, a mi hermana Edith quien es la persona que siempre está a mi lado y me ayuda en todo momento, a David quien constantemente se encuentra apoyándome en cada paso que doy, a mi sobrina consentida Brianna y sobre todo a mi abuela María quien me protege y guarda.

Kathery

Agradecimiento

Agradezco a Dios, a mis padres, mi familia, mi asesor quien gracias a sus enseñanzas se pudo lograr la realización de este trabajo de investigación.

La Autora

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEÓRICO	08
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población (criterios de selección) , muestra, muestreo, unidad de análisis	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	50
ANEXOS	58

Índice de tablas

Tabla N°	Nombre de la Tabla	Pág.
Tabla 1	Distribución de la población	20
Tabla 2	Muestra estratificada de los trabajadores	21
Tabla 3	Nivel de confiabilidad	23
Tabla 4	Nivel de la Modernización de la Gestión Pública según los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa 2020.	25
Tabla 5	Nivel de la competencia laboral según los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa 2020.	26
Tabla 6	Relación de la modernización de la gestión pública y la competencia laboral.	27
Tabla 7	Relación de la orientación al ciudadano y la competencia laboral.	28
Tabla 8	Relación de la eficiencia y la competencia laboral.	30
Tabla 9	Relación de la inclusión y la competencia laboral.	31
Tabla 10	Relación del gobierno abierto y la competencia laboral.	33
Tabla 11	Correlación entre la modernización de la gestión pública y la competencia laboral	34
Tabla 12	Correlación entre la orientación al ciudadano y la competencia laboral	35
Tabla 13	Correlación entre la eficiencia y la competencia laboral	36
Tabla 14	Correlación entre la inclusión y la competencia laboral	37
Tabla 15	Correlación entre el gobierno abierto y la competencia laboral	38

Índice de gráficos y figuras

Figura N°	Nombre de la Tabla	Pág.
Figura 1	Nivel de la modernización de la Gestión Pública según trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020.	25
Figura 2	Nivel de la competencia laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020.	26
Figura 3	Relación de la modernización de la gestión pública y la competencia laboral.	27
Figura 4	Relación de la orientación al ciudadano y la competencia laboral.	29
Figura 5	Relación de la eficiencia y la competencia laboral.	30
Figura 6	Relación de la inclusión y la competencia laboral.	32
Figura 7	Relación del gobierno abierto y la competencia laboral.	33

Resumen

Esta investigación lleva como título “La Modernización de la Gestión Pública y la Competencia Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020”, tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre la Modernización de la Gestión Pública y la Competencia Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020.

La investigación que se realizó fue básica con un diseño de investigación de corte transversal. Se tuvo una población de 425 empleadores; por lo que, el tamaño de la muestra fue de 202 trabajadores. Utilizándose como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. El instrumento fue validado por un juicio de expertos y para la confiabilidad del instrumento se aplicó el Alfa de Cronbach en ambas variables, teniendo como resultado para la variable Modernización de la Gestión Pública un 0,966 y para la variable Competencia Laboral un 0,946. Al comprobar nuestro objetivo principal se aplicó el coeficiente Rho de Spearman teniendo un grado de confiabilidad de 0,975 con un nivel de significancia de 0,000; por lo que, concluimos que existe una correlación positiva muy alta entre las variables y al existir una mejora en la Modernización de la Gestión Pública también mejorará las Competencias Laborales en los trabajadores, de igual forma se recomienda a la Municipalidad Provincial del Santa crear una gerencia que se encargue específicamente de ver los temas respecto a la modernización de la gestión pública con la finalidad de mejorar y agilizar diversos procesos y se brinde una mejor calidad de servicios a la ciudadanía.

Palabras claves: Modernización de la gestión pública, Competencia laboral y Municipalidad Provincial del Santa.

Abstract

This research is entitled "The Modernization of Public Management and Labor Competence in the workers of the Provincial Municipality of Santa, 2020", its main objective was to determine the relationship between the Modernization of Public Management and Labor Competence in workers of the Provincial Municipality of Santa, 2020.

The research that was carried out was basic with a cross-sectional research design. There was a population of 425 employers; Therefore, the sample size was 202 workers. The survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument. The instrument was validated by an expert judgment and for the reliability of the instrument Cronbach's Alpha was applied in both variables, resulting in 0.966 for the Modernization of Public Management variable and 0.946 for the Labor Competence variable. When checking our main objective, Spearman's Rho coefficient was applied, having a degree of reliability of 0.975 with a significance level of 0.000; Therefore, we conclude that there is a very high positive correlation between the variables and as there is an improvement in the Modernization of Public Management, it will also improve the Labor Competencies in the workers, in the same way it is recommended that the Provincial Municipality of Santa create a management to be specifically in charge of looking at the issues regarding the modernization of public management in order to improve and streamline various processes and provide a better quality of services to citizens.

Keywords: Modernization of public management, Labor competition and Provincial Municipality of Santa.

I. INTRODUCCIÓN

La competencia laboral surge en la sociedad como resultado de los múltiples cambios en los procedimientos de fabricación a consecuencia del ingreso de la economía a nivel internacional, debido a la progresiva demanda de rendimiento, productividad y competitividad; y, especialmente, por el avance que hay en la tecnología y los estudios que están concentrados en la nivelación del sector productivo. Lo que trajo como consecuencia reformar la estructura en la gestión, funcionamiento y organización de los sistemas productivos y de ese modo elevar el nivel de competitividad en las instituciones e ir mejorando las condiciones de vida y su ámbito laboral en los habitantes.

Las competencias han tenido la habilidad de manifestarse a manera de un procedimiento sobre certificación de competencias constituidas legítimamente en diversos países, y no sólo incluyendo las capacidades que se necesitan para desempeñar una actividad profesional sino que además contiene una conformación de comportamientos, toma de decisiones, facultad de análisis, entre otros. (Fernández y Sánchez; 1996).

Diversas entidades del sector público (sobre todo de países de latino américa) están en proceso de desarrollar estándares para la competencia laboral en el sector público con el fin de fijar los conocimientos, habilidades, y aspectos que un funcionario público debe tener para la realización de sus funciones y tengan un alto nivel de desempeño.

Siendo que, en la ciudad de Santiago del Estero ubicada en el país de Argentina se ha llevado una capacitación sobre la competencia laboral en las entidades públicas a cargo del *Programa Federal de Formación en Políticas Públicas del INAP*, el mismo que fue dirigido a los empleadores permitiéndoles adquirir herramientas para entender la importancia sobre la idea que se deber tener acerca de la competencia laboral, diferenciar los tipos de competencia, identificar y crear perfiles preparados para aplicarlos en el ámbito público. (Prensa Santiago; 2019).

De igual forma, en el país de Costa Rica se está realizando un proyecto denominado *Sistema nacional de Competencias Laborales*, promovido por el Centro de Investigación y Capacitación en Administración Pública de la Universidad de Costa Rica inscrito bajo el Programa de Competencias Laborales respondiendo a la necesidad de que se creen estándares que definan las habilidades, conocimientos y actitudes de todos los trabajadores públicos y se mejore las condiciones de atención. (Gutiérrez; 2015).

Empero, en el Perú se ha podido observar que la población no está conforme con el trabajo que efectúan los servidores públicos en las entidades públicas, dado que en una encuesta realizada por El comercio (2017) señala que el 58% de los peruanos no confía en las Municipalidades Provinciales dicha encuesta fue aplicada en el ámbito Urbano-Rural con el apoyo de ipsos; por lo que, evidencia que la ciudadanía no tiene confianza en el Estado al existir bajos niveles de satisfacción, exigiendo los ciudadanos se brinde un mejor servicio público, siendo eficiente y objetivo en el ámbito nacional, pero al tener una escasa o limitada capacidad de gestión existe un impedimento de administrar con eficacia y eficiencia.

Existe un instrumento orientador plasmado en la Política Nacional de la Modernización de la Gestión Pública en la que se plasma la visión, principios y lineamientos para una función eficaz en el sector público, dado que las políticas tienen por finalidad orientar, estructurar e impulsar a todas las instituciones públicas y así generar un impacto positivo en la satisfacción y servicio de los ciudadanos y también en el crecimiento de nuestra nación. (Morón; 2019).

Actualmente, en una noticia efectuada en la página web de Tv Perú Noticias (2019) la Presidencia del Consejo de Ministros aprobó los lineamientos “Principios de actuación para la Modernización de la Gestión Pública”, mediante la emisión de la Resolución de Secretaría de Gestión Pública N°004-2019-PCM/SGP, este manual tiene por objetivo que los servidores públicos comprendan su rol dentro del Estado y el papel que juegan sus organizaciones para los ciudadanos y la sociedad, de forma tal que sus

respuestas sean valiosas, pertinentes, efectivas y eficaces. Los lineamientos aprobados dan una visión general de modernización del Estado y gestión pública; además de ocho pilares específicos de actuación que deberán ser asumidos como un compromiso por todos los servidores civiles y funcionarios públicos, lo cual permitirá recuperar la confianza de los ciudadanos.

Asimismo, la Presidencia del Consejo de Ministros (2019) señala que debido a la presencia de diversos regímenes laborales y al carecer de un cuadro conforme lo que establece la norma, se quiere uniformizar todos los elementos críticos en el área que se encarga de contratar al personal, siendo una de ellas igualar las remuneraciones e incentivos de los trabajadores o ser rígido en la contratación y la desvinculación del personal que es indeterminado o que labora de manera fija.

Lo que genera que no se realice una evaluación idónea para ingresar a los puestos de trabajo de la administración pública y se desconozca la cifra apropiada de expertos se requieren en el perfil, lo que genera inapropiados procesos de selección de personal. Esta problemática aumentan por la carencia de políticas de capacitación y esto se genera porque las autoridades pertinentes no consideran la gestión y desempeño que realiza el trabajador o también porque la organización no cuenta con los medios para desarrollarlo.

Como se ha ido manifestando líneas arriba, la Gestión Pública tiene 4 deficiencias u obstáculos que impiden al Estado poder alcanzar la Modernización de la Gestión (MGP), siendo el primero de ellos que el sistema de planeamiento no recolecta las necesidades que la ciudadanía requiere, el segundo obstáculo es que la gran mayoría de entidades no están trazadas de acuerdo a la finalidad planteada sus planes, lo que conlleva a que no entregan los servicios de manera oportuna y eficiente a los ciudadanos; el tercer punto es respecto a que la productividad de recursos y la prestación de servicios son ineficientes dado que no tiene los medios ni competencia para poder perfeccionar sus procesos, llevando a cabo sus atribuciones sin el agrado ni satisfacción de la población y por último es que el marco legal con el que cuentan tiene muchas limitaciones y no han sido efectivas al momento de la articulación entre instituciones.

Asimismo, al revisar el trabajo que realizan los trabajadores en las entidades públicas, se observa las dificultades que tienen al momento de desarrollar sus labores, ya sea por la mala infraestructura con la que cuenta la entidad, por la deficiencia de implementación de los avances tecnológicos, por el cambio constante de gerentes o jefes de área y sobre todo por la falta de material o útiles de oficina, así como el limitado apoyo por parte de logística para poder desempeñar labores, de igual forma las retribuciones o salarios que perciben los trabajadores de dichas entidades no están acordes a los perfiles establecidos en el reglamento, lo que genera de alguna forma que los servidores públicos no estén motivados en realizar sus labores, así también los altos funcionarios o los que tienen un cargo de confianza administran los recursos a los intereses inclinados a su propio provecho de éste, y por último el vacío en las disposiciones para luchar contra la corrupción en las instituciones públicas.

Empero, aparte de las dificultades mencionadas anteladamente es de verse que los trabajadores también presentan una deficiente preparación técnica o profesional, de igual forma no tienen la predilección de poder resolver los expedientes administrativos en los plazos establecidos por ley y las diversas barreras burocráticas hacia los ciudadanos al momento de presentar alguna solicitud en las diversas gerencias o áreas, no prestándole una debida atención al ciudadano; y, esto está ligado a la alta rotación de cambio de autoridades y empleados que ingresan en una nueva gestión con personas que recién se incorporan al trabajo de la administración pública, desconociendo muchas veces de la labor que se debe realizar y lo que trae como consecuencia que se dé un despido masivo de los trabajadores de la anterior gestión, trabajadores que tenían el manejo y la experiencia necesaria para seguir realizando sus labores, lo que va conllevar a que exista restricciones de incremento de personal que coadyuven a agilizar los trámites pendientes que existe en las entidades públicas.

En así que la Comuna Provincial del Santa, no puede escabullirse a esta realidad, dado que existen barreras que se deben de mejorar, tal es el caso

de los trabajadores de dicha entidad pública debiendo investigar si dichos trabajadores son competentes en el puesto de trabajo que le ha sido asignado.

Teniéndose como un acontecimiento a la Municipalidad Provincial del Santa, dado que conforme a una noticia difundida por Radio Santo Domingo RSD (2019) en el que la Contraloría General de la República, mediante el Órgano de Control Institucional (OCI), determinó que 20 funcionarios de confianza de la MPS no cumplían con los requerimientos ínfimos para el desempeño de sus cargos. De igual modo, se encontró que 18 funcionarios de confianza ocupan puestos que no existen en el Manual de Organización y Funciones (MOF) de la institución, así se especifica en el Informe de Visita de Control N° 07-2019-OCI/033-SVC.

Por ello, al partir de dicha premisa se desea investigar respecto si las personas que prestan servicios en la comuna provincial son aptos o idóneos al cargo o función que vienen desempeñando así como evaluar si dichos trabajadores cuentan con los conocimientos, habilidades y actitudes que coadyuven a una labor más productiva dentro de la administración y de este modo mejorar el servicio brindado a la ciudadanía dado que esta es su primordial finalidad.

Por ello, nos formulamos la siguiente pregunta: ¿Qué relación existe entre la Modernización de la Gestión Pública y la Competencia Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020?

El objetivo general es determinar la relación que existe entre la Modernización de la Gestión Pública y la Competencia Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020.

De igual forma, cuenta con objetivos específicos, siendo los siguientes:

- Determinar la relación que existe entre la orientación al ciudadano en la gestión pública y la competencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020.
- Determinar la relación que existe entre la eficiencia en la gestión pública y la competencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020.
- Determinar la relación que existe entre la inclusión en la gestión pública y la competencias laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020.
- Determinar la relación que existe entre el gobierno abierto de la Gestión Pública y la competencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020.

La justificación teórica, es porque tiene relevancia teórica debido a que es una fuente de estudios por la recopilación de información, las mismas que pueden incorporarse en el conocimiento científico, así también sirva para añadir aspectos que se desconozcan en el entorno de nuestras variables estudiadas.

La justificación metodológica, se da porque a través de la aplicación del instrumento que sirve para la recolección de datos respecto a la relación que exista entre nuestras variables, conllevando a que este instrumento pueda ser utilizado por otras instituciones a fin de poder lograr el mismo objetivo.

La justificación práctica de esta investigación tiene justificación práctica por motivo que de la obtención de resultados se podrá dar a conocer a los jefes de área, gerentes y Alcalde sobre la problemática encontrada en la institución que dirigen y puedan generar un plan de mejora tanto para la institución como para los trabajadores.

La hipótesis general del trabajo de investigación es saber si existe relación entre la Modernización de la Gestión Pública con la Competencia Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020.

De igual forma se tiene hipótesis de investigación específicas, siendo las siguientes:

- Existe relación entre la orientación al ciudadano en la gestión pública y la competencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020
- Existe relación entre la eficiencia en la gestión pública y la competencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020.
- Existe relación entre la inclusión en la gestión pública y la competencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020.
- Existe relación que existe entre el gobierno abierto de la Gestión Pública y la competencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Tenemos como trabajos previos los siguientes antecedentes internacionales, nacionales y locales.

En los antecedentes internacionales, tenemos los siguientes:

Stare, J & Klun M. (2018) en su artículo de investigación concluye que en la evaluación realizada en pregrado y posgrado se probó la importancia de las competencias a la luz de las expectativas de los empleadores en eslovena. El fin fue querer hallar como las distintas capacidades que se adquieren en la educación superior (tanto para pregrado y posgrado) son examinados por los empleadores en las instituciones de orden público. En las competencias contenidas en los planes de universidades de renombre y competencias definidas para los puestos de trabajo, se obtuvo un conjunto de competencias específicas de disciplina (61) fueron diseñadas. La investigación se realizó en 2015 e involucraron a 343 encuestados. Una investigación cualitativa método (encuesta) se utilizó para recoger los datos que luego fueron analizados con el SPSS programa estadístico y Microsoft Excel. Los resultados demostraron que las competencias evaluadas de manera primordial fue la ética y el comportamiento moral.

Skorková (2016) en su trabajo de investigación concluye que el marco de competencias con gestión basada en competencias es un instrumento clave en la dirección y práctica en el manejo del personal en la actualidad. En los últimos 20 años ha existido una expansión mundial en el uso de modelos de competencia en el sector privado. Varios gobiernos ya han incorporado el marco de competencias en sus sectores públicos y observan resultados positivos en un proceso de reclutamiento efectivo, claro y basado en normas, comunicación clara e integral con los empleados, capacitación personalizada y proceso de desarrollo. La Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCDE) en el año 2015 ha recomendado al gobierno de Eslovaquia Republic implementará el marco de competencias en el sector

público, proporcionando varios ejemplos exitosos de procesos de implementación del marco de competencias de otros países de la OCDE. Nuestro estudio tuvo como objetivo analizar la necesidad y los requisitos del marco de competencia basado en el modelo holístico de competencia gerencial en el sector público de la República Eslovaca. El modelo de competencia holística se basa en tres pilares: conocimiento profesional, habilidades de aplicación y madurez social. Señalando que las áreas más problemáticas en la administración pública de Eslovaquia es el proceso para el personal sobre todo en el desarrollo, remuneración y proceso de reclutamiento.

