



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

Modernización de la gestión pública y las competencias laborales en  
la Municipalidad distrital de Chicla-Huarochiri, 2021

**AUTORA:**

Sullca Bartolomé, Yakelyn Teresa (ORCID: 0000-0002-6457-1027)

**ASESOR:**

Dr. Lip Licham, Cruz Antonio (ORCID: 0000-0002-9670-8980)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del estado

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A mi familia, pilar de este trabajo.

A mis padres con quienes compartí y cumplí este viaje y que quisieron, tanto como yo, llegar a este puerto. Les debo un sincero agradecimiento por haberme transmitido con tanta astucia un aprendizaje, que no es sólo libros, sino vida.

A mis hermanos, por el aliento y cariño mostrado, así como la forma en que diligentemente crearon un espacio familiar de solidaridad y motivación.

## **Agradecimiento**

A mi asesor, por la orientación científica y apoyo incondicional, mi más sincera admiración personal y académica; de hecho, en el transcurso de la preparación de este trabajo, mostró una indiscutible competencia científica, superioridad intelectual y amplitud de miras, a través de la aportación de ideas fructíferas, sugerencias útiles y material fundamental, gracias, por tanto, por su rigor científico, su confianza responsable, su seguimiento desinteresado y la sagacidad de sus consejos.

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	19
3.2. Variables y operacionalización .....	19
3.3. Población, muestra y muestreo .....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	23
3.5. Procedimientos .....	28
3.6. Método de análisis de datos .....	29
3.7. Aspectos éticos .....	29
IV. RESULTADOS .....	30
4.1 Nivel descriptivo .....	30
4.2 Nivel inferencial .....	32
V. DISCUSIÓN .....	34
VI. CONCLUSIONES .....	39
VII. RECOMENDACIONES .....	40
REFERENCIAS .....	42
ANEXOS .....	46

## Índice de tablas

Pág.

Tabla 1	Operacionalización de la Variable 1 Modernización de la gestión pública .....	20
Tabla 2	Operacionalización de la Variable 2 Competencias laborales .....	20
Tabla 3	Distribución de la población.....	21
Tabla 4	Distribución de la muestra .....	22
Tabla 5	Variable 1: Modernización de la gestión pública .....	25
Tabla 6	Niveles de la Modernización de la gestión pública .....	25
Tabla 7	Escala valorativa del cuestionario .....	25
Tabla 8	Variable 1: Competencias laborales .....	26
Tabla 9	Niveles de las competencias laborales.....	26
Tabla 10	Validez de los instrumentos.....	27
Tabla 11	Confiabilidad de los instrumentos.....	28
Tabla 12	Comparación de la modernización de la gestión pública y sus dimensiones. ....	30
Tabla 13	Comparación de las competencias laborales y sus dimensiones.....	31
Tabla 14	Contrastación de hipótesis variable modernización de la gestión pública y las competencias.....	32
Tabla 15	Contrastación de hipótesis específicas modernización de la gestión pública y eficacia, liderazgo, planificación y asertividad. ....	33

## Índice de figuras

Figura 1. Comparación entre los niveles de la modernización de la gestión pública .....	30
Figura 2. Comparación entre los niveles de las competencias laborales .....	31

## Resumen

La investigación que se presenta es el resultado de un estudio cuantitativo, basado en el análisis correlacional de la modernización de la gestión pública y las competencias laborales en la Municipalidad distrital de Chicla-Huarochoiri, 2021, siendo el objetivo natural de este estudio el determinar la relación que existe entre estas dos variables, así como contrastar la hipótesis que afirma que existe relación significativa entre estas dos variables. En cuanto a los aspectos metodológico este estudio utiliza el tipo de investigación aplicada siguiendo los procedimientos de un diseño no experimental correlacional transversal, utilizando un muestreo probabilístico de una población de 84 trabajadores se designó a 69 participantes; asimismo para recolectar información se utilizó el cuestionario que demostró su validez por medio de juicio de expertos (aplicable) y su confiabilidad a través del Alfa de Cronbach (0,830 y 0,775 por cada instrumento). El análisis de los datos permitió concluir que La modernización de la gestión pública se relaciona significativamente con las competencias laborales en la Municipalidad distrital de Chicla-Huarochoiri, 2021 ( $p < 0,05$  y  $Rho = 0,783$  correlación positiva alta).

**Palabras clave:** Modernización de la gestión pública, competencias laborales, ciudadanía

## **Abstract**

The research presented is the result of a quantitative study, based on the correlational analysis of the modernization of public management and labor competencies in the district Municipality of Chicla-Huarochoiri, 2021, being the natural objective of this study to determine the relationship that exists between these two variables, as well as contrast the hypothesis that states that there is a significant relationship between these two variables. Regarding the methodological aspects, this study uses the type of applied research following the procedures of a non-experimental cross-sectional correlational design, using a probabilistic sampling of a population of 84 workers, 69 participants were designated; Likewise, to collect information, the questionnaire was used, which demonstrated its validity through expert judgment (applicable) and its reliability through Cronbach's Alpha (0.830 and 0.775 for each instrument). The analysis of the data allowed to conclude that the modernization of public management is significantly related to labor competencies in the district Municipality of Chicla-Huarochoiri, 2021 ( $p < 0.05$  and  $Rho = 0.783$  high positive correlation).

**Keywords:** Modernization of public management, labor competencies, citizenship



## I. INTRODUCCIÓN

El camino de la administración pública peruana hacia la modernización ya ha superado su primera década, con base en la creación de la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM, 2013) y el trabajo realizado desde entonces, el Estado peruano ya está entrando en su décimo año en el que los esfuerzos de modernización están en la agenda nacional. Aunque es prácticamente imposible medir con precisión todos los recursos materiales, humanos, monetarios y de otro tipo involucrados en este viaje, es probable que sean bastante significativos.

A nivel mundial se localizaron estudios, como realizado por Varela (2020) donde demuestra que el estado español, en todas sus esferas, tanto estatal o municipal, se considera burocrático, lento e ineficiente, los problemas más comunes y sus consecuencias para el funcionamiento del Estado, los problemas se pueden distinguir en dos tipos, los de carácter institucional y los de carácter técnico. Sin embargo, a pesar de esta diferenciación, es pertinente enfatizar que ambos son a menudo interdependientes o correlacionados, o que los de naturaleza técnica se conocen, pero no se practican, ya sea como resultado de problemas institucionales u otras dificultades.

Otro estudio realizado por De la Garza, Yllán y Barredo (2018) en una investigación realizada en México halló que los problemas de carácter institucional son principalmente la característica histórica y llamativa de la presencia del formalismo, el patrimonialismo y el personalismo en las organizaciones públicas mexicanas, el formalismo se refiere a la aceptación formal de reglas y normas, pero distorsionadas en la práctica social; o aún, la discrepancia entre comportamiento y normas. El patrimonialismo es la forma de comportamiento de un agente público basada en el particularismo, el favoritismo y el poder personal, en el uso del público como si fuera privado con el fin de obtener un beneficio individual. El personalismo es el hecho de que las relaciones funcionales se basan en las personales, con la búsqueda de la proximidad y el afecto en las relaciones.

Y por último Pliscoff (2017), un estudio realizado en Chile demostró que las consecuencias en los problemas de la modernización de la gestión pública trae consecuencias para el funcionamiento de la administración pública, destacando el uso de artificios para legitimar acciones no siempre legítimas, acciones enfocadas al corto plazo, disputas de poder, fragmentación de esfuerzos o recursos y menor cooperación intra e interorganizacional.

En el Perú, también se localizaron estudios diversos realizados en función a la modernización de la gestión pública y el logro de competencias, como el caso de Vicente y Chávez (2020) considera que la modernización de la gestión pública es centrando a la atención en problemas de carácter técnico, se observa principalmente un exceso de burocracia, ausencia de buenos sistemas de monitoreo y evaluación, centralización, improvisación, entre otros. Por su parte Jimenez (2021), considera que los problemas de carácter técnico tienen consecuencias distintas a las generadas por los de carácter institucional, que en conjunto, finalmente, impactan en el desempeño de las organizaciones públicas, debilitando sus capacidades para generar los resultados necesarios para el desarrollo de la sociedad.

Para Valdez (2018), la amplitud y profundidad de los problemas que se presentan y, más concretamente, sus consecuencias para el desempeño de los organismos públicos difícilmente pasarían desapercibidos para la sociedad, como en realidad no es así. No solo los problemas de ineficacia de la maquinaria pública se repiten regularmente en las páginas de los diarios y revistas del país, sino que principalmente el tema de la Gestión Pública se convirtió en una agenda relevante en las últimas elecciones estatales y nacionales.

A nivel local, en la Municipalidad de Chicla, al observar el aspecto administrativo, además de revisar el ámbito laboral en el proceso de modernización de la gestión pública que se encuentra aún en desarrollo y la competencia laboral de los trabajadores, se constató que, en la práctica, de la modernización el municipio enfrenta algunas limitaciones, principalmente financieras y burocrática, estas dificultades están ligadas a la ejecución de

acciones principalmente políticas públicas, así restringiendo la autonomía de los municipios. Asimismo, se observaron ineficientes competencias laborales debido a que la gran mayoría de los funcionarios municipales no tienen educación superior o muchos incompleta, la gestión pública municipal requiere el desarrollo de competencias básicas para el administrador, quien toma en cuenta la complejidad de la administración del municipio, asegurando la calidad de los servicios que se brindan a la población.

Se considera importante para la Municipalidad de Chicla, organizar y prestar, directa o indirectamente, los servicios públicos de interés local, el problema es que la definición de servicios públicos de interés local es demasiado vaga, por lo tanto, los municipios, suelen ofrecer servicios de manera concurrente, lo que genera ineficiencia en la prestación de los servicios públicos, en muchas situaciones existe una gran oferta de servicios para determinadas áreas, mientras que otros servicios no se realizan bien, ya que ninguna de las entidades es directamente responsable de ninguna de ellas.

En este contexto se formula esta investigación referente a la modernización de la gestión pública y las competencias laborales en la Municipalidad distrital de Chicla, Huarochiri, en este sentido se desarrolla este estudio en función a la siguiente problemática: Como problema general se tiene ¿Qué relación existe entre la modernización de la gestión pública y las competencias laborales en la Municipalidad distrital de Chicla, Huarochiri, 2021? Y como problemas específicos ¿Qué relación existe entre la modernización de la gestión pública y la eficacia? ¿Qué relación existe entre la modernización de la gestión pública y el liderazgo? ¿Qué relación existe entre la modernización de la gestión pública y la planificación? ¿Qué relación existe entre la modernización de la gestión pública y la asertividad?.

Este estudio se justifica de forma teórica, porque se van a incluir bases teóricas fundamentales e inéditas sobre las variables modernización de la gestión pública y las competencias laborales, que servirán como sustento para sostener las propuestas plasmadas en este estudio, sus fundamentos podrán ser

incorporados como nuevo conocimiento y servirán a la comunidad científica para seguir investigación sobre estos valiosos temas. De la misma forma este estudio tiene justificación metodológica, debido a que sus técnicas e instrumentos de recolección de datos son validadas y confiabilizadas mediante juicio de expertos y estadísticos de confiabilidad y podrán ser utilizados en otros estudios para recoger datos y tengan contextos similares. Por último, este estudio tiene justificación práctica, porque sus resultados podrán ser tomados en cuenta para mejorar las competencias laborales.

En cuanto a los objetivos, el objetivo general será determinar la relación que existe entre la modernización de la gestión pública y las competencias laborales en la Municipalidad distrital de Chicla, Huarochiri, 2021. Los objetivos específicos son: Determinar la relación que existe entre la modernización de la gestión pública y la eficacia. Determinar la relación que existe entre la modernización de la gestión pública y el liderazgo. Determinar la relación que existe entre la modernización de la gestión pública y la planificación. Determinar la relación que existe entre la modernización de la gestión pública y la asertividad.

Como supuestos teóricos se tiene la hipótesis general la modernización de la gestión pública se relaciona significativamente con las competencias laborales en la Municipalidad distrital de Chicla, Huarochiri, 2021. Y como hipótesis Específicas: La modernización de la gestión pública se relaciona significativamente con la eficacia. La modernización de la gestión pública se relaciona significativamente con el liderazgo. La modernización de la gestión pública se relaciona significativamente con la planificación. La modernización de la gestión pública se relaciona significativamente con la asertividad.

## II. MARCO TEÓRICO

El marco teórico inicia su redacción de los antecedentes nacionales, en este sentido se menciona a Jimenez (2021), en su tesis realizada con la finalidad de encontrar la relación que existe entre la modernización de la administración pública y la gestión de talento humano, el diseño metodológico incorporado fue el no experimental, se contó con una muestra compuesta por 259 individuos que eran parte de la dirección de recursos humanos, a los que se les aplicaron encuestas para reunir la información suficiente. El autor manifiesta que hay un vínculo alto y positivo entre las variables estudiadas, ello nos dice que si se tiene una adecuada modernización en la administración pública se tendrá un mejor manejo correcto de la gestión de talento humano.

Por su parte Vicente y Chávez (2020), en su investigación realizada con la intención de manifestar de qué manera las habilidades laborales para la gestión pública repercute en la productividad de la municipalidad, el diseño metodológico aplicado fue el no experimental, la muestra está conformada por 108 trabajadores de la municipalidad a los que se les desarrolló un test de habilidades. Los autores concluyen en que las variables tienen una relación positiva alta, lo que nos explica que el tener más habilidades en el trabajo para la gestión pública hace que mejore la productividad de las distintas áreas de la municipalidad.

Asimismo, Doria (2018), en su investigación desarrollada con el propósito de encontrar el vínculo que hay entre la modernización de la administración pública y las habilidades laborales desde el punto de vista de los trabajadores, el diseño metodológico fue el no experimental, donde se contó con la colaboración de 97 trabajadores de la municipalidad, se les evaluó por medio de la técnica de la encuesta. El autor manifiesta que se encontró un vínculo positivo muy alto entre las variables, es decir que mientras mejor sea la modernización de la administración pública se tendrán mejores habilidades laborales.

De acuerdo con, Valdez (2018), en su tesis formulada con la idea de qué forma se vinculan la modernización de la gestión pública y el rendimiento laboral,

el diseño metodológico utilizado por el autor fue el no experimental, donde contó con la participación de 83 funcionarios y servidores de la institución, a los que se les aplicó una encuesta para poder determinar los resultados. El autor manifiesta que se encontró un vínculo significativo y positivo entre las variables estudiadas lo que nos dice que si se tiene una mejor modernización en la gestión pública se tendrá un mejor rendimiento laboral de los empleados de la institución.

Así también, Perez y Quispe (2018), en su tesis realizada con el propósito de encontrar el vínculo existente entre la administración de competencias laborales y la gestión de recursos humanos, el diseño metodológico utilizado fue el no experimental, donde se contó con la colaboración de 80 individuos que son parte de las personas que trabajan en el municipio, a los que se les realizaron encuestas para poder determinar los resultados. Los autores manifestaron que se halló un vínculo positivo alto entre las dos variables, asimismo sucedió con el resto de sus dimensiones como son las competencias interpersonales, organizacionales, intelectuales y tecnológicas.

De la misma forma Cabrera y Echavigurin (2018), en su investigación propuesta con el propósito de hallar cual es el vínculo entre la gestión por competencias y la evaluación del rendimiento laboral, los autores trabajaron con un diseño metodológico no experimental, asimismo, se tuvo una muestra conformada por 110 trabajadores administrativos de la municipalidad, a los cuales se les aplicaron encuestas para lograr determinar los resultados. Los autores concluyen en que existe un vínculo positivo y significativo entre las variables, por lo que podemos decir que el tener una mejor gestión por competencias mejorará de forma considerables los resultados de las evaluaciones del desempeño laboral en la municipalidad.

