



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión por competencias y su relación con la calidad de
información del Instituto Nacional de Estadística e Informática,
Trujillo - 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Reátegui Valles, Roberto Carlos (ORCID: 0000-0002-6534-0386)

ASESOR:

Dr. Osorio Carrera, César Javier (ORCID: 0000-0002-2850-6420)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico mi tesis a mi amado hijo Mathias Sebastian que es mi motivación en cada reto que emprenda a la memoria de mi madre Rosario Valles, a mi padre Luis Reátegui y al apoyo incondicional de mi hermana Karla Ximena.

Agradecimiento

Mis agradecimientos a mis profesores de la maestría que me han sabido orientar con sus experiencias. A toda mi familia y amigos por acompañarme en este proceso

Índice de contenidos

Carátula	
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	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y Diseño de Investigación.	9
3.2. Variables y operacionalización	9
3.3. Población, muestra y muestreo	10
3.4. Técnica e instrumentos de recopilación de datos	11
3.5. Procedimiento	11
3.6. Método de análisis de datos	12
3.7. Aspectos técnicos	12
IV. RESULTADOS	13
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Gestión por competencias y la calidad de información del INEI, Trujillo – 2021.</i>	13
Tabla 2 <i>Gestión por competencias según dimensiones: Selección del personal y capacidad y desarrollo del INEI, Trujillo - 2021.</i>	14
Tabla 3 <i>Calidad de información según dimensiones: Calidad intrínseca, calidad contextual, calidad representacional y calidad de acceso de la información del INEI, Trujillo – 2021.</i>	15
Tabla 4 <i>Gestión por competencias con la dimensión calidad intrínseca de la información del INEI, Trujillo - 2021.</i>	16
Tabla 6 <i>Gestión por competencias y la dimensión de la calidad representacional de la información del INEI, Trujillo – 2021.</i>	18
Tabla 7 <i>Gestión por competencias y la dimensión de la calidad de acceso de la información del INEI. Trujillo – 2021.</i>	20
Tabla 8 <i>Calidad de información por porcentajes</i>	21

Índice de figuras

Figura 1: Calidad de información que transmite el INEI, Trujillo – 2021.....	63
Figura 2: Gestión por competencias con sus dimensiones: Selección del personal y capacitación y desarrollo	64
Figura 3: Calidad de información con sus dimensiones: calidad intrínseca, calidad contextual, calidad representacional y calidad de acceso de la información del INEI, Trujillo – 2021.....	65

Resumen

El trabajo de investigación titulado: Gestión por competencias y su relación con la calidad de información del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Trujillo – 2021 tiene como objetivo: Determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y la calidad de información que transmite el INEI, Trujillo 2021 La metodología fue tipo básica, el diseño no experimental, correlacional de corte transversal. La población censal estuvo conformada por 30 trabajadores; se emplearon dos cuestionarios uno sobre la gestión por competencias y la calidad de información, ambos contextualizados por el investigador cumplieron con los requisitos de validez por juicio de expertos y la confiabilidad. Se empleó el coeficiente de Gamma & Kruskal para determinar la relación entre variables cuyo resultado fue $Y=0.753$ confirmándose que existe relación entre la gestión por competencias y la calidad de información con un valor- $p=0.077$ mayor que $\alpha=0.05$.

Palabras clave: Gestión por competencias, calidad de información y el Instituto Nacional de Estadística e Informática.

Abstract

The research work entitled: Management by competencies and its relationship with the quality of information of the National Institute of Statistics and Informatics, Trujillo - 2021, aims to: Determine the relationship that exists between management by competencies and the quality of information transmitted by the INEI, Trujillo 2021. The methodology was basic type, non-experimental, correlational cross-sectional design. The census population was made up of 30 workers; Two questionnaires were used, one on management by competencies and the quality of information, both contextualized by the researcher and met the requirements of validity by expert judgment and reliability. The Gamma & Kruskal coefficient was used to determine the relationship between variables whose result was $Y = 0.753$, confirming that there is a relationship between management by competencies and the quality of information with a p-value = 0.077 greater than $\alpha = 0.05$.

Keywords: Management by competencies, quality of information and the National Institute of Statistics and Informatic.

I. INTRODUCCIÓN

La calidad en las entidades estatales como herramienta de gestión es importante, ya que nos ayuda a organizar y optimizar los procesos para la cual fueron diseñadas la cual conllevará a la implementación de cambios organizacionales que servirán de modelo a seguir para la obtención de resultados óptimos y así tener usuarios satisfechos. En la actualidad la calidad genera productos y servicios mejorados lo cual requiere mayor esfuerzo y dedicación para la obtención de muchos beneficios (Sánchez, 2018, págs. 3-4). “La integración global busca ofrecer información de calidad, fidedigna y confiables para que a través de ellas las autoridades puedan tomar las decisiones acertadas” (Gamboa & Jiménez, 2017).

En ese sentido Antúnez & Valero (2015) sostiene que el término de calidad está vinculado con la satisfacción plena de los usuarios en todo el mundo y su relevancia está presente en nuestras vidas cotidianas y al desarrollo de los sistemas y procesos que a nivel de empresa ofrecen a sus beneficiarios (pág. 164).

En América Latina, la lentitud de los sistemas de administración pública se debe en gran parte a que la corrupción ha generado pérdidas millonarias y causando efectos negativos para brindar información de calidad a millones de usuarios insatisfechos la cual ha sumergido en el retardo e ignorancia de país en país que fueron sometidos en las últimas décadas. Sin embargo podemos mencionar algunas excepciones por aquellos gobiernos de Latinoamérica que hicieron esfuerzos denodados por implementar reformas para transformar la mentalidad cultural de aquellas organizaciones en generar una visión estratégica de la calidad que impacte en el mejoramiento de las bienes y servicios obteniendo siendo aún los esfuerzos insuficientes.

No obstante en las instituciones estatales no podemos mencionar que se logró un cambio integral, sino que más bien el cambio integral se vino dando de manera individual y gradual en aquellos Estados que implementaron innovadoras estrategias logrando cambios en un mediano a largo plazo, entre ellos podemos mencionar a Colombia, Brasil, Panamá y Chile. Cabe mencionar que el resto de países latinoamericanos aún están en deuda debido a que los funcionarios del Estado no son seleccionados de acuerdo al perfil solicitado y menos aún son

capacitados permanentemente para poder así incrementar sus competencias y habilidades para poder brindar información efectiva a través de las entidades estatales (Montaño, 2014).

En nuestro país la situación es tan igual o peor frente a otros de la región, ya que el Estado hace esfuerzos denodados por mejorar las políticas de gobierno del Acuerdo Nacional mediante las reformas de modernización del Estado debido a la lentitud e ineficiencia de nuestro sistema administrativo respecto a la competitividad de los trabajadores del sector público.