Palmar y Valero (2014) en su trabajo de investigación concluye que las capacidades específicas y singulares se ubican de manera recortada en algunos gerentes, quienes tienen que lograr los fines que debe cumplir la institución, siendo que su competencia está fijada en otras funciones, distintas al cargo que desempeñan. Asimismo, en el Municipio de Mara existen diversos componentes que ayudan a un adecuado desarrollo laboral, tales como: un entorno laboral grato, los gerentes poseen un sueldo que va consecuente al trabajo que realiza, generando que se satisfaga sus necesidades y se esfuercen por mejorar su productividad y logren una buena remuneración, por ende, existe un aumento de obligación y responsabilidad en la labor que ejerce.

En los antecedentes nacionales, tenemos los siguientes:

Condori (2013) en su trabajo de investigación concluye que las competencias laborales llegan a influir de manera relevante en las características que el personal debe poseer al realizar sus funciones en la entidad que laboran; y el principal del problema es la alta rotación del personal en las áreas. Encontrándose que las competencias que califican al personal es la competencia de la comunicación es la más resalta y la que se debe ir mejorando es la competencia de acción estratégica.

Álvarez (2015) en su trabajo de investigación plantea la creación de un instrumento administrativo basado en competencias que simplifique y mejore la coordinación de los empleadores, siendo la principal clave en ello sus conocimientos, experiencias y valores. Indicando que no sólo se debe fijar en el saber que el trabajador tenga sino que además se fije en las aptitudes y experiencias que posee.

Lorenzo (2017), en su trabajo de investigación concluye que los trabajadores, tienen un rendimiento de 54,3% y en la competencia laboral 58,7%, asimismo en el Rho de Spearman se tiene el ,827* lo que quiere decir que se tiene una correlación fuerte positiva, comprobando que a mayor competencia laboral origina una mayor productividad laboral en los trabajadores del MTPE.

Valeriano (2012) en su trabajo de investigación concluye que la MGP es un pilar importante en el desarrollo sostenible del Perú y que su problemática requiere de una mayor investigación, quien indica que es importante incorporar a los mejores profesionales en las instituciones públicas por medio de un procedimiento idóneo de personas calificadas para ocupar un puesto de trabajo y que no sólo se incorporen dichos profesionales sino que además se le brinde una capacitación permanente y constante a los trabajadores y también considerar el talento humano en la administración pública puesto que en cada convocatoria de selección de personal las características que buscan es un profesional, con experiencia laboral, formación académica, habilidades que pueden ser enriquecidas a lo largo de su permanencia en el trabajo.

Rodríguez (2015), en su trabajo de investigación con un tipo de investigación básica, encuestó a 107 servidores públicos profesionales y concluye que existe una relación significativa entre las dos variables, teniendo un grado de 0,451, existiendo una relación positiva moderada.

Flores (2017), en su trabajo de investigación concluye que el nivel de la competencia laboral de los trabajadores es bueno con un 78%, señalando que

los trabajadores cuentan con las cualidades o requisitos que el puesto requiere. El nivel de desempeño laboral es alto con 64%.

Valdez (2018) en su trabajo de investigación concluye que el coeficiente rho de Spearman hallado es $r_s = 0,591$, es decir la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral se relacionan significativamente.

Córdova (2016) en su trabajo de investigación concluye que el Rho de Spearman indica que existe relación entre las dos variables, teniendo un coeficiente de (0,521) y el valor de significancia que es de (0,000).

Silva (2015) en su trabajo de investigación concluye que existe relación directa y significativa entre ambas variables. Teniendo como resultado en el Rho de Spearman un 0,551 con un nivel de significancia de 0,000.

Doria (2018) en su trabajo de investigación concluye que existe una relación muy alta y positiva entre las variables. Y el Rho de Spearman es de 0,856, siendo una correlación positiva muy alta.

A nivel local se ha realizado una exploración cuidadosa de los trabajos previos concernientes al tema, en el cual no se ha encontrado ningún trabajo como antecedente a nivel local.

La Modernización de la Gestión Pública es el proceso continuo de mejora de la gestión pública que se maneja a través desde una perspectiva dinámica y una mejora en los servicios públicos que brinda.

La SGP-Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros (2019), es el rector del Sistema Administrativo de MGP, y quien tiene como encargo velar por la modernización, así como también el impulsar todo el proceso desde una perspectiva de brindar un mejor servicio al ciudadano y obtener resultados idóneos.

El proceso de modernización de la gestión pública consiste en la selección y utilización de todos aquellos medios orientados a la creación de valor público

en una determinada actividad o servicio a cargo de las entidades públicas. (Decreto Supremo N°128, 2018, Artículo 4)

Para poder llevar a cabo dicho proceso se emitió el Decreto Supremo N° 004-2013-PCM que regula la PNMGP al 2021, así también se aprobó el Plan de Implementación a través de la Resolución Ministerial 125-2013-PCM que establece los principios, la visión, objetivos y lineamientos para una intervención activa por parte del Estado.

Asimismo, debe alcanzar una mejora continua con el propósito que las acciones del Estado contesten a las exigencias y expectativas que poseen los ciudadanos, lo que conlleva a mejorar la forma en que el Estado realiza las cosas, proporcionando instrumentos que ayuden a que la gestión sea eficiente y transparente, realizando actividades de monitoreo y evaluación y generar cambios y arreglos indispensables que mejoren las actuaciones gubernativas. De igual forma, debe englobar a las instituciones del estado, con el fin de ampliar y desarrollar el grado de eficacia y efectividad en administración pública y de ese modo los servidores públicos puedan satisfacer los requerimientos de la ciudadanía. SGP (2019)

Según García y León (2019), nos indica que el desarrollo de la MGP se sujeta por dispositivo legal que es la PNMGP que tiene una perspectiva moderna, orientada a la ciudadanía, ser eficiente, unitario, descentralizada, inclusivo y abierto. En las instituciones forma parte estratégica en el desarrollo del país, siendo de gran importancia la eficacia en la creación y realización de las políticas de gobierno y de ese modo aumentar la capacidad de las instituciones públicas. Asimismo, contribuye en la disminución de los problemas de la sociedad, formulando diversas alternativas de solución y apoyando a los órganos de representación política en la realización de sus atribuciones y funciones.

Es importante para mejorar las necesidades que necesita un Estado ser eficaz, transparente en sus actos, abierto al escrutinio y a la participación de la sociedad, con capacidad para crear e instaurar políticas públicas y también tener funcionarios facultados con ética pública, valores y sean responsables en

la labor que realizan, y así ofrecer servicios públicos a la ciudadanía que vayan acorde a los pilares.

El objetivo según la PCM (2013), es conseguir la mejora en las competencias de gobierno y de gestión del Estado, así como en todas las entidades que la conforman. Por tal motivo, el Estado actuará de manera congruente y organizada con el fin de permitir mejorar la atención al ciudadano. (p. 4)

Por su parte Sepúlveda (2012), indica que la MGP está enfocada en fortalecer la calidad del servicio es decir, ser Estado al servicio de la ciudadanía, teniendo que cuenta que como prioridad los requerimientos, intereses y pretensiones de los ciudadanos, y así brindar servicios que requiera la ciudadanía. (p. 9)

Según Andía (2015), indica que la Modernización de la Gestión Pública tiene su visión enfocada de la manera siguiente:

- Orientado al ciudadano porque está enfocado en proyectar sus procesos y resultado en servicio de los requerimientos que la ciudadanía requiere. Por lo tanto, sin abandonar sus metas sustanciales deben ir adaptándose a los requerimientos de la ciudadanía.
- Es eficiente al generar el Estado un alto valor público mediante la utilización razonable los bienes públicos que posee, queriendo proporcionar a la ciudadanía lo que requieren al mínimo gasto mediante la aplicación de estándares de calidad para incrementar el bienestar social.
- Es Inclusivo porque el Estado trata de garantizar que las labores y actividades sean con igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos, teniendo mayor llega y acercamiento a la prestación de servicios del estado y así mejorar la calidad de vida, con ello se generaría el cierre de brechas
- Es abierto porque el Estado es transparente y asequible para la ciudadanía, promoviendo la participación ciudadana, la integridad pública y se realice la rendición de cuentas sobre las actividades que ejecuta.

Según Andía (2020) nos indica que gobierno abierto es un reciente tipo de vínculo entre la administración pública, los gobernadores y la ciudadanía, fundamentada por la transparencia, la cooperación y conducido a la colaboración de la ciudadanía. El gobierno abierto se origina por un acuerdo y una iniciación a nivel mundial voluntaria y abarque muchos sectores que busquen afianzar convenios específicos de los gobiernos a sus ciudadanos.

Para Zabalza (2003) señala que la competencia es el conjunto de conocimientos y habilidades que los sujetos necesitamos para desarrollar algún tipo de actividad.

La Competencia Laboral según Rodríguez (2007) refiere que es el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes empleadas en el laboral, trayendo resultados positivos que ayudan al alcance de la finalidad de la entidad. En otros términos, es la idoneidad y suficiencia que tiene una persona cuando realiza un empleo productivo dentro de una entidad utilizando distintos elementos o instrumentos que ayuden a obtener los resultados. (p.149)

Vargas et al. (2001) señalan que es la forma en que la persona va a desempeñar de manera efectiva una actividad dentro de la organización que labora y así se alcance las metas de la función o labor a realizar. La importancia de las competencias laborales es que se va determinar a conocer de qué manera el trabajador realice sus funciones en el cargo que tiene asignado, de igual forma colabora a que se alcance un mejor esfuerzo en el trabajo en los distintos ámbitos del sector laboral y así los trabajadores puedan ir perfeccionando sus conocimientos, habilidades que se verán reflejados en el rendimiento y desempeño de los trabajadores siendo que cumplirán con las funciones propias de su labor. (p.30)

Para Delgado (2009), nos indica que las competencias laborales genéricas son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten que una persona se desenvuelva adecuadamente en sociedad y contribuya al bienestar común y al desarrollo de su localidad o región.

Asimismo, Sagi y Vela (2004) nos indica que lo característico en la competencia laboral es lo siguiente: Es un concepto multidimensional porque las competencias laborales no se comprenden de manera aislada, sino que esta debe ser tomada en cuenta en conjunto es decir que la competencia laboral es un conocimiento, una habilidad y una actitud, éstas que deben estar integrados una con otra, para de este el trabajo pueda desarrollar sus funciones en determinado ámbito de trabajo. Otra distinción de la competencia laboral es que plasma más la participación, por motivo que la competencia se ve reflejada por la forma en que el trabajador contribuye hacia la entidad que labora produciendo un resultado positivo. (p.88)

De igual forma, nos indica que las habilidades son las destrezas para poder realizar actividades concretas o específicas ya sea actividades físicas o mentales. De igual forma, refiere que es el saber que todo individuo posee sobre un tema o área en particular, siendo una de las competencias más complejas para el trabajador. Debiendo tenerse en cuenta que los exámenes de conocimiento las evaluaciones de conocimientos no pronostican cual será el desempeño que tenga una persona porque se puede medir de la misma forma en la que se utiliza en el cargo que tiene asignado, debiendo medirse la información que posee sobre un tema en particular y no la memoria.

Para Blanco (2002) cita a McClelland manifestando que las competencias son más que hacer una referencia a lo que una persona hace habitualmente en cualquier situación, centran su objetivo en lo que una persona sería capaz de hacer cuando se le demanda. Además puntualiza que las competencias hacen referencia a cualquier característica individual que pueda medirse con fiabilidad y que permita pronosticar el desempeño excelente de una persona en un puesto de trabajo.

Para López (2016) la competencia tiene que ver con actuar, ejercer una profesión, realizar una actividad o una tarea. También hace posible identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas, actualizando lo que se sabe y poniendo en práctica lo aprendido para lograr los objetivos planteados,

respondiendo a las exigencias individuales o sociales formando parte del ser integral que es la persona.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es básica, descriptiva, cuantitativa con un enfoque correlacional.

Según Salinas (2012) existen dos tipos de investigación siendo la básica y la aplicada. Utilizándose en el presente trabajo una investigación básica, también llamada investigación pura, en este tipo de investigación no se resuelve ningún problema ni ayuda a resolverlo, encontrándose las tesis con alcances exploratorios, descriptivos o hasta correlaciones.

Para Lozada (2014), indica que la investigación descriptiva, trabaja sobre realidades específicas de los hechos y su característica principal es la de demostrar una interpretación correcta.

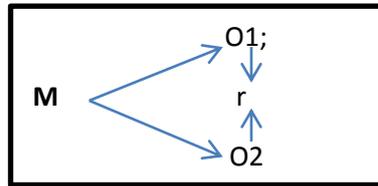
Para Hernández et al. (2014) indica que la investigación cuantitativa ayuda a cuantificar los datos, midiendo, evaluando y demostrando los resultados de la investigación, utilizando la recopilación de datos con el objetivo de contrastar la hipótesis en base a la comprobación y estudio estadístico. Por lo expuesto, la investigación poseyó un enfoque cuantitativo, debido a que se recolectó datos e información, la cual fue procesada con ayuda de un software estadístico para poder obtener los resultados de las variables analizadas.

Asimismo, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), manifiesta que existe dos tipos de diseño experimental, el existe experimental y no experimental.

Asimismo, tiene como diseño de investigación el no experimental.

Por lo que, Arias (2020), refiere que en el diseño no experimental no hay estímulos o condiciones experimentales a las que se sometan las variables de estudio, son estudiados en su contexto natural sin alterar ninguna situación, así mismo, no se manipulan las variables de estudio. Dentro de este diseño existen dos tipos: Transversal y longitudinal. El de tipo de transversal recoge los datos en un solo momento y solo una vez. Es como tomar una foto o una radiografía para luego describirlas en la investigación (p. 54).

Según Manterola, Quiroz, Salazar, y García (2019), la característica principal del tipo transversal es que son estudios que se hacen en una sola instancia, por ello, no existe un seguimiento.



M: X trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

O1: Modernización de la Gestión Pública

O2: Competencia Laboral

Para Carrera (2019) señala que la investigación correlacional es aquella que evalúa el comportamiento de dos o más variables y su propósito es analizar el grado de correlación que existe entre ellas.

Coria et al. (2013) refieren que la investigación transversal, abarca la medición de las variables de estudio en un momento específico.

3.2. Variables y operacionalización

Para Espinoza (2019) señala que la variable surge o está contenida en el título de su proyecto o tesis de grado. Una variable es una característica que al ser medida en diferentes individuos es susceptible de adoptar diferentes valores.

Para Medina (2015) refiere que las variables dependientes e independientes son de gran importancia para una investigación. En cuanto a la independiente, es aquella que varía o es manipulada para observar sus efectos en la variable dependiente. Por otro lado, la dependiente es la que se investiga y se mide. La investigación incluyó dos variables.

Variable 01

Definición Conceptual

Es el proceso continuo de mejora de la gestión pública a través de una visión dinámica de la Gestión Pública. (PCM; 2019)

Definición operacional

Se operacionalizará a través de un instrumento que está enfocado en medir a la MGP en base a la visión que está tiene como la orientación al ciudadano, eficiencia, inclusión y el gobierno abierto, a través de una encuesta a 154 trabajadores de la MPS, objeto de estudio, la cual permitió determinar la relación entre las variables, teniendo en cuenta las dimensiones respectivas. Para su cuantificación se aplicó un cuestionario de 28 ítems

Variable 02

Definición Conceptual

Sagi y Vela (2004) define la capacidad para el trabajo como un conjunto de conocimientos, habilidades y aplicado a determinadas obligaciones u ocupaciones que coadyuven a asegurar buenos logros.

Definición operacional

Esta variable se ejecutó a través de una encuesta a 154 colaboradores de la MPS, lo cual permitió determinar la relación entre las variables de estudio, teniendo en cuenta las dimensiones respectivas. Para su cuantificación se aplicó un cuestionario de 29 ítems.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.

Población

Tabla 1

Distribución de la población

Trabajadores	Población
Cesantes 20530	174

Funcionarios Contratados	43
Empleados	247
Obreros Permanentes	214
Obreros Reincorporados	1011
Obreros Reincorporados Judicialmente	178
Contratados 1057	135
Contratados 728	87
Total	2089

Fuente: Información proporcionada por la Gerencia de RR.HH. de la Municipalidad

Para Ventura (2017), nos indica que la población es el grupo de elementos que poseen ciertas particularidades que se pretenden investigar.

Muestra

De lo detallado anteriormente, se trabajará en la muestra con 43 funcionarios contratados, 247 empleados y 135 contratados bajo la modalidad 1057, haciendo un total de 425 trabajadores, calculándose que la muestra es de 202 colaboradores.

Arias et al. (2016), nos indica que la muestra es un subconjunto de la población constituida por unidades de análisis.

Muestreo

El muestreo que se aplicó es el muestreo aleatorio estratificado.

Arias (2020) este tipo de muestreo involucra la selección de unidades de tal manera que dichas unidades tengan la misma probabilidad de ser seleccionadas, además estas deben ser estadísticamente representativas, para ello se aplica una fórmula estadística.

Tabla 2

Muestra estratificada de los trabajadores

Trabajadores	Población	Muestra proporcional	Muestra
Funcionarios	43	43 * 0,475	21
Empleados	247	247 * 0,475	17
Contratados 1057	135	135 * 0,475	64
Total	425		202

Fuente: Elaboración del autor

El muestreo es la proporción que adquiere por finalidad, el análisis de relaciones que existen entre la repartición de una variable en la población y en la muestra de estudio. (Otzen y Manterola, 2017, p. 228).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Arias (2020) refiere que las técnicas son las respuestas al “¿Cómo hacer?”, en este caso las técnicas no son el fin, sino, el medio. Las técnicas de investigación cuantitativas son las herramientas y el procedimiento disponible para los investigadores, los cuales les permiten obtener datos y guiar el camino de la recolección de datos. Los instrumentos se aplican a la población y/o la muestra del estudio, todo estudio debe tener una técnica y un instrumento por para poder ser aplicados.

Para Troncoso y Amaya (2016), señalan que las técnicas de estudio, son aquellas herramientas funcionales que se utilizan de manera crítica para lograr comprender lo que demanda investigar su razón de ser como parte de un conjunto de prácticas científicas.

Lo que se ha utilizado es la técnica de la encuesta con lo que se ha recolectado información de nuestras variables, la misma que pertenece a la

investigación de tipo cuantitativa. La misma que responde a los objetivos planteados y está conforma de 75 preguntas.