Por último, Condor (2017), en su tesis realizada con la intención de crear un modelo de habilidades integradas dirigida a los directores de la institución en el marco de la modernización de la gestión pública, el diseño que aplicó el autor fue el experimental. El autor concluye en que en todos los colegios de educación básica regular se deben de tener grupos de dirección que creen, desarrollen,

aprendan y ejecuten habilidades profesionales, para así poder tener un mejor progreso en la formación de la cultura organizacional.

En el ámbito internacional se halló a Carrillo (2020), en su artículo científico formulado con la intención de estudiar el desempeño en el trabajo en función al nivel de motivación de los empleados, con el modelo de gestión que tienen, para ello se utilizó la metodología no experimental, donde participaron 180 empleados públicos, a los que se les aplicó una encuesta para poder determinar los resultados. El autor manifestó que existe un vínculo entre la motivación que tenga el funcionario en el trabajo, ya que si estos tienen incentivo o beneficios económicos su desempeño se hace más efectivo, siendo este un aspecto fundamental para incrementar o disminuir la productividad.

Por su parte Sánchez (2020), en su artículo científico realizado con la finalidad de crear un modelo de mejora constante para la gestión de recursos humanos, enfocado en las competencias laborales. El autor concluye en que se corroboró que se requiere un modelo que ayude a aplicar de manera efectiva el enfoque por competencias, asimismo se vio que la institución no determinó ni estructuro de forma correcta el sistema de gestión del talento humano por lo que no se puede conversar de forma adecuada con los maestros y el resto de miembros que laboran en la institución.

Asimismo, Briones (2020), en su tesis ejecutada con la intención de encontrar si la capacitación por competencias en el trabajo tiene algún efecto en el desempeño laboral de los trabajadores, el diseño metodológico utilizado fue el no experimental. El autor concluye en que la empresa no posee un programa para capacitar guiado a las competencias en el trabajo, asimismo los trabajadores también consideran que es importante implementar el programa ya que este reforzara los resultados en la institución.

Seguidamente se tiene a Ponce, Orellana, Acuña, Fuentes y Enríquez (2020), en su artículo científico desarrollada con la intención de determinar un modelo de gestión pública para activar la caficultura. Los autores manifestaron se

encontraron debilidades en la aplicación de los actores locales relacionados a la actividad y limitaciones de las personas productoras para estar en el procedimiento de gestión pública, el modelo aplicado busca relacionar a los actores para integrarlas a las actividades, de esta manera se dará el cumplimiento al procedimiento de gestión pública.

Así también a Freire (2019), en su investigación científica propuesta con la idea de comprender porque la modernización en la gestión pública ayuda a mejorar los aspectos en la rendición de cuentas en Ecuador, el diseño metodológico aplicado fue la de tipo causal. El autor concluye en que la confianza posterior del medio causal se aumenta en un 98,8%, lo que quiere decir que los entes expuestos a la operacionalización existen en el caso ecuatoriano, por lo que puede decir que la modernización de la gestión pública en el país ecuatoriano ayuda a reforzar los aspectos en la rendición de cuentas.

Para Vera (2019), en su artículo científico elevado con la idea de crear un modelo de sistema de gestión de calidad y desempeño institucional. El autor alegó que el modelo creado logró corroborar que la construcción del modelo manifiesta de manera adecuada la formación conceptual, de igual manera se encontraron vínculos en las variables y sus respectivas dimensiones, por último, se encontró que se requiere de tener una mejora constante en la institución, para crear una influencia de forma beneficiosa y significativa para la universidad.

Jara, Asmat, Alberca y Medina (2018), en su investigación formado con la intención de encontrar de qué forma incide la administración de los recursos humanos en el reforzamiento de la gestión pública y desempeño en el trabajo, el diseño metodológico aplicado fue el no experimental, se contó con el apoyo de los empleados del Ministerio de salud, a los cuales se les aplicó la técnica de la encuesta para poder sustraer datos y plantear los resultados. Los autores concluyeron en que administración de los recursos humanos es adecuado, lo cual repercute en el reforzamiento de la gestión pública y esto se ve reflejado en el desempeño en el trabajo de los empleados de la institución.



Por último, Martínez (2017), en su tesis realizada con la finalidad de plantear un modelo de gestión por competencias, para el reforzamiento del rendimiento laboral de los maestros, el diseño metodológico aplicado fue el de tipo mixto, la muestra fue de 22 trabajadores de la institución que son maestros, a los cuales se les aplicaron las técnicas de la encuesta y la entrevista. El autor concluye en que el modelo propuesto ayuda a incorporar los procesos de selección y evaluación del rendimiento de los maestros, haciendo que la institución estimule más el desempeño efectivo de los maestros, muy aparte de administrar, reforzar y formar el recurso humano que posee.

En segunda instancia, como parte de este marco teórico se redactan las bases teóricas, donde se plasman los aspectos conceptuales así como las teorías que sustentan las variables, y se inicia con la variable Modernización de la gestión pública para ello en primer lugar se cita a Clares (2018) quien nos dice que se entiende como el buen gobierno que quiere e incentiva el interés global, el apoyo de toda la población, la igualdad y la lucha frente a la pobreza, teniendo en cuenta a los derechos humanos, la ética y los procesos democráticos y el estado de derecho.

Asimismo, en un artículo realizado por Caravaca, Daniel, Lenarduzzi, y Mattina (2020) señala que la modernización de la gestión pública municipal consiste en un conjunto de iniciativas implementadas en las distintas áreas de la alcaldía, con el objetivo de establecer una administración enfocada a resultados, guiada por una planificación estratégica realista, en sintonía con las necesidades del Municipio y plenamente integrada en el presupuesto, con el fin de lograr ganancias efectivas, concretas y mensurables para la población.

Por otro lado se localiza la definición de Saravia (2018) de donde se rescata que la modernización de la gestión pública tienen como objetivo implementar en los organismos públicos un compromiso con la excelencia, se espera que con mayor autonomía y sujeto a las condiciones del mercado, los organismos de la administración pública se identifiquen cada vez más con los ciudadanos a los que pretenden atender y les den más atención, con el fin de

cumplir más con sus expectativas y dar el debido tratamiento a sus quejas, reclamos y sugerencias.

Desde este punto de vista la modernización de la gestión, se da mediante la implementación de metodologías de planificación estratégica, que permiten el rediseño de procesos y la reducción de instrumentos de burocracia para garantizar una administración acorde con los recursos tecnológicos disponibles en la actualidad. De esta forma, es posible crear y mantener una red de servicios optimizada, a través de múltiples canales, elevando el estatus de referente a un modelo de gobernanza basado en la gestión por procesos, con un compromiso basado en resultados y, al mismo tiempo, con garantía de calidad en el servicio

La Eficiencia del aparato estatal según Clares (2018) está relacionada con la combinación óptima de recursos en un proceso de producción, con el objetivo de maximizar los resultados. La eficiencia de la gestión pública consiste en mejorar el empleo de los recursos, obteniendo la máxima oferta posible de bienes y servicios públicos en términos cuantitativos y cualitativos.

En este campo, este artículo tiene como finalidad el estudiar los efectos de la eficiencia del aparato estatal en el desarrollo socioeconómico municipal, al evaluarla, los resultados muestran que la eficiencia del aparato estatal inciden positivamente en el desarrollo socioeconómico municipal.

Esta investigación contribuye a la literatura al analizar la eficiencia del aparato estatal como potencial influyente en el desarrollo socioeconómico. Desde punto de vista social, el estudio es relevante para investigar los municipios donde existe una marcada por una mala distribución del ingreso y bajos niveles de calidad de vida, además de la baja capacidad de recaudación pública, lo que aumenta la relevancia de una gestión eficiente.

El Servicio a la ciudadanía, según Clares (2018) se refieren a las expectativas de la sociedad sobre los servicios recibidos de la organización pública. La población pide más y mejores servicios públicos y exige una mejor

gestión de los recursos y activos públicos. Por lo tanto, es necesario adoptar programas gubernamentales dirigidos a mejorar las agencias que brindan estos servicios.

Con respecto al servicio a la ciudadanía, existe la necesidad de mejorar el servicio, colocando al ciudadano, así como al sector privado, en el centro de atención. Un adecuado servicio a la ciudadanía significa la búsqueda de la excelencia en las organizaciones públicas, lo que está directamente relacionado con su capacidad para establecer un estado futuro deseado, lo que da sentido al procedimiento de toma de decisiones. y que permiten a la organización anticiparse a los nuevos requerimientos y pedidos de la población y la sociedad, traduce el pensamiento de calidad que supera las expectativas del cliente cuando se anticipa a sus necesidades.

La Descentralización, según Clares (2018) es la forma más autónoma de especialización de la administración pública. Empieza por ser institucional porque, para descentralizar, el Estado debe haber creado, primero, la entidad en la que se va a descentralizar. Para ello crea la institución y le otorga personalidad jurídica y personalidad jurídica. Esta entidad ya no es un servicio sino un organismo, que se hace responsable de sus actuaciones ante los tribunales. Por lo tanto, queda fuera del ámbito del Estado, salvo que la legalidad sea controlada por los tribunales.

La descentralización puede ser una de dos formas: a) para cumplir una o parte de una función social (área) de la administración pública como educación, salud, transporte, etc. (descentralización funcional) y b) administrar una población y un territorio en diversas funciones (áreas) sociales (descentralización territorial y funcional), a través de las autarquías regionales (aún no existentes), municipales y parroquiales.

Para realizar una fundamentación específica de la modernización de la gestión pública, debemos señalar que las reformas que ha conocido la administración pública desde los ochenta y los cambios en los modelos de gestión pública adoptados en varios países del mundo repercuten en análisis teóricos y

prácticas administrativas consideradas innovadoras para las formas de organización y desarrollo de la administración pública. La necesidad de establecer una administración pública cada vez más capaz de dar solución a los requerimientos de la población y la prestación de servicios públicos de mayor calidad, así como el ascenso en el desempeño de las instituciones del Estado, se convirtió rápida e intensamente en una bandera fundamental de la teoría y práctica de la gestión pública en la contemporaneidad.

Las concepciones de la modernización de la gestión pública que surgieron en el aspecto internacional en los ochenta y que, por un lado, tenían como objetivo criticar el modelo de estado del bienestar y la administración pública a partir de los principios de la racionalidad burocrática, sugirieron nuevas formas de gestión, como se mencionó. por Hughes, Jones y Kettl (como se citaron en Flores, 2021) promoviendo así nuevos valores resultantes de un conjunto de técnicas y estándares de gestión pública.

Por otro lado, estos estándares de gestión se justificaron por la necesidad de flexibilizar y hacer más flexible y eficaz la organización y funcionamiento del sector público. En la continuación de esta ola de nuevas propuestas para el reforzamiento de la gestión pública, también es necesario enfatizar el enfoque en aspectos relacionados con el empoderamiento de la sociedad y la reformulación de los procedimientos de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas en el Década de los noventa que trajo nuevos desafíos institucionales al sector público influenciados por las concepciones que defienden, según Denhardt y Denhardt (como se citaron en Flores, 2021), la formación de sociedades democráticas y participativas.

El tema de la Modernización de la gestión pública ha adquirido una centralidad creciente en el debate sobre las condiciones para enfrentar los problemas estructurales y las debilidades institucionales en la gestión pública, caracterizada por una burocracia excesiva e inoperante, inflexible y dinámica y, sobre todo, por la necesidad para ampliar la presencia y representación del Estado a nivel de las comunidades locales.

La modernización de la gestión pública según Flores (2021) se puede ver en dos aspectos importantes. El primero que considera la aplicación de un conjunto de prácticas y principios de gestión pública, como lo analiza Barrett, (2002), por ejemplo, con la promoción de prácticas orientadas a la rendición de cuentas o la rendición de cuentas, la gestión por objetivos y la evaluación por resultados. La segunda, que ve la reforma como un mecanismo para mejorar la satisfacción de los intereses colectivos de las comunidades en las que, según Kooiman (2008) la cooperación entre actores públicos y privados y la participación de la sociedad se establecen como los más adecuados caminos para llevar a cabo procesos de gestión de políticas públicas más inclusivos e interactivos de acuerdo con una nueva lógica centrada en los conceptos de gobernanza interactiva en el sector público.

La investigación tiene como propósito el esbozar, a través de una revisión de la literatura, sí como comprender el contexto en el que cambios similares, desde la perspectiva teórica y punto de vista doctrinal. En esto, se busca contribuir a una comprensión más profunda de los supuestos teóricos que orientan la aplicación de conceptos y algunos principios de la modernización de la gestión pública como nuevas tendencias que inciden en el proceso de organización y estructuración de la administración pública en el país.

Por otro lado, en cuando a la fundamentación de las competencias laborales según Vargas, Casanova y Montanaro (2001) señala que es la habilidad de desarrollar un acto laboral de forma eficiente, utilizando todas sus competencias, saberes, actitudes, entre otros, para llegar a alcanzar los objetivos propuestos.

Por su parte Cejas, Mendoza, Alban y Frías (2020) señala que las competencias laborales se entienden desde dos perspectivas, por un lado, el "saber" y por otro el "saber hacer", es decir, son los conocimientos, capacidades y aptitudes que el individuo tiene para realizar. su función en una organización determinada.

Para Galarza, Aguinaga, y López (2019) la competencia laboral puede estudiarse desde la perspectiva del individuo o del trabajo, con rasgos de personalidad y tributos centrados en el individuo, en sus actitudes y comportamientos, en su conjunto cualidades, mientras que los denominados conocimientos y habilidades ya están interconectados con el trabajo, ya que son inherentes al ejercicio de un cargo, función o responsabilidad. Una de las definiciones que se puede utilizar es que la competencia es la habilidad de movilizar saberes, destrezas y ética para actuar con eficacia en un conjunto de situaciones.

Este estudio fue dividido en cuatro dimensiones, la primera es eficacia según Lazo, (2018) es el empleo de las competencias, saberes, destrezas y esfuerzos necesarios para llegar a los objetivos planteados. Por su parte Mendieta, Erazo y Narváez (2020) refiere que eficacia es producto de un servicio esperado, se trata solo de lograr el objetivo, no importa cómo, la parte operativa está menos valorada. Lo que se quiere es solucionar el problema, es por eso que la gente rara vez le pide a un colaborador que sea eficaz. Por lo general, hay un parámetro detrás de esto, como la ética, el costo, el tiempo, etc.

La segunda dimensión denominada liderazgo según Lazo (2018) el desarrollo del liderazgo se ha centrado más en desarrollar líderes (capital humano), es decir, en desarrollar habilidades de liderazgo como una forma de lograr un liderazgo efectivo. El liderazgo es fundamental para garantizar el entorno interno necesario para lograr este resultado. El liderazgo real requiere años de desarrollo y trabajo duro. El papel del líder es fomentar esta cultura y brindar oportunidades de desarrollo para él y sus seguidores. En el turbulento entorno empresarial actual, la ventaja recae en las organizaciones cuyos líderes analizan continuamente el entorno externo, mientras mantienen un diálogo organizacional y participan en procesos de aprendizaje para descubrir nuevas posibilidades.

Por su parte Mendieta, Erazo y Narváez (2020) ha identificado cuatro competencias asociadas con el liderazgo que son las más importantes para el futuro, y son las siguientes: i) Liderar personas; ii) Planificar estratégicamente; iii)

Compromiso inspirador; y iv) Gestionar el cambio. La mayoría de las competencias aumentan su índice de importancia, sin embargo, tres nuevas competencias ingresan a la lista de las más importantes para el futuro y son las siguientes, en orden descendente de importancia: i) Crear una gestión participativa; ii) Desarrollar empleados; iii) Equilibrio laboral y personal.