En la región La Libertad no es ajena a dicha problemática debido que dentro de las entidades públicas se evidencia la contratación del personal no calificado para el puesto designado, muchas veces por presión política o de otra índole que a las finales se evidencia la incompetencia generando dificultades a la hora de cumplir los objetivos trazados por las organizaciones. En la actualidad se busca cambiar los paradigmas en el sector público relacionando las competencias con las habilidades de los trabajadores como factor principal y dependiendo de las decisiones que se tomen se asegurará la prosperidad o el colapso de la organización (Peche, 2019).

El problema general es: ¿Qué relación existe entre la gestión por competencias y la calidad de información que transmite el Instituto Nacional de Estadística e Informática, Trujillo - 2021?

El trabajo de investigación está justificado, ya que servida de aporte a nuevas investigaciones en las distintas entidades públicas que afrontan similares situaciones problemáticas y que aplicando la metodología adecuada de este trabajo de investigación servirá de modelo para la implementación de futuras investigaciones científicas.

El objetivo general es: O.G: Determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y la calidad de información que transmite el Instituto Nacional de Estadística e Informática, Trujillo 2021 y cuyos objetivos específicos son: O.E.1: Determinar el nivel de la gestión por competencias que transmite el Instituto Nacional de Estadística e Informática, Trujillo - 2021, O.E.2: Determinar el nivel de la calidad de información que transmite el Instituto Nacional de Estadística e Informática, Trujillo 2021, O.E.3: Determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y la dimensión de la calidad intrínseca del Instituto Nacional de

Estadística e Informática, Trujillo 2021, O.E.4: Determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y la dimensión de la calidad contextual del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Trujillo - 2021, O.E.5: Determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y la dimensión de la calidad representacional del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Trujillo - 2021, O.E.6: Determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y la dimensión de la calidad de acceso del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Trujillo - 2021

La hipótesis general es: H.G: Si existe relación positiva y significativa entre la gestión por competencias y la calidad de información que transmite el Instituto Nacional de Estadística e Informática, Trujillo - 2021, entre tanto las hipótesis específicas, H.E.1: La relación que existe entre la gestión por competencias y la dimensión de la calidad intrínseca del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Trujillo - 2021 es positiva y significativa, H.E.2: La relación que existe entre la gestión por competencias y la dimensión de la calidad contextual del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Trujillo - 2021 es positiva y significativa, H.E.3: La relación que existe entre la gestión por competencias y la dimensión de la calidad representacional del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Trujillo - 2021 es positiva y significativa, H.E.4: La relación que existe entre la gestión por competencias y la dimensión de la calidad de acceso del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Trujillo - 2021 es positiva y significativa.

II. MARCO TEÓRICO

Arévalo (2018) en su estudio de investigación tiene como propósito determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y la gestión administrativa del Gobierno Regional de la Provincia Constitucional del Callao en el periodo 2018. La metodología empleada fue de tipo no experimental, con dos variables cualitativas, pero de enfoque cuantitativo de corte correlacional y transversal, con una muestra de 278 trabajadores cuyo muestreo fue probabilístico y cuyo instrumento fue un cuestionario mediante la técnica de encuesta previamente validado a través de juicio de especialistas para determinar el nivel de confiabilidad usando el Alfa de Cronbach se pudo determinar que la relación entre ambas variables de estudio según Rho de Spearman de 0.768 es considerada correlacional alta. Llegando a la conclusión que las dos variables están estrechamente relacionadas.

Borda (2021) en su trabajo de investigación tuvo como propósito determinar si existe relación entre la gestión por competencias y la evaluación del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Curahuasi, cuya metodología empleada fue de tipo no experimental de corte transversal, básico siendo la muestra de 60 trabajadores de una población total de 180, aplicando como instrumento 02 cuestionarios para ambas variables obteniendo una alta confiabilidad del 0.94 y 0.90 respectivamente. Cuyo resultado evidenció que existe correlación positiva significativa entre las dos variables en estudio, la cual queda demostrado a través de la Prueba Rho de Spearman (Sig. p-valor=,000 menor al error estadístico $\alpha=,05$) y un alto coeficiente de rho=,715 aprobándose dicha hipótesis.

Purca (2019) a través de los años la urgencia de nuevas metodologías asociadas a la administración creció de manera exponencial. Estas a su vez tienen como propósito cumplir con las metas trazadas por una organización. La incorporación de nuevas metodologías en compañías transnacionales para el cumplimiento de los logros asociados a la gestión del recurso humano como herramienta eficaz de cambio, facilita la evaluación continua del desempeño del personal para una mejora organizativa. en la actualidad denominada gestión por competencia. Existen muchas empresas que cuentan con trabajadores debidamente capacitados, pero no tienen permanencia laboral, sino temporales significando una nula ejecución de los procesos y al desarrollo integral del personal

para la organización. Está demostrado que la gestión por competencias trae beneficios a las empresas como a sus trabajadores, en cuanto a las organizaciones mejora los procesos de capacitación y por ende contar con personal competitivo frente a otras empresas, y respecto a los trabajadores adquieren conocimientos, destrezas y actitudes aplicables para la mejora de su desempeño.

Gastelo (2021) en su trabajo de investigación tiene como propósito mejorar la gestión por competencias y la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan de Licupis en la región de Cajamarca, se empleó un diseño no experimental con enfoque cualitativo. Con una muestra de 10 funcionarios públicos utilizando como instrumento un cuestionario para la recopilación de datos. Como resultado podemos mencionar que el desempeño laboral del personal edil es media. Se concluyó que para mejorar dicha variable se debe de emplear como estrategias la capacitación, la motivación del personal y mejorar la comunicación entre ellos.

Sempertegui (2015) cuyo trabajo de investigación consistió en diseñar los criterios para seleccionar al personal por gestión del talento humano de la Empresa Buró Outsourcing S.A.C Chiclayo. Como metodología se realizó un estudio del tipo básico descriptivo - propositivo no experimental contando como una muestra de 35 trabajadores aplicándoles una encuesta de 13 ítems usando como instrumento la escala de Likert para dicha recopilación de datos. El resultado demostró que el 37% de los trabajadores ocupan un puesto de trabajo que no va de acuerdo al perfil profesional solicitado por la empresa debido a que no contemplaron en la etapa de selección del personal los requisitos intelectuales ni las especificaciones de los requisitos físicos por la cual fueron convocados Se pudo concluir que el 46% de los trabajadores de la empresa deben de cumplir estrictamente la selección del personal basada en la competencia.

Peréz (2014) en su presente artículo científico español tuvo como propósito analizar la selección de los trabajadores por competencias en las empresas del rubro de servicios. La satisfacción del cliente marcará la diferencia frente a otras empresas debido a que se les brindarás todas las facilidades para satisfacer sus propias necesidades generando un valor agregado a nuestra estrategia dentro del mercado. En resumen, el contar con personal debidamente capacitado incrementara la rentabilidad en una organización y a la vez tendremos

clientes satisfechos (pág. 107).