Según Arias (2020) refiere que el cuestionario es un instrumento que se puede aplicar tanto para los estudios experimentales como para los no experimentales y en todos los alcances de la investigación y actualmente se pueden realizar cuestionarios físicos y virtuales.

Para Corona (2016), señala que los instrumentos de recolección de datos, permiten obtener resultados de la investigación, para luego aplicar algún tratamiento estadístico, con el fin de obtener conclusiones y recomendaciones de la investigación en relación al objetivo principal y los objetivos específicos planteados.

El instrumento utilizado fue el cuestionario el mismo que consta de un conjunto de preguntas que están relacionadas a las variables a estudiar en el trabajo de investigación.

Según Galicia et al. (2017) sostienen que la validez, está relacionada con el juicio que ofrece un especialista en proporción a un instrumento. Por tal motivo, el instrumento adquiere una validez si es que el contenido es sobresaliente para adquirir la información que se pretende.

La validación ha sido efectuada por 04 juicios de expertos en la materia y se ha tenido un criterio de evaluación.

Por lo que, los expertos opinaron que los instrumentos que miden cada variable son aplicables y son considerados como muy bueno.

Se ha aplicado el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, por medio de una prueba piloto a 16 trabajadores que no pertenecen a la muestra, luego ha sido procesado a través del Programa SPSS versión 24.

Tabla 3

Nivel de confiabilidad

Encuesta	N° de ítems	N° de casos	Alfa de Cronbach
Modernización de la Gestión Pública	28	16	,966
Competencia Laboral	29	16	,946

Fuente: Resultados SPSS v24

3.5. Procedimientos

El procedimiento que se realizó en el trabajo de investigación empezó con la descripción de la realidad problemática, lo que generó que realicemos la formulación del problema y luego plantear nuestros objetivos e hipótesis, iniciando con recopilación de información y datos para describir los resultados, analizando que herramientas utilizaremos para la obtención de la información, luego se aplicó la prueba de confiabilidad que permitió se conozca la validez de los ítems, lo que conllevó a un análisis e interpretación para finalmente realizar la discusión de nuestros resultados.

3.6. Métodos de análisis de datos

En el trabajo de investigación para reunir y recolectar la información que se requiere, nos enfocamos en nuestras variables y en lo obtenido en la encuesta que fue validada por expertos en la materia y para procesar dicha información se utilizó el programa estadístico SPSS versión 24 y por último se realizó el análisis respectivo a los resultados.

3.7. Aspectos éticos

Este trabajo ha sido elaborado con originalidad, asimismo se trató de asemejar a la realidad que se tiene en la gestión pública. Por otro lado, este trabajo fue realizado acorde a los lineamientos brindados por la universidad y

el correcto citado de las normas APA para la recolección de fuentes para este trabajo de investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 4

Nivel de la Modernización de la Gestión Pública según los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa 2020.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	47	23,27	23,3
	Regular	103	50,99	74,3
	Buena	52	25,74	100,0
	Total	202	100,0	100,0

Fuente: Resultados de la encuesta.

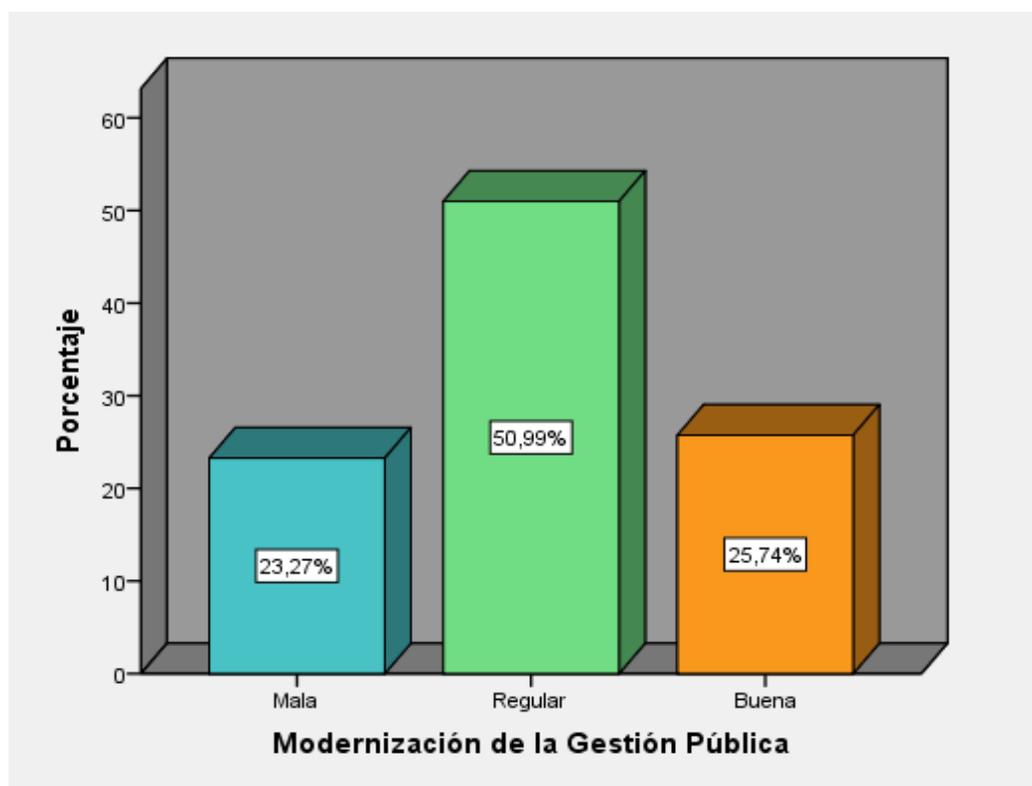


Figura 1: Nivel de la modernización de la Gestión Pública según trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020.

En la tabla 4 y figura 1 se tiene como resultados que el 50,99% considera que la modernización de la gestión pública es regular, un 25,74% considera que es buena y un 23,27% considera que es mala.

Tabla 5

Nivel de la competencia laboral según los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa 2020.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Bajo	35	17,3	17,3	17,3
	Medio	86	42,6	42,6	59,9
	Alto	81	40,10	40,10	100,0
	Total	202	100,0	100,0	

Fuente: Resultados de la encuesta

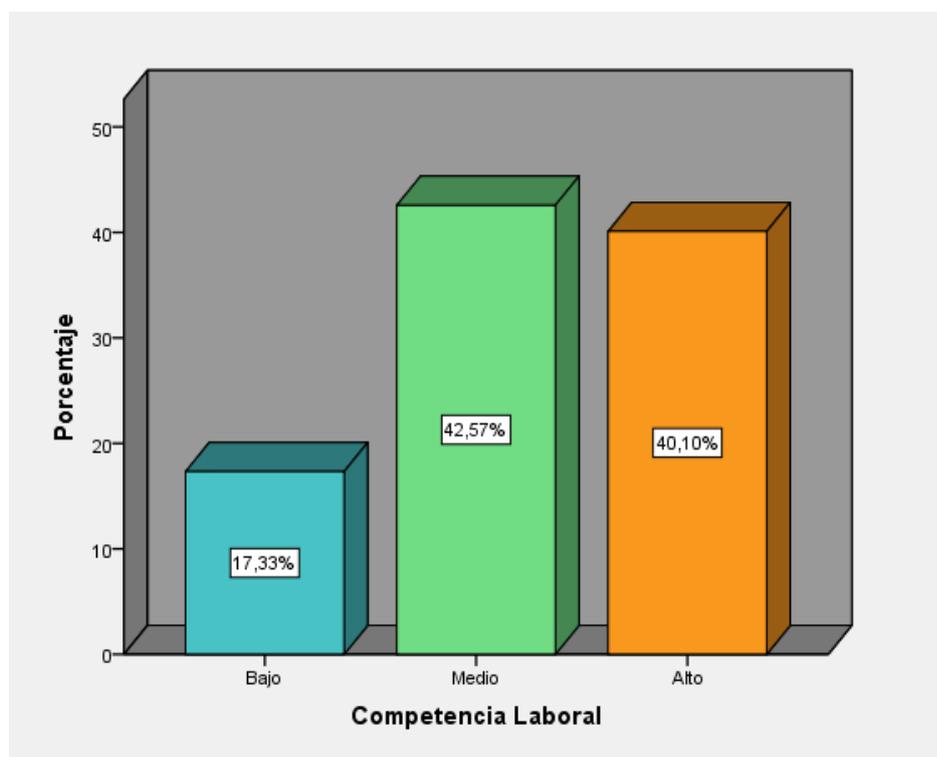


Figura 2: Nivel de la competencia laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020.

En la tabla 5 y figura 2 se tiene como resultado que el 42,57% de los trabajadores tiene un nivel medio, mientras que el 40,10% tiene un nivel alto y el 17,33% tiene un nivel bajo.

Tabla 6

Relación de la modernización de la gestión pública y la competencia laboral.

		Competencia Laboral				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Modernización de la Gestión Pública	Mala	Recuento	35	12	0	47
		% del total	17,3%	5,9%	0,0%	23,3%
	Regular	Recuento	0	74	29	103
		% del total	0,0%	36,6%	14,4%	51,0%
	Buena	Recuento	0	0	52	52
		% del total	0,0%	0,0%	25,7%	25,7%
Total		Recuento	35	86	81	202
		% del total	17,3%	42,6%	40,1%	100,0%

Fuente: Resultados de la encuesta

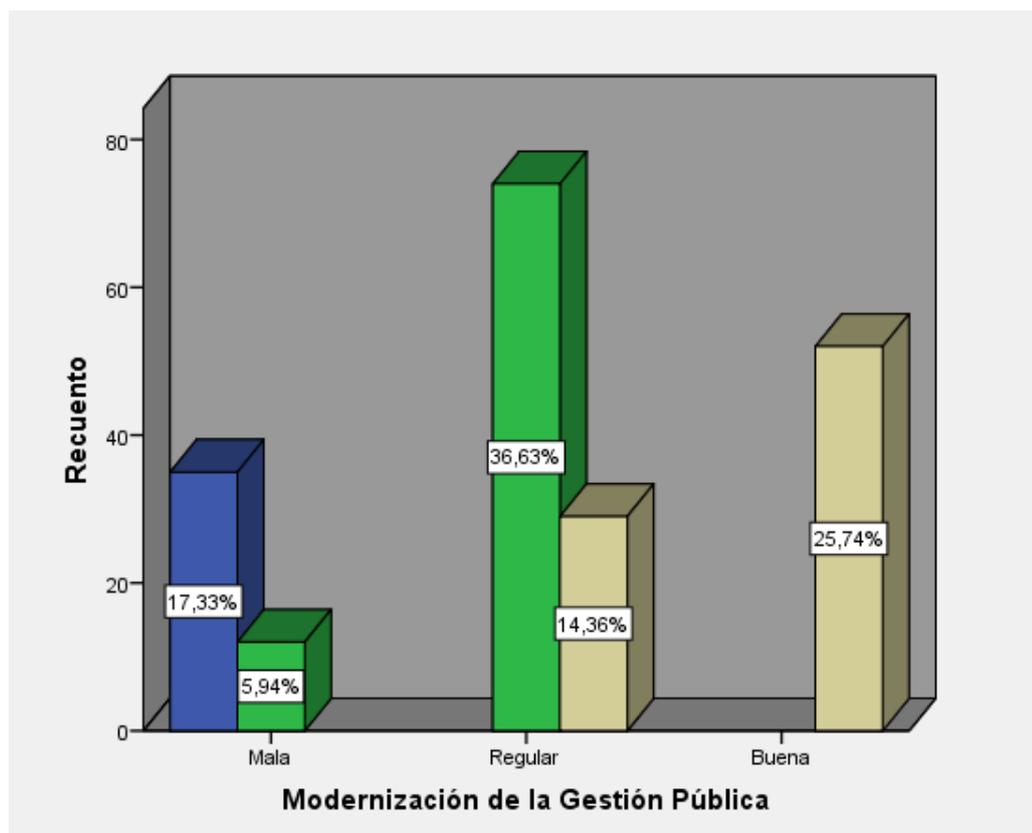


Figura 3: Relación de la modernización de la gestión pública y la competencia laboral.

En la tabla 6 y figura 3, nos señala que los trabajadores con un nivel bajo en la competencia laboral, mayormente son los que catalogan a la MGP como mala; mientras que, el 36,63% de los trabajadores con una competencia laboral media, mayormente son los que califican a la MGP como regular; y, el 25,74% de los trabajadores que tienen un nivel alto en la competencia laboral catalogan a la modernización de la gestión pública como buena. Es así, que según los resultados obtenidos nos demuestran claramente que la MGP mejora, en tanto mejora la competencia laboral.

Tabla 7

Relación de la orientación al ciudadano y la competencia laboral.

		Competencia Laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Orientación al Ciudadano	Deficiente	Recuento	31	8	0	39
		% del total	15,3%	4,0%	0,0%	19,3%
	Mala	Recuento	4	4	7	15
		% del total	2,0%	2,0%	3,5%	7,4%
	Regular	Recuento	0	67	0	67
		% del total	0,0%	33,2%	0,0%	33,2%
	Buena	Recuento	0	7	70	77
		% del total	0,0%	3,5%	34,7%	38,1%
	Excelente	Recuento	0	0	4	4
		% del total	0,0%	0,0%	2,0%	2,0%
Total		Recuento	35	86	81	202
		% del total	17,3%	42,6%	40,1%	100,0%

Fuente: Resultados de la encuesta

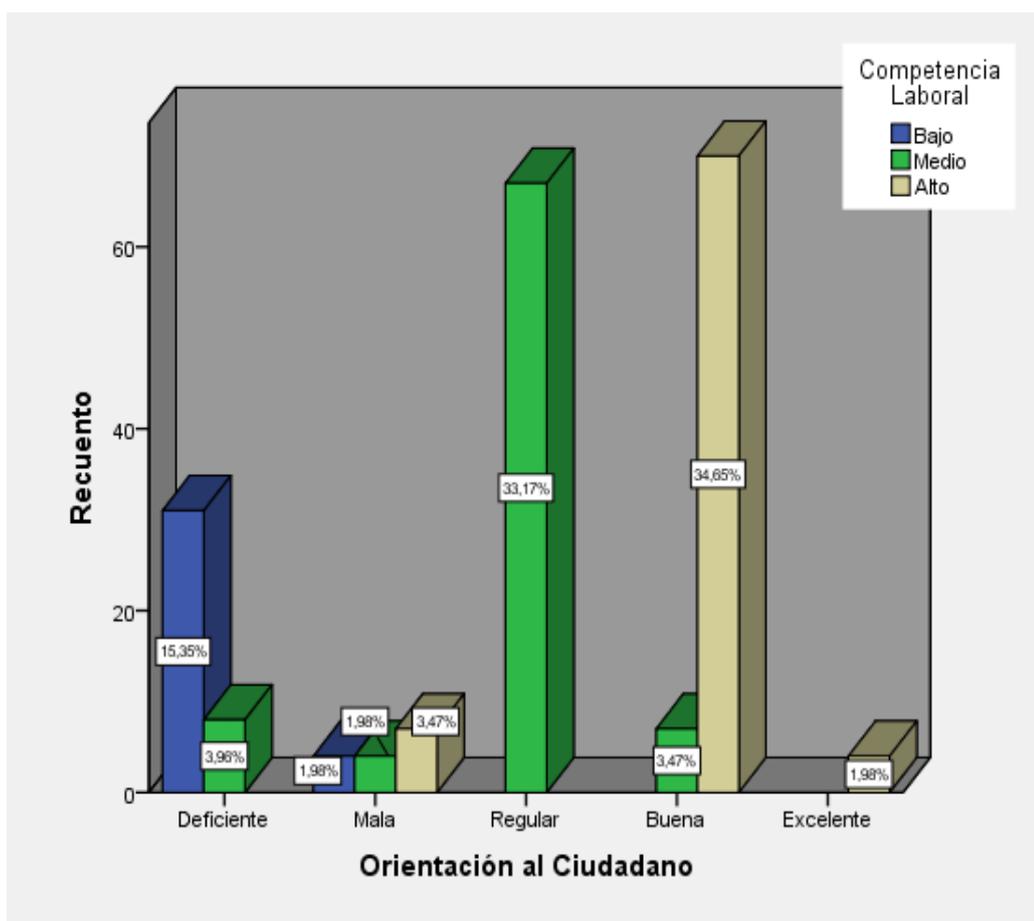


Figura 4 *Relación de la orientación al ciudadano y la competencia laboral.*

En la tabla 7 y figura 4, nos señala que el 15,3% de los trabajadores con un nivel bajo en la competencia laboral, mayormente son los que catalogan a la orientación al ciudadano como deficiente; mientras que, el 33,2% de los trabajadores con una competencia laboral media, mayormente son los que califican a la orientación al ciudadano como regular; y, el 34,7% de los trabajadores que tienen un nivel alto en la competencia laboral catalogan a la orientación al ciudadano como buena. Es así, que según los resultados obtenidos nos demuestran claramente que la orientación al ciudadano mejora, en tanto mejore la competencia laboral.

Tabla 8

Relación de la eficiencia y la competencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa.