La creatividad y la innovación, así como una mayor preocupación por la vida personal y profesional de los empleados es, sin duda, la mayor tendencia. Siguiendo el resultado de este estudio, las organizaciones necesitan ajustar sus modelos de competencia para poder cubrir el déficit de competencia; Si no realiza esta actualización a los modelos existentes, serán obsoletos y completamente fuera de sintonía con la realidad.

La tercera dimensión nombrada planificación según Lazo (2018) la planificación es la primera de las funciones básicas de la administración (planificación, organización, dirección y control), ya que sirve exactamente como base para las demás funciones. La planificación define hacia dónde se quiere llegar, qué se debe hacer, cuándo, cómo y en qué secuencia genera acciones. La organización se propone realizar las acciones. El mando o dirección conduce, motiva, exige, cuestiona, acompaña, marca el ritmo. Control establece estándares para medir el desempeño, verifica el funcionamiento, corrige desviaciones o discrepancias, asegura que la planificación se lleve a cabo.

Así como las funciones administrativas no existen como un fin en sí mismas, sino como partes interdependientes e integrales de un todo llamado proceso administrativo, la planificación también debe entenderse como un proceso, es decir, un conjunto de pasos y procedimientos combinados y ejecutados en secuencia. .para producir un resultado.

Mendieta, Erazo y Narváez (2020) se puede decir que el proceso de planificación comenzó cuando los hombres comenzaron a formar sociedades agrarias. Comenzaron a habitar un determinado lugar con clanes y tribus, siendo obligados a almacenar alimentos y agua, cuando luego comenzaron a llevar un

registro de lo sucedido. Este proceso comenzó a evolucionar de manera más significativa después de la Revolución Industrial, cuando ya no era posible tener producción en masa sin planificación y sin medios de transporte y comunicación efectivos.

Y la cuarta dimensión denominada asertividad según Lazo (2018), cuando está bien ejecutada, la asertividad se convierte en parte de la estrategia organizacional, con el fin de acercar a los empleados y empleadores al objetivo de la empresa. Ante esto, esta investigación tiene como propósito demostrar de que manera influye la comunicación sobre la motivación y los factores negativos de la falta de comunicación.

Mendieta, Erazo y Narváez (2020) se entiende que las conductas asertivas se pueden caracterizar como respuestas verbales sobre sentimientos u opiniones de forma respetuosa hacia el oyente, lo cual solo pudo establecerse de esta manera porque la conducta verbal fue seleccionada por su valor de supervivencia de la especie. Para entender por qué las conductas asertivas se están produciendo o no, y su frecuencia, es necesario analizar si están, si estuvieron o no, asociadas a consecuencias reforzantes y bajo qué circunstancias. En esta dirección, desde la perspectiva del análisis de Conducta, la herramienta básica es el llamado análisis funcional, que busca identificar la relación entre la conducta y las variables externas (eventos previos y consecuentes) que son inmediatas o presente en la historia de la vida del individuo. Y como la combinación de estas variables es única para cada individuo, la historia de vida es una de las principales fuentes de explicación de las diferencias individuales.

En este sentido, Skinner (como se citó en Mendieta, Erazo y Narváez, 2020) afirma que “algunas comunidades producen a la persona profundamente introspectiva, introvertida o volcada hacia adentro; otros producen lo extrovertido, sociable, orientado al otro. Algunos producen personas que actúan sólo después de una cuidadosa consideración de las posibles consecuencias; otros, los imprudentes e impulsivos” (p.146).



El individuo asertivo, no solo en la acción sino también en el pensamiento, busca más que la autoafirmación, ya que también busca desarrollar un mundo más justo. Siguiendo el mismo razonamiento, la asertividad es la capacidad de afirmarse en la interacción social, expresar adecuadamente opiniones, sentimientos, necesidades e insatisfacciones, defender los propios derechos sin menospreciar los de los demás y solicitar cambios en el comportamiento no deseado. La asertividad también incluye la afirmación de los derechos propios y la manifestación de ideas, emociones y creencias de forma exacta, verdadera y adecuada, para no infringir en los derechos del resto.

Sobre los fundamentos teóricos que respaldan las competencias laborales se tiene a La convivencia de muchos trabajadores, continúa Marx, tiene implicaciones sociales porque el simple contacto entre ellos "en el trabajo más productivo, crea la emulación en los que participan, animándolos e incentivándolos, ello incrementa la competencia de desarrollo de cada uno" (p. 375). Al mismo tiempo, paradójicamente, esta convivencia es la base de las acciones de resistencia política de los trabajadores.

Si bien la cooperación es la base necesaria para la construcción del capitalismo, no es exclusiva de ustedes. En el capitalismo, cooperar tiene un significado preciso: se trata de una acción conjunta con miras a reproducir el capital. En esencia, quienes cooperan lo hacen de acuerdo con el plan definido por otros (por lo tanto, no hay un objetivo común entre trabajadores y capitalistas) y en beneficio de construir la riqueza de los demás. En este contexto, la cooperación se sustenta en la ideología.

La concepción de Frederick Taylor de que habría una "identidad de intereses entre empleadores y empleados" es una expresión clara de esta visión ideológica de la cooperación. Esta concepción está presente actualmente en la ideología del "trabajador-colaborador". En combinaciones entre el modelo taylorista-fordista y el modelo de producción toyotista, apropiado por la realidad, se constituye un discurso en el que los trabajadores, más que realizar un trabajo predefinido por otra persona, deben aportar sus conocimientos y experiencias

para resolver Problemas del trabajo diario proponiendo proyectos que aumenten la rentabilidad y competitividad de la empresa en la que trabajas.

En este caso, la colaboración se convierte en un requisito y su destino debe volverse hacia los intereses de la empresa. Así, propuestas encaminadas a mejorar las condiciones laborales, por ejemplo, reducir la carga de trabajo, contratar más trabajadores y reducir el margen de beneficio, son ignoradas o puestas como afrentas o desviaciones del buen funcionamiento de la organización.

El espíritu de cooperación entre los colaboradores y la empresa se acerca a la idea de una confluencia constante de intereses que, a su vez, puede enmascarar conflictos en una organización presentada como un todo armonioso. Dado que la cooperación puede estar presente en diferentes sistemas políticos y económicos, sus implicaciones en términos psicosociales también serán múltiples, así como los significados que se le atribuyen. Así, para entender a qué fines e intereses responde la cooperación, es necesario considerar tanto la estructura social, los valores sociales presentes, como quiénes son sus principales beneficiarios.

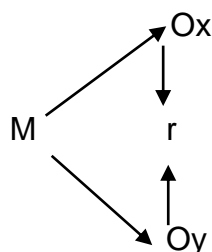
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El enfoque con el que se aborda este estudio es el cuantitativo, al respecto Bernal (2006) afirma que este enfoque investigación está basado en procesos ordenados y jerárquicos que pueden ser medidos de acuerdo a los objetivos del investigador.

Tipo de investigación es aplicada, según Carrasco (2009) se designa a la aplicación de conocimientos teóricos y recabar información de una realidad específica para realizar una acción en favor de esta realidad problemática en base a los nuevos conocimientos adquiridos y a los procedimientos demostrativos.

Para esta investigación se determinó como diseño el no experimental, correlacional, transversal, sobre ello Carrasco (2009) afirma que no realiza ninguna manipulación de variables, correlacional se debe a que busca la relación entre dos variables, transversal porque el instrumento se usa dentro de un tiempo específico. Su esquema es el siguiente:



M = Muestra

Ox = Variable 1 Modernización de la gestión pública

Oy = Variable 2 Competencias laborales

r = Coeficiente de correlación

#### 3.2. Variables y operacionalización

Variable correlacional 1: Modernización de la gestión pública

Variable correlacional 2: Competencias laborales

Tabla 1

*Operacionalización de la Variable 1 Modernización de la gestión pública*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
V1 Modernización de la gestión pública	D1 Eficiencias del aparato estatal	Reconoce si los procesos que se modernizan son idóneos.	1,2,3	Escala: Ordinal Valores: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bueno Regular Malo
		Identifica si hay disminución de la corrupción.	4,5		
		Reconoce la sostenibilidad y la institucionalidad	6,7,8		
	D2 Servicio a la ciudadanía	Participa para simplificar el acto administrativo	9,10		
		Participa en el bienestar de todo miembro de la comunidad	11,12		
		Reconoce los procedimientos modernizados en la adquisición de bienes y servicios	13,14		
		Percibe si el ciudadano está satisfecho	15,16		
		Participa en la descentralización	17,18		
		Recomienda realizar rendición de cuentas periódicas.	19,20		
	D3 Descentralización	Participa en la toma de decisiones	21,22		
		Está de acuerdo con la fiscalización.	23,24		

Tabla 2

*Operacionalización de la Variable 2 Competencias laborales*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
V2 Competencias laborales	Eficacia	Evidencia escuchar activamente	1,2,3	Escala: Ordinal Valores: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Alto Medio Bajo
		Realiza seguimientos	4		
	Liderazgo	Participa activamente para resolver problemas	5,6,		
		Evidencia una toma de decisión acertada	7,8		
	Planificación	Muestra dominio de las tecnologías	9,10		
		Tiene conocimientos de programación	11,12		
	Asertividad	Realiza acciones asertivas en las operaciones	13,14		
		Es asertivo para analizar sistemas	15,16		
		Tiene un adecuado pensamiento crítico			

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### Población

Según Carrasco (2009), la población es el conjunto de elementos cubiertos por la misma definición, estos elementos, obviamente, tienen una o más características comunes a todos ellos, características que los diferencian de otros conjuntos de elementos. El número de elementos de una población se llama

magnitud o dimensión y está representado por N. (estudiantes universitarios, Trabajadores municipales, niños de 5 años, pueden ser un ejemplo de lo que entonces llamamos poblaciones). La población debe definirse en detalle para que un investigador pueda determinar si los resultados obtenidos del estudio de una determinada población se pueden aplicar a otras poblaciones con características similares. Por lo tanto, la población está compuesta por 84 trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicla, Huarochiri, 2021.

Tabla 3

*Distribución de la población*

	<b>Área</b>	<b>Población</b>
1.	Sub gerencia de logística, almacén y control patrimonial	3
2.	Sub gerencia de seguridad ciudadana	24
3.	Sub gerencia de tesorería	2
4.	Sub gerencia de registro civil	2
5.	Sub gerencia de programas sociales	3
6.	Gerencia de desarrollo económico productivo y servicios públicos	25
7.	Gerencia de desarrollo urbano y rural	10
8.	Sub gerencia de defensa civil	3
9.	Secretaría general	2
10.	Gerencia municipal	2
11.	Procuraduría municipal	1
12.	Gerencia de administración y finanzas	2
13.	Asesoría legal	1
14.	Gerencia de planeamiento y presupuesto	1
15.	Sub gerencia de contabilidad	1
16.	Sub gerencia de informática	2
		84

**Muestra**

Carrasco (2009) señala que en la práctica, en un gran número de casos, el número de elementos en una población es demasiado grande para ser posible, (dado el costo y el tiempo), observarlos en su totalidad, y luego es necesario proceder la selección de elementos pertenecientes a esa población o universo. La técnica conocida como muestreo (el proceso de selección de una muestra) conduce a la elección de una parte o subconjunto de una determinada población o universo, lo que se denomina muestra, de tal manera que los elementos que componen la muestra representan a la población de donde fueron seleccionados. El número de elementos que forman parte de una muestra se denomina tamaño o magnitud de la muestra y se representa mediante la letra n.

La selección de la muestra se puede hacer de forma que sea representativa de toda la población que se pretende estudiar, el muestreo será el probabilístico Carrasco (2009) señala que las muestras probabilísticas se seleccionan de tal manera que cada componente de la población tenga una probabilidad real (conocida y no nula) de ser incluido en la muestra. En tal sentido, para hallar la muestra se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

En donde:

N = Tamaño de la población

Z = nivel de confianza

p = probabilidad de éxito, o proorción esperada

q = probabilidad de fracaso

d<sup>2</sup> = precisión (Error máximo adminisble en términos de proporción)

Tabla 4

*Distribución de la muestra*

Área	Población	Cálculo	Muestra
1. Sub gerencia de logística, almacén y control patrimonial	3	(69/84)*3	2
2. Sub gerencia de seguridad ciudadana	24	(69/84)*24	19
3. Sub gerencia de tesorería	2	(69/84)*2	2
4. Sub gerencia de registro civil	2	(69/84)*2	2
5. Sub gerencia de programas sociales	3	(69/84)*3	2
6. Gerencia de desarrollo económico productivo y servicios públicos	25	(69/84)*25	20
7. Gerencia de desarrollo urbano y rural	10	(69/84)*10	8
8. Sub gerencia de defensa civil	3	(69/84)*3	2
9. Secretaria general	2	(69/84)*2	2
10 Gerencia municipal	2	(69/84)*2	2
11 Procuraduría municipal	1	(69/84)*1	1
12 Gerencia de administración y finanzas	2	(69/84)*2	2
13 Asesoría legal	1	(69/84)*1	1
14 Gerencia de planeamiento y presupuesto	1	(69/84)*1	1
15 Sub gerencia de contabilidad	1	(69/84)*1	1
16 Sub gerencia de informática	2	(69/84)*2	2
	84		69

Por lo tanto, la muestra está compuesta por 69 trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicla, Huarochiri, 2021.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La recopilación de datos para la investigación es el proceso de recopilación de datos para uso estadístico mediante técnicas específicas. Estos datos se utilizan para tareas de investigación, planificación, estudio, desarrollo y medición. Para que los resultados sean satisfactorios, el punto central es la planificación para la ejecución de la metodología de verificación de datos. La recogida de datos para la investigación se define a partir del desarrollo que seguirá el proyecto. Hay que tener cuidado, porque se requiere excelencia en todo el proceso para que la información sea de la más alta calidad.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) una buena recopilación de datos para la investigación debe tener en cuenta algunas definiciones. Por ejemplo: tema, delimitación de materias, revisión de la literatura, definición de objetivos y formulación de problemas. Solo después de haber definido estos elementos, debe proceder a recopilar estos datos.

#### **Técnica**

Para una efectiva recolección de datos de las variables correspondientes se utilizó la técnica de la encuesta, ésta técnica definida por Hernández, Fernández y Baptista (2014), como una de las técnicas más utilizadas. Su lenguaje es muy simple y directo para que el participante entienda claramente lo que se le pregunta. El lenguaje es simple, sin embargo, no se acepta la jerga, a menos que sea fundamental para la comprensión del participante. Antes de aplicar la encuesta a un gran número de personas, conviene realizar pruebas para evitar posibles errores. Aplique la encuesta a una muestra más pequeña y solo entonces aplíquela a todos los participantes. La encuesta completa consta de una carta explicativa, información general sobre el encuestado y las preguntas a responder. Estas preguntas pueden ser objetivas o asertivas.