En el estado de Yucatán al sureste de México, en aquellas zonas rurales las condiciones de vida y la misma idiosincrasia de su población puede jugar un rol en contra hasta limitante frente a los emprendimientos de las micro y medianas empresas. Una vez hecho de conocimiento dichos emprendimientos el gobierno podrá gestionar las competencias y habilidades y así implementar las estrategias que en un futuro contribuirán al desarrollo de estas empresas en todos sus niveles y en toda la región (Barroso, 2014, pág. 177).

Según Correa (2017) manifiesta en su artículo que el éxito de la gestión administrativa en una organización radica en mejorar los procesos que ésta implica las organizaciones que lograron implementar en sus políticas institucionales la gestión del talento humano como un procedimiento, obtuvieron resultados favorables al mejorar sus capacidades de sus trabajadores y el crecimiento de sus empresas frente a otras en el mercado. Existen empresas que aplican la gestión por competencias, pero de una manera breve por diversas circunstancias como ocurre en Machala en algunas empresas bananeras de ahí la necesidad de la implementación de los procesos hacia los equipos de trabajos por mejorar sus desempeños. Sin embargo, es necesario que estos procesos no sean solamente efímeros, sino que sean de manera constante, que el personal sea motivado, que sean competitivo para así potenciar su desarrollo y alcanzar las metas trazadas por la Empresa.

Toda organización debería orientarse a las competencias del conocimiento del ser y saber hacer tal como lo proponen Morín y McClelland. En su trabajo de investigación propone identificar las bases para la implementación de un modelo de gestión por competencias para una empresa. La metodología que se empleó fue del tipo no experimental de enfoque cualitativo. Consideró las dimensiones como el poder administrar, desarrollar y fortalecer el recurso humano para alcanzar implementar la excelencia de la organización. Concluyendo que disminuyendo la rotación de trabajadores de una empresa y aplicando el modelo de gestión por competencias incrementará la mejora de la empresa (Lora et al, 2020, pág. 83).

En el presente artículo alemán, se enfoca en el uso de la información de las empresas que brindan dicho servicio desde el punto de vista crítico. Se entrevistó a 34 colaboradores cuyo instrumento fue un cuestionario sobre la calidad de la

información contextual y representativa como dos dimensiones de calidad de la información. Mediante este estudio se pudo determinar la satisfacción del usuario frente a soluciones inmediatas. Se concluye que al investigar los sistemas de información, es importante diferenciar entre las dimensiones de la calidad para comprender más profundamente la satisfacción del usuario y la manifestación resultante de soluciones alternativas. Además, esta investigación guía a las organizaciones en la implementación de las contramedidas más apropiadas en función al interés de la calidad de la información contextual o representativa (Laumer et al, 2017).

La gestión de competencias se puede utilizar en el desarrollo de herramientas corporativas dirigido a formar y controlar las competencias únicas y la competitividad lo cual conlleva a la creación de un portal corporativo moderno de este tipo puede ayudar a una corporación para lograr mejores resultados y aumentar el nivel de competitividad tanto a nivel nacional y mercados extranjeros (Kashirin et al, 2016). Durante nuestras vidas vamos adquiriendo conocimientos, habilidad y actitudes que iremos desarrollando desde la escuela, en la universidad, en nuestro trabajo dentro o fuera de ella ya sea trabajando en equipo, resolviendo conflictos entre otras y que a partir de ellas se irán potenciando a lo largo de toda ella. En ese sentido podemos mencionar que desde el punto de vista productivo la gestión por competencias utilizada como una herramienta de cambio brindará a los profesionales mayor satisfacción laboral un mayor aprovechamiento de sus recursos, espíritu de equipo y ser un profesional eficiente (García et al, 2014, pág. 66). Cabe resaltar que las competencias cumplen un rol fundamental en el hombre ya que quedan grabadas en la memoria como un pensamiento adquirido que prevalece por mucho tiempo (Reinoso, 2015).

Para las empresas optimizar los procesos es muy importante ya que la etapa de selección de personal aporta un valor agregado a sus colaboradores como gestión para mejorar su desempeño y lograr un cambio respecto a lo que tradicional se buscaba solo lograr óptimos resultados de la empresa, sino que también el crecimiento integral de los empleados (Pérez, 2014).

Navarrete (2018) la capacitación basada en competencias se enfoca en desarrollar las habilidades de los trabajadores de una empresa u organización y darles todas las herramientas para que puedan alcanzar la eficiencia. Este proceso

conllevará a la mejora continua de los empleados a ser competitivos y a la obtención de resultados óptimos a la empresa fortaleciendo su cohesión organizacional.

Según Al-Mamary et al (2014) manifiesta lo siguiente que “el éxito de una institución, negocio u organización radica en brindar información de calidad a los usuarios que la requieren, para así tomar las mejores decisiones en aras de resolver situaciones que requieren acciones inmediatas”

Según Armstrong (2019) define la gestión por competencias “como el mecanismo eficaz que contribuye a mejorar los atributos del trabajador en una organización para poder fortalecer sus capacidades en su contexto personal o grupal para así lograr óptimos resultados”

La calidad de información es predominantemente importante preservarla ya que desarrollará en un marco de la investigación el intercambio de información que actúa como mediador entre la calidad de información y el mejor desempeño de los trabajadores en una organización para la obtención de resultados confiables (Marinagi et al, 2014), para la elaboración de modelos la calidad de información cada una de las dimensiones de calidad informativa (intrínseca, contextual, representacional y accesible) deben de ajustarse a un marco conceptual (González, 2014)

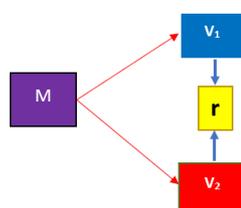
Según Morales et al (2020) manifiesta que “cada ciudadano tiene derecho a acceder a la información de calidad de primera mano y ser vigilante de las acciones dentro de las entidades del aparato estatal”

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación.

“Una investigación descriptiva describe el fenómeno de un segmento demográfico. Se debe evitar sacar conclusiones del mismo, son las características observables” (Guevara et al, 2020). Según Hernández, et al (2014) manifiesta que un diseño bien elaborado, obtendremos resultados confiables que contribuirá al conocimiento científico y que cada tipo de diseño difiere uno del otro ya que cada uno tiene sus propia particularidad.