		Competencia Laboral				
			Bajo	Medio	Alto	Total
Eficiencia	Mala	Recuento	0	7	0	7
		% del total	0,0%	3,5%	0,0%	3,5%
	Regular	Recuento	35	68	22	125
		% del total	17,3%	33,7%	10,9%	61,9%
	Buena	Recuento	0	11	59	70
		% del total	0,0%	5,4%	29,2%	34,7%
Total		Recuento	35	86	81	202
		% del total	17,3%	42,6%	40,1%	100,0%

Fuente: Resultados de la encuesta

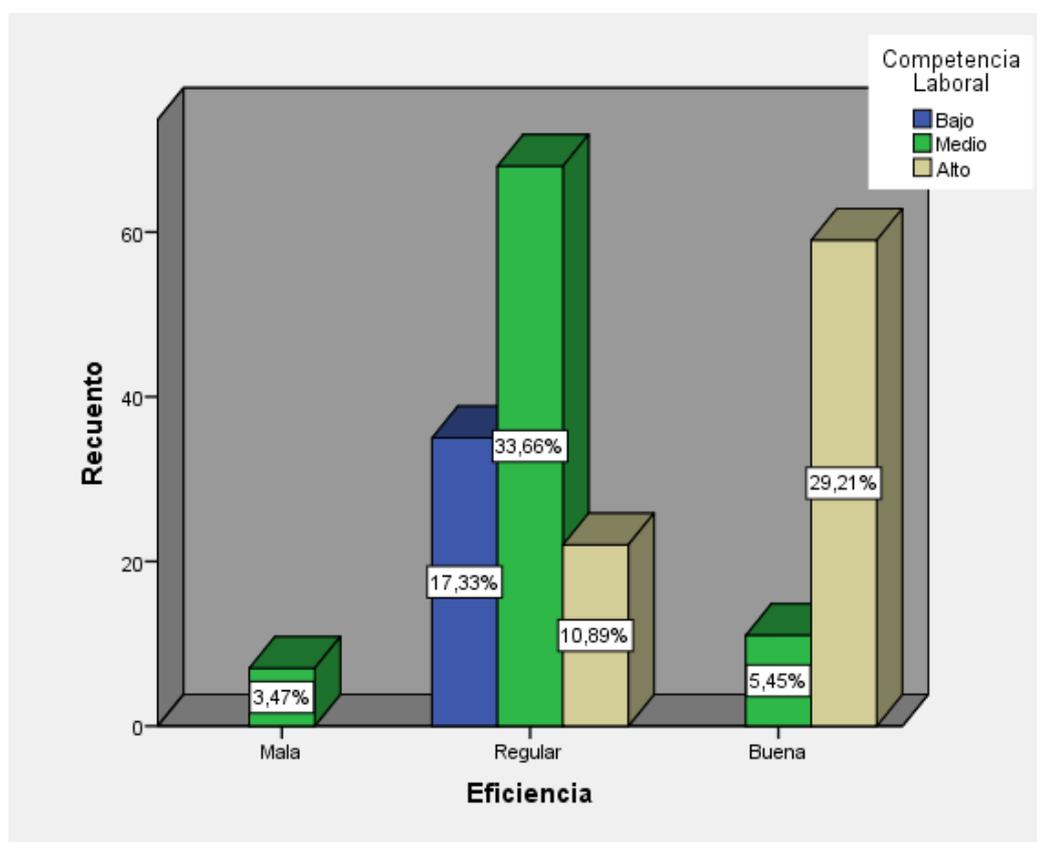


Figura 5 *Relación de la eficiencia y la competencia laboral.*

En la tabla 8 y figura 5, nos señala que el 17,3% de los trabajadores con un nivel bajo en la competencia laboral, mayormente son los que catalogan a la eficiencia de la gestión pública como mala; mientras que, el 33,7% de los trabajadores con una competencia laboral media, mayormente son los que califican a la eficiencia como regular; y, el 29,2% de los trabajadores que tienen un nivel alto en la competencia laboral catalogan a la eficiencia como buena. Es así, que se obtuvo que la eficiencia mejora, en tanto mejore la competencia laboral.

Tabla 9

Relación de la inclusión y la competencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa.

		Competencia Laboral				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Inclusión	Mala	Recuento	31	29	0	60
		% del total	15,3%	14,4%	0,0%	29,7%
	Regular	Recuento	4	57	40	101
		% del total	2,0%	28,2%	19,8%	50,0%
	Buena	Recuento	0	0	41	41
		% del total	0,0%	0,0%	20,3%	20,3%
Total		Recuento	35	86	81	202
		% del total	17,3%	42,6%	40,1%	100,0%

Fuente: Resultados de la encuesta

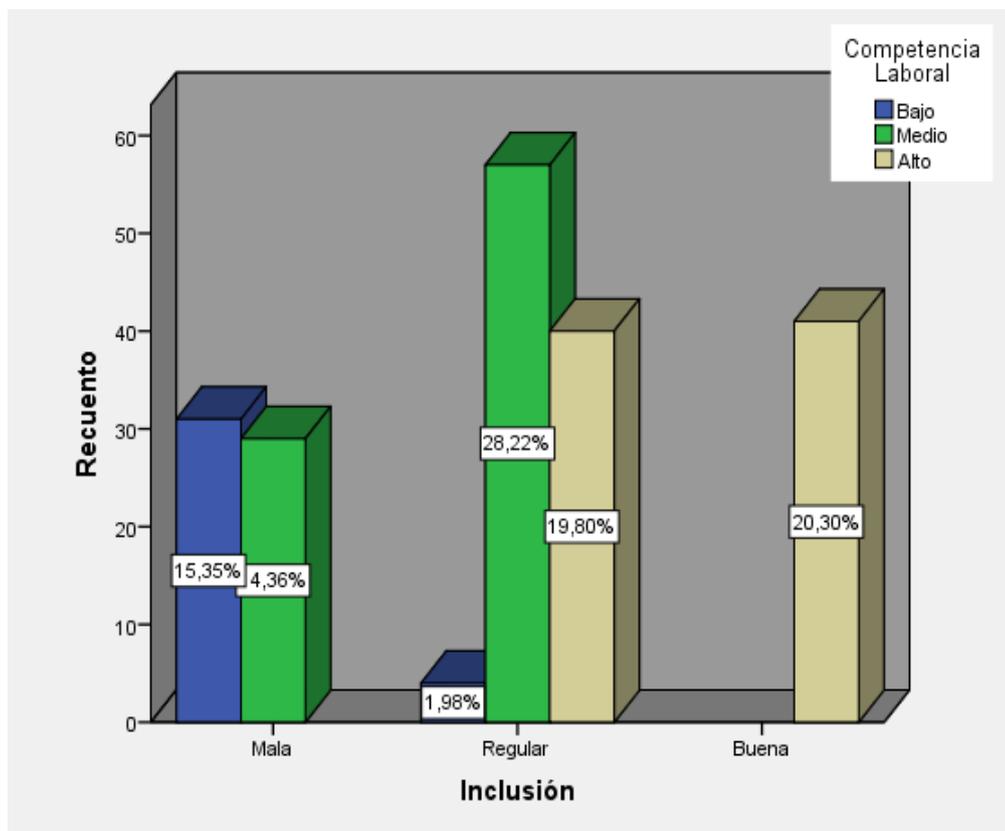


Figura 6 *Relación de la inclusión y la competencia laboral.*

En la tabla 9 y figura 6, nos señala que el 15,3% de los trabajadores con un nivel bajo en la competencia laboral, mayormente son los que catalogan a la inclusión como mala; mientras que, el 28,2% de los trabajadores con una competencia laboral media, mayormente son los que califican a la inclusión como regular; y, el 20,3% de los trabajadores que tienen un nivel alto en la competencia laboral catalogan a la inclusión como buena. Es así, que la inclusión de la MGP mejora, en tanto mejore la competencia laboral.

Tabla 10

Relación del gobierno abierto y la competencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa.

		Competencia Laboral				Total
		Bajo	Medio	Alto		
Gobierno Abierto	Mala	Recuento	35	8	0	43
		% del total	17,3%	4,0%	0,0%	21,3%
	Regular	Recuento	0	78	33	111
		% del total	0,0%	38,6%	16,3%	55,0%
	Buena	Recuento	0	0	48	48
		% del total	0,0%	0,0%	23,8%	23,8%
Total		Recuento	35	86	81	202
		% del total	17,3%	42,6%	40,1%	100,0%

Fuente: Resultados de la encuesta

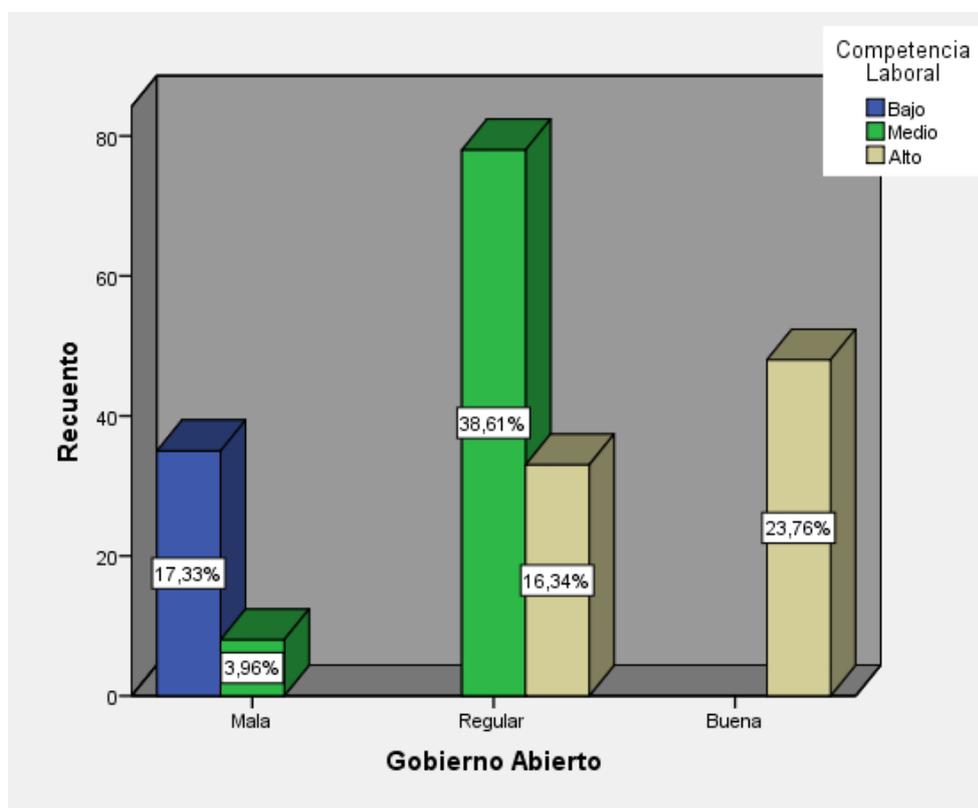


Figura 7: Relación del gobierno abierto y la competencia laboral.

En la tabla 10 y figura 7 nos señala que el 17,3% de los trabajadores con un nivel bajo en la competencia laboral, mayormente son los que catalogan al gobierno abierto como mala; mientras que, el 38,6% de los trabajadores con una competencia laboral media, mayormente son los que califican al gobierno abierto como regular; y, el 23,8% de los trabajadores que tienen un nivel alto en la competencia laboral catalogan al gobierno abierto como buena. Es así, que según los resultados obtenidos nos demuestran claramente que el gobierno abierto mejora, en tanto mejore la competencia laboral.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H0: No existe relación entre la modernización de la gestión pública y competencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020.

H1: Existe relación entre la modernización de la gestión pública y la competencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020

Tabla 11

Correlación entre la modernización de la gestión pública y la competencia laboral

			Modernización de la Gestión Pública	Competencia Laboral
Rho de Spearman	Modernización de la Gestión Pública	Coeficiente de correlación	1,000	,975**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	202	202
	Competencia Laboral	Coeficiente de correlación	,975**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	202	202

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

Fuente: Resultados SPSS v24.

En la tabla 11, se puede observar los resultados de la prueba de Rho de Spearman teniendo un coeficiente de correlación igual a ,975 y el valor de significancia es igual a (,000); por lo que, existe una correlación positiva muy alta entre la modernización de la gestión pública y la competencia laboral, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis.

Hipótesis específica 1

H0: No existe relación entre la orientación al ciudadano y la competencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020.

H1: Existe relación entre la orientación al ciudadano y la competencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020.

Tabla 12

Correlación entre la orientación al ciudadano y la competencia laboral

			Orientación al Ciudadano	Competencia Laboral
Rho de Spearman	Orientación al Ciudadano	Coeficiente de correlación	1,000	,910**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	202	202
	Competencia Laboral	Coeficiente de correlación	,910**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	202	202

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

Fuente: Resultados SPSS v24.

En la tabla 12, se puede observar los resultados de la prueba de Rho de Spearman teniendo un coeficiente de correlación igual a ,910 y el valor de significancia igual a (,000); por lo que, existe una correlación positiva muy alta entre la orientación al ciudadano y la competencia laboral, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis.

Hipótesis específica 2

H0: No existe relación entre la eficiencia y la competencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020.

H1: Existe relación entre la eficiencia y la competencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020.

Tabla 13

Correlación entre la eficiencia y la competencia laboral

			Eficiencia	Competencia Laboral
Rho de Spearman	Eficiencia	Coeficiente de correlación	1,000	,862**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	202	202
Competencia Laboral	Competencia Laboral	Coeficiente de correlación	,862**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	202	202

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

Fuente: Resultados SPSS v24.

En la tabla 13, se puede observar los resultados de la prueba de Rho de Spearman teniendo un coeficiente de correlación igual a ,862 y el valor de significancia igual a (,000); existiendo una correlación positiva alta entre la eficiencia y la competencia laboral, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis.

Hipótesis específica 3

H0: No existe relación entre la inclusión y la competencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020.

H1: Existe relación entre la inclusión y la competencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020.

Tabla 14

Correlación entre la inclusión y la competencia laboral

			Inclusión	Competencia Laboral
Rho de Spearman	Inclusión	Coeficiente de correlación	1,000	,862**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	202	202
Competencia Laboral	Competencia Laboral	Coeficiente de correlación	,862**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	202	202

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Resultados SPSS v24.

En la tabla 14, se puede observar los resultados de la prueba de Rho de Spearman teniendo un coeficiente de correlación igual a ,862 y el valor de significancia igual a (,000); por lo que, existe una correlación positiva alta entre la inclusión y la competencia laboral, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis.

Hipótesis específica 4

H0: No existe relación entre el gobierno abierto y la competencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020.

H1: Existe relación entre el gobierno abierto y la competencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020.

Tabla 15

Correlación entre el gobierno abierto y la competencia laboral

			Gobierno Abierto	Competencia Laboral
Rho de Spearman	Gobierno Abierto	Coeficiente de correlación	1,000	,941 **
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	202	202
	Competencia Laboral	Coeficiente de correlación	,941 **	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	202	202

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

Fuente: Resultados SPSS v24.

En la tabla 15, se puede observar los resultados de la prueba de Rho de Spearman teniendo un coeficiente de correlación igual a ,941 y el valor de significancia igual a (,000); por lo que, existe una correlación positiva muy alta entre el gobierno abierto y la competencia laboral, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis.

V. DISCUSIÓN

Para realizar la discusión de resultados se ha realizado una triangulación entre los resultados, antecedentes y marco teórico, obteniendo lo siguiente:

Tenemos como objetivo principal el determinar la relación que existe entre la Modernización de la Gestión Pública y la Competencia Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, aplicándose el coeficiente de Rho de Spearman, existiendo una relación positiva muy alta entre las variables. Del mismo modo, al calcular el nivel de la MGP tenemos que el 50,99% de los trabajadores considera que la MGP es regular, el 25,74% considera que es buena y el 23,27% es mala. De igual forma, el 42,57% de los trabajadores señalan que la competencia laboral es medio, el 40,10% señala que es alto y el 17,33% nos indica que es baja. Resultando que la MGP mejora, en tanto mejore la competencia laboral.

Es así, que se hallaron resultados similares en los trabajos previos siendo uno de ellos el de Doria (2018) quien obtuvo como resultado que existe relación muy alta y positiva entre las variables, teniendo como Rho de Spearman 0,856.

En esa misma línea tenemos a Skorková (2016) en su tesis titulada: *“Competency models in public sector”*, concluye que la gestión basada en competencias son un instrumento clave en la dirección y práctica en el manejo del personal en la actualidad. Estudiando la necesidad y los requisitos del marco de competencia basado en el modelo holístico de competencia gerencial en el sector público de la República Eslovaca, señalando que las áreas más problemáticas en la administración pública de Eslovaquia es el proceso para el personal sobre todo en el desarrollo, remuneración y proceso de reclutamiento.

De igual, para la variable competencia laboral tenemos a la tesis de Palmar y Valero (2014) en su trabajo de investigación concluye que las competencias específicas y singulares se ubican de manera recortada en algunos gerentes,

quienes tienen que lograr los fines que debe cumplir la institución, siendo que su competencia está fijada en otras funciones, distintas al cargo que desempeñan. Asimismo, en el Municipio de Mara existen diversos componentes que ayudan a un adecuado desarrollo laboral, tales como: un entorno laboral grato, los gerentes poseen un sueldo que va consecuente al trabajo que realiza, generando que se satisfaga sus necesidades y se esfuercen por mejorar su productividad.

Del mismo modo tenemos a Condori (2013) en su investigación concluye que estas influyen de manera relevante en las características que el personal debe poseer; siendo la causa principal del problema la alta rotación del personal en las áreas.

Dentro del marco teórico respecto tenemos a García y León (2019), quien nos indica que el desarrollo de la MGP se sujeta por dispositivo legal que es la PNMGP quien tiene la visión de un Estado moderno debiendo estar orientado a la ciudadanía, ser eficiente, unitario, descentralizado, inclusivo y abierto. La finalidad de la MGP es conseguir mejorar las competencias de gobierno y de gestión del Estado, así como en todas las entidades que la conforman. Por tal motivo, el Estado actuará de manera congruente y organizada con el fin de permitir mejorar la atención al ciudadano. (p. 4)

Como segundo punto tenemos indagamos el vínculo que existe entre la orientación al ciudadano y la competencia laboral, por ende se aplicó el coeficiente del Rho de Spearman obteniendo como resultado que existe un grado de correlación de 0,975 con un nivel de significancia de 0,000, existiendo una relación positiva muy alta entre las variables. Del mismo modo, al relacionar ambas variables obtuvimos que el 15,3% de los trabajadores con un nivel bajo en la competencia laboral, mayormente son los que catalogan a la orientación al ciudadano como deficiente; mientras que, el 33,2% de los trabajadores con una competencia laboral media, mayormente son los que a la orientación al ciudadano como regular; y, el 34,7% de los trabajadores que tienen un nivel alto en la competencia laboral catalogan a la orientación al ciudadano como buena. Es así, que según los resultados obtenidos nos

demuestran claramente que la orientación al ciudadano mejora, en tanto mejore la competencia laboral en los trabajadores.