## Instrumentos

Como instrumento se selección el cuestionario, el cual se describe a continuación, mediante fichas técnicas elaboradas para cada variable:

### FICHA TÉCNICA: INSTRUMENTO DE LA VARIABLE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA

1. Nombre del instrumento:  
Cuestionario para medir la percepción de la modernización de la gestión pública
2. Autor:  
Br. Senin Clares Martínez - Universidad Cesar Vallejo
3. Año:  
2018
4. Objetivo:  
Conocer la percepción de la modernización de la gestión pública en un municipio de parte los trabajadores.
5. Normativos – información
  - Su finalidad es académica
  - Anónima
  - Objetividad y honestidad
  - Solo se acepta una respuesta
6. Usuarios  
40 trabajadores
7. Unidad de análisis:  
Trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicla-Huarochiri, 2021
8. Modo de aplicación:
  - Conformado por 22 ítems, divididos en tres dimensiones, con una escala de Likert.
  - Tiempo de desarrollo son 10 minutos
9. Estructura:  
La estructura es la siguiente:



Tabla 5

*Variable 1: Modernización de la gestión pública*

<b>Dimensiones</b>	<b>N° de ítems</b>
Eficiencias del aparato estatal	8
Servicio a la ciudadanía	8
Descentralización	8

10. Escala diagnóstica

10.1 Escala general de la variable y dimensiones

Tabla 6

*Niveles de la Modernización de la gestión pública*

V1	Modernización en la gestión pública	Eficiencias del aparato estatal	Servicio a la ciudadanía	Descentralización
Bueno	[89 – 120]	[30 - 40]	[30 - 40]	[30 - 40]
Regular	[57 – 88]	[20 – 29]	[20 – 29]	[20 – 29]
Malo	[24 – 56]	[8 – 19]	[8 – 19]	[8 – 19]

10.2 Escala valorativa

Tabla 7

*Escala valorativa del cuestionario*

<b>Alternativa</b>	<b>Valor</b>
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

FICHA TÉCNICA: INSTRUMENTO DE LA VARIABLE COMPETENCIAS LABORALES

1. Nombre del instrumento:  
Cuestionario para medir la percepción de las competencias laborales
2. Autor:  
Lazo Condo, Yuri Dulcenia - Universidad Cesar Vallejo
3. Año:  
2018
4. Objetivo:  
Conocer la percepción de las competencias laborales en un municipio de parte los trabajadores.

5. Normativos – información
  - Su finalidad es académica
  - Anónima
  - Objetividad y honestidad
  - Solo se acepta una respuesta
6. Usuarios  
40 trabajadores
7. Unidad de análisis:  
Trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicla-Huarochari, 2021
8. Modo de aplicación:
  - Conformado por 16 ítems, divididos en tres dimensiones, con una escala de Likert.
  - Tiempo de desarrollo son 10 minutos
9. Estructura:  
La estructura es la siguiente:

Tabla 8

*Variable 1: Competencias laborales*

Dimensiones	N° de ítems
Eficacia	4
Liderazgo	4
Planificación	4
Asertividad	4

## 10. Escala diagnóstica

### 10.1 Escala general de la variable y dimensiones

Tabla 9

*Niveles de las competencias laborales*

V1	Competencias laborales	Eficacia	Liderazgo	Planificación	Asertividad
Alto	[60 – 80]	[16 – 20]	[16 – 20]	[16 – 20]	[16 – 20]
Medio	[38 – 59]	[10 – 15]	[10 – 15]	[10 – 15]	[10 – 15]
Bajo	[16 – 37]	[4 – 9]	[4 – 9]	[4 – 9]	[4 – 9]

### 10.2 Escala valorativa

Alternativa	Valor
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

**Validez:**

Según Hernández, et. al (2014) la validez de un instrumento de medición es la característica más importante para evaluar su efectividad, ya que el instrumento es válido cuando mide lo que se desea. Para ser válido, el instrumento debe ser confiable. La validez presenta un aspecto conceptual que depende del juicio subjetivo del investigador si el instrumento mide lo que debe y está influenciado por el panorama de conceptos y teorías aceptadas en ese momento; un aspecto operativo, que se puede avanzar con métodos estadísticos.

Según Hernández, et. al (2014), existen técnicas para demostrar la validez de los instrumentos, que fundamentalmente pueden reducirse a tres grandes clases (el modelo trinitario): técnicas que apuntan a la validez de constructo, validez de contenido y validez de criterio. Para efectos de este estudio se realizará la validez por contenido denominada validez por juicio de expertos:

Tabla 10

*Validez de los instrumentos*

<b>Experto</b>	<b>Opinión de la aplicabilidad</b>
Experto 1	Aplicable
Experto 2	Aplicable
Experto 3	Aplicable

Siendo declarado Aplicable, el instrumento puede ser utilizado para medir las variables en la municipalidad de Chicla-Huarochoiri, 2021.

**Confiabilidad:**

Según Hernández, et. al (2014) se puede definir como la probabilidad de que productos y/o procesos realicen las funciones para las cuales fueron diseñados, en un momento o intervalo de tiempo dado, es decir, la evaluación de la confiabilidad de un instrumento es realizado comparando varias aplicaciones del instrumento al mismo individuo.

Entonces la confiabilidad se refiere a la capacidad del instrumento para reproducir la misma medida, es decir, el grado de concordancia entre múltiples medidas de un mismo objeto. De esta manera, se dice que una medición es confiable cuando el error de medición aleatorio es bajo; la variabilidad de la medida se explica luego por la variabilidad del criterio. Se deben satisfacer algunas propiedades mínimas para que un instrumento se considere confiable: (1) consistencia interna, en la que los ítems que miden los mismos atributos producen puntajes fuertemente correlacionados; (2) reproducibilidad, en la que la herramienta probada de manera idéntica en diferentes momentos produce resultados estables en el tiempo.

Tabla 11

*Confiabilidad de los instrumentos*

<b>Encuesta</b>	<b>Nº de ítems</b>	<b>Nº de Casos</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>
Modernización de la gestión pública	24	15	0,830
Competencias laborales	25	15	0,775

Según la tabla anterior, la confiabilidad se realizó mediante el estadígrafo Alfa de Cronbach siendo el resultado 0.830 (modernización) y competencias laborales 0.775 (competencias) por lo tanto tienen excelente confiabilidad, y pueden utilizados para recoger datos del municipio de Chicla-Huaro-chiri, 2021.

### **3.5. Procedimientos**

En primera instancia, se puso en línea un cuestionario dirigido únicamente a los empleados del Municipio de Chicla-Huaro-chiri. En la fase inicial se explicó el objetivo del estudio, destacando la participación voluntaria, su formato confidencial y anónimo, así como el derecho a interrumpir la participación sin penalización alguna. Posteriormente, se presentó el cuestionario y se dio plena disponibilidad para cualquier aclaración necesaria. Las instrucciones del cuestionario contenían la siguiente información: una breve descripción del propósito de la investigación, una explicación de la estructura del cuestionario y cómo se llenó, teniendo en cuenta los supuestos hechos sobre anonimato,

confidencialidad de respuestas y apelación a la sinceridad.

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

Básicamente, hay dos tipos de método de análisis de datos en estadística, la estadística descriptiva el cual está realizada en función a los objetivos propuestos hallando tablas de frecuencia y figuras porcentuales, realizados mediante los baremos establecidos en la ficha técnica obteniendo los resultados en frecuencias y porcentajes. La estadística inferencial, el segundo tipo de procedimiento estadístico, se ocupa del razonamiento necesario para sacar conclusiones generales de los datos, su propósito es obtener un enunciado sobre una población a partir de una muestra, estas inferencias o generalizaciones también pueden ser de dos tipos: estimaciones o decisiones (prueba de hipótesis), en este estudio se realizó la contrastación de la hipótesis con el estadístico Rho de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

Es de destacar que el sentido ético de la investigación es un foco de preocupación como investigadores, este estudio aclara que la integridad del estudio en el procesamiento de datos y la publicación de resultados, conciernen al campo de la ética, como horizonte rector de la conducta moral deseable; en ese sentido, la investigación cubre específicamente los procedimientos para proteger a los participantes de la investigación dados los riesgos de la investigación involucrando seres humanos.

## IV. RESULTADOS

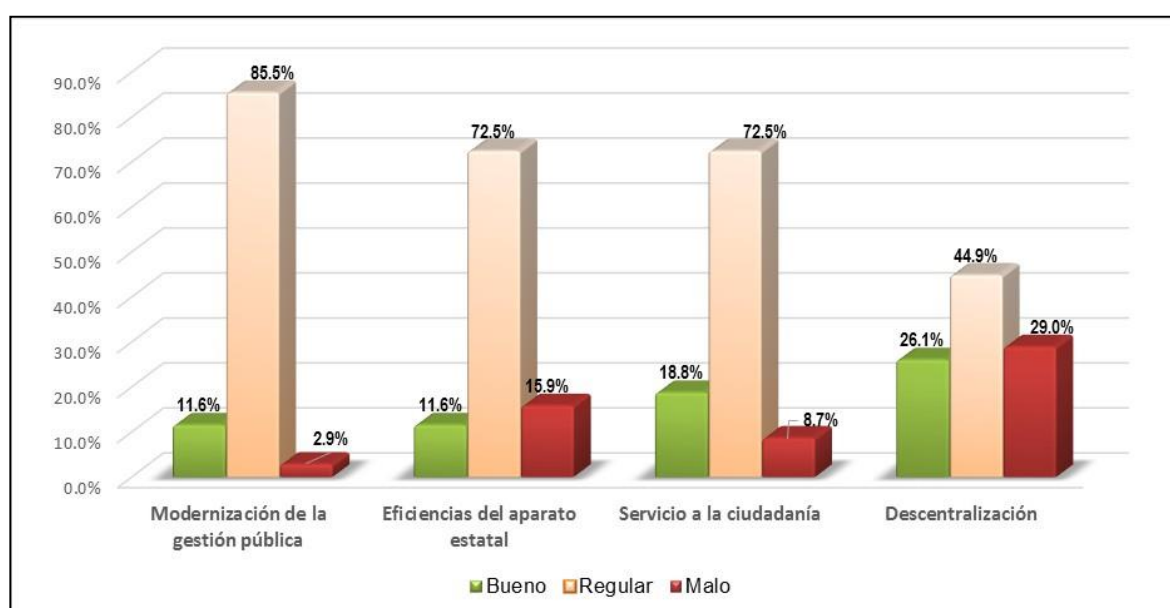
### 4.1 Nivel descriptivo

Tabla 12

*Comparación de la modernización de la gestión pública y sus dimensiones.*

	Modernización de la gestión pública	Eficiencias del aparato estatal	Servicio a la ciudadanía	Descentralización
Bueno	11.6%	11.6%	18.8%	26.1%
Regular	85.5%	72.5%	72.5%	44.9%
Malo	2.9%	15.9%	8.7%	29.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

*Figura 1. Comparación entre los niveles de la modernización de la gestión pública*



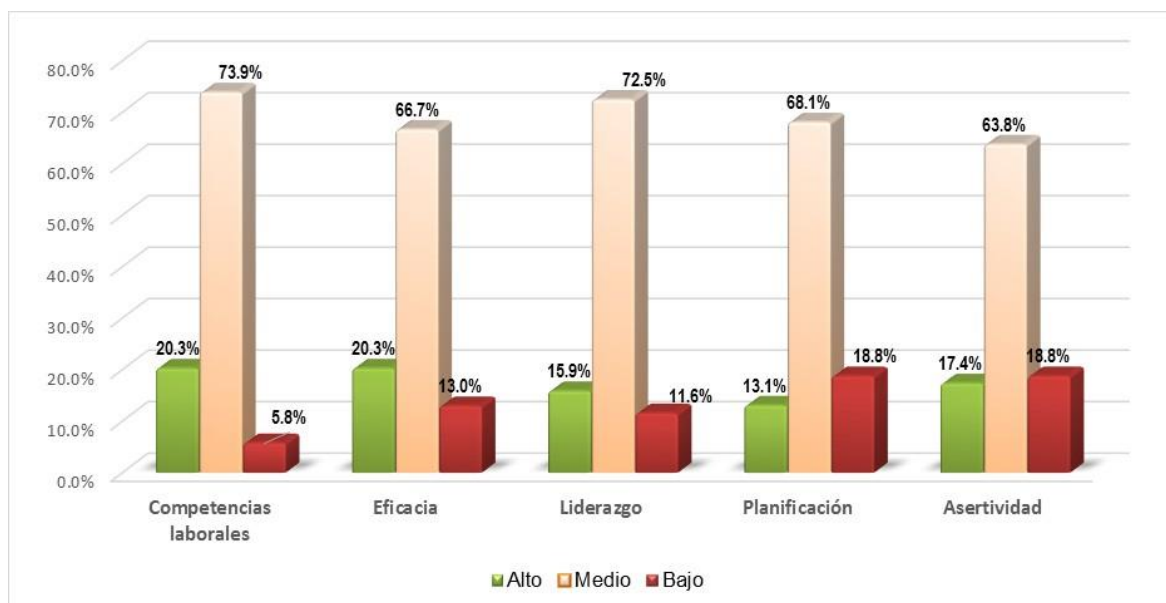
De los datos mostrados anteriormente, en cuanto a la variable modernización de la gestión pública se obtuvo que un 85,5% de los encuestados perciben que es regular, el 11,6% señalan que es buena y un 2,9% evidencian que es mala; sobre la eficiencia del aparato estatal se obtuvo que un 72,5% de los encuestados perciben que es regular, el 11,6% señalan que es buena y un 15,9% evidencian que es mala; sobre el servicio a la ciudadanía se obtuvo que un 72,5% de los encuestados perciben que es regular, el 18,8% señalan que es buena y un 8,7% evidencian que es mala; sobre la descentralización se obtuvo que un 44,9% de los encuestados perciben que es regular, el 29% señalan que es mala y un 26,1% evidencian que es buena.

Tabla 13

*Comparación de las competencias laborales y sus dimensiones.*

	Competencias laborales				
	laborales	Eficacia	Liderazgo	Planificación	Asertividad
Alto	20.3%	20.3%	15.9%	13.1%	17.4%
Medio	73.9%	66.7%	72.5%	68.1%	63.8%
Bajo	5.8%	13.0%	11.6%	18.8%	18.8%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Figura 2. Comparación entre los niveles de las competencias laborales



De los datos mostrados anteriormente, en cuanto a la variable competencias laborales se obtuvo que un 73,9% de los encuestados tienen un nivel medio, el 20,3% evidencian un nivel alto y un 5,8% muestran un nivel bajo; sobre la eficacia se obtuvo que un 66,7% de los encuestados tienen un nivel medio, el 20,3% evidencian un nivel alto y un 13% muestran un nivel bajo; sobre el liderazgo se obtuvo que un 72,5% de los encuestados tienen un nivel medio, el 15,9% evidencian un nivel alto y un 11,6% muestran un nivel bajo; sobre la planificación se obtuvo que un 68,1% de los encuestados tienen un nivel medio, el 18,8% evidencian un nivel bajo y un 13,1% muestran un nivel alto; sobre la asertividad se obtuvo que un 63,8% de los encuestados tienen un nivel medio, el 18,8% evidencian un nivel bajo y un 17,4% muestran un nivel alto.

## 4.2 Nivel inferencial

### Prueba de hipótesis general

Ho: La modernización de la gestión pública no se relaciona significativamente con las competencias laborales en la Municipalidad distrital de Chicla, Huarochiri, 2021.

Ha: La modernización de la gestión pública se relaciona significativamente con las competencias laborales en la Municipalidad distrital de Chicla, Huarochiri, 2021.

Nivel de significancia elegido:  $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Si el p-valor  $< 0,05$ , se rechaza Ho y se acepta Ha.

Tabla 14

*Contrastación de hipótesis variable modernización de la gestión pública y las competencias.*

			Modernización de la gestión pública	Competencias laborales
Rho de Spearman	Modernización de la gestión pública	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,783**
		N	69	69
	Competencias laborales	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,783**	1,000
		N	69	69

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla de contrastación, se señala que Rho de Spearman = 0,783\*\* resultado hallado con un margen de error de 0,01 bilateral, esto con una confianza de 99,99% \*\*; siendo en tanto una correlación positiva alta, siendo el nivel significativo  $0,000 < 0,05$ , se rechaza la hipótesis nula (Ho), y se acepta la hipótesis alternativa (Ha).

### Hipótesis específicas

Ho: La modernización de la gestión pública no se relaciona significativamente con la eficacia, liderazgo, planificación y asertividad en la Municipalidad distrital de Chicla-Huarochiri, 2021.

Ha: La modernización de la gestión pública se relaciona significativamente con la eficacia, liderazgo, planificación y asertividad en la Municipalidad distrital de Chicla-Huarochiri, 2021.

Nivel de significancia elegido:  $\alpha = 0,05$



Regla de decisión: Si el p-valor < 0,05, se rechaza Ho y se acepta Ha.