La presente investigación se utilizará un diseño del tipo correlacional transversal para así determinar la relación casual que existe entre estas dos variables cualitativas con enfoque cuantitativo



Donde:

M: Colaboradores del Instituto Nacional de Estadística e Informática

V1: Gestión por competencias

V2: Calidad de información

R: Relación casual que existe entre estas dos variables X & Y

Una investigación correlacional nos permite evaluar dos variables de estudio para determinar su relación estadísticamente, así como determinar qué factores del usuario ya sean demográficos, socioeconómicos o de salud y bienestar se correlacionan más fuertemente con el resultado de la primera medida, (Hernández et al, 2014), afirma que un estudio correlacional tiene como propósito conocer el grado de asociación entre categorías de una muestra determinada, frecuentemente busca la correlación de dos variables no obstante en dicho estudio se pueden vincular de tres a más variables (pág. 93)

3.2. Variables y operacionalización.

V.I: Gestión por competencias (Independiente)

V.D: Calidad de información (Dependiente)

Operacionalización:

Variable gestión por competencias.

Definición conceptual: Según (Armstrong, 2019) en su investigación afirma que la gestión por competencias se define como una estrategia coherente el enfoque para la gestión de los activos más valiosos de una organización: de las personas que trabajan allí, que individual y colectivamente contribuyen a la consecución de sus objetivos.

Definición operacional: Para la variable gestión por competencias se utilizó un cuestionario que constó de 14 ítems distribuido en 02 dimensiones.

Escala de medición y valoración

Se utilizó la escala de Likert : Nunca: 1, Casi nunca: 2, A veces: 3, Casi siempre: 4, Siempre: 5

Variable calidad de información.

Definición conceptual: es predominantemente importante preservarla ya que desarrollará en un marco de la investigación el intercambio de información que actúa como mediador entre la calidad de información y el mejor desempeño de los trabajadores en una organización para la obtención de resultados confiables (Marinagi et al, 2014)

Definición operacional: Para la variable calidad de información se utilizó un cuestionario que constó de 12 ítems distribuido en 04 dimensiones.

Escala de medición y valoración

Se utilizó la escala de Likert: Nunca: 1, Casi nunca: 2, A veces: 3, Casi siempre: 4, Siempre: 5.

3.3. Población, muestra y muestreo.

Población

La población estuvo conformada por personal administrativo de planta y personal CAS del INEI; el mismo que se estimó un total de 30 colaboradores.

Criterios de inclusión: La modalidad de contrato de los trabajadores del INEI CAS y nombramos debido a los años de permanencia en dicha institución.

Criterios de exclusión; El personal temporal ya que por la misma modalidad no tienen permanencia.

Muestra: Se contempló a la totalidad de la población que consta de 30 trabajadores.

3.4. Técnica e instrumentos de recopilación de datos

Según, Baena (2017) afirma que “la encuesta es un procedimiento que consiste en recoger información de un grupo de personas del cual estamos investigando” (pág. 82)

Un instrumento es un formulario que los investigadores utilizan frecuentemente para recopilar información de sus variables de estudio afirma (Hernández, et al, 2014) las mismas que pueden ser aplicadas de manera impresa o digital a aquellas informantes que participen en dicha encuesta. Dicho registro debe ser estructurado, es decir asociado a construir algo de modo tal que se respete su contenido y no sea alterado en si contexto ya que de sufrir alguna alteracion perdera su fiabilidad y por ende dicho instrumento sera inaceptable de aplicarse (Cohen & Gómez, 2019).

“El coeficiente de Alpha de Cronbach, determina la fiabilidad de los instrumentos aplicados cuya escala oscila entre -1 a +1. Cuyo procedimeinto se aplica a los instrumentos que contienen mas de dos respuestas como alternativas”, afirma (Sanchez et al, 2018).

Se empelo la técnica de la encuesta cuyos cuestionarios estructurados por preguntas estuvieron acorde con la problemática en estudio (Baena , 2017), el primer cuestionario sobre la gstión por competencias constó de 14 ítems y el segundo cuestionario sobre calidad de información constó de 12 ítems.

Se solicitó la autorización del Director departamental de la ODEI-INEI La Libertad al cual se le explico la finalidad del estudio de investigación, el cual accedió indicando la importancia de llevarse a cabo dicho trabajo de investigación, resaltando de antemano que los cuestionarios tenían carácter de anónimo hacia los colaboradores y a su vez se elaboró los cuestionarios virtuales a través del Google Form teniendo en cuenta que los trabajadores se encontraban laborando de manera remoto desde sus hogares frente a la crisis sanitaria del COVID 19 compartiéndoles por medio del WhatsApp resaltando siempre que dicha información recopilada sería usada con fines estadísticos.

3.5. Procedimiento

La población estará conformada por personal administrativo de planta y

personal CAS del INEI; el mismo que se estimó un total de 30 colaboradores.

3.6. Método de análisis de datos

Se ingresó la recopilación de datos al programa SPSS versión 2.6 así como se aplicó el coeficiente de correlación de Gamma de Goodman y Kruskal, el coeficiente gamma es en valor absoluto siempre mayor que el τ de Kendall; esta discrepancia se reduce cuando el número de categorías aumenta o, manteniendo fijo el mismo número de categorías, utilizando distribuciones uniformes

3.7. Aspectos técnicos

El presente trabajo de investigación está basado en contemplar los aspectos éticos, salvaguardando la identidad de los trabajadores del INEI, respetando la confidencialidad de los mismos con fines estadísticos para uso exclusivo de investigación

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Gestión por competencias y la calidad de información del INEI, Trujillo – 2021.

		Calidad de información		
		Bueno	Regular	Total
Gestión por competencias	Bueno	16	1	17
	Regular	9	4	13
	Total	25	5	30

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Gamma de Goodman	0,753	0,258	1,769	0,077
Nº de casos válidos	& Kruskal	30			

Nota: a). Se rechaza la hipótesis nula.

b). Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Interpretación

De la tabla 1, se puede observar que el valor de gamma es $\gamma=0.753$ lo que nos indica que existe relación entre las variables de estudio gestión por competencias y la calidad de información que transmite el INEI con un valor- $p=0.077$ mayor que $\alpha=0.05$ rechazando la hipótesis nula. Observando la tabla podemos apreciar que 25 trabajadores, se encontraron en un nivel bueno referente a la variable calidad de información, 16 trabajadores se encontraron en un nivel bueno respecto a la variable gestión por competencias, mientras que 9 se ubicaron en un nivel regular; 5 trabajadores se encontraron en un nivel regular respecto a la variable calidad de información, 1 trabajador se ubicó en un nivel bueno en la variable gestión por competencias, mientras que 4 se ubicaron en un nivel regular. Cabe mencionar que con la obtención de los resultados se demuestra que la hipótesis general se acepta debido a que ambas variables en estudio se correlacionan.

Tabla 2

Gestión por competencias según dimensiones: Selección del personal y capacidad y desarrollo del INEI, Trujillo - 2021.