Tenemos como trabajos previos a Córdova (2016) en su trabajo de investigación tuvo como resultado al aplicar el Rho de Spearman que existe relación entre las variables, teniendo un coeficiente de (0,521) y el valor de significancia que es de (0,000).

Del mismo modo, tenemos a Lorenzo (2017), en su trabajo de investigación concluye que los trabajadores tienen un rendimiento de 54,3% y competencia laboral alta de 58,7%, en el Rho de Spearman se tiene el 0,827* lo que quiere decir que se tiene una correlación fuerte positiva, comprobando que a mayor competencia laboral origina una mayor productividad laboral en los trabajadores del MTPE.

Por su parte Sepúlveda (2012), indica que la MGP está enfocada en mejorar los servicios es decir, ser Estado al servicio de la ciudadanía, teniendo que cuenta que como prioridad los requerimientos, intereses y pretensiones de los ciudadanos y satisfacer sus requerimientos. (p. 9)

La MGP según sus tiene como visión el estar orientado al ciudadano porque está enfocado en proyectar sus procesos y resultados y lo que necesita la ciudadanía. Por lo tanto, sin abandonar sus metas sustanciales deben ir adaptándose a los requerimientos de la ciudadanía.

Como tercer punto investigamos el vínculo existente entre la eficiencia en la gestión pública y la competencia laboral, es así que aplicamos el coeficiente de Rho de Spearman teniendo un grado de confiabilidad de 0,862 es decir que existe una correlación positiva alta entre las variables. Al relacionar las dos variables podemos indicar que el 17,3% de los trabajadores con un nivel bajo en la competencia laboral, mayormente son los que catalogan a la eficiencia de la gestión pública como mala; mientras que, el 33,7% de los trabajadores con una competencia laboral media, mayormente son los que califican a la eficiencia como regular; y, el 29,2% de los trabajadores que tienen un nivel alto en la competencia laboral catalogan a la eficiencia como

buena. Es así, que según los resultados obtenidos nos demuestran claramente que la eficiencia mejora, en tanto mejore la competencia laboral.

Como trabajo previo tenemos a Flores (2017), en su trabajo de investigación concluye que el nivel de la competencia laboral en los trabajadores es preponderantemente bueno con un 78%, señalando que los trabajadores cuentan con las cualidades o requisitos que el puesto requiere.

Del mismo modo, tenemos a Rodríguez (2015), en su trabajo de investigación concluye que existe una relación significativa entre las variables, teniendo un grado de relación positiva moderada ($\rho=0,451$).

Igualmente, Álvarez (2015) en su trabajo de investigación concluye que la creación de un instrumento administrativo basado en competencias que simplifique y mejore la coordinación de los empleadores, siendo la principal clave en ello sus conocimientos, experiencias y valores. Indicando que no sólo se debe fijar en el saber que el trabajador tenga sino que además se fije en las aptitudes y experiencias que posee.

A nivel teórico, según la SGP nos indica que según la visión de la MGP debe ser eficiente al generar el Estado un alto valor público a través de la utilización razonable de los recursos públicos que posee, mediante la aplicación de estándares que incrementan el bienestar social.

Respecto a la variable competencia laboral tenemos a Sagi y Vela (2004) nos indica que las habilidades son las destrezas para poder realizar actividades concretas o específicas ya sea actividades físicas o mentales.

Como cuarto punto investigamos la relación que existe en la inclusión y la competencia laboral, por ello se empleó el coeficiente de Rho Spearman obteniendo el resultado como grado de confiabilidad de 0,862 con un nivel de significancia de 0,000, existiendo una correlación positiva alta entre las variables. Asimismo al relacionar ambas variables tenemos como resultado que el 15,3% de los trabajadores con un nivel bajo en la competencia laboral,

mayormente son los que catalogan a la inclusión como mala; mientras que, el 28,2% de los trabajadores con una competencia laboral media, mayormente son los que califican a la inclusión como regular; y, el 20,3% de los trabajadores que tienen un nivel alto en la competencia laboral catalogan a la inclusión como buena. Es así, que según los resultados obtenidos nos demuestran claramente que la inclusión mejora, en tanto mejore la competencia laboral.

Como trabajos previos tenemos a Valeriano (2012) en su trabajo de investigación concluye que la MGP es un pilar importante en el desarrollo sostenible del Perú, quien indica que es importante incorporar a los mejores profesionales en las instituciones pública por medio de un procedimiento idóneo para ocupar un puesto laboral y no sólo se incorporen dichos profesionales sino que además se le brinde una capacitación permanente y constante a los trabajadores y también considerar el talento humano en la administración pública puesto que en cada convocatoria de selección de personal las características que buscan es un profesional, con experiencia laboral, formación académica, habilidades que pueden ser enriquecidas a lo largo de su permanencia en la entidad.

A nivel teórico, tenemos a la SGP quien indica que según la visión de la MGP debe ser Inclusivo porque el Estado trata de garantizar que las labores y actividades sean con igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos, teniendo mayor llega y acercamiento a la prestación de servicios del estado y así mejorar la calidad de vida, con ello se generaría el cierre de brechas

Y, por último tenemos como quinto punto a desarrollar es el vínculo que hay entre el gobierno abierto y la competencia laboral, aplicándose el coeficiente de Rho de Spearman teniendo como resultado que el grado de confiabilidad es de 0,941, existiendo una correlación positiva muy fuerte entre las variables. De igual forma, al relacionar ambas variables nos resulta que el 17,3% de los trabajadores con un nivel bajo en la competencia laboral, mayormente son los que catalogan al gobierno abierto como mala; mientras que, el 38,6% de los trabajadores con una competencia laboral media, mayormente son los que califican al gobierno abierto como regular; y, el 23,8% de los trabajadores que

tienen un nivel alto en la competencia laboral catalogan al gobierno abierto como buena. Es así, que según los resultados obtenidos nos demuestran claramente que el gobierno abierto mejora, en tanto mejore la competencia laboral.

Tenemos a Silva (2015) en su trabajo de investigación concluye que existe relación directa y significativa entre ambas variables. Teniendo como resultado el Rho de Spearman 0.551.

Igualmente, Stare, J & Klun M. (2018) en su trabajo de investigación que lleva como título: *“Required Competencies In Public Administration Study Programs”* (Competencias requeridas en la administración pública programas de estudio), concluye que en las competencias contenidas en los planes de universidades de renombre, se obtuvo un conjunto de competencias específicas de disciplina (61) fueron diseñadas. La investigación se realizó en 2015 e involucraron a 343 encuestados. Una investigación cualitativa método (encuesta) se utilizó para recoger los datos que luego fueron analizados con el SPSS programa estadístico y Microsoft Excel. Los resultados demostraron que las competencias evaluadas de manera primordial fueron la ética y el comportamiento moral.

Asimismo, en el marco teórico tenemos a la Secretaría de la Gestión Pública indica que la MGP es importante para mejorar las necesidades que necesita un Estado ser eficaz, transparente en sus actos, abierto al escrutinio y a la participación de la sociedad, con capacidad para crear e instaurar políticas públicas y también tener funcionarios facultados con ética pública, valores y sean responsables en la labor que realizan.

Del mismo modo, según Andía (2020) nos indica que gobierno abierto es un reciente tipo de vínculo entre la administración pública, los gobernadores y la ciudadanía, fundamentada por la transparencia, la cooperación y conducido a la colaboración de la ciudadanía.

Por último la Competencia Laboral según la Organización de Estados Iberoamericanos-OIE (28 de Mayo de 2019) refiere que es un conglomerado de conocimientos, habilidades y actitudes empleadas en el ámbito laboral, trayendo resultados positivos que ayudan al alcance de la finalidad de la entidad.

VI. CONCLUSIONES

Primero: El objetivo principal fue determinar la relación que existe entre la Modernización de la Gestión Pública y la Competencia Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020. Observándose que al aplicar el coeficiente de Rho Spearman se tiene como resultado a (0,975) con un nivel de significancia de (0,000) existiendo una correlación muy alta; por lo que, se acepta la hipótesis de investigación y al existir una mejora en la Modernización de la Gestión Pública también mejorará las Competencias Laborales.

Segundo: El primer objetivo específico fue determinar la relación que existe entre la orientación al ciudadano en la gestión pública y las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020. Observándose que al aplicar el coeficiente de Rho Spearman se tiene como resultado a (0,910) con un nivel de significancia de (0,000) existiendo una correlación muy alta, aceptándose la hipótesis de investigación y al existir una mejora en la orientación al ciudadano también mejorará las Competencias Laborales.

Tercero: El segundo objetivo específico fue determinar la relación que existe entre la eficiencia en la gestión pública y las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020. Observándose que al aplicar el coeficiente de Rho Spearman se tiene como resultado (0,862) con un nivel de significancia de (0,000) existiendo una correlación alta, aceptándose la hipótesis de la investigación y al existir una mejora en la eficiencia también mejorará las Competencias Laborales.

Cuarto: El tercer objetivo específico fue determinar la relación que existe entre la inclusión en la modernización de la gestión pública y las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020. Observándose que al aplicar el coeficiente de Rho Spearman se tiene como resultado a (0,862) con un nivel de significancia de (0,000) existiendo una correlación alta, aceptándose la hipótesis de investigación y al existir una mejora en la inclusión también mejorará las Competencias Laborales.

Quinto: El cuarto objetivo específico fue determinar la relación que existe entre el gobierno abierto de la gestión pública y las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020. Observándose que al aplicar el Coeficiente de Rho Spearman se tiene como resultado a (0,941) con un nivel de significancia de (0,000) existiendo una correlación muy alta, aceptándose la hipótesis de investigación y al existir una mejora en el gobierno abierto también mejorará las Competencias Laborales.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: A las autoridades de la Municipalidad Provincial del Santa, se les debe recomendar crear una gerencia que se encargue específicamente de ver los temas respecto a la MGP con la finalidad de mejorar y agilizar diversos procesos y se brinde una mejor calidad de servicios a la ciudadanía, así como la elaboración del Manual de Perfil de Puesto, toda vez que hasta el momento sigue en vigencia el Manual de Organización y Funciones, aprobado mediante Resolución de Alcaldía N°1303 de fecha 26 de Noviembre de 2010. Por último, se realicen diversas supervisiones o auditorias que ayuden a monitorear la labor que vienen realizando.

Segundo: A las autoridades de la Municipalidad Provincial del Santa se les debe recomendar la creación políticas, procedimientos y resoluciones que atañen a mejorar el proceso documentario y efectúe de manera digital, así como también existan protocolos y lineamientos para la atención a la ciudadanía, lo que ayudará a contribuir en mejorar tanto la modernización de la gestión pública como las competencias laborales.

Tercero: A las autoridades de la Municipalidad Provincial del Santa se les debe recomendar capacitar, sensibilizar e informar a sus trabajadores respecto a los lineamientos y políticas que se rigen en la modernización de la gestión pública, con la finalidad que tengan una participación activa y efectúen estrategias en la realización de sus labores o funciones dentro de la entidad.

Cuarto: A las autoridades de la Municipalidad Provincial del Santa, se les debe recomendar que las políticas de inclusión deben ser aplicadas de forma permanente y constante, con el fin que exista una igualdad de oportunidades para todas las personas.

Quinto: A las autoridades de la Municipalidad Provincial del Santa, se les debe recomendar una mayor implementación respecto al gobierno abierto con la finalidad que la ciudadanía se encuentre informado de todas las gestiones que la comuna viene desarrollando y exista una mayor transparencia. Así como también, se fomente la participación de la ciudadanía.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, P. (2015). *Propuesta para determinar los perfiles de puestos por competencias en la Gerencia de Infraestructura orientado a mejorar la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Namora*. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Cajamarca, Perú). Recuperado el 13 de junio de 2019, de: <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/722>.
- Andía, W. (2015). *Manual de la Gestión Pública*. (5.^a ed.). Lima: Ediciones Arte y Pluma.
- Andía, W. (2020). *Manual de la Gestión Pública*. (9.^a ed.). Lima: Ediciones Arte y Pluma.
- Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis. Guía para la elaboración*. Arequipa: Agogo.
- Arias Gómez, J., Villasís Keever, M., y Miranda Novales, M. (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. *Redalyc*, LXIII(2). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>.
- Blanco, A. (2007). *Trabajadores Competentes: Introducción y reflexiones sobre la gestión de recurso humanos por Competencias*. Madrid: ESIC Editorial.
- Carrera, M. (2019). Estudio correlacional de factores como desempleo e Índices de delincuencia en Ecuador. *Información Tecnológica*, Vol. 30(3).
- Condori, G. (2013). *Las Competencias Laborales y su influencia en el desempeño del personal de la municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna, en el año 2011*. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Perú). Recuperado el 13 de junio de 2019, de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56966/Baldeon_AKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Córdova, S. (2016). *Gestión del Talento Humano y Competencias Laborales en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú). Recuperado el 13 de junio de 2019, de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15221/C%C3%B3rdova_ES.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Coria, A., Pastor, I. y Torres, Z. (julio/diciembre, 2013). Propuesta de metodología para elaborar una investigación científica en el área de Administración de Negocios. *Pensamiento y Gestión*, (35). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/646/64629832002.pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe>.

Corona, J. (enero/febrero, 2016). Apuntes sobre métodos de investigación. *Revista Medisur* (1). Recuperado de: scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext%26pid%3DS1727-97X2016000100016&hl=es&gl=pe&strip=0&vwsrc=0.

Decreto Supremo N°123-2018. Diario Oficial el Peruano, Lima, Perú, de 19 de diciembre de 2018. Recuperado de: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/4FE51B4885DFA23905258368005DBDD9/\\$FILE/1724739-1.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/4FE51B4885DFA23905258368005DBDD9/$FILE/1724739-1.pdf).

Delgado, V. (enero/diciembre, 2009). El Modelo de Competencias Laborales: Base para la Gestión del Talento Humano en las Organizaciones. *Revista Económicas CUC* (30). Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo>.

Doria, C (2018). *Modernización de la Gestión Pública y Competencia Laboral de la Municipalidad Provincial de Huarochiri-2018*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú). Recuperado el 18 de junio de 2019, de: repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23954/Dori.PDF.

El Comercio (2017). *¿En qué Instituciones confían los peruanos?*. Recuperado el 28 de mayo de 2019, de: <https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/pppuj>.

Espinoza, E. (julio, 2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Revista Conrado* (69). Recuperado de: <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1052/1068>

Fernández, M. y Sánchez, J. (1996). *Manual de prácticas de Psicología organizacional*. Madrid: Ediciones Amarú.

Flores, C. (2017). *Competencia Laboral y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Periodo 2017*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú). Recuperado el 18 de Junio de 2019, de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31573/flores_pc.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Galicia, L., Balderrama, J. y Edel, R. (Octubre de 2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *Revista Apertura* (2). Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/apertura/v9n2/2007-1094-apertura-9-02-00042.pdf>.

García, L. y León, Ana. (2019). *Gestión Pública, Dirección y Control Gerencial en la Administración del Estado*. Lima: Editorial Universitaria.

Gutiérrez, R. (noviembre, 2015). Sistematización del Plan Nacional de Competencias del Sector Cultura: Régimen. *Memoria del IX Congreso de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad*. Recuperado de:

[https://www.riico.net/index.php/riico/article/download/90/217/2341+&cd=4&hl=es&ct=clnk&gl=pe.](https://www.riico.net/index.php/riico/article/download/90/217/2341+&cd=4&hl=es&ct=clnk&gl=pe)

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL.

Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. México: Mc Graw Hill.

López, E. (enero/abril, 2016). En torno al concepto de competencia: Un análisis de fuentes. *Revista de Currículum y formación del profesorado*, 20(01). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/567/56745576016.pdf>.

Lorenzo, E (2017). *La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE-Lima, 2017*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú). Recuperado el 18 de Junio de 2018, de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23150/LORENZO_GEP.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Lozada, J. (diciembre, 2014). *Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria*. *Dialnet*, III(1), 34-39. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>

Manterola, C., Quiróz, G., Salazar, P., y García, N. (2019). *Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica*. *Revista Médica Clínica Las Condes*. Recuperado de: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0716864019300057?token=F2A6E6C10F9756BC7A406496BC29445FE437869345E36880541D365D56D29CD91BAC4F2B37DED0ED974DAF5D8858E54B&originRegion=us-east-1&originCreation=20210511020219>.

Medina, N. (julio/noviembre, 2015). Las variables complejas en investigaciones pedagógicas. *Apuntes Universitarios, Revista de Investigación* (02). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467646280012>.

Morón, J. (2019). *Guía Normativa de la Administración y Gestión Pública*. Lima: Gaceta Jurídica.

Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Scielo*, Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe>.

Palmar, R. y Valero, J. (enero/abril, 2014). Competencias y Desempeño Laboral de los Gerentes en los Institutos Autónomos dependientes de la Alcaldía del Municipio Mara del Estado Zulia. *Revista Espacios Públicos* (39). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>.

Presidencia del Consejo de Ministros, P. (29 de Mayo de 2019). *Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública*. Recuperado, de: <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/05/PNMGP.pdf>

Prensa Santiago (2019). *Curso de "Competencias Laborales en el sector público*. Recuperado el 14 de Diciembre de 2019, de: <http://prensasantiago.com.ar/index/2019/05/22/curso-de-competencias-laborales-en-el-sector-publico/>.

Radio Santo Domingo-RSD (28 de mayo de 2019). *Contraloría: 20 funcionarios de la MPS no cumplen perfil y 18 ocupan cargos que no existen*. Recuperado de: <https://radiorsd.pe/noticias/contraloria-20-funcionarios-de-la-mps-no-cumplen-perfil-y-18-ocupan-cargos-que-no-existen>

Rodríguez, H. (junio, 2007). El Paradigma de las Competencias hacia la educación superior. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*:

Investigación y Reflexión. XV (01). Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/909/90915108.pdf>.