Tabla 15

*Contrastación de hipótesis específicas modernización de la gestión pública y eficacia, liderazgo, planificación y asertividad.*

	Modernización de la gestión pública	
	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)
Eficacia	,776**	,000
Liderazgo	,568**	,000
Planificación	,491**	,000
Asertividad	,688**	,000

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla de contrastación, siendo el nivel significativo  $0,000 < 0,05$ , se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ), en todas las hipótesis específicas. El resultado Rho de Spearman = 0,776\*\* indica una correlación positiva alta entre la modernización de la gestión pública y la eficacia; el resultado Rho de Spearman = 0,568\*\* indica una correlación positiva moderada entre la modernización de la gestión pública y el liderazgo, el resultado Rho de Spearman = 0,491\*\* indica una correlación positiva moderada entre la modernización de la gestión pública y la planificación; el resultado Rho de Spearman = 0,688\*\* indica una correlación positiva alta entre la modernización de la gestión pública y el liderazgo.

## V. DISCUSIÓN

Para llevar a cabo el análisis de los resultados se utilizó la estadística descriptiva e inferencial de acuerdo a los objetivos, primero fue necesario realizar una caracterización general de las diferencias en porcentajes de las variables y sus dimensiones; los resultados nos permiten deducir que un factor importante en el éxito de los organismos públicos es identificar y desarrollar la modernización y las competencias laborales a través de habilidades estratégicas capaces de producir valor público agregado para todos los destinatarios de su intervención.

Es necesario considerar a los municipios como organizaciones muy complejas que existen en un entorno muy turbulento. se espera que se anticipen a las necesidades, identifiquen y reaccionen a problemas sociales, demográficos, económicos y ambientales complejos, respondan a los cambios en las expectativas de los residentes, sus deseos y necesidades y utilicen de manera eficaz y eficiente los escasos recursos existentes, siempre bajo una estrecha supervisión y crítica de la población.

Los hallazgos a nivel descriptivo permiten concluir que el 85,5% de los encuestados considera regular la modernización de la gestión pública, a la vez que un 73,9% de los trabajadores tienen competencias laborales de nivel medio. Asimismo, al referirnos al aspecto inferencial se tiene la prueba de hipótesis donde se logró hallar que La modernización de la gestión pública se relaciona significativamente con las competencias laborales en la Municipalidad distrital de Chicla-Huarochiri, 2021 ( $p < 0,05$  y  $Rho = 0,783$  correlación positiva alta), sobre estos resultados se verificaron hallazgos similares en la tesis de Jimenez (2021), quien manifiesta que hay un vínculo alto y positivo entre la modernización y la gestión de recursos humanos, ello nos dice que si se tiene una adecuada modernización en la administración pública se tendrá un mejor manejo correcto de la gestión de talento humano.

En este sentido, se puede decir que los problemas que enfrentan los municipios están en constante cambio y los municipios deben ser capaces, a través de sus servicios, de desarrollar la capacidad de respuesta para asegurar el grado de coherencia entre la modernización y las diferentes estrategias que tienen todas las autoridades locales (educación, vivienda, medio ambiente, anti-pobreza, sistemas de información, igualdad de oportunidades, entre otros). En los últimos años, los municipios se han esforzado por ser más eficientes, mejorar la calidad de sus servicios y estar más orientados al ciudadano.

Vera (2019), argumenta que dada la diversidad de definiciones del concepto de competencias, la definición que mejor se adapta a cada situación parece depender de los factores analizados y del objetivo del trabajo a desarrollar, es decir, en cuanto al alcance (organizativo o individual), los objetivos (mejorar el rendimiento o ganar poder de mercado), los instrumentos de gestión de los recursos humanos (contratación, retribución, formación, evaluación del desempeño, desarrollo de carrera) y la estructura organizativa de los recursos humanos (centralizada o descentralizada).

Así también, se logró hallar que la modernización de la gestión pública se relaciona significativamente con la eficacia en la Municipalidad distrital de Chicla-Huarochiri, 2021 ( $p < 0,05$  y  $Rho = 0,776$  correlación positiva alta), sobre este resultado fue posible compararlo con los hallazgos de Doria (2018), donde manifiesta que se encontró un vínculo positivo muy alto entre las variables, es decir que mientras mejor sea la modernización de la administración pública se tendrán mejores habilidades laborales.

De lo anterior se debe de aclarar que la implementación de la modernización de la gestión pública de manera desarticulada puede resultar en la posible desviación de la atención, por parte de los responsables y los propios trabajadores, de lo que distingue a los servicios públicos, reduciendo la gobernanza a la prestación de servicios. Cliente y ciudadano tienen significados diferentes e implican realidades diferentes y la relación entre el ciudadano y el Municipio no debe ser impulsada exclusivamente por las fuerzas del mercado. La

naturaleza de la gobernanza, en su preocupación por las necesidades de los ciudadanos / ciudadanos y en el interés público, y tienen objetivos que van mucho más allá de los indicadores de gestión evidentes, como el ratio de retorno sobre el capital.

También se logró hallar que la modernización de la gestión pública se relaciona significativamente con el liderazgo en la Municipalidad distrital de Chicla- Huarochiri, 2021 ( $p < 0,05$  y  $Rho = 0,568$  correlación positiva moderada), por su parte el autor Valdez (2018), manifiesta que se encontró un vínculo significativo y positivo entre las variables estudiadas lo que nos dice que si se tiene una mejor modernización en la gestión pública se tendrá un mejor rendimiento laboral de los empleados de la institución.

Por lo tanto, a partir de esta comparación, se refiere a las competencias laborales en el aspecto del liderazgo, esta comparación revela cómo manejan la ambigüedad que existe en los organismos públicos y concluye que los gestores públicos competentes son profesionales intuitivos que saben interpretar las señales y estímulos políticos y relacionarlos con temas nuevos o existentes (habilidades de interpretación), o cómo iniciar o gestionar temas (competencias institucionales) y cómo hacer avanzar temas o políticas (competencias textuales). Esencialmente, los administradores públicos competentes son capaces de gestionar y adaptar las estructuras administrativas de acuerdo con reglas y marcos, que son intrínsecamente ambiguos, y la situación política que es inestable.

También se logró hallar que la modernización de la gestión pública se relaciona significativamente con la planificación en la Municipalidad distrital de Chicla-Huarochiri, 2021 ( $p < 0,05$  y  $Rho = 0,491$  correlación positiva moderada), en este sentido se puede comprar con los resultados hallados por Briones (2020), donde concluye en que la empresa no posee un programa para capacitar guiado a las competencias en el trabajo, asimismo los trabajadores también consideran que es importante implementar el programa ya que este reforzara los resultados en la institución.

Los organismos públicos están involucrados con la planificación en redes de burocracia o autoridad más que en mercados económicos, por lo que elegir una estrategia comercial en este tipo de organizaciones es un concepto mucho menos claro. Las estrategias de los organismos públicos se planifican y elaboran en respuesta a diversas señales que emanan de la política económica, jurídica, estructura organizativa y de procesos, y representan la influencia de factores que incluyen los objetivos políticos de los funcionarios electos, las demandas de los actores con mayor poder de intervención .en el sector, las limitaciones legales y presupuestarias, así como la capacidad de la organización y sus recursos, así como la capacidad de interactuar con otros organismos.

Por último se logró hallar que la modernización de la gestión pública se relaciona significativamente con la asertividad en la Municipalidad distrital de Chicla-Huarochari, 2021 ( $p < 0,05$  y  $Rho = 0,688$  correlación positiva alta), sobre estos resultados se halló que Orellana, Acuña, Fuentes y Enríquez (2020), donde los autores manifestaron se encontraron debilidades en la aplicación de los actores locales relacionados a la actividad y limitaciones de las personas productoras para estar en el procedimiento de gestión pública, el modelo aplicado busca relacionar a los actores para integrarlas a las actividades, de esta manera se dará el cumplimiento al procedimiento de gestión pública.

La modernización de la gestión pública y las competencias laborales depende de factores como el tipo de trabajo que desarrolla la organización, la capacidad para perseguir la excelencia y las prioridades de sus líderes, sin olvidar nunca que, en el sector público, estos son políticos electos por un período determinado. de tiempo. de tiempo. El desarrollo de una política de recursos humanos, aunque condicionado por la estandarización impuesta a todos los órganos de la administración pública, como resultado de la legislación que regula todas las prácticas y procesos, también está influenciado por factores políticos y prácticos.

La modernización de la gestión pública representa un factor que estimula la transformación de servicios públicos altamente burocráticos en servicios más flexibles y eficientes, en este contexto, el empleado ya no es solo el anónimo en una gran organización, sino el centro de atención, enfatizando la importancia de los recursos humanos para el logro de los objetivos de la organización y representando una herramienta para cambiar la cultura burocrática hacia una cultura organizacional más personalizada.

La evaluación de las competencias laborales, forma parte de una política global para la gestión de los recursos humanos de la administración pública, y tiene vínculos directos con otras prácticas de recursos humanos, como la contratación y selección, carreras y remuneración, sistemas de recompensa y capacitación y desarrollo, buscando así ser coherente con el intento de definir una gestión estratégica de los recursos humanos en base a los objetivos estratégicos definidos.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera La modernización de la gestión pública se relaciona significativamente con las competencias laborales en la Municipalidad distrital de Chicla-Huarochoiri, 2021 ( $p < 0,05$  y  $Rho = 0,783$  correlación positiva alta).
- Segunda La modernización de la gestión pública se relaciona significativamente con la eficacia en la Municipalidad distrital de Chicla-Huarochoiri, 2021 ( $p < 0,05$  y  $Rho = 0,776$  correlación positiva alta).
- Tercera La modernización de la gestión pública se relaciona significativamente con el liderazgo en la Municipalidad distrital de Chicla-Huarochoiri, 2021 ( $p < 0,05$  y  $Rho = 0,568$  correlación positiva moderada).
- Cuarta La modernización de la gestión pública se relaciona significativamente con la planificación en la Municipalidad distrital de Chicla-Huarochoiri, 2021 ( $p < 0,05$  y  $Rho = 0,491$  correlación positiva moderada).
- Quinta La modernización de la gestión pública se relaciona significativamente con la asertividad en la Municipalidad distrital de Chicla-Huarochoiri, 2021 ( $p < 0,05$  y  $Rho = 0,688$  correlación positiva alta)

## VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se debe motivar para mejorar, el paso inicial para quien quiera destacarse como profesional es estar motivado para desarrollarse. Crear y mejorar habilidades y competencias es un proceso gradual que requiere tiempo y mucha paciencia. Por ello, estar motivado es la clave para que puedas mantenerte firme en este propósito, haciendo de la mejora una meta diaria. Sin embargo, todo esto solo será posible si estás motivado y con una mentalidad de evolución personal y profesional. De lo contrario, seguramente buscará respuestas inmediatas que pueden no llegar y, lo que es peor, obstaculizarlo.

Segundo: Se debe de tener un objetivo claro, es cierto que quieres mejorar tu desempeño profesional y lograr el éxito; el desarrollo profesional requiere estrategia, por lo que querer ser bueno en todo es prácticamente imposible. Por tanto, es fundamental que identifiques cuáles son tus prioridades en este momento y qué habilidades pretendes desarrollar. Así, todo el esfuerzo está dirigido y las posibilidades de conseguir buenos resultados aumentan notablemente.

Tercero El gestor siempre esté dispuesto a escuchar y aprender. Cada vez más empresas buscan crear unidad en sus equipos. Los líderes se centran en hacer de la colaboración una cultura, en la que las competencias y las habilidades se suman y los resultados emergen. En este contexto, aprender de los demás es una de las habilidades más valiosas dentro de las empresas. La capacidad de observar, reflexionar y aprender en base a errores, aciertos y comentarios de otros es, con mucho, una de las formas más eficientes de desarrollarse profesionalmente.

Cuarto Se debe de invertir en el conocimiento personal. Una de las formas más estratégicas de desarrollar habilidades y destrezas profesionales es el autoconocimiento. Conocer a ti mismo te ayuda a comprender qué atributos —o la falta de ellos— dificultan tu desarrollo como profesional



o como persona. Las personas que se conocen y saben que tienen una gran limitación en la comunicación por timidez y falta de seguridad, por ejemplo, pueden iniciar el proceso de mejora debido a esta deficiencia.

Quinta: Se debe de buscar apoyo especializado, una forma muy eficaz de desarrollarse personal y profesionalmente es a través de profesionales especializados en esta tarea. Actualmente, el concepto de coaching es una evidencia extrema, y las personas buscan cada vez más formas de mejorar sus habilidades. Buscar el desarrollo a través de un entrenador puede acortar el proceso de crecimiento. Después de todo, los buenos profesionales en este campo tienen los conocimientos y las herramientas ideales para crear la mentalidad necesaria para su crecimiento personal y profesional.

## REFERENCIAS

- Ávila, H. (2018). *Liderazgo transformacional y gestión municipal; Municipalidad Provincial de Huaraz, año 2018. (Artículo científico)*. Perú: Universidad de San Martín de Porres. Recuperado de <http://www.revistagobiernoydegestionpublica.com/index.php/RGGP/article/view/125/112>
- Barrera, A. (2018). *Gestión administrativa y calidad de servicio de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Loreto 2018. (Artículo científico)*. Perú: Universidad de San Martín de Porres. Recuperado de <http://www.revistagobiernoydegestionpublica.com/index.php/RGGP/article/view/145/132>
- BARRETT, P. (2002). *Achieving better practice corporate governance in the public sector*. Australian National Audit Office. Recuperado de [www.anao.gov.au](http://www.anao.gov.au)
- Casas, C. (2012). *Avances de la Reforma y Modernización del estado en el Perú*. Lima: Secretaría de Gestión Pública PCM.
- Casermeiro, M. (2014). *La calidad en los servicios públicos*. Argentina: Gobierno de la provincia de Salta.
- Derouet, J. (2017). The modernization of the educational system in France: the New Public Management between the affirmation of the State and the decentralized government. *Researchgate*, 18. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/323052045\\_The\\_modernization\\_of\\_the\\_educational\\_system\\_in\\_France\\_the\\_New\\_Public\\_Management\\_between\\_the\\_affirmation\\_of\\_the\\_State\\_and\\_the\\_decentralized\\_government/fulltext/5a7db5ffaca272341af0bffb/The-modernization-of](https://www.researchgate.net/publication/323052045_The_modernization_of_the_educational_system_in_France_the_New_Public_Management_between_the_affirmation_of_the_State_and_the_decentralized_government/fulltext/5a7db5ffaca272341af0bffb/The-modernization-of)
- El Peruano. (2015). Crean la Gerencia de Modernización de la Gestión Municipal y modifican el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y el Organigrama Estructural de la Municipalidad. *El Peruano Normas Legales*, pág. 4. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/crean-la-gerencia-de-modernizacion-de-la-gestion-municipal-y-ordenanza-no-335-2015-mdi-1335679-1/>