Nivel de dimensión	Selección de personal		Capacitación y desarrollo	
	Nº de trabajadores	%	Nº de trabajadores	%
Bueno	15	50,00%	14	46,67%
Deficiente	0	0,00%	1	3,33%
Regular	15	50,00%	15	50,00%
Total	30	100.00%	30	100.00%

Nota: a). Se rechaza la hipótesis nula.

b). Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Interpretación:

De la tabla 2, se puede observar que el 50% de los trabajadores encuestados desarrollan una buena gestión por competencias con respecto a la forma de seleccionar al personal, seguido del 50% de trabajadores que desarrollan una regular gestión por competencias con respecto a la forma de seleccionar al personal en el INEI; así mismo el 50% de los trabajadores encuestados indicaron que suelen desarrollar una regular gestión por competencias referente a la capacitación y desarrollo que brinda el INEI, mientras que un 46.67% manifiesta que suelen contar con una buena capacitación y desarrollo, así mismo un 3.33% de los trabajadores encuestados manifiesta que desarrollan una deficiente gestión por competencias en cuanto a la capacitación y desarrollo en el INEI para el desempeño de sus diversas labores.

Tabla 3

Calidad de información según dimensiones: Calidad intrínseca, calidad contextual, calidad representacional y calidad de acceso de la información del INEI, Trujillo – 2021.

Nivel de dimensión	Calidad intrínseca de la información		calidad contextual de la información		Calidad representacional de la información		Calidad de acceso de la información	
	Nº de trabajadores	%	Nº de trabajadores	%	Nº de trabajadores	%	Nº de trabajadores	%
Bueno	20	66,70%	25	83,30%	23	76,70%	21	70,00%
Deficiente	0	0,00%	0	0,00%	1	3,30%	0	0,00%
Regular	10	33,30%	5	16,70%	6	20,00%	9	30,00%
Total	30	100,0%	30	100,0%	30	100,0%	30	100,0%

Nota: a). Se rechaza la hipótesis nula.

b). Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Interpretación:

En la tabla 3, se puede observar que el 66.70% de los trabajadores encuestados manifiestan que el INEI transmite una buena calidad intrínseca de la información, seguido de un 33.3% que manifiesta que es regular; el 83.3% de los trabajadores encuestados manifiesta que la calidad contextual de la información que brinda la institución es buena, mientras que un 16.7% de los trabajadores indica que es regular; el 78.70% de los trabajadores indica que el INEI transmite una buena calidad representacional de la información, mientras que un 20% indica que es regular, por otro lado el 3.30% señala que es deficiente; el 70% de los trabajadores indica que el INEI brinda una buena calidad de acceso a la información frente a un 30% que percibe que es regular.

Tabla 4

Gestión por competencias con la dimensión calidad intrínseca de la información del INEI, Trujillo - 2021.

		Calidad intrínseca de la información		
		Bueno	Regular	Total
Gestión por competencias	Bueno	13	4	17
	Regular	7	6	16
	Total	20	10	30

Medidas simétricas		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Nº de casos válidos	Gamma de Goodman & Kruskal	0,472 30	0,310	1,310	0,190

Nota: a). Se rechaza la hipótesis nula.

b). Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Interpretación

En la tabla 4, se puede observar que el valor de gamma es $\gamma = 0.472$ lo que nos indica que existe una relación mediana entre gestión por competencias y la dimensión calidad intrínseca de la información con un valor-p = 0.190 mayor que $\alpha = 0.05$. rechazando la hipótesis nula. Analizando la tabla podemos observar que 20 trabajadores se encuentran en un nivel bueno con respecto a la dimensión de la calidad intrínseca de la información, 13 trabajadores se encuentran en un nivel bueno respecto a la variable gestión por competencias y 7 se colocaron en un nivel regular; 10 trabajadores se encontraron en un nivel regular respecto a la dimensión calidad intrínseca de la información, 4 trabajadores en un nivel bueno referente a la variable gestión por competencias, y 6 en un nivel regular. Podemos mencionar que con la obtención de los resultados demuestran que la hipótesis específica 1 se acepta debido a que la variable y la dimensión en estudio se correlacionan.

Tabla 5

Gestión por competencias con la dimensión calidad contextual de la información del INEI, Trujillo - 2021.

		Calidad contextual de la información		
		Bueno	Regular	Total
Gestión por competencias	Bueno	16	1	17
	Regular	9	4	13
	Total	25	5	30

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Gamma de Goodman	0,753	0,258	1,769	0,077
Nº de casos válidos	& Kruskal	30			

Nota: a). Se rechaza la hipótesis nula.

b). Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Interpretación:

En la tabla 5, se puede observar que el valor de gamma es $\gamma = 0.753$ lo que nos indica que existe relación entre la variable gestión por competencias y la dimensión calidad contextual de la información con un valor- $p = 0.077$ mayor que $\alpha = 0.05$ rechazando la hipótesis nula. Observando la tabla podemos indicar que 25 trabajadores se encuentran en un nivel bueno con respecto a la dimensión de la calidad contextual de la información, 16 trabajadores se encuentran en un nivel bueno referente a la variable gestión por competencias, y 9 se ubican en un nivel regular; 5 trabajadores se ubicaron en un nivel regular con respecto a la dimensión calidad contextual de la información, mientras que 1 colaborador se colocó en un nivel bueno referente a la variable gestión por competencias y 4 se ubicaron en un nivel regular. Podemos mencionar que con los resultados obtenidos la hipótesis específica 2 se acepta debido a que la variable y la dimensión en estudio se correlacionan.

Tabla 6

Gestión por competencias y la dimensión de la calidad representacional de la información del INEI, Trujillo – 2021.

		Calidad representacional de la información			
		Bueno	Deficiente	Regular	Total
Gestión por competencias	Bueno	15	0	2	17
	Regular	8	1	4	13
	Total	23	1	6	30

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Gamma de Goodman	0,613	0,285	1,642	0,101
Nº de casos válidos	& Kruskal	30			

Nota: a). Se rechaza la hipótesis nula.

b). Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Interpretación

En la tabla 6, se puede observar que el valor de gamma es $\gamma = 0.613$ lo que nos indica que existe relación entre la gestión por competencias y la dimensión calidad representacional de la información con un valor $-p = 0.101$ mayor que $\alpha = 0.05$, rechazando la hipótesis nula. Observando la tabla podemos indicar que 23 trabajadores se encuentran en un nivel bueno referente a la dimensión calidad representacional, 15 trabajadores se colocaron en un nivel bueno, referente a la variable gestión por competencias y 8 se ubicaron en un nivel regular; 1 colaborador se ubicó en un nivel deficiente referente a la dimensión calidad representacional, mientras que 1 colaborador se ubica en un nivel regular referente a la variable gestión por competencias, por otro lado 1 se ubicó en un nivel regular; 6 trabajadores del se encuentra en un nivel regular referente a la dimensión calidad representacional de la información, 2 se encuentran en un nivel bueno referente a la variable gestión por competencias y 4 se encuentran en nivel regular. Podemos

mencionar que con los resultados obtenidos que la hipótesis específica 3 se acepta ya que la variable y la dimensión en estudio se correlacionan.