Rodríguez, L. (2015). *Los estilos de gestión pública y su relación con los niveles de eficiencia en la gestión de actividades en el Gobierno Regional del Callao, durante el año 2015.* (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú). Recuperado el 17 de agosto de 2019, de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6439/Rodr%C3%ADguez_RL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sagi, L. y Vela, G. (2004). *Gestión por Competencias.* Madrid: ESIC Editorial.

Salinas, P. (2012). *Metodología de la investigación científica.* Mérida: Universidad de los Andes.

Sepúlveda, A. L. (2012). *Guía para la implementación de la calidad en la gestión pública.* Recuperado de:
<http://www.mef.gob.pa/es/servicios/Documents./Guia%20para%20la%20Implementacion%20de%20la%20Calidad%20en%20la%20Gestion%20Publica.pdf>

Silva, J. (2015). *Gobierno abierto y gestión de calidad de los trabajadores del Congreso de la República, Lima – 2015.* (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú). Recuperado el 17 de agosto de 2019, de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8134/Silva_L_J.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Skorková, Z. (2016). *Competency models in public sector (Modelo de competencias en el sector público).* (Tesis de Maestría, Universidad de Economía de Bratislava, Bratislava, Eslovaquia). Recuperado el 14 de setiembre de 2019, de:
<https://cyberleninka.org/article/n/677525.pdf+&cd=5&hl=es&ct=clnk&gl=pe>

Secretaría de Gestión Pública (2019). *¿Qué es la Modernización de la Gestión Pública?*. Recuperado el 29 de mayo de 2019, de: <http://sgp.pcm.gob.pe/que-es-la-modernizacion-de-la-gestion-publica/>.

Stare, J & Klun M. (2018). *Required Competencies in Public Administration Study Programs. Transylvanian Review of Administrative Sciences (55)*. Recuperado de: [www.k-state.edu › polsci › self-study](http://www.k-state.edu/polsci/self-study).

Tv Perú Noticias (2019). *PCM aprueba lineamientos de modernización de la gestión pública. Lima-Perú*. Recuperado el 29 de Mayo de 2019, de: https://www.tvperu.gob.pe/noticias/politica/pcm-aprueba-lineamientos-de-modernizacion-de-la-gestion-publica_

Troncoso, C., Plasencia, Amaya, A. (junio, 2016). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. *Revista de Facultad de Medicina (02)*. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-00112017000200329&lng=es&nrm=iso&tlng=es.

Valeriano, L. (diciembre, 2012). La modernización de la gestión pública. *Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas*. Recuperado de: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/8802/7641>.

Valdez, H. (2018). *Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco-2018*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú). Recuperado el 22 de Setiembre de 2020, de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33031>

Vargas, F.; Casanova, F. y Montanaro, L. (2001). *El Enfoque de Competencia Laboral: Manual de Formación*. Montevideo: Cinterfor.

Ventura, J. (abril/junio, 2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. Revista Cubana de Salud Pública. *Scielo* (3). Recuperado de: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsalpub/csp-2017/csp174n.pdf>.

Zabalza, M. A. (2003). *Las competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional*. Madrid: Narcea.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Modernización de la Gestión Pública	La Modernización de la Gestión Pública es el proceso continuo de mejora de la gestión pública a través de una visión dinámica de la Gestión Pública. (PCM; 2019)	Esta variable se ejecutó a través de una encuesta a 202 trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, objeto de estudio, la cual permitió determinar la relación que existe entre la Modernización de la Gestión Pública con la Competencia Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020, teniendo en cuenta las dimensiones respectivas. Para su cuantificación se aplicó un cuestionario de 28 ítems	Orientación al Ciudadano	- Calidad de Servicio	01, 02	Nunca=01 Casi Nunca=02 A veces=03 Casi siempre=04 Siempre=05
				- Atención al Ciudadano	03,04,05,06	
			Eficiente	- Plazos	07	
				- Carga Laboral	08, 09	
				- Simplificación Administrativa	10,11 ,12,13	
			Inclusivo	- Acceso	14, 15 ,16	
			Gobierno Abierto	- Rendición de Cuentas	17	
				- Información sobre la Gestión	18,19,20,21	
				- Participación Ciudadana	22,23,24,25	
				- Portal de Transparencia	26,27,28	
	Sagi y Vela (2004) define la competencia laboral	Esta variable se ejecutó a través de una encuesta a 202	Conocimiento	- Aprendizaje	01,02,03	Nunca=01 Casi Nunca=02
				- Experiencia Laboral	04	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Competencias Laborales	como el conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar y querer hacer) que, aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, aseguran su buen logro. (p.86)	trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, objeto de estudio, la cual permitió determinar la relación que existe entre la Modernización de la Gestión Pública con la Competencia Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020, teniendo en cuenta las dimensiones respectivas. Para su cuantificación se aplicó un cuestionario de 29 ítems		- Capacitaciones	05,06	A veces=03 Casi siempre=04 Siempre=05
				- Manejo de Información	07,08,09	
				- Manejo de TIC'S	10,11	
			Habilidades	- Trabajo en Equipo	12,13	
				- Rendimiento	14,15,16,17	
				- Toma de Decisiones	18,19	
			Actitudes	- Motivación Laboral	20,21,22	
				- Comunicación	23,24	
				- Servicio al Cliente	25,26,27	
				- Iniciativa	28,29	

Anexo 02: Cálculo del tamaño de la muestra

Muestra

De la población con la que se cuenta se trabajará con los 202 empleados; por lo que, se aplica la siguiente fórmula:

$$\frac{(N - 1)}{}$$

Dónde:

Z = (1,96): Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de $(1 - \alpha)$

P = (0,5): Probabilidad de éxito.

Q = (0,5): Probabilidad de fracaso ($Q = 1 - P$)

$\xi = (0,05)$: Error de estimación

N = (455): Tamaño de la población.

n = (x): Tamaño de la muestra.

Por lo tanto:

$$\frac{(1.96)^2}{(0.05)^2(455 - 1) + (1.96)^2}$$

Anexo 03: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA

Estimado Trabajador:

El presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación académica, que tiene como finalidad obtener información sobre las competencias laborales que posee cada trabajador como producto de su experiencia profesional en la institución. La información recabada será totalmente confidencial, reservada y para fines estrictamente de estudio.

DATOS GENERALES

OFICINA QUE LABORA: _____

INSTRUCCIONES

Sírvase leer las siguientes premisas y responda en los recuadros con una "X" a cada pregunta según la respuesta que crea conveniente.

Escala de valoración:

Nunca=1 Casi Nunca=2 A veces=3 Casi Siempre=4 Siempre=5

MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA						
Nº	PREGUNTAS	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
ORIENTACIÓN AL CIUDADANO		1	2	3	4	5
Calidad De Servicio						
01	Usted considera que el personal de la entidad está capacitado y preparado para una atención de calidad a la ciudadanía y maneja correctamente situaciones de conflicto.					
02	Usted soluciona rápida y eficazmente los problemas de trámites.					
Atención al ciudadano		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
03	La institución ha puesto en funcionamiento una plataforma sólo para la atención a la ciudadanía, con ventanillas para tramites, acceso a la información, recepción de quejas, reclamos, etc.					
04	La institución dispone de servicios de telefonía fija y celular para atender las necesidades y exigencias de la ciudadanía.					
05	La institución dispone de una página web y correo electrónico para recepción de consultas para la entrega de información relacionada con trámites y/o bienes y servicios públicos.					
06	La institución está orientada hacia la ciudadanía a través de campañas y responde a las necesidades de la ciudadanía respecto a determinados trámites, bienes y servicios públicos.					
EFICIENTE		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
Plazos						

07	Usted resuelve el procedimiento administrativo presentado por el usuario en el plazo establecido en la norma.					
Carga Laboral						
08	Usted considera que la causa principal por la demora para resolver algún procedimiento es por la recarga laboral.					
09	Usted considera que el sistema de trámite documentario funciona de forma efectiva y se utiliza frecuentemente.					
Simplificación administrativa						
10	Usted aplica la simplificación de trámites en sus labores diarias.					
11	Usted como trabajador alguna vez ha eliminado o reducido diversos trámites a fin de dar celeridad al procedimiento administrativo presentado por el usuario.					
12	La administración se preocupa por la eliminación de documentación y/o requisitos que son irrelevantes o repetitivos en el procedimiento administrativo.					
13	Usted es ahorrativo en el uso de materiales para desarrollar sus labores.					
INCLUSIVO		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
Acceso						
14	Usted considera que la entidad se esmera por tener una infraestructura moderna y de calidad en todas las oficinas para los trabajadores.					
15	Usted tiene conocimiento si la entidad cuenta con rampas, pasamanos y otros que permiten el desplazamiento de las personas con discapacidad.					
16	Usted tiene conocimiento si la entidad ha creado proyectos enfocados en las personas que tiene habilidades y potencialidades distintas a de las demás.					
GOBIERNO ABIERTO						
Rendición de cuentas		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
17	La entidad realiza de manera frecuente audiencias públicas a fin de dar a conocer a la población el estado económico de la municipalidad.					
Información de la gestión		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
18	La entidad frecuentemente publica toda la información de gestión en el portal de transparencia.					
19	La información publicada es relevante,					

	completa y confiable.					
20	La entidad responde a las demandas y necesidades que requieren los usuarios.					
21	La entidad posee instrumentos y dispositivos físicos y virtuales para que la ciudadanía presente solicitudes de acceso a la información.					
Participación ciudadana		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
22	La entidad manifiesta ser un gobierno que se muestra al escrutinio público.					
23	La entidad promueve la participación de la ciudadanía.					
24	La entidad toma decisiones con la ciudadanía para atender a las demandas y necesidades de los ciudadanos.					
25	Los acuerdos de la participación ciudadana son fundamentales para la planificación en la entidad.					
Portal de transparencia		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
26	Usted considera que la información brindada por la entidad en la que labora en su portal web y otros medios de comunicación sea fiable.					
27	Usted considera que la entidad en la que labora tiene a su disposición equipos electrónicos y computarizados para que realice sus labores.					
28	Usted considera que el portal de transparencia permite a los funcionarios y servidores el desarrollo de los servicios que brinda la municipalidad.					

CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS LABORALES

Estimado Trabajador:

El presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación académica, que tiene como finalidad obtener información sobre las competencias laborales que posee cada trabajador como producto de su experiencia profesional en la institución. La información recabada será totalmente confidencial, reservada y para fines estrictamente de estudio.

DATOS GENERALES

OFICINA QUE LABORA: _____

INSTRUCCIONES

Sírvase leer las siguientes premisas y responda en los recuadros con una "X" a cada pregunta según la respuesta que crea conveniente.

Escala de valoración:

Nunca=1 Casi Nunca=2 A veces=3 Casi Siempre=4 Siempre=5

COMPETENCIAS LABORALES						
Nº	PREGUNTAS	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
CONOCIMIENTO		1	2	3	4	5
APRENDIZAJE						
01	Usted se desenvuelve con fluidez en las labores que realiza.					
02	Usted de manera permanente se encuentra capacitando en cursos, diplomados y/o seminarios para adquirir nuevos conocimientos que ayuden al desempeño de su labor.					
03	En el área que usted trabaja demuestra sus conocimientos al realizar sus funciones en el cargo que se encuentra.					
EXPERIENCIA LABORAL						
04	Usted antes de incorporarse a la administración pública contó con la experiencia laboral requerida.					
CAPACITACIONES						
05	La entidad en la que trabaja realiza de manera frecuente capacitaciones que ayuden a mejorar sus capacidades en la labor que realiza.					
06	Usted cree adecuado y pertinente los programas de capacitación y actualización que brinda su centro de labores para que pueda desempeñarse de manera eficiente.					
MANEJO DE INFORMACIÓN						
07	Usted trata de simplificar procesos ya establecidos en la entidad que labora.					
08	Usted al realizar su labor demuestra capacidad de análisis y síntesis					
09	Usted posee capacidad analítica, dinamismo comunicación con el usuario que requiere un servicio de la entidad.					
MANEJO DE TIC'S						
10	La entidad brinda cursos y/o capacitaciones sobre cómo utilizar las diversas plataformas o programas que requiere para su labor.					

11	Usted utiliza las tecnologías de la información y la comunicación (Tic's) de acuerdo con los requerimientos de su trabajo.					
HABILIDADES						
	TRABAJO EN EQUIPO	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
12	Trabaja con sus compañeros y con su jefe bajo la filosofía del trabajo en equipo.					
13	Usted coopera y brinda apoyo a sus compañeros de trabajo, comparte información relevante y expresa expectativas positivas.					
	RENDIMIENTO	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
14	Usted acepta con facilidad nuevas responsabilidades en su centro de labores.					
15	La entidad realiza un plan o programa de incentivo para el personal que destaca en su rendimiento.					
16	La entidad le reconoce el tiempo adicional que brinda para cubrir las necesidades y atención al usuario.					
17	Usted considera que posee las competencias para cumplir con las funciones que se le asigna en su trabajo.					
	TOMA DE DECISIONES	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
18	En la entidad que labora todos participan en la toma de decisiones.					
19	Usted actúa con desenvoltura y firmeza en las situaciones de tensión que se puedan presentar en el trabajo.					
ACTITUDES						
	MOTIVACION LABORAL	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
20	La labor que usted realiza, llega a motivarlo y le permite desarrollarse profesionalmente.					
21	Considera usted que su remuneración económica cubre la canasta básica familiar.					
22	Percibe una remuneración adicional por el trabajo extra que realiza en la entidad.					
	COMUNICACIÓN	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
23	Usted respeta las opiniones de sus compañeros aunque no esté de acuerdo con ellas.					
24	En su centro de labores poseen un medio de comunicación (correo electrónico institucional) que ayude a tener una comunicación fluida con otras áreas de la entidad.					
	SERVICIO AL CLIENTE	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
25	Usted brinda una asistencia debida y requerida ante el usuario, brindándole información de manera clara, precisa y directa ante un trámite presentado.					
26	En la entidad que labora existe un módulo de orientación que ayude asistiendo a los usuarios.					
27	Usted considera que los usuarios se encuentran satisfechos con el servicio de atención que brinda la entidad.					
	INICIATIVA	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
28	Usted frente a un problema da soluciones oportunas.					
29	Usted frente a una actividad novedosa se ofrece a realizarlo.					

Anexo 04: Validez y confiabilidad de instrumentos.

VARIABLE 01: MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA



MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS:

La Modernización de la Gestión Pública y la Competencia Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre la modernización de la Gestión Pública

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Modernización de la Gestión Pública	Orientación al Ciudadano	- Calidad de Servicio	1. Usted considera que el personal de la entidad está capacitado y preparado para una atención de calidad a la ciudadanía y maneja correctamente situaciones de conflicto.						X		X		X		X		
			2. Usted soluciona rápida y eficazmente los problemas de trámites.						X		X		X		X		
	Atención al Ciudadano	3. La institución ha puesto en funcionamiento una plataforma sólo para la atención a la ciudadanía, con ventanillas para tramites, acceso a la información, recepción de quejas, reclamos, etc.						X		X		X		X			
		4 La institución dispone de servicios de telefonía fija y celular para atender las necesidades y exigencias de la ciudadanía.						X		X		X		X			
		5 La institución dispone de una página web y correo electrónico para recepción de consultas para la entrega de información relacionada con trámites y/o bienes y servicios públicos.						X		X		X		X			
		6. La institución está orientada hacia la ciudadanía a través de campañas y responde a las necesidades de la ciudadanía respecto a determinados trámites, bienes y servicios públicos.						X		X		X		X			

Eficiente	- Plazos	7. Usted resuelve el procedimiento administrativo presentado por el usuario en el plazo establecido en la norma.							X	X	X	X				
		- Carga Laboral	8. Usted considera que la causa principal por la demora para resolver algún procedimiento es por la recarga laboral.							X	X	X	X			
	9. Usted considera que el sistema de trámite documentario funciona de forma efectiva y se utiliza frecuentemente.									X	X	X	X			
	- Simplificación administrativa	10. Usted aplica la simplificación de trámites en sus labores diarias.								X	X	X	X			
		11. Usted como trabajador alguna vez ha eliminado o reducido diversos trámites a fin de dar celeridad al procedimiento administrativo presentado por el usuario.								X	X	X	X			
		12. La administración se preocupa por la eliminación de documentación y/o requisitos que son irrelevantes o repetitivos en el procedimiento administrativo.								X	X	X	X			
		13. Usted es ahorrativo en el uso de materiales para desarrollar sus labores.								X	X	X	X			
	Inclusivo	- Acceso	14. Usted considera que la entidad se esmera por tener una infraestructura moderna y de calidad en todas las oficinas para los trabajadores.							X	X	X	X			
			15. Usted tiene conocimiento si la entidad cuenta con rampas, pasamanos y otros que permiten el desplazamiento de las personas con discapacidad.								X	X	X	X		
			16. Usted tiene conocimiento si la entidad ha creado proyectos enfocados en las personas que tiene habilidades y potencialidades distintas a de las demás.								X	X	X	X		
	Gobierno Abierto	- Rendición de cuentas	17. La entidad realiza de manera frecuente audiencias públicas a fin de dar a conocer a la población el estado económico de la municipalidad.							X	X	X	X			
		- Información de la gestión	18. La entidad frecuentemente publica toda la información de gestión en el portal de transparencia.							X	X	X	X			
			19. La información publicada es relevante, completa y confiable.								X	X	X	X		
20. La entidad responde a las demandas y necesidades que requieren los usuarios.										X	X	X	X			
21. La entidad posee instrumentos y dispositivos físicos y virtuales para que la ciudadanía presente solicitudes de										X	X	X	X			

ESCUELA DE POSGRADO

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario
OBJETIVO: Evaluar la valoración del cuestionario de la Modernización de la Gestión Pública
DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Edgar Epifanio Rucana Macedo
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Abogado

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
POYO CANTOTE

Abg. Edgar E. RUCANA MACEDO
GERENTE DE DESARROLLO ECONOMICO
Firma
DNI 18169229

Fuente: Formtato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS:

La Modernización de la Gestión Pública y la Competencia Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre la modernización de la Gestión Pública