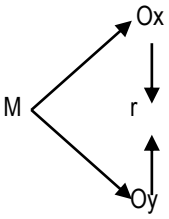
- Fernández, R. (2016). *Incidencia de la reforma del estado en la modernización de la gestión pública en las Universidades Nacionales, caso UNSA-2015 Arequipa (Tesis Doctoral)*. Arequipa: UNSA. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2460/COfeferc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Flores, S. (2021). *Gestión por procesos en el marco de la Modernización de la Gestión Pública en el Perú*. Lima: Alpha Centuri. Recuperado de <https://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/54>
- Freire, M. (2019). *Aportes de la modernización de la Gestión Pública a la Rendición de cuentas: Análisi del caso ecuatoriano 2007-2017. (Tesis de maestría)*. Ecuador: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/15764/14/TFLACSO-2019MAFB.pdf>
- García, G. (2018). *El rol de la gestión del conocimiento en el proceso de modernización de la gestión pública peruana (2011-2016)*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12417/GARCIA\\_CAPCHA\\_EL\\_ROL\\_DE\\_LA\\_GESTION\\_DEL\\_CONOCIMIENTO\\_EN\\_EL\\_PROCESO\\_DE\\_MODERNIZACION\\_DE\\_GESTION\\_PUBLICA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12417/GARCIA_CAPCHA_EL_ROL_DE_LA_GESTION_DEL_CONOCIMIENTO_EN_EL_PROCESO_DE_MODERNIZACION_DE_GESTION_PUBLICA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gonzales, C. (2019). *Ejes transversales de la política de modernización y el desarrollo de la gestión pública, Municipalidad Distrital de Huaura, 2018. (Tesis de maestría)*. Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3479/DANTE%20EMANUEL%20R%c3%8dOS%20ANAYA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Herrera, J. (2018). *Modelo de gestión para la mejora de la calidad de servicio en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2018. (Tesis de maestría)*. Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29566/Herrera\\_RJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29566/Herrera_RJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Kooiman, J. (2008). *Interactive governance and governability*. The Journal of Transdisciplinary Environmental Studies.
- Mariño, J. (2019). *Gestión pública y su incidencia en la calidad empresarial del departamento Montagua del gobierno autónomo descentralizado municipal Montalvo*. (Tesis de licenciatura). Ecuador: Universidad Técnica de Babahoyo. Recuperado de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/6292/E-UTB-FCJSE-SEBGUE-000036.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Meléndez, C. y Vergara, M. (2016). *El presupuesto participativo en el marco de la nueva Gestión Pública, caso Municipio de Puebla, ejercicio fiscal 2015*. (Tesis de maestría). México: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Recuperado de <https://repositorioinstitucional.buap.mx/bitstream/handle/20.500.12371/2460/608716T.pdf?sequence=1>
- Mendieta, M., Erazo, J. y Narváez, C. (2020). *Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario*. Venezuela: Koinonia. Recuperado de <http://dx.doi.Org/10.35381/r.k.v5il0.696>
- Nuñez, A. (2017). Una nueva gestión pública para la competitividad de España. Calveces de liderazgo para el nuevo directivo público. *Asociación Alumni de la Harvard Kennedy*, 8.
- Orozco, H. y Pacho, A. (2019). *Plan estratégico para fortalecer la gestión pública del gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Guano, provincia de Chimborazo, periodo 2018-2021*. (Tesis de licenciatura). Ecuador: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Recuperado de <http://dspace.esepoch.edu.ec/bitstream/123456789/13969/1/102T0316.pdf>
- Parasuraman, A.; Zeithalm, V., y Berry, L. (1985). *A Conceptual Model of Service Quality and Its Implications for Future Research*. Journal of Marketing.
- Pazos, A. (2017). *Política Nacional de modernización de la gestión pública y rol de la contraloría general de la República*. (Artículo científico). Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/view/13993/12387>

- Pezo, P. (2017). *Innovación en la Gestión Pública. (Tesis de licenciatura)*. Chile: Universidad de Concepción. Recuperado de <http://administracionpublica.udec.cl/wp-content/uploads/2018/04/Tesis-Pablo-Pezo.pdf>
- Pinchi, K. (2018). *Gestión municipal y calidad del servicio de la municipalidad del distrito de Manantay, provincia de Coronel Portillo, departamento de Ucayali 2017. (Tesis de licenciatura)*. Perú: Universidad Nacional de Ucayali. Recuperado de <http://181.176.160.68/bitstream/handle/UNU/4012/000003539T-ADMINISTRACION.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pinheiro, L. (2012). *Alcance y límites de las teorías de la modernización*. Madrid: McGrawHill.
- Pliscoff, C. (2017). Implementando la nueva gestión pública: problemas y desafíos a la ética pública. El caso chileno. *Scielo*, 24. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v24n73/1405-1435-conver-24-73-00141.pdf>
- Robaj, A. (2018). Modernization of public administration in the republic of Kosovo (Artículo científico). *Perspectives of Law and Public Administration*, 5. Recuperado de <http://oaji.net/articles/2019/7107-1570992399.pdf>
- Ruiz, L. (2017). *Nueva gestión pública: servicios públicos de calidad en el municipio de La Paz, Baja California Sur. (Tesis de maestría)*. Bolivia: Universidad Autónoma de Baja California Sur. Recuperado de <http://192.100.161.23/bitstream/23080/270/1/te3667.pdf>
- Sánchez, H.; Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Univeridad Ricardo Palma.

## **ANEXOS**



<p><b>Metodología</b> El enfoque de investigación es el cuantitativo</p> <p><b>Tipos de estudio</b> El tipo de estudio es aplicada</p> <p><b>Diseño</b> El diseño es no experimental, correlacional, transversal</p>  <p>M = Muestra Ox = Variable modernización de la gestión pública Oy = Variable Competencias laborales r = Coeficiente de correlación</p>	<p><b>Población</b> Por lo tanto, la población está compuesta por 84 trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicla-Huarochiri, 2021</p> <p><b>Muestra</b> Para hallar la muestra se utilizó el muestreo probabilístico y está compuesta por 69 trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicla-Huarochiri, 2021</p>	<p><b>Ficha técnica del instrumento para la variable Modernización de la gestión pública</b> Nombre del instrumento: Cuestionario para medir la percepción de la modernización de la gestión pública Autor: Br. Senin Clares Martínez - Universidad Cesar Vallejo Año: 2018 Objetivo: Conocer la percepción de la modernización de la gestión pública en un municipio de parte los trabajadores. Normativos – información: Su finalidad es académica Anónima Objetividad y honestidad Solo se acepta una respuesta Usuarios 69 trabajadores Unidad de análisis: Trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicla-Huarochiri, 2021 Modo de aplicación: Conformado por 22 ítems, divididos en tres dimensiones, con una escala de Likert. Tiempo de desarrollo son 10 minutos</p> <p><b>Ficha técnica del instrumento para la variable Competencias laborales</b> Nombre del instrumento: Cuestionario para medir la percepción de las competencias laborales Autor: Lazo Condo, Yuri Dulcena - Universidad Cesar Vallejo Año: 2018 Objetivo: Conocer la percepción de las competencias laborales en un municipio de parte los trabajadores. Normativos – información: Su finalidad es académica Anónima Objetividad y honestidad Solo se acepta una respuesta Usuarios 69 trabajadores Unidad de análisis: Trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicla, Huarochiri, 2021 Modo de aplicación: Conformado por 16 ítems, divididos en tres dimensiones, con una escala de Likert. Tiempo de desarrollo son 10 minutos</p>	<p><b>Estadística descriptiva</b> En la primera etapa, se realizará la respectiva codificación y tabulación (Excel) de los datos En la segunda etapa se realizará la estadística descriptiva, Por lo tanto el análisis e interpretación de datos, para lo cual se realiza en primer lugar la estadística descriptiva de las variables y dimensiones</p> <p><b>Estadística inferencial</b> En la tercera etapa se realizará la estadística inferencial, En tal sentido se realiza la prueba de hipótesis, para lo cual se utilizó la prueba Rho de Spearman, debido a que los resultados obedecen una distribución no normal.</p> <p>Estadígrafo Rho de Spearman</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ <p>Dónde: ρ = Rho de Spearman N = Muestra D = Diferencias entre variables</p>
---	---	--	--

## Anexo 2



### Matriz de operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
V1 Modernización de la gestión pública	D1 Eficiencias del aparato estatal	Reconoce si los procesos que se modernizan son idóneos.	1,2,3	Escala: Ordinal Valores: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bueno Regular Malo
		Identifica si hay disminución de la corrupción.	4,5		
		Reconoce la sostenibilidad y la institucionalidad	6,7,8		
	D2 Servicio a la ciudadanía	Participa para simplificar el acto administrativo	9,10		
		Participa en el bienestar de todo miembro de la comunidad	11,12		
		Reconoce los procedimientos modernizados en la adquisición de bienes y servicios	13,14		
		Percibe si el ciudadano está satisfecho	15,16		
	D3 Descentralización	Participa en la descentralización	17,18		
		Recomienda realizar rendición de cuentas periódicas.	19,20		
		Participa en la toma de decisiones	21,22		
Está de acuerdo con la fiscalización.		23,24			
V2 Competencias laborales	Eficacia	Evidencia escuchar activamente Realiza seguimientos	1,2,3 4	Escala: Ordinal Valores: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Alto Medio Bajo
	Liderazgo	Participa activamente para resolver problemas Evidencia una toma de decisión acertada	5,6, 7,8		
	Planificación	Muestra dominio de las tecnologías Tiene conocimientos de programación	9,10 11,12		
	Asertividad	Realiza acciones asertivas en las operaciones Es asertivo para analizar sistemas Tiene un adecuado pensamiento crítico	13,14 15,16		

### Anexo 3

#### Instrumento de recolección de datos

#### ENCUESTA PARA EVALUAR LA PERCEPCIÓN DE LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA



Fecha: ..... N° encuesta: .....

Estimado (a) colaborador, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la Modernización de la Gestión Pública, para lo cual solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la modernización. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

#### ESCALA VALORATIVA

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

<b>VARIABLE 1: MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA</b>					
<b>DIMENSIÓN: EFICIENCIA DEL APARATO ESTATAL</b>					
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Percibe que existe un proceso de modernización de la gestión pública.					
2. Considera que la gestión pública moderna reconoce al ciudadano como su fin y su razón de ser.					
3. Estima que se gestiona personal funcionarios y servidores idóneos para el puesto.					
4. Considera que el personal está motivado para servir respetando los principios éticos de la función pública.					
5. Cree que la modernización del estado implica la eficiencia del aparato estatal.					
6. Estima que el personal posee conocimiento y experiencia en el desarrollo de su función.					
7. Piensa que la gestión pública moderna está direccionada a reducir los signos de corrupción.					
8. Considera que existe sostenibilidad e institucionalidad en el proceso de modernización de la gestión pública.					
<b>DIMENSIÓN: SERVICIO A LA CIUDADANÍA</b>					
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
9. Considera que se implementa una gestión dinámica con resultados para el ciudadano.					
10. Estima que la gestión pública moderna genera una adecuada provisión de bienes y prestación de servicios de carácter social.					
11. Cree que la modernización de la gestión pública implica un servicio de calidad brindado a los ciudadanos.					
12. Considera que la modernización del estado opta por la optimización de la simplificación administrativa.					
13. Piensa que la gestión pública moderna mejora las políticas y procedimientos para otorgar bienestar al ciudadano.					
14. La modernización implica una gestión pública que cuente con procesos modernos de producción de los bienes y servicios.					
15. Estima que la gestión pública moderna brinda una mayor satisfacción a los ciudadanos al menor costo posible.					
16. La Gestión implementa tecnología y estadísticas para conocer y atender de manera óptima las necesidades de los ciudadanos					
<b>DIMENSIÓN: DESCENTRALIZACIÓN</b>					
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17. La modernización del estado implica la mejora de las políticas de descentralización.					
18. La modernización de la gestión pública permite que se rinda cuentas a la ciudadanía.					
19. La gestión pública moderna promueve la participación de la ciudadanía en la toma de decisiones.					
20. La modernización del estado propicia que la gestión pública se someta a la fiscalización de la ciudadanía.					
21. La Gestión pública moderna optimiza la transparencia, asignación presupuestal y presupuesto por resultados.					
22. La modernización del estado mejora las políticas de inclusión e igualdad de oportunidades.					
23. La Gestión pública moderna garantiza a la ciudadanía el acceso a servicios de calidad.					
24. La modernización del estado garantiza la participación ciudadana para mejorar la democracia representativa.					

## ENCUESTA PARA EVALUAR LA PERCEPCIÓN DE LAS COMPETENCIAS LABORALES

Fecha: ..... N° encuesta: .....

Estimado (a) colaborador, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a las Competencias laborales, para lo cual solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar las competencias laborales. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

### ESCALA VALORATIVA

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

<b>VARIABLE 2: COMPETENCIAS LABORALES</b>					
<b>DIMENSIÓN: EFICACIA</b>					
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. ¿Resuelve situaciones de duda en el proceso administrativo?					
2. ¿Aplica sus conocimientos referido a las bases legales en sus funciones administrativas?					
3. ¿Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan?					
4. ¿Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión?					
<b>DIMENSIÓN: LIDERAZGO</b>					
5. ¿Cree que las jefaturas de la Municipalidad cuentan con las capacidades para resolver problemas de forma rápida y oportuna?					
6. ¿Existe una actitud para tomar decisiones aunque tengan poco margen de maniobra y en situaciones críticas?					
7. ¿Ante un problema primero, analiza y evalúa los pros y contras para la organización?					
8. ¿Cree que sea necesario ser reflexivo para tomar las decisiones para mejorar la productividad de la Municipalidad?					
<b>DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN</b>					
9. ¿Cree que el dominio y manejo de la tecnología y sistemas de programación, son básico para cualquier puesto de trabajo?					
10. ¿Cuenta habilidades requeridas las cuales van desde saber navegar por Internet hasta programas más complejos y manejo de las redes sociales, pasando por programas básicos de oficina (Microsoft Office)?					
11. ¿Usted valora positivamente la capacidad de aprender y el interés por reciclarse profesionalmente?					
12. ¿Usted valora positivamente el aprendizaje y uso de lenguajes y nuevas tecnologías y sus posibilidades?					
<b>DIMENSIÓN: ASERTIVIDAD</b>					
13. ¿Los servidores son capaces de resolver problemas relacionados con el control de sistemas u organizaciones, determinando los objetivos, teniendo en cuenta la estructura y el funcionamiento de la Municipalidad?					
14. ¿Busca la planificación adecuada para lograr las metas?					
15. ¿Usted cree que los servidores según su área, identifican y resuelven problemas de índole administrativo?					
16. ¿El servidor detecta oportunidades de mejora, utilizando el razonamiento, la lógica y evaluando todas las opciones?					

Muchas gracias

## Anexo 4

### Ficha técnica de los instrumentos

#### FICHA TÉCNICA

#### INSTRUMENTO DE LA VARIABLE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario para medir la percepción de la modernización de la gestión pública

2. Autor:

Br. Senin Clares Martínez - Universidad Cesar Vallejo

3. Año:

2018

4. Objetivo:

Conocer la percepción de la modernización de la gestión pública en un municipio de parte los trabajadores.

5. Normativos – información

- Su finalidad es académica
- Anónima
- Objetividad y honestidad
- Solo se acepta una respuesta

6. Usuarios

40 trabajadores

7. Unidad de análisis:

Trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicla, Huarochiri, 2021

8. Modo de aplicación:

- Conformado por 22 ítems, divididos en tres dimensiones, con una escala de Likert.
- Tiempo de desarrollo son 10 minutos

9. Estructura:

La estructura es la siguiente:

Variable 1: Modernización de la gestión pública

Dimensiones	N° de ítems
Eficiencias del aparato estatal	8
Servicio a la ciudadanía	8
Descentralización	8

10. Escala diagnóstica

## 10.1 Escala general de la variable y dimensiones

### Variable 1: Modernización de la gestión pública

V1	Modernización en la gestión pública	Eficiencias del aparato estatal	Servicio a la ciudadanía	Descentralización
Bueno	[89 – 120]	[30 - 40]	[30 - 40]	[30 - 40]
Regular	[57 – 88]	[20 – 29]	[20 – 29]	[20 – 29]
Malo	[24 – 56]	[8 – 19]	[8 – 19]	[8 – 19]

## 10.2 Escala valorativa

Alternativa	Valor
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

### 11. Validez y confiabilidad.

#### 11.1. Validez:

Se dará a través del proceso de validación por Juicio de expertos, según los normativos vigentes de esta EPG. Los formatos de los tres docentes validadores se presentan en los siguientes apéndices del trabajo.