Tabla 7

Gestión por competencias y la dimensión de la calidad de acceso de la información del INEI. Trujillo – 2021.

		Calidad de información		
		Bueno	Regular	Total
Gestión por competencias	Bueno	14	3	17
	Regular	7	6	13
	Total	21	9	30

Medidas simétricas		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Nº de casos válidos	Gamma de Goodman & Kruskal	0,600 30	0,270	1,708	0,088

Nota: a). Se rechaza la hipótesis nula.

b). Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Interpretación

En la tabla 7, se puede observar que el valor de gamma es $\gamma = 0.600$ lo que indica que existe relación entre la gestión por competencias y la dimensión calidad de acceso de la información con un valor- $p = 0.088$ mayor que $\alpha = 0.05$. Observando la tabla podemos indicar que 21 trabajadores se encuentran en un nivel bueno referente a la dimensión calidad de acceso de la información, 14 trabajadores se ubican en un nivel bueno referente a la variable gestión por competencias frente a 7 colaboradores que se encuentran en un nivel regular; 9 trabajadores se encuentran en un nivel regular referente a la dimensión calidad de acceso de la información, 3 trabajadores se ubican en un nivel bueno referente a la variable gestión por competencias y 6 se ubican en un nivel regular. Podemos mencionar que con los resultados obtenidos la hipótesis específica 3 se acepta ya que la variable y la dimensión en estudio se correlacionan.

Tabla 8*Calidad de información por porcentajes*

	Calidad de información	
	N° de trabajadores	Porcentajes
Bueno	25	83.3%
Regular	5	16.7%
Total	30	100.0%

Nota: a). Se rechaza la hipótesis nula.

b). Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Interpretación

En la tabla 8. Se puede observar que el 83.3% de los trabajadores entrevistados indica que la calidad de información que transmite el INEI es buena y el 16.7% de los trabajadores percibe que la calidad de información es regular.

V. DISCUSIÓN

La intención de determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y su relación con la calidad de información que transmite el Instituto Nacional de Estadística e Informática, Trujillo - 2021, motivó el presente trabajo de investigación el cual demostró que existe relación entre la gestión por competencias y la calidad de información con un valor $p=0.077$ mayor que $\alpha=0.05$, estos hallazgos guardan relación con lo inferido por Arévalo (2018), concluye que las variables en estudio están estrechamente relacionadas es decir que mientras la gestión por competencias sea eficaz de la misma forma la gestión administrativa también lo será, del mismo modo Borda (2021) evidencia que existe correlación positiva significativa entre las dos variables en estudio,

De acuerdo al objetivo específico 1: Determinar el nivel de la gestión por competencias que transmite el Instituto Nacional de Estadística e Informática, Trujillo-2021, en referencia al análisis descriptivo de los resultados obtenidos 17 trabajadores desarrollan una buena gestión por competencias se deduce que el fortalecimiento de la gestión por competencia adquiridas a través de la experiencia como profesional y aplicada a nuestro entorno laboral conllevará a lograr los objetivos como también a brindar una calidad de información a los usuarios.

Según la teoría de Purca (2019) demostró que la gestión por competencias trae beneficios a las organizaciones mejorando los procesos de capacitación y por ende contar con personal competitivo frente a otras empresas, y respecto a los trabajadores adquieren mayores conocimientos, destrezas y actitudes aplicables para la mejora de su desempeño, del mismo modo en su teoría Navarrete (2018) afirma que la capacitación basada en competencias se enfoca en desarrollar las habilidades de los trabajadores de una empresa u organización y darles todas las herramientas para que puedan alcanzar la eficiencia. Este proceso conllevará a la mejora continua de los empleados a ser competitivos y a la obtención de resultados óptimos a la empresa fortaleciendo su cohesión organizacional. En ese sentido García et al (2014) manifiesta que desde el punto de vista productivo la gestión por competencias utilizada como una herramienta de cambio brindará a los profesionales mayor satisfacción laboral un mayor aprovechamiento de sus recursos, espíritu de equipo y ser un profesional eficiente.

Según Sempertegui (2015) en su trabajo de investigación demostró que el

37% de los trabajadores ocupan un puesto de trabajo que no va de acuerdo al perfil profesional solicitado por la empresa debido a que no contemplaron en la etapa de selección del personal los requisitos intelectuales ni las especificaciones de los requisitos físicos por la cual fueron convocados. Se pudo concluir que el 46% de los trabajadores de la empresa deben de cumplir estrictamente la selección del personal basada en la competencia.

Con respecto al objetivo específico 2: Determinar el nivel de la calidad de información que transmite el Instituto Nacional de Estadística e Informática, Trujillo-2021, en referencia al análisis descriptivo de los resultados obtenidos 25 trabajadores brindan una buena calidad de información, en ese sentido Marinagi, et al (2014) en su teoría concluye que la calidad de información es predominantemente importante preservarla ya que desarrollará en un marco de la investigación el intercambio de información que actúa como mediador entre la calidad de información y el mejor desempeño de los trabajadores en una organización para la obtención de resultados confiables. Adicionalmente ayudando en los autores anteriores Al-Mamary et al (2014) concluye su teoría que el éxito de una institución, negocio u organización radica en brindar información de calidad a los usuarios que la requieren, para así tomar las mejores decisiones en aras de resolver situaciones que requieren acciones inmediatas.

Con referencia al objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y la dimensión de la calidad intrínseca que transmite el Instituto Nacional de Estadística e Informática, Trujillo - 2021 se demostró que existe una relación mediana entre gestión por competencias y la dimensión calidad intrínseca de la información con un valor- $p = 0.190$ mayor que $\alpha=0.05$ al respecto González (2014) hace referencia a la calidad de información por sí misma, a su valor objetivo independiente y de su forma de difusión.

Con referencia al objetivo específico 4: Determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y la dimensión de la calidad contextual que transmite el Instituto Nacional de Estadística e Informática, Trujillo - 2021, se demostró que existe una relación entre gestión por competencias y la dimensión calidad contextual de la información con un valor- $p= 0.077$ mayor que $\alpha=0.05$, este hallazgo guarda relación con la inferido por Laumer (2017) manifiesta que al investigar los sistemas de información, es importante diferenciar entre las dimensiones de la

calidad para comprender más profundamente la satisfacción del usuario y la manifestación resultante de soluciones alternativas.

Con referencia al objetivo específico 5: Determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y la dimensión de la calidad representacional que transmite el Instituto Nacional de Estadística e Informática, Trujillo - 2021, se demostró que existe una relación entre gestión por competencias y la dimensión calidad representacional de la información con un valor-p = 0.101 mayor que $\alpha=0.05$. Laumer et al (2017) concluye que en un modelo de sistema de información es importante diferenciar las dimensiones de calidad contextual y representacional respectivamente para comprender más profundamente la satisfacción del usuario final y la manifestación resultante de soluciones provisionales.