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Modernización de la Gestión Pública	Orientación al Ciudadano	- Calidad de Servicio	1. Usted considera que el personal de la entidad está capacitado y preparado para una atención de calidad a la ciudadanía y maneja correctamente situaciones de conflicto.						X		X		X		X		
			2. Usted soluciona rápida y eficazmente los problemas de trámites.						X		X		X		X		
	- Atención al Ciudadano	3. La institución ha puesto en funcionamiento una plataforma sólo para la atención a la ciudadanía, con ventanillas para tramites, acceso a la información, recepción de quejas, reclamos, etc.						X		X		X		X			
		4 La institución dispone de servicios de telefonía fija y celular para atender las necesidades y exigencias de la ciudadanía.						X		X		X		X			
		5 La institución dispone de una página web y correo electrónico para recepción de consultas para la entrega de información relacionada con trámites y/o bienes y servicios públicos.						X		X		X		X			
		6. La institución está orientada hacia la ciudadanía a través de campañas y responde a las necesidades de la ciudadanía respecto a determinados trámites, bienes y servicios públicos.						X		X		X		X			

	Eficiente	- Plazos	7. Usted resuelve el procedimiento administrativo presentado por el usuario en el plazo establecido en la norma.							X	X	X	X				
		- Carga Laboral	8. Usted considera que la causa principal por la demora para resolver algún procedimiento es por la recarga laboral.							X	X	X	X				
			9. Usted considera que el sistema de trámite documentario funciona de forma efectiva y se utiliza frecuentemente.								X	X	X	X			
		- Simplificación administrativa	10. Usted aplica la simplificación de trámites en sus labores diarias.								X	X	X	X			
			11. Usted como trabajador alguna vez ha eliminado o reducido diversos trámites a fin de dar celeridad al procedimiento administrativo presentado por el usuario.								X	X	X	X			
			12. La administración se preocupa por la eliminación de documentación y/o requisitos que son irrelevantes o repetitivos en el procedimiento administrativo.									X	X	X	X		
	13. Usted es ahorrativo en el uso de materiales para desarrollar sus labores.										X	X	X	X			
	Inclusivo	- Acceso	14. Usted considera que la entidad se esmera por tener una infraestructura moderna y de calidad en todas las oficinas para los trabajadores.								X	X	X	X			
			15. Usted tiene conocimiento si la entidad cuenta con rampas, pasamanos y otros que permiten el desplazamiento de las personas con discapacidad.									X	X	X	X		
			16. Usted tiene conocimiento si la entidad ha creado proyectos enfocados en las personas que tiene habilidades y potencialidades distintas a de las demás.									X	X	X	X		
	Gobierno Abierto	- Rendición de cuentas	17. La entidad realiza de manera frecuente audiencias públicas a fin de dar a conocer a la población el estado económico de la municipalidad.								X	X	X	X			
		- Información de la gestión	18. La entidad frecuentemente publica toda la información de gestión en el portal de transparencia.								X	X	X	X			
			19. La información publicada es relevante, completa y confiable.									X	X	X	X		
20. La entidad responde a las demandas y necesidades que requieren los usuarios.											X	X	X	X			
		21. La entidad posee instrumentos y dispositivos físicos y virtuales para que la ciudadanía presente solicitudes de acceso a la información.								X	X	X	X				

			22. La entidad manifiesta ser un gobierno que se muestra al escrutinio público.							X		X		X			
		- Participación Ciudadana	23. La entidad promueve la participación de la ciudadanía.							X		X		X			
			24. La entidad toma decisiones con la ciudadanía para atender a las demandas y necesidades de los ciudadanos.							X		X		X			
			25. Los acuerdos de la participación ciudadana son fundamentales para la planificación en la entidad.							X		X		X			
		- Portal de Transparencia	26. Usted considera que la información brindada por la entidad en la que labora en su portal web y otros medios de comunicación sea fiable.							X		X		X			
			27. Usted considera que la entidad en la que labora tiene a su disposición equipos electrónicos y computarizados para que realice sus labores.							X							
			28. Usted considera que el portal de transparencia permite a los funcionarios y servidores el desarrollo de los servicios que brinda la municipalidad.							X							

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere



Firma
DNI: 44362657

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

OBJETIVO: EVALUAR LA VALORACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA

DIRIGIDO A: TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : MTRA. GUISELA LILIANA LÓPEZ SÁNCHEZ

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MTRA. EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



Firma
DNI: 44362657

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS:

La Modernización de la Gestión Pública y la Competencia Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre la modernización de la Gestión Pública

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Modernización de la Gestión Pública	Orientación al Ciudadano	- Calidad de Servicio	1. Usted considera que el personal de la entidad está capacitado y preparado para una atención de calidad a la ciudadanía y maneja correctamente situaciones de conflicto.						X		X		X		X		
			2. Usted soluciona rápida y eficazmente los problemas de trámites.						X		X		X		X		
	Atención al Ciudadano	- Atención al Ciudadano	3. La institución ha puesto en funcionamiento una plataforma sólo para la atención a la ciudadanía, con ventanillas para tramites, acceso a la información, recepción de quejas, reclamos, etc.						X		X		X		X		
			4. La institución dispone de servicios de telefonía fija y celular para atender las necesidades y exigencias de la ciudadanía.						X		X		X		X		
			5. La institución dispone de una página web y correo electrónico para recepción de consultas para la entrega de información relacionada con trámites y/o bienes y servicios públicos.						X		X		X		X		
			6. La institución está orientada hacia la ciudadanía a través de campañas y responde a las necesidades de la ciudadanía respecto a determinados trámites, bienes y servicios públicos.						X		X		X		X		



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	Eficiente	- Plazos	7. Usted resuelve el procedimiento administrativo presentado por el usuario en el plazo establecido en la norma.						X	X	X	X				
		- Carga Laboral	8. Usted considera que la causa principal por la demora para resolver algún procedimiento es por la recarga laboral.						X	X	X	X				
			9. Usted considera que el sistema de trámite documentario funciona de forma efectiva y se utiliza frecuentemente.						X	X	X	X				
		- Simplificación administrativa	10. Usted aplica la simplificación de trámites en sus labores diarias.						X	X	X	X				
			11. Usted como trabajador alguna vez ha eliminado o reducido diversos trámites a fin de dar celeridad al procedimiento administrativo presentado por el usuario.						X	X	X	X				
			12. La administración se preocupa por la eliminación de documentación y/o requisitos que son irrelevantes o repetitivos en el procedimiento administrativo.						X	X	X	X				
	13. Usted es ahorrativo en el uso de materiales para desarrollar sus labores.							X	X	X	X					
	Inclusivo		- Acceso	14. Usted considera que la entidad se esmera por tener una infraestructura moderna y de calidad en todas las oficinas para los trabajadores.							X	X	X	X		
		15. Usted tiene conocimiento si la entidad cuenta con rampas, pasamanos y otros que permiten el desplazamiento de las personas con discapacidad.									X	X	X	X		
		16. Usted tiene conocimiento si la entidad ha creado proyectos enfocados en las personas que tiene habilidades y potencialidades distintas a de las demás.									X	X	X	X		
	Gobierno Abierto	- Rendición de cuentas	17. La entidad realiza de manera frecuente audiencias públicas a fin de dar a conocer a la población el estado económico de la municipalidad.							X	X	X	X			
			18. La entidad frecuentemente publica toda la información de gestión en el portal de transparencia.								X	X	X	X		
		- Información de la gestión	19. La información publicada es relevante, completa y confiable.								X	X	X	X		
20. La entidad responde a las demandas y necesidades que requieren los usuarios.										X	X	X	X			
21. La entidad posee instrumentos y dispositivos físicos y virtuales para que la ciudadanía presente solicitudes de										X	X	X	X			

		acceso a la información.																
		- Participación Ciudadana	22. La entidad manifiesta ser un gobierno que se muestra al escrutinio público.						X	X	X	X						
			23. La entidad promueve la participación de la ciudadanía.						X	X	X	X						
			24. La entidad toma decisiones con la ciudadanía para atender a las demandas y necesidades de los ciudadanos.						X	X	X	X						
			25. Los acuerdos de la participación ciudadana son fundamentales para la planificación en la entidad.						X	X	X	X						
		- Portal de Transparencia	26. Usted considera que la información brindada por la entidad en la que labora en su portal web y otros medios de comunicación sea fiable.						X	X	X	X						
			27. Usted considera que la entidad en la que labora tiene a su disposición equipos electrónicos y computarizados para que realice sus labores.						X	X	X	X						
			28. Usted considera que el portal de transparencia permite a los funcionarios y servidores el desarrollo de los servicios que brinda la municipalidad.						X	X	X	X						

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere



Firma
DNI 43032042

ESCUELA DE POSGRADO

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario
OBJETIVO: Evaluar la valoración del cuestionario de la Modernización de la Gestión Pública
DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Luis Giancarlo Ventura Vásquez
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Abogado



Firma
DNI 43032042

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

CAS 2750

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS:

La Modernización de la Gestión Pública y la Competencia Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre la modernización de la Gestión Pública

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Modernización de la Gestión Pública	Orientación al Ciudadano	- Calidad de Servicio	1. Usted considera que el personal de la entidad está capacitado y preparado para una atención de calidad a la ciudadanía y maneja correctamente situaciones de conflicto.						X		X		X		X		
			2. Usted soluciona rápida y eficazmente los problemas de trámites.						X		X		X		X		
	Atención al Ciudadano	- Atención al Ciudadano	3. La institución ha puesto en funcionamiento una plataforma sólo para la atención a la ciudadanía, con ventanillas para tramites, acceso a la información, recepción de quejas, reclamos, etc.						X		X		X		X		
			4 La institución dispone de servicios de telefonía fija y celular para atender las necesidades y exigencias de la ciudadanía.						X		X		X		X		
			5 La institución dispone de una página web y correo electrónico para recepción de consultas para la entrega de información relacionada con trámites y/o bienes y servicios públicos.						X		X		X		X		
			6. La institución está orientada hacia la ciudadanía a través de campañas y responde a las necesidades de la ciudadanía respecto a determinados trámites, bienes y servicios públicos.						X		X		X		X		

	Eficiente	- Plazos	7. Usted resuelve el procedimiento administrativo presentado por el usuario en el plazo establecido en la norma.							X	X	X	X	
		- Carga Laboral	8. Usted considera que la causa principal por la demora para resolver algún procedimiento es por la recarga laboral.							X	X	X	X	
			9. Usted considera que el sistema de trámite documentario funciona de forma efectiva y se utiliza frecuentemente.							X	X	X	X	
		- Simplificación administrativa	10. Usted aplica la simplificación de trámites en sus labores diarias.							X	X	X	X	
			11. Usted como trabajador alguna vez ha eliminado o reducido diversos trámites a fin de dar celeridad al procedimiento administrativo presentado por el usuario.							X	X	X	X	
			12. La administración se preocupa por la eliminación de documentación y/o requisitos que son irrelevantes o repetitivos en el procedimiento administrativo.							X	X	X	X	
		13. Usted es ahorrativo en el uso de materiales para desarrollar sus labores.							X	X	X	X		
	Inclusivo	- Acceso	14. Usted considera que la entidad se esmera por tener una infraestructura moderna y de calidad en todas las oficinas para los trabajadores.							X	X	X	X	
			15. Usted tiene conocimiento si la entidad cuenta con rampas, pasamanos y otros que permiten el desplazamiento de las personas con discapacidad.							X	X	X	X	
			16. Usted tiene conocimiento si la entidad ha creado proyectos enfocados en las personas que tiene habilidades y potencialidades distintas a de las demás.							X	X	X	X	
	Gobierno Abierto	- Rendición de cuentas	17. La entidad realiza de manera frecuente audiencias públicas a fin de dar a conocer a la población el estado económico de la municipalidad.							X	X	X	X	
		- Información de la gestión	18. La entidad frecuentemente publica toda la información de gestión en el portal de transparencia.							X	X	X	X	
			19. La información publicada es relevante, completa y confiable.							X	X	X	X	
20. La entidad responde a las demandas y necesidades que requieren los usuarios.									X	X	X	X		
		21. La entidad posee instrumentos y dispositivos físicos y virtuales para que la ciudadanía presente solicitudes de							X	X	X	X		

		acceso a la información.																
		- Participación Ciudadana	22. La entidad manifiesta ser un gobierno que se muestra al escrutinio público.							X	X		X	X				
			23. La entidad promueve la participación de la ciudadanía.							X	X		X	X				
			24. La entidad toma decisiones con la ciudadanía para atender a las demandas y necesidades de los ciudadanos.							X	X		X	X				
			25. Los acuerdos de la participación ciudadana son fundamentales para la planificación en la entidad.							X	X		X	X				
		- Portal de Transparencia	26. Usted considera que la información brindada por la entidad en la que labora en su portal web y otros medios de comunicación sea fiable.							X	X		X	X				
			27. Usted considera que la entidad en la que labora tiene a su disposición equipos electrónicos y computarizados para que realice sus labores.							X	X		X	X				
			28. Usted considera que el portal de transparencia permite a los funcionarios y servidores el desarrollo de los servicios que brinda la municipalidad.							X	X		X	X				

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere


 Firma
 DNI 71043787

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Questionario
OBJETIVO: Evaluar la valoración del instrumento Modernización de la Gestión Pública
DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Kevin Steve Castillo Rojas
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Maestro en Gestión Pública


Kevin Steve Castillo Rojas
ABOGADO
C.A.S. 2848

Firma
DNI 71043787

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

VARIABLE 02: COMPETENCIA LABORAL



MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS:
La Modernización de la Gestión Pública y la Competencia Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:
Cuestionario sobre las Competencias Laborales

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Conocimiento	- Aprendizaje	01. Usted se desenvuelve con fluidez en las labores que realiza.						X		X		X		X		
02. Usted de manera permanente se encuentra capacitando en cursos, diplomados y/o seminarios para adquirir nuevos conocimientos que ayuden al desempeño de su labor.								X		X		X		X			
03. En el área que usted trabaja demuestra sus conocimientos al realizar sus funciones en el cargo que se encuentra.								X		X		X		X			
- Experiencia Laboral		04. Usted antes de incorporarse a la administración pública contó con la experiencia laboral requerida.						X		X		X		X			
- Capacitaciones		05. La entidad en la que trabaja realiza de manera frecuente capacitaciones que ayuden a mejorar sus capacidades en la labor que realiza.						X		X		X		X			
		06. Usted cree adecuado y pertinente los programas de capacitación y actualización que brinda su centro de labores para que pueda desempeñarse de manera eficiente.						X		X		X		X			

Competencias Laborales	- Manejo de Información	07. Usted trata de simplificar procesos ya establecidos en la entidad que labora.							X	X	X	X			
		08. Usted al realizar su labor demuestra capacidad de análisis y síntesis							X	X	X	X			
		09. Usted posee capacidad analítica, dinamismo comunicación con el usuario que requiere un servicio de la entidad.							X	X	X	X			
		- Manejo de Tic's	10. La entidad brinda cursos y/o capacitaciones sobre cómo utilizar las diversas plataformas o programas que requiere para su labor.							X	X	X	X		
			11. Usted utiliza las tecnologías de la información y la comunicación (Tic's) de acuerdo con los requerimientos de su trabajo.							X	X	X	X		
			- Trabajo en equipo	12. Trabaja con sus compañeros y con su jefe bajo la filosofía del trabajo en equipo.							X	X	X	X	
	13. Usted coopera y brinda apoyo a sus compañeros de trabajo, comparte información relevante y expresa expectativas positivas.								X	X	X	X			
	- Rendimiento	14. Usted acepta con facilidad nuevas responsabilidades en su centro de labores.								X	X	X	X		
		15. La entidad realiza un plan o programa de incentivo para el personal que destaca en su rendimiento.							X	X	X	X			
		16. La entidad le reconoce el tiempo adicional que brinda para cubrir las necesidades y atención al usuario.							X	X	X	X			
		17. Usted considera que posee las competencias para cumplir con las funciones que se le asigna en su trabajo.							X	X	X	X			
	- Toma de Decisiones	18. En la entidad que labora todos participan en la toma de decisiones.							X	X	X	X			
		19. Usted actúa con desenvoltura y firmeza en las situaciones de tensión que se puedan presentar en el trabajo.							X	X	X	X			

Actitudes	- Motivación Laboral	20. La labor que usted realiza, llega a motivarlo y le permite desarrollarse profesionalmente.						X	X	X	X		
		21. Considera usted que su remuneración económica cubre la canasta básica familiar.						X	X	X	X		
		22. Percibe una remuneración adicional por el trabajo extra que realiza en la entidad.						X	X	X	X		
	- Comunicación	23. Usted respeta las opiniones de sus compañeros aunque no esté de acuerdo con ellas.						X	X	X	X		
		24. En su centro de labores poseen un medio de comunicación (correo electrónico institucional) que ayude a tener una comunicación fluida con otras áreas de la entidad.						X	X	X	X		
	- Servicio al Cliente	25. Usted brinda una asistencia debida y requerida ante el usuario, brindándole información de manera clara, precisa y directa ante un trámite presentado.						X	X	X	X		
		26. En la entidad que labora existe un módulo de orientación que ayude asistiendo a los usuarios.						X	X	X	X		
		27. Usted considera que los usuarios se encuentran satisfechos con el servicio de atención que brinda la entidad.						X	X	X	X		
	- Iniciativa	28. Usted frente a un problema da soluciones oportunas.						X	X	X	X		
		29. Usted frente a una actividad novedosa se ofrece a realizarlo.						X	X	X	X		

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere


 Firma
 DNI 71043787

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre las competencias laborales.
OBJETIVO: Evaluar la valoración del cuestionario de las Competencias Laborales.
DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Kevin Steve Castillo Rojas
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Maestro en Gestión Pública


Kevin Steve Castillo Rojas
ABOGADO
C.A.S. 2848

Firma
DNI 71043787

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS:

La Modernización de la Gestión Pública y la Competencia Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre las Competencias Laborales