#### 11.2. Confiabilidad:

Se se obtendrá mediante la aplicación del estadístico de fiabilidad del Alpha de Cronbach.

## FICHA TÉCNICA

### INSTRUMENTO DE LA VARIABLE COMPETENCIAS LABORALES

#### 1. Nombre del instrumento:

Cuestionario para medir la percepción de las competencias laborales

#### 2. Autor:

Lazo Condo, Yuri Dulcenia - Universidad Cesar Vallejo

#### 3. Año:

2018

#### 4. Objetivo:

Conocer la percepción de las competencias laborales en un municipio de parte los trabajadores.

#### 5. Normativos – información

- Su finalidad es académica
- Anónima
- Objetividad y honestidad
- Solo se acepta una respuesta

#### 6. Usuarios

40 trabajadores

7. Unidad de análisis:

Trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicla, Huarochiri, 2021

8. Modo de aplicación:

- Conformado por 16 ítems, divididos en tres dimensiones, con una escala de Likert.
- Tiempo de desarrollo son 10 minutos

9. Estructura:

La estructura es la siguiente:

Variable 1: Competencias laborales

<b>Dimensiones</b>	<b>Nº de ítems</b>
Eficacia	4
Liderazgo	4
Planificación	4
Asertividad	4

10. Escala diagnóstica

10.1 Escala general de la variable y dimensiones

Variable 1: Competencias laborales

V1	Competencias laborales	Eficacia	Liderazgo	Planificación	Asertividad
Alto	[60 – 80]	[16 – 20]	[16 – 20]	[16 – 20]	[16 – 20]
Medio	[38 – 59]	[10 – 15]	[10 – 15]	[10 – 15]	[10 – 15]
Bajo	[16 – 37]	[4 – 9]	[4 – 9]	[4 – 9]	[4 – 9]

10.2 Escala valorativa

<b>Alternativa</b>	<b>Valor</b>
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

11. Validez y confiabilidad.

11.1. Validez:

Se dará a través del proceso de validación por Juicio de expertos, según los normativos vigentes de esta EPG. Los formatos de los tres docentes validadores se presentan en los siguientes apéndices del trabajo.

11.2. Confiabilidad:

Se se obtendrá mediante la aplicación del estadístico de fiabilidad del Alpha de Cronbach.

## Anexo 5

### Estadístico de confiabilidad

#### Confiabilidad Modernización de la gestión pública

##### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	40	50,0
	Excluido <sup>a</sup>	40	50,0
	Total	80	100,0

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

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,830	24

##### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ÍTEM 01	71,52	194,563	,294	,827
ÍTEM 02	71,93	192,379	,320	,827
ÍTEM 03	71,65	191,618	,331	,826
ÍTEM 04	71,23	194,897	,302	,827
ÍTEM 05	71,57	185,020	,493	,819
ÍTEM 06	71,50	196,000	,267	,828
ÍTEM 07	71,68	191,353	,309	,827
ÍTEM 08	71,50	196,974	,271	,828
ÍTEM 09	71,38	197,625	,166	,833
ÍTEM 10	71,20	185,497	,486	,820
ÍTEM 11	72,10	191,579	,310	,827
ÍTEM 12	71,60	179,477	,671	,811
ÍTEM 13	71,15	193,362	,313	,827
ÍTEM 14	71,18	197,071	,203	,831
ÍTEM 15	71,50	196,974	,271	,828
ÍTEM 16	71,38	197,779	,246	,829
ÍTEM 17	71,20	185,497	,486	,820
ÍTEM 18	71,52	187,025	,408	,823
ÍTEM 19	71,60	179,477	,671	,811
ÍTEM 20	70,75	194,910	,318	,827
ÍTEM 21	71,60	179,477	,671	,811
ÍTEM 22	71,38	197,625	,166	,833
ÍTEM 23	71,60	179,477	,671	,811
ÍTEM 24	72,10	191,579	,310	,827

## Confiabilidad competencias laborales

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	40	50,0
	Excluido <sup>a</sup>	40	50,0
	Total	80	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,775	16

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ÍTEM 01	46,33	91,507	,300	,769
ÍTEM 02	46,03	95,717	,141	,782
ÍTEM 03	46,23	85,102	,555	,747
ÍTEM 04	46,28	87,897	,385	,762
ÍTEM 05	46,05	86,459	,547	,748
ÍTEM 06	46,15	93,977	,222	,775
ÍTEM 07	46,55	96,408	,183	,776
ÍTEM 08	46,45	90,408	,419	,760
ÍTEM 09	46,28	87,179	,484	,753
ÍTEM 10	46,75	89,577	,454	,757
ÍTEM 11	46,13	99,189	,028	,788
ÍTEM 12	46,18	88,456	,428	,758
ÍTEM 13	46,38	85,163	,620	,743
ÍTEM 14	45,90	90,349	,366	,763
ÍTEM 15	46,28	93,692	,249	,772
ÍTEM 16	46,70	87,292	,552	,749



## Anexo 6

### Formatos de validación



#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN: EFICIENCIA DEL APARATO ESTATAL</b>							
1.	Percibe que existe un proceso de modernización de la gestión pública.							
2.	Considera que la gestión pública moderna reconoce al ciudadano como su fin y su razón de ser.							
3.	Estima que se gestiona personal funcionarios y servidores idóneos para el puesto.							
4.	Considera que el personal está motivado para servir respetando los principios éticos de la función pública.							
5.	Cree que la modernización del estado implica la eficiencia del aparato estatal.							
6.	Estima que el personal posee conocimiento y experiencia en el desarrollo de su función.							
7.	Piensa que la gestión pública moderna está direccionada a reducir los signos de corrupción.							
8.	Considera que existe sostenibilidad e institucionalidad en el proceso de modernización de la gestión pública.							
	<b>DIMENSIÓN: SERVICIO A LA CIUDADANÍA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9.	Considera que se implementa una gestión dinámica con resultados para el ciudadano.							
10.	Estima que la gestión pública moderna genera una adecuada provisión de bienes y prestación de servicios de carácter social.							
11.	Cree que la modernización de la gestión pública implica un servicio de calidad brindado a los ciudadanos.							
12.	Considera que la modernización del estado opta por la optimización de la simplificación administrativa.							
13.	Piensa que la gestión pública moderna mejora las políticas y procedimientos para otorgar bienestar al ciudadano.							
14.	La modernización implica una gestión pública que cuente con procesos modernos de producción de los bienes y servicios.							
15.	Estima que la gestión pública moderna brinda una mayor satisfacción a los ciudadanos al menor costo posible.							
16.	La Gestión implementa tecnología y estadísticas para conocer y atender de manera óptima las necesidades de los ciudadanos							
	<b>DIMENSIÓN: DESCENTRALIZACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17.	La modernización del estado implica la mejora de las políticas de descentralización.							
18.	La modernización de la gestión pública permite que se rinda cuentas a la ciudadanía.							
19.	La gestión pública moderna promueve la participación de la ciudadanía en la toma de decisiones.							

20.	La modernización del estado propicia que la gestión pública se someta a la fiscalización de la ciudadanía.						
21.	La Gestión pública moderna optimiza la transparencia, asignación presupuestal y presupuesto por resultados.						
22.	La modernización del estado mejora las políticas de inclusión e igualdad de oportunidades.						
23.	La Gestión pública moderna garantiza a la ciudadanía el acceso a servicios de calidad.						
24.	La modernización del estado garantiza la participación ciudadana para mejorar la democracia representativa.						

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Cruz Antonio Lip Licham        DNI: 07517707**

**Especialidad del validador: Metodólogo**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

**Lima, 15 de noviembre del 2021**



-----  
**Firma del experto informante.**

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN: EFICIENCIA DEL APARATO ESTATAL</b>							
1.	Percibe que existe un proceso de modernización de la gestión pública.							
2.	Considera que la gestión pública moderna reconoce al ciudadano como su fin y su razón de ser.							
3.	Estima que se gestiona personal funcionarios y servidores idóneos para el puesto.							
4.	Considera que el personal está motivado para servir respetando los principios éticos de la función pública.							
5.	Cree que la modernización del estado implica la eficiencia del aparato estatal.							
6.	Estima que el personal posee conocimiento y experiencia en el desarrollo de su función.							
7.	Piensa que la gestión pública moderna está direccionada a reducir los signos de corrupción.							
8.	Considera que existe sostenibilidad e institucionalidad en el proceso de modernización de la gestión pública.							
	<b>DIMENSIÓN: SERVICIO A LA CIUDADANÍA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9.	Considera que se implementa una gestión dinámica con resultados para el ciudadano.							
10.	Estima que la gestión pública moderna genera una adecuada provisión de bienes y prestación de servicios de carácter social.							
11.	Cree que la modernización de la gestión pública implica un servicio de calidad brindado a los ciudadanos.							
12.	Considera que la modernización del estado opta por la optimización de la simplificación administrativa.							
13.	Piensa que la gestión pública moderna mejora las políticas y procedimientos para otorgar bienestar al ciudadano.							
14.	La modernización implica una gestión pública que cuente con procesos modernos de producción de los bienes y servicios.							
15.	Estima que la gestión pública moderna brinda una mayor satisfacción a los ciudadanos al menor costo posible.							
16.	La Gestión implementa tecnología y estadísticas para conocer y atender de manera óptima las necesidades de los ciudadanos							
	<b>DIMENSIÓN: DESCENTRALIZACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17.	La modernización del estado implica la mejora de las políticas de descentralización.							
18.	La modernización de la gestión pública permite que se rinda cuentas a la ciudadanía.							
19.	La gestión pública moderna promueve la participación de la ciudadanía en la toma de decisiones.							

20.	La modernización del estado propicia que la gestión pública se someta a la fiscalización de la ciudadanía.						
21.	La Gestión pública moderna optimiza la transparencia, asignación presupuestal y presupuesto por resultados.						
22.	La modernización del estado mejora las políticas de inclusión e igualdad de oportunidades.						
23.	La Gestión pública moderna garantiza a la ciudadanía el acceso a servicios de calidad.						
24.	La modernización del estado garantiza la participación ciudadana para mejorar la democracia representativa.						

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Edwin Alberto, Martínez López        DNI: 09080039**

**Especialidad del validador: Metodólogo**


<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

**Lima, 17 de noviembre del 2021**



-----  
**Firma del experto informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MODERNIZACION DE LA GESTION PUBLICA**

Nº	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION: EFICIENCIA DEL APARATO ESTATAL</b>							
1.	Percibe que existe un proceso de modernización de la gestión pública.	X		X		X		
2.	Considera que la gestión pública moderna reconoce al ciudadano como su fin y su razón de ser.	X		X		X		
3.	Estima que se gestiona personal funcionarios y servidores idóneos para el puesto.	X		X		X		
4.	Considera que el personal está motivado para servir respetando los principios éticos de la función pública.	X		X		X		
5.	Cree que la modernización del estado implica la eficiencia del aparato estatal.	X		X		X		
6.	Estima que el personal posee conocimiento y experiencia en el desarrollo de su función.	X		X		X		
7.	Piensa que la gestión pública moderna está direccionada a reducir los signos de corrupción.	X		X		X		
8.	Considera que existe sostenibilidad e institucionalidad en el proceso de modernización de la gestión pública.	X		X		X		
	<b>DIMENSION: SERVICIO A LA CIUDADANIA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9.	Considera que se implementa una gestión dinámica con resultados para el ciudadano.	X		X		X		
10.	Estima que la gestión pública moderna genera una adecuada provisión de bienes y prestación de servicios de carácter social.	X		X		X		
11.	Cree que la modernización de la gestión pública implica un servicio de calidad brindado a los ciudadanos.	X		X		X		
12.	Considera que la modernización del estado opta por la optimización de la simplificación administrativa.	X		X		X		
13.	Piensa que la gestión pública moderna mejora las políticas y procedimientos para otorgar bienestar al ciudadano.	X		X		X		
14.	La modernización implica una gestión pública que cuente con procesos modernos de producción de los bienes y servicios.	X		X		X		
15.	Estima que la gestión pública moderna brinda una mayor satisfacción a los ciudadanos al menor costo posible.	X		X		X		
16.	La Gestión implementa tecnología y estadísticas para conocer y atender de manera óptima las necesidades de los ciudadanos	X		X		X		
	<b>DIMENSION: DESCENTRALIZACION</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
17.	La modernización del estado implica la mejora de las políticas de descentralización.	X		X		X		
18.	La modernización de la gestión pública permite que se rinda cuentas a la ciudadanía.	X		X		X		
19.	La gestión pública moderna promueve la participación de la ciudadanía en la toma de decisiones.	X		X		X		
20.	La modernización del estado propicia que la gestión pública se someta a la fiscalización de la ciudadanía.	X		X		X		
21.	La Gestión pública moderna optimiza la transparencia, asignación presupuestal y presupuesto por resultados.	X		X		X		

22.	La modernización del estado mejora las políticas de inclusión e igualdad de oportunidades.	X		X		X	
23.	La Gestión pública moderna garantiza a la ciudadanía el acceso a servicios de calidad.	X		X		X	
24.	La modernización del estado garantiza la participación ciudadana para mejorar la democracia representativa.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia) Hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador: Mg Freddy Gamaniel Romani Allende**

**DNI: 25495800**

**Especialidad del validador: Metodólogo**

**Lima, 15 de noviembre del 2021**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



-----  
**Firma del experto informante.**

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMPETENCIA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN: EFICACIA</b>								
1.	¿Resuelve situaciones de duda en el proceso administrativo?							
2.	¿Aplica sus conocimientos referido a las bases legales en sus funciones administrativas?							
3.	¿Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan?							
4.	¿Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión?							
<b>DIMENSIÓN: LIDERAZGO</b>								
5.	¿Cree que las jefaturas de la Municipalidad cuentan con las capacidades para resolver problemas de forma rápida y oportuna?							
6.	¿Existe una actitud para tomar decisiones aunque tengan poco margen de maniobra y en situaciones críticas?							
7.	¿Ante un problema primero, analiza y evalúa los pros y contras para la organización?							
	¿Cree que sea necesario ser reflexivo para tomar las decisiones para mejorar la productividad de la Municipalidad?	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN</b>								
8.	¿Cree que el dominio y manejo de la tecnología y sistemas de programación, son básico para cualquier puesto de trabajo?							
9.	¿Cuenta habilidades requeridas las cuales van desde saber navegar por Internet hasta programas más complejos y manejo de las redes sociales, pasando por programas básicos de oficina (Microsoft Office)?							
10.	¿Usted valora positivamente la capacidad de aprender y el interés por reciclarse profesionalmente?							
11.	¿Usted valora positivamente el aprendizaje y uso de lenguajes y nuevas tecnologías y sus posibilidades?							
<b>DIMENSIÓN: ASERTIVIDAD</b>								
12.	¿Los servidores son capaces de resolver problemas relacionados con el control de sistemas u organizaciones, determinando los objetivos, teniendo en cuenta la estructura y el funcionamiento de la Municipalidad?							
13.	¿Busca la planificación adecuada para lograr las metas?							
	¿Usted cree que los servidores según su área, identifican y resuelven problemas de índole administrativo?	Si	No	Si	No	Si	No	
14.	¿El servidor detecta oportunidades de mejora, utilizando el razonamiento, la lógica y evaluando todas las opciones?							