Con referencia al objetivo específico 6: Determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y la dimensión de la calidad de acceso que transmite el Instituto Nacional de Estadística e Informática, Trujillo - 2021, se demostró que existe una relación la gestión por competencias y la dimensión calidad de acceso de la información con un valor-p = 0.088 mayor que $\alpha=0.05$. Según Morales et al (2020) manifiesta que cada ciudadano tiene derecho a acceder a la información de calidad de primera mano y ser vigilante de las acciones dentro de las entidades del aparato estatal

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación entre las variables de estudio gestión por competencias y la calidad de información que transmite el Instituto Nacional de Estadística e Informática, Trujillo - 2021. Cuyo valor del coeficiente de correlación de gamma de Goodman & Kruskal fue de $Y=0.753$ con un valor- $p=0.077$ mayor que $\alpha=0.05$ rechazándose la hipótesis nula. Como se puede apreciar en los resultados obtenidos más de la mitad de los trabajadores percibe que la gestión por competencias es buena, de igual manera la mayoría de los trabajadores encuestados manifiestan que la calidad de información que brinda el INEI es buena de esta manera se puede deducir que el fortalecimiento de la gestión por competencia adquiridas a través de la experiencia como profesional y aplicada a nuestro entorno laboral conllevará a lograr los objetivos como también a brindar una calidad de información a los usuarios
2. De acuerdo a los resultados sobre las dimensiones de la gestión por competencias se determinó que el 50% de los trabajadores encuestados desarrollan una buena gestión por competencias con respecto a la forma de seleccionar al personal; así mismo el 50% de los trabajadores encuestados indicaron que suelen desarrollar una regular gestión por competencias referente a la capacitación y desarrollo que brinda el INEI para el desempeño de sus diversas labores.
3. De acuerdo a los resultados sobre las dimensiones de la calidad de información se determinó que el 66.70% de los trabajadores encuestados manifiestan que el INEI transmite una buena calidad intrínseca de la información; el 83.3% de los trabajadores encuestados manifiesta que la calidad contextual de la información que brinda la institución es buena; el 78.70% de los trabajadores indica que el INEI transmite una buena calidad representacional de la información; el 70% de los trabajadores indica que el INEI brinda una buena calidad de acceso a la información.
4. Se determinó con la obtención de los resultados que la gestión por competencias y la dimensión calidad intrínseca de la información están medianamente relacionados con un valor de gamma $Y= 0.472$ con un valor- $p = 0.190$ mayor que $\alpha=0.05$.

5. Se determinó con la obtención de los resultados que la gestión por competencias y la dimensión calidad contextual de la información están relacionados con un valor de gamma $Y = 0.753$ con un valor- $p = 0.077$ mayor que $\alpha = 0.05$.
6. Se determinó con la obtención de los resultados que la gestión por competencias y la dimensión calidad representacional de la información están relacionados con un valor de $0,613$ con un valor- $p = 0.101$ mayor que $\alpha = 0.05$.
7. Se determinó con la obtención de los resultados que la gestión por competencias y la dimensión calidad de acceso de la información están relacionados con un valor de 0.600 con un valor- $p = 0.088$ mayor que $\alpha = 0.05$.
8. Se determinó que el 83.3% de los trabajadores entrevistados indica que la calidad de información que transmite el INEI es buena y el 16.7% de los trabajadores percibe que la calidad de información es regular.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Director departamental de la ODEI – La Libertad que debe considerar al momento de seleccionar al personal buscar el perfil idóneo para garantizar que los currículos sean congruentes y así evaluar las competencias de los candidatos para garantizar el reclutamiento de manera óptima.
2. Se recomienda a las jefaturas de áreas y coordinadores de proyectos de la ODEI – La libertad a elaborar un manual de gestión por competencias para mejorar el desempeño de sus trabajadores y continuando con los talleres de capacitación y de retroalimentación para así enriquecer las competencias del personal de toda la institución.
3. Se recomienda a los trabajadores del INEI desarrollar estrategias como un proceso permanente de planificación, análisis, diseño, implementación, promoción e innovación, para asegurar que la información cubra las necesidades de los usuarios en cuanto a la calidad de información, contenido, presentación, usabilidad y accesibilidad.

REFERENCIAS

- Al-Mamary, Y., Shamsuddin, A., & Aziati, N. (2014). The Relationship between System Quality, Information Quality, and Organizational Performance. *International Journal of Knowledge and Research in Management & E-Commerce*, 4(3).
- Antúnez, Y., & Valero, J. (2015). Calidad de los sistemas de información en los Centros de Investigación de la Universidad del Zulia. *Espacios Públicos*, 18(44), 164. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67644589008>
- Arevalo, A. L. (2018). Gestión por competencias y gestión administrativa en el Gobierno Regional del Callao, año 2018. *Tesis de maestría*. Universidad César Vallejo, Lima. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2965691>
- Armstrong, M. (2019). *Strategic Human Resource Management*. (4, Ed.) http://103.5.132.213:8080/jspui/bitstream/123456789/1074/1/Armstrong_SHRM_Action.pdf
- Baena , G. (2017). *Metodología de la Investigación* (3 ed.). Grupo Editorial Patria. https://scholar.google.es/scholar?q=metodolog%C3%ADa+dela+investigaci%C3%B3n+guillermina+baena+paz&hl=es&as_sdt=0,5#
- Barroso, F. (2014). Knowledge management, entrepreneurial competencies and organizational development in micro and samall enterprises in rural regions in the States of Yucatán, Mexico. *European Scientific Journal*, 10(1), 177. Knowledge Management Entrepreneurial Com20160704-24339-kx4iar-with-cover-page-v2.pdf1/18186%123456789101112131415161718
- Borda, H. L. (2021). Gestión por competencias y la evaluación del desempeño laboral en la municipalidad distrital de Curahuasi, 2021. *Tesis de maestría*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71254>
- Cohen, N., & Gómez, G. (2019). *Metodología de la Investigación, ¿para qué?* Editorial Teseo. <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/handle/123456789/1363>
- Correa, S. (2017). Incidencia de la gestión por competencias en el crecimiento empresarial. *Revista Innova*, 2(1), 88. <http://201.159.222.115/index.php/innova/article/view/76>
- Diaz, K. (2018). *Gestión administrativa y su relación con la calidad de la información del Instituto Nacional de Estadística e Informática, año 2018*.

- Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37331>
- Gamboa, R., & Jiménez, L. (2017). Importancia del control de calidad sobre las empresas auditoras NIA 220. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*, 3.
<https://revistas.ufps.edu.co/index.php/profundidad/article/view/2291>
- García, M., García, A., Pérez, R., González, M., & Martínez, Y. (2014). La gestión por competencias para el desempeño exitoso, análisis desde el sector empresarial cubano. *Revista Científica Avances*, 16(1), 66.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5350913>
- Gastelo, P. V. (2021). Gestión por competencia y desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de San Juan de Licupis - Cajamarca. *Tesis de maestría*. Universidad César Vallejo, Catamarca.
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2945247>
- González, C. (2014). Midiendo la calidad de la información gestionada: algunas reflexiones conceptuales-metodológicas.
<https://arxiv.org/ftp/arxiv/papers/1406/1406.6277.pdf>
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 4(3), 166.
<https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/860/1363>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc Graw Hill.
- Kashirin, A., Semenov, A., Ostrovskaya, A., & Kokuytseva, T. (2016). The Modern Approach to Competencies Management Based on IT Solutions. *Journal of Internet Banking and Commerce*.
https://www.researchgate.net/publication/309408734_The_modern_approach_to_competence_management_and_unique_technological_competences
- Khanam, S., Siddiqui, J., & talib, F. (2016). Role of Information Technology in Total Quality Management: A Literature Review. *Accelerating the world's research*, 2(8), 2433. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2725096
- Larumbe, C. (2014). Gestión por competencias. *Tesis de maestría*. Universidad Pública de Navarra. <https://hdl.handle.net/2454/14006>

- Laumer, S., Maier, C., & Weitzel, T. (2017). Information quality, user satisfaction, and the manifestation of workarounds: a qualitative and quantitative study of enterprise content management system users. *European Journal of Information Systems*. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1057/s41303-016-0029-7>
- Lora, H., Castilla, S., & Góez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1), 83.
<file:///C:/CURSO%20DE%20DDPI%202021-2/Articulos%20cientificos/Dialnet-LaGestionPorCompetenciasComoEstrategiaParaElMejora-7511954.pdf>
- Marinagi, C., Trivellas, P., & Reklitis, P. (2014). Information quality and supply chain performance: The mediating role of information sharing. *ScienceDirect*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815012859>
- Montaño, Y. (2014). Habilidades gerenciales aplicadas a las instituciones públicas. 2. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/10798>
- Morales, N., Torres, A., Romero, I., & Caluguillin, A. (2020). Comunicación, ciudadanía y transparencia: Acceso a la información pública como herramienta de participación ciudadana en la gestión administrativa. *Revista Iberica de Sistemas e Tecnologias de Informacao*, 374. <https://www.researchgate.net/publication/339178277>
- Navarrete, M. (2018). La Capacitación del Personal y el Desempeño Laboral. *Tesis de maestría*. Universidad Técnica de Ambato. <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28329/1/49%20GTH.pdf>
- Peche, S. (2019). Gestión Por Competencias Y Su Influencia En La Productividad Laboral De Los Colaboradores Del Hospital De Alta Complejidad Virgen De La Puerta, La Esperanza – 2019 . *Tesis de maestría*. Universidad Cesar Vallejo. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2977653>
- Peréz, M. (2014). Selección de personal por competencias en las empresas de servicios. *Revista Aglala*, 5(1), 107. <http://revistas.curnvirtual.edu.co/index.php/aglala/article/view/703>
- Purca, D. S. (2019). Gestión por competencias en la empresa peruana. *Tesis de pregrado*. Universidad Nacional de Educaion., Lima.

<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/5146>

Reinoso, M. (2015). Gestión por competencias del talento humano y la calidad del servicio en el Departamento de Enfermería del Hospital Básico Píllaro.

Tesis de maestría. Universidad Técnica de Ambato, Ambato.

<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/13269/1/MG-GP-2513.pdf>

Sanchez, H., Reyes, C., & Mejia, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. (1, Ed.) Editorial Universidad Ricardo Palma.

<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>

Sánchez, L. (2018). La importancia de la calidad en el ámbito laboral. *Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación*, 3-4.

<https://repository.usta.edu.co/handle/11634/21977>

Sempertegui, H. (2015). Selección de personal por competencias para la gestión del talento humano. *Horizonte empresarial*, 2(2).

<http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/223>

ANEXO 1 - MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión por competencias y su relación con la calidad de información del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Trujillo – 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre la gestión por competencias y la calidad de información que transmite el Instituto Nacional de Estadística e Informática, Trujillo - 2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y la calidad de información que transmite el Instituto Nacional de Estadística e Informática, Trujillo - 2021</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar el nivel de la gestión por competencias que transmite del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Trujillo - 2021 2. Determinar el nivel de la calidad de información que transmite el Instituto Nacional de Estadística e Informática, Trujillo - 2021 3. Determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y la dimensión de la calidad intrínseca del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Trujillo - 2021 4. Determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y la dimensión de la calidad contextual del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Trujillo - 2021 5. Determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y la dimensión de la calidad representacional del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Trujillo - 2021 6. Determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y la dimensión de la calidad de acceso del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Trujillo -2021 	<p>HIPÓTESIS GENERAL (HI) Si existe relación positiva y significativa entre la gestión por competencias y la calidad de información que transmite Instituto Nacional de Estadística e Informática, Trujillo - 2021.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La relación que existe entre la gestión por competencias y la dimensión de la calidad intrínseca del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Trujillo - 2021 es positiva y significativa 2. La relación que existe entre la gestión por competencias y la dimensión de la calidad contextual del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Trujillo - 2021 es positiva y significativa 3. La relación que existe entre la gestión por competencias y la dimensión de la calidad representacional del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Trujillo - 2021 es positiva y significativa 4. La relación que existe entre la gestión por competencias y la dimensión de la calidad de acceso del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Trujillo - 2021 es positiva y significativa. 	<p>V1: GESTION POR COMPETENCIAS Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selección de personal. - Capacidad y desarrollo. <p>V2: CALIDAD DE INFORMACION Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Calidad intrínseca de la información. - Calidad contextual de la información. - Calidad representacional de la información. - Calidad de acceso de la información. 	<p>Tipo de investigación: No experimental.</p> <p>Diseño de investigación Descriptivo correlacional y transversa</p> <p>Población-muestra: Población 30 y La muestra está conformada por el total de la población que se respalda por 30 trabajadores del INEI</p> <p>Técnicas e instrumentos de medición:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Técnica: La encuesta • Instrumento: El cuestionario <p>Técnicas de análisis de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estadística descriptiva. • Estadística inferencial.

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
V1 Gestión por competencias	Según Larumbe (2014) es un instrumento cuyo propósito es potenciar las habilidades de los trabajadores para ser eficientes en una organización.	Esta variable se operacionalizó a través de la encuesta los colaboradores del Instituto Nacional de Estadística e Informática, el cual es objeto de estudio de esta investigación, el mismo que permitió determinar si la gestión por competencias tiene relación con la calidad de información que transmite el INEI, Trujillo-2021. Para cuantificarlos se utilizó un cuestionario de 14 ítems