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			01. Usted se desenvuelve con fluidez en las labores que realiza.						X		X		X		X		
		- Aprendizaje	02. Usted de manera permanente se encuentra capacitando en cursos, diplomados y/o seminarios para adquirir nuevos conocimientos que ayuden al desempeño de su labor.						X		X		X		X		
			03. En el área que usted trabaja demuestra sus conocimientos al realizar sus funciones en el cargo que se encuentra						X		X		X		X		
	Conocimiento	- Experiencia Laboral	04. Usted antes de incorporarse a la administración pública contó con la experiencia laboral requerida.						X		X		X		X		
			05. La entidad en la que trabaja realiza de manera frecuente capacitaciones que ayuden a mejorar sus capacidades en la labor que realiza.						X		X		X		X		
		- Capacitaciones	06. Usted cree adecuado y pertinente los programas de capacitación y actualización que brinda su centro de labores para que pueda desempeñarse de manera eficiente.						X		X		X		X		

Competencias Laborales	Manejo de Información	07. Usted trata de simplificar procesos ya establecidos en la entidad que labora.							X	X	X	X			
		08. Usted al realizar su labor demuestra capacidad de análisis y síntesis							X	X	X	X			
		09. Usted posee capacidad analítica, dinamismo comunicación con el usuario que requiere un servicio de la entidad.							X	X	X	X			
		10. La entidad brinda cursos y/o capacitaciones sobre cómo utilizar las diversas plataformas o programas que requiere para su labor.							X	X	X	X			
	Manejo de Tic's	11. Usted utiliza las tecnologías de la información y la comunicación (Tic's) de acuerdo con los requerimientos de su trabajo.							X	X	X	X			
		12. Trabaja con sus compañeros y con su jefe bajo la filosofía del trabajo en equipo.							X	X	X	X			
	Habilidades	Trabajo en equipo	13. Usted coopera y brinda apoyo a sus compañeros de trabajo, comparte información relevante y expresa expectativas positivas.							X	X	X	X		
			14. Usted acepta con facilidad nuevas responsabilidades en su centro de labores.							X	X	X	X		
		Rendimiento	15. La entidad realiza un plan o programa de incentivo para el personal que destaca en su rendimiento.							X	X	X	X		
			16. La entidad le reconoce el tiempo adicional que brinda para cubrir las necesidades y atención al usuario.							X	X	X	X		
17. Usted considera que posee las competencias para cumplir con las funciones que se le asigna en su trabajo.									X	X	X	X			
Toma de Decisiones		18. En la entidad que labora todos participan en la toma de decisiones.							X	X	X	X			
	19. Usted actúa con desenvoltura y firmeza en las situaciones de tensión que se puedan presentar en el trabajo.							X	X	X	X				

Actitudes	- Motivación Laboral	20. La labor que usted realiza, llega a motivarlo y le permite desarrollarse profesionalmente.							X	X	X	X		
		21. Considera usted que su remuneración económica cubre la canasta básica familiar.							X	X	X	X		
		22. Percibe una remuneración adicional por el trabajo extra que realiza en la entidad.							X	X	X	X		
	- Comunicación	23. Usted respeta las opiniones de sus compañeros aunque no esté de acuerdo con ellas.							X	X	X	X		
		24. En su centro de labores poseen un medio de comunicación (correo electrónico institucional) que ayude a tener una comunicación fluida con otras áreas de la entidad.							X	X	X	X		
	- Servicio al Cliente	25. Usted brinda una asistencia debida y requerida ante el usuario, brindándole información de manera clara, precisa y directa ante un trámite presentado.							X	X	X	X		
		26. En la entidad que labora existe un módulo de orientación que ayude asistiendo a los usuarios.							X	X	X	X		
		27. Usted considera que los usuarios se encuentran satisfechos con el servicio de atención que brinda la entidad.							X	X	X	X		
	- Iniciativa	28. Usted frente a un problema da soluciones oportunas.							X	X	X	X		
		29. Usted frente a una actividad novedosa se ofrece a realizarlo.							X	X	X	X		

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere


Firma
DNI 43032042

ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario
OBJETIVO: Evaluar la valoración del cuestionario de las competencias laborales.
DIRIGIDO A: Trabajadores de la municipalidad Provincial del Santa

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Luis Giancarlo Ventura Vásquez
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Abogado



Firma
DNI 43032042

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

CAS 2750

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS:

La Modernización de la Gestión Pública y la Competencia Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre las Competencias Laborales

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			01. Usted se desenvuelve con fluidez en las labores que realiza.						X		X		X		X		
		- Aprendizaje	02. Usted de manera permanente se encuentra capacitando en cursos, diplomados y/o seminarios para adquirir nuevos conocimientos que ayuden al desempeño de su labor.						X		X		X		X		
			03. En el área que usted trabaja demuestra sus conocimientos al realizar sus funciones en el cargo que se encuentra.						X		X		X		X		
	Conocimiento	- Experiencia Laboral	04. Usted antes de incorporarse a la administración pública contó con la experiencia laboral requerida.						X		X		X		X		
			05. La entidad en la que trabaja realiza de manera frecuente capacitaciones que ayuden a mejorar sus capacidades en la labor que realiza.						X		X		X		X		
		- Capacitaciones	06. Usted cree adecuado y pertinente los programas de capacitación y actualización que brinda su centro de labores para que pueda desempeñarse de manera eficiente.						X		X		X		X		

Competencias Laborales	- Manejo de Información	07. Usted trata de simplificar procesos ya establecidos en la entidad que labora.							X		X		X						
		08. Usted al realizar su labor demuestra capacidad de análisis y síntesis							X		X		X		X				
		09. Usted posee capacidad analítica, dinamismo comunicación con el usuario que requiere un servicio de la entidad.								X		X		X		X			
		- Manejo de Tic's	10. La entidad brinda cursos y/o capacitaciones sobre cómo utilizar las diversas plataformas o programas que requiere para su labor.								X		X		X		X		
			11. Usted utiliza las tecnologías de la información y la comunicación (Tic's) de acuerdo con los requerimientos de su trabajo.								X		X		X		X		
			- Trabajo en equipo	12. Trabaja con sus compañeros y con su jefe bajo la filosofía del trabajo en equipo.								X		X		X		X	
	13. Usted coopera y brinda apoyo a sus compañeros de trabajo, comparte información relevante y expresa expectativas positivas.									X		X		X		X			
	Habilidades	- Rendimiento	14. Usted acepta con facilidad nuevas responsabilidades en su centro de labores.							X		X		X		X			
			15. La entidad realiza un plan o programa de incentivo para el personal que destaca en su rendimiento.							X		X		X		X			
			16. La entidad le reconoce el tiempo adicional que brinda para cubrir las necesidades y atención al usuario.								X		X		X		X		
			17. Usted considera que posee las competencias para cumplir con las funciones que se le asigna en su trabajo.								X		X		X		X		
		- Toma de Decisiones	18. En la entidad que labora todos participan en la toma de decisiones.								X		X		X		X		
	19. Usted actúa con desenvoltura y firmeza en las situaciones de tensión que se puedan presentar en el trabajo.									X		X		X		X			

Actitudes	- Motivación Laboral	20. La labor que usted realiza, llega a motivarlo y le permite desarrollarse profesionalmente.							X		X		X		X			
		21. Considera usted que su remuneración económica cubre la canasta básica familiar.								X		X		X		X		
		22. Percibe una remuneración adicional por el trabajo extra que realiza en la entidad.								X		X		X		X		
	- Comunicación	23. Usted respeta las opiniones de sus compañeros aunque no esté de acuerdo con ellas.								X		X		X		X		
		24. En su centro de labores poseen un medio de comunicación (correo electrónico institucional) que ayude a tener una comunicación fluida con otras áreas de la entidad.								X		X		X		X		
	- Servicio al Cliente	25. Usted brinda una asistencia debida y requerida ante el usuario, brindándole información de manera clara, precisa y directa ante un trámite presentado.								X		X		X		X		
		26. En la entidad que labora existe un módulo de orientación que ayude asistiendo a los usuarios.								X		X		X		X		
		27. Usted considera que los usuarios se encuentran satisfechos con el servicio de atención que brinda la entidad.								X		X		X		X		
	- Iniciativa	28. Usted frente a un problema da soluciones oportunas.								X		X		X		X		
29. Usted frente a una actividad novedosa se ofrece a realizarlo.									X		X		X		X			

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere



Firma
DNI: 44362657



RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

OBJETIVO: EVALUAR LA VALORACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS LABORALES

DIRIGIDO A: TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : MTRA. GUISELA LILIANA LÓPEZ SÁNCHEZ

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MTRA. EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Firma
DNI: 44362657

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO
TÍTULO DE LA TESIS:

La Modernización de la Gestión Pública y la Competencia Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre las Competencias Laborales

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Conocimiento	- Aprendizaje	01. Usted se desenvuelve con fluidez en las labores que realiza.						X		X		X		X		
02. Usted de manera permanente se encuentra capacitando en cursos, diplomados y/o seminarios para adquirir nuevos conocimientos que ayuden al desempeño de su labor.								X		X		X		X			
03. En el área que usted trabaja demuestra sus conocimientos al realizar sus funciones en el cargo que se encuentra								X		X		X		X			
- Experiencia Laboral		04. Usted antes de incorporarse a la administración pública contó con la experiencia laboral requerida.						X		X		X		X			
- Capacitaciones		05. La entidad en la que trabaja realiza de manera frecuente capacitaciones que ayuden a mejorar sus capacidades en la labor que realiza.						X		X		X		X			
		06. Usted cree adecuado y pertinente los programas de capacitación y actualización que brinda su centro de labores para que pueda desempeñarse de manera eficiente.						X		X		X		X			

Competencias Laborales	- Manejo de Información	07. Usted trata de simplificar procesos ya establecidos en la entidad que labora.							X	X	X	X			
		08. Usted al realizar su labor demuestra capacidad de análisis y síntesis							X	X	X	X			
		09. Usted posee capacidad analítica, dinamismo comunicación con el usuario que requiere un servicio de la entidad.							X	X	X	X			
		- Manejo de Tic's	10. La entidad brinda cursos y/o capacitaciones sobre cómo utilizar las diversas plataformas o programas que requiere para su labor.							X	X	X	X		
			11. Usted utiliza las tecnologías de la información y la comunicación (Tic's) de acuerdo con los requerimientos de su trabajo.							X	X	X	X		
			- Trabajo en equipo	12. Trabaja con sus compañeros y con su jefe bajo la filosofía del trabajo en equipo.							X	X	X	X	
	13. Usted coopera y brinda apoyo a sus compañeros de trabajo, comparte información relevante y expresa expectativas positivas.								X	X	X	X			
	- Rendimiento	14. Usted acepta con facilidad nuevas responsabilidades en su centro de labores.								X	X	X	X		
		15. La entidad realiza un plan o programa de incentivo para el personal que destaca en su rendimiento.							X	X	X	X			
		16. La entidad le reconoce el tiempo adicional que brinda para cubrir las necesidades y atención al usuario.							X	X	X	X			
		17. Usted considera que posee las competencias para cumplir con las funciones que se le asigna en su trabajo.							X	X	X	X			
	- Toma de Decisiones	18. En la entidad que labora todos participan en la toma de decisiones.							X	X	X	X			
		19. Usted actúa con desenvoltura y firmeza en las situaciones de tensión que se puedan presentar en el trabajo.							X	X	X	X			

Actitudes	- Motivación Laboral	20. La labor que usted realiza, llega a motivarlo y le permite desarrollarse profesionalmente.							X	X	X	X			
		21. Considera usted que su remuneración económica cubre la canasta básica familiar.								X	X	X	X		
		22. Percibe una remuneración adicional por el trabajo extra que realiza en la entidad.								X	X	X	X		
	- Comunicación	23. Usted respeta las opiniones de sus compañeros aunque no esté de acuerdo con ellas.								X	X	X	X		
		24. En su centro de labores poseen un medio de comunicación (correo electrónico institucional) que ayude a tener una comunicación fluida con otras áreas de la entidad.								X	X	X	X		
	- Servicio al Cliente	25. Usted brinda una asistencia debida y requerida ante el usuario, brindándole información de manera clara, precisa y directa ante un trámite presentado.								X	X	X	X		
		26. En la entidad que labora existe un módulo de orientación que ayude asistiendo a los usuarios.								X	X	X	X		
		27. Usted considera que los usuarios se encuentran satisfechos con el servicio de atención que brinda la entidad.								X	X	X	X		
	- Iniciativa	28. Usted frente a un problema da soluciones oportunas.								X	X	X	X		
		29. Usted frente a una actividad novedosa se ofrece a realizarlo.								X	X	X	X		

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere



Firma
 DNI 18168229

ESCUELA DE POSGRADO

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario
OBJETIVO: Evaluar la valoración del cuestionario de las competencias laborales
DIRIGIDO A: Trabajadores de la municipalidad Provincial del Santa

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Edgar Epifanio Rucana Macedo
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Abogado

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
YUNO
GERENTE
MAYOR EDGAR E. RUCANA MACEDO
GERENTE DE DESARROLLO ECONOMICO
Firma
DNI 18168229

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Anexo 05: Validez y confiabilidad de instrumentos.

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 01: MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA

DATOS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	SUMATORIA	
1	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	98	
2	3	4	4	2	3	3	5	2	3	4	4	3	3	1	2	2	4	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4	3	92	
3	3	4	1	4	4	3	5	5	4	5	1	2	5	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	1	5	3	3	4	95	
4	4	3	2	3	4	4	2	4	2	3	3	3	4	2	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	95	
5	4	4	4	2	2	3	4	5	3	4	4	4	4	1	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	3	2	85	
6	1	3	3	1	3	1	1	4	1	1	5	4	5	5	5	3	1	3	2	1	3	5	5	1	4	5	4	4	90	
7	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	5	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	100
8	2	3	3	2	1	2	1	5	5	2	3	1	5	1	4	3	1	2	2	2	3	2	3	3	4	4	4	1	82	
9	2	3	1	1	3	2	4	5	1	1	2	2	3	1	3	2	2	1	2	2	1	1	3	4	2	2	2	1	68	
10	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	1	1	2	4	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	127	
11	2	3	1	1	1	3	2	5	3	3	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	5	3	2	2	81
12	3	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	127
13	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	112
14	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	1	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	121
15	3	3	3	2	3	2	3	5	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	84
16	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	5	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	5	3	3	3	119	
VAR	1.0	0.5	1.9	2.4	1.4	1.1	1.9	0.8	1.4	1.7	1.8	1.1	1.0	1.9	0.8	1.1	0.9	0.8	1.0	1.3	1.7	1.2	1.0	1.3	0.9	0.9	0.6	1.6	318.4	

Suma de var/Item	21.7
k	28
alfa	0,966

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s^2}{ST^2} \right]$$

Donde,
 k = El número de ítems
 $\sum s^2$ = Sumatoria de varianzas de los ítems.
 ST^2 = Varianza de la suma de los ítems.
 α = Coeficiente de alfa de Cronbach

α	Interpretación
>0,9	Excelente
>0,8	Bueno
>0,07	Aceptable
>0,6	Cuestionable
>0,5	Malo
$\leq 0,5$	Inaceptable

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 02: COMPETENCIA LABORAL

DATOS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	TOTAL
1	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	103
2	5	5	5	4	3	4	3	5	5	3	4	5	5	5	3	1	5	2	5	5	1	1	5	5	5	2	3	4	4	112
3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	98
4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	2	5	4	5	5	2	2	5	4	5	4	4	4	5	124
5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	3	3	5	4	5	3	1	5	5	5	5	2	1	5	5	3	5	5	4	5	119
6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	1	5	2	2	4	2	1	4	3	5	4	4	5	5	117
7	4	2	3	1	2	1	3	4	2	2	4	2	3	1	1	1	4	2	2	2	1	1	4	1	3	1	2	3	3	65
8	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	3	3	3	5	3	4	4	3	1	3	1	4	4	5	4	4	112
9	4	2	4	2	2	1	3	4	3	1	2	2	4	2	1	1	4	3	3	2	1	1	4	1	4	4	3	4	3	75
10	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	123
11	4	3	4	2	2	2	2	4	4	2	2	3	3	3	1	1	3	3	4	4	1	1	3	4	2	1	1	3	1	73
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
13	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	2	4	4	2	3	3	2	2	2	2	4	1	4	4	4	93
14	3	3	4	2	2	2	2	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	3	1	2	1	2	3	3	71
15	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	1	1	4	4	3	4	4	1	3	1	3	3	3	3	3	91
16	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	1	5	4	5	5	5	5	5	132
VAR	0.7	0.8	0.7	1.7	1.0	1.8	0.8	0.6	0.8	0.9	0.9	1.1	0.7	1.4	1.8	2.1	0.6	1.1	1.2	1.1	1.6	1.0	0.9	2.3	1.1	2.3	1.3	0.5	1.3	453.2

Suma de var/item	33.9
k	29
alfa	0.946

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s^2}{S_T^2} \right]$$

Donde,

k = El número de ítems

$\sum s^2$ = Sumatoria de varianzas de los ítems.

S_T^2 = Varianza de la suma de los ítems.

α = Coeficiente de alfa de Cronbach

α	Interpretación
>0,9	Excelente
>0,8	Bueno
>0,7	Aceptable
>0,6	Cuestionable
>0,5	Malo
$\leq 0,5$	Inaceptable

Anexo 07: Autorización de la Institución en donde se aplicó la investigación.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

Año DE LA UNIVERSALIZACION DE LA SALUD

Chimbote, 18 de noviembre de 2020.

CARTA N°324-2020-GRH-MPS

Señor
MAG. JORGE VARGAS LLUMPO
Coordinador de Investigación
Escuela Posgrado
Universidad Cesar Vallejo

Presente.-

REF. : Exp. Adm. N°20762-2020
ASUNTO: Facilidades para alumno.

Me dirijo a Ud. para expresar mi saludo cordial y al mismo tiempo, en atención a su solicitud de brindar facilidades para que el alumno SACA ALVARADO KATHERY MARIELA, estudiante del Programa Académico de Maestría del periodo 2020-2, realice encuestas/entrevistas a nuestros trabajadores, esta Gerencia de Recursos Humanos autoriza a partir de la fecha a la alumna Kathery, la realización de lo solicitado.

Atentamente,

c.c
Arch.


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
Abog. Maribel Soledad Paredes Mejía
OSPRENTE
OAS N°848