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** hay suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Cruz Antonio Lip Licham            DNI: 07517707**

**Especialidad del validador: Metodólogo**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

**Lima, 15 de noviembre del 2021**



-----  
**Firma del experto informante.**



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMPETENCIA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN: EFICACIA</b>								
1.	¿Resuelve situaciones de duda en el proceso administrativo?							
2.	¿Aplica sus conocimientos referido a las bases legales en sus funciones administrativas?							
3.	¿Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan?							
4.	¿Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión?							
<b>DIMENSIÓN: LIDERAZGO</b>								
5.	¿Cree que las jefaturas de la Municipalidad cuentan con las capacidades para resolver problemas de forma rápida y oportuna?							
6.	¿Existe una actitud para tomar decisiones aunque tengan poco margen de maniobra y en situaciones críticas?							
7.	¿Ante un problema primero, analiza y evalúa los pros y contras para la organización?							
	¿Cree que sea necesario ser reflexivo para tomar las decisiones para mejorar la productividad de la Municipalidad?	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN</b>								
8.	¿Cree que el dominio y manejo de la tecnología y sistemas de programación, son básico para cualquier puesto de trabajo?							
9.	¿Cuenta habilidades requeridas las cuales van desde saber navegar por Internet hasta programas más complejos y manejo de las redes sociales, pasando por programas básicos de oficina (Microsoft Office)?							
10.	¿Usted valora positivamente la capacidad de aprender y el interés por reciclarse profesionalmente?							
11.	¿Usted valora positivamente el aprendizaje y uso de lenguajes y nuevas tecnologías y sus posibilidades?							
<b>DIMENSIÓN: ASERTIVIDAD</b>								
12.	¿Los servidores son capaces de resolver problemas relacionados con el control de sistemas u organizaciones, determinando los objetivos, teniendo en cuenta la estructura y el funcionamiento de la Municipalidad?							
13.	¿Busca la planificación adecuada para lograr las metas?							
	¿Usted cree que los servidores según su área, identifican y resuelven problemas de índole administrativo?	Si	No	Si	No	Si	No	
14.	¿El servidor detecta oportunidades de mejora, utilizando el razonamiento, la lógica y evaluando todas las opciones?							

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** hay suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Edwin Alberto, Martínez López      DNI: 09080039**

**Especialidad del validador: Metodólogo**

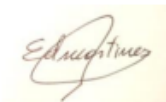
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

**Lima, 17 de noviembre del 2021**



-----  
**Firma del experto informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMPETENCIA LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION: EFICACIA</b>							
25.	¿Resuelve situaciones de duda en el proceso administrativo?	X		X		X		
26.	¿Aplica sus conocimientos referido a las bases legales en sus funciones administrativas?	X		X		X		
27.	¿Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan?	X		X		X		
28.	¿Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión?	X		X		X		
	<b>DIMENSION: LIDERAZGO</b>	X		X		X		
29.	¿Cree que las jefaturas de la Municipalidad cuentan con las capacidades para resolver problemas de forma rápida y oportuna?	X		X		X		
30.	¿Existe una actitud para tomar decisiones aunque tengan poco margen de maniobra y en situaciones críticas?	X		X		X		
31.	¿Ante un problema primero, analiza y evalúa los pros y contras para la organización?	X		X		X		
	¿Cree que sea necesario ser reflexivo para tomar las decisiones para mejorar la productividad de la Municipalidad?	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION: PLANIFICACIÓN</b>	X		X		X		
32.	¿Cree que el dominio y manejo de la tecnología y sistemas de programación, son básico para cualquier puesto de trabajo?	X		X		X		
33.	¿Cuenta habilidades requeridas las cuales van desde saber navegar por internet hasta programas más complejos y manejo de las redes sociales, pasando por programas básicos de oficina (Microsoft Office)?	X		X		X		
34.	¿Usted valora positivamente la capacidad de aprender y el interés por reciclarse profesionalmente?	X		X		X		
35.	¿Usted valora positivamente el aprendizaje y uso de lenguajes y nuevas tecnologías y sus posibilidades?	X		X		X		
	<b>DIMENSION: ASERTIVIDAD</b>	X		X		X		
36.	¿Los servidores son capaces de resolver problemas relacionados con el control de sistemas u organizaciones, determinando los objetivos, teniendo en cuenta la estructura y el funcionamiento de la Municipalidad?	X		X		X		
37.	¿Busca la planificación adecuada para lograr las metas?	X		X		X		
	¿Usted cree que los servidores según su área, identifican y resuelven problemas de índole administrativo?	Si	No	Si	No	Si	No	
38.	¿El servidor detecta oportunidades de mejora, utilizando el razonamiento, la lógica y evaluando todas las opciones?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [  ]

Aplicable después de corregir [  ]

No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador: Mg Freddy Gamaniel Romani Allende

DNI: 25495800

**Especialidad del validador: Metodólogo**

**Lima, 15 de noviembre de 2021**



**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo **<sup>3</sup>Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**Firma del experto informante.**

## Anexo 7

### Tabulación de datos

MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA																								
Eficiencia del aparato estatal								Servicio a la ciudadanía								Descentralización								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	5	1	4	4	5	1	3	2	5	5	1	5	2	3	2	4	5	5	5	3	5	5	5	1
2	1	5	2	2	5	4	5	2	5	4	1	4	3	5	2	3	4	5	4	4	4	5	4	1
3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	3	4	4	3	4	3	5	3	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5
5	4	3	3	5	5	3	5	4	3	3	5	2	5	1	4	4	3	4	2	3	2	3	2	5
6	3	4	4	4	5	5	1	3	1	4	5	4	5	2	3	3	4	3	4	5	4	1	4	5
7	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2
8	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3
9	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3
10	5	1	4	4	5	1	3	2	5	5	1	5	2	3	2	4	5	5	5	3	5	5	5	1
11	3	2	4	4	4	2	5	3	3	2	4	1	3	2	3	4	2	1	1	3	1	3	1	4
12	4	3	2	4	3	2	4	3	5	1	1	4	2	3	3	4	1	1	4	4	4	5	4	1
13	4	1	1	3	3	3	2	5	2	2	1	4	2	5	5	4	2	2	4	4	4	2	4	1
14	2	4	1	4	1	3	1	5	3	5	2	2	5	5	5	3	5	1	2	5	2	3	2	2
15	4	1	4	2	1	2	2	4	3	1	3	2	3	5	4	5	1	4	2	4	2	3	2	3
16	2	4	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	5	5	3	2	3	5	3	5	3	1	3	2
17	4	2	3	1	2	5	5	2	4	4	4	3	1	4	2	2	4	1	3	5	3	4	3	4
18	5	2	5	5	2	4	2	2	4	4	1	1	3	4	2	4	4	2	1	5	1	4	1	1
19	4	1	1	2	3	4	5	5	2	5	5	5	5	3	5	1	5	5	5	5	5	2	5	5
20	3	1	2	3	1	3	1	3	5	5	1	1	4	3	3	3	5	4	1	5	1	5	1	1
21	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	3	5	4	5	3	5	5	5	4	5	3
22	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3
23	2	4	2	5	1	4	2	1	1	4	3	2	5	2	1	5	4	3	2	2	2	1	2	3
24	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3
25	3	2	4	4	4	2	5	3	3	2	4	1	3	2	3	4	2	1	1	3	1	3	1	4
26	2	4	1	4	1	3	1	5	3	5	2	2	5	5	5	3	5	1	2	5	2	3	2	2
27	5	4	4	5	3	3	2	3	3	3	1	4	4	1	3	2	3	2	4	5	4	3	4	1
28	1	1	1	2	2	5	4	2	5	1	2	4	3	3	2	4	1	5	4	4	4	5	4	2
29	3	1	5	1	1	5	5	3	1	1	2	3	1	5	3	1	1	2	3	4	3	1	3	2
30	2	2	2	2	3	1	1	2	1	2	1	1	3	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1
31	1	5	2	2	5	4	5	2	5	4	1	4	3	5	2	3	4	5	4	4	4	5	4	1
32	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5
33	3	4	4	4	5	5	1	3	1	4	5	4	5	2	3	3	4	3	4	5	4	1	4	5
34	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3
35	5	1	4	4	5	1	3	2	5	5	1	5	2	3	2	4	5	5	5	3	5	5	5	1
36	4	3	2	4	3	2	4	3	5	1	1	4	2	3	3	4	1	1	4	4	4	5	4	1
37	2	4	1	4	1	3	1	5	3	5	2	2	5	5	5	3	5	1	2	5	2	3	2	2
38	2	4	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	5	5	3	2	3	5	3	5	3	1	3	2
39	5	2	5	5	2	4	2	2	4	4	1	1	3	4	2	4	4	2	1	5	1	4	1	1
40	3	1	2	3	1	3	1	3	5	5	1	1	4	3	3	3	5	4	1	5	1	5	1	1
41	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3
42	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3
43	2	4	1	4	1	3	1	5	3	5	2	2	5	5	5	3	5	1	2	5	2	3	2	2
44	1	1	1	2	2	5	4	2	5	1	2	4	3	3	2	4	1	5	4	4	4	5	4	2
45	2	2	2	2	3	1	1	2	1	2	1	1	3	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1
46	5	1	4	4	5	1	3	2	5	5	1	5	2	3	2	4	5	5	5	3	5	5	5	1
47	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	3	4	4	3	4	3	5	3	4
48	4	3	3	5	5	3	5	4	3	3	5	2	5	1	4	4	3	4	2	3	2	3	2	5
49	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2
50	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3
51	3	2	4	4	4	2	5	3	3	2	4	1	3	2	3	4	2	1	1	3	1	3	1	4
52	4	1	1	3	3	3	2	5	2	2	1	4	2	5	5	4	2	2	4	4	4	2	4	1
53	4	1	4	2	1	2	2	4	3	1	3	2	3	5	4	5	1	4	2	4	2	3	2	3
54	4	2	3	1	2	5	5	2	4	4	4	3	1	4	2	2	4	1	3	5	3	4	3	4

55	4	1	1	2	3	4	5	5	2	5	5	5	5	3	5	1	5	5	5	5	5	2	5	5
56	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	3	5	4	5	3	5	5	5	4	5	3
57	2	4	2	5	1	4	2	1	1	4	3	2	5	2	1	5	4	3	2	2	2	1	2	3
58	3	2	4	4	4	2	5	3	3	2	4	1	3	2	3	4	2	1	1	3	1	3	1	4
59	5	4	4	5	3	3	2	3	3	3	1	4	4	1	3	2	3	2	4	5	4	3	4	1
60	3	1	5	1	1	5	5	3	1	1	2	3	1	5	3	1	1	2	3	4	3	1	3	2
61	1	5	2	2	5	4	5	2	5	4	1	4	3	5	2	3	4	5	4	4	4	5	4	1
62	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3
63	5	1	4	4	5	1	3	2	5	5	1	5	2	3	2	4	5	5	5	3	5	5	5	1
64	3	2	4	4	4	2	5	3	3	2	4	1	3	2	3	4	2	1	1	3	1	3	1	4
65	4	3	2	4	3	2	4	3	5	1	1	4	2	3	3	4	1	1	4	4	4	5	4	1
66	4	1	1	3	3	3	2	5	2	2	1	4	2	5	5	4	2	2	4	4	4	2	4	1
67	2	4	1	4	1	3	1	5	3	5	2	2	5	5	5	3	5	1	2	5	2	3	2	2
68	4	1	4	2	1	2	2	4	3	1	3	2	3	5	4	5	1	4	2	4	2	3	2	3
69	2	4	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	5	5	3	2	3	5	3	5	3	1	3	2

COMPETENCIAS LABORALES																
	Eficacia				Liderazgo				Planificación				Asertividad			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
1	1	5	4	1	1	3	2	5	2	3	1	4	1	1	3	2
2	1	4	2	5	2	5	3	3	4	2	3	1	1	1	3	1
3	4	3	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4
4	5	4	5	5	5	3	3	3	5	4	3	5	5	3	4	5
5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	3
6	4	4	4	4	4	5	3	5	5	3	3	4	3	5	3	3
7	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1
8	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1
9	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3
10	4	5	4	4	4	3	3	5	3	3	4	4	4	4	3	3
11	4	2	1	1	3	3	2	4	3	5	3	5	3	1	4	3
12	2	5	3	1	2	5	3	3	1	3	5	4	3	2	1	3
13	3	5	5	2	4	2	3	3	4	4	1	4	5	5	2	1
14	1	2	3	5	5	4	1	2	1	4	5	1	3	5	2	4
15	3	2	2	5	5	5	4	3	1	2	1	4	3	5	3	2
16	5	5	1	1	4	1	4	1	4	1	4	3	3	5	5	1
17	1	5	4	2	5	1	3	2	2	3	3	1	4	5	5	2
18	3	1	5	5	4	5	4	3	5	2	2	2	2	5	2	2
19	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4
20	5	5	2	2	4	1	1	2	2	2	5	5	1	3	5	2
21	3	4	5	4	1	3	5	2	4	1	1	4	5	3	1	3
22	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3
23	5	1	3	1	4	2	5	2	4	1	1	3	2	2	4	2
24	3	2	1	2	1	2	1	1	1	1	3	1	2	3	1	1
25	4	2	1	1	3	3	2	4	3	5	3	5	3	1	4	3
26	1	2	3	5	5	4	1	2	1	4	5	1	3	5	2	4
27	1	2	5	4	5	3	4	5	4	2	3	5	5	4	3	5
28	3	4	1	3	3	3	3	1	3	1	5	3	1	3	4	3
29	1	4	4	1	2	4	1	1	4	1	3	1	3	3	4	4
30	1	1	1	3	1	2	3	2	1	1	2	1	1	2	1	1
31	4	4	3	5	3	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4
32	5	4	5	5	5	3	3	3	5	4	3	5	5	3	4	5
33	4	4	4	4	4	5	3	5	5	3	3	4	3	5	3	3
34	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1
35	4	5	4	4	4	3	3	5	3	3	4	4	4	4	3	3
36	2	5	3	1	2	5	3	3	1	3	5	4	3	2	1	3
37	1	2	3	5	5	4	1	2	1	4	5	1	3	5	2	4
38	5	5	1	1	4	1	4	1	4	1	4	3	3	5	5	1
39	3	1	5	5	4	5	4	3	5	2	2	2	2	5	2	2

40	5	5	2	2	4	1	1	2	2	2	5	5	1	3	5	2
41	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3
42	3	2	1	2	1	2	1	1	1	1	3	1	2	3	1	1
43	1	2	3	5	5	4	1	2	1	4	5	1	3	5	2	4
44	3	4	1	3	3	3	3	1	3	1	5	3	1	3	4	3
45	1	1	1	3	1	2	3	2	1	1	2	1	1	2	1	1
46	4	5	4	4	4	3	3	5	3	3	4	4	4	4	3	3
47	4	3	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4
48	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	3
49	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1
50	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3
51	4	2	1	1	3	3	2	4	3	5	3	5	3	1	4	3
52	3	5	5	2	4	2	3	3	4	4	1	4	5	5	2	1
53	3	2	2	5	5	5	4	3	1	2	1	4	3	5	3	2
54	1	5	4	2	5	1	3	2	2	3	3	1	4	5	5	2
55	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4
56	3	4	5	4	1	3	5	2	4	1	1	4	5	3	1	3
57	5	1	3	1	4	2	5	2	4	1	1	3	2	2	4	2
58	4	2	1	1	3	3	2	4	3	5	3	5	3	1	4	3
59	1	2	5	4	5	3	4	5	4	2	3	5	5	4	3	5
60	1	4	4	1	2	4	1	1	4	1	3	1	3	3	4	4
61	4	4	3	5	3	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4
62	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3
63	4	5	4	4	4	3	3	5	3	3	4	4	4	4	3	3
64	4	2	1	1	3	3	2	4	3	5	3	5	3	1	4	3
65	2	5	3	1	2	5	3	3	1	3	5	4	3	2	1	3
66	3	5	5	2	4	2	3	3	4	4	1	4	5	5	2	1
67	1	2	3	5	5	4	1	2	1	4	5	1	3	5	2	4
68	3	2	2	5	5	5	4	3	1	2	1	4	3	5	3	2
69	5	5	1	1	4	1	4	1	4	1	4	3	3	5	5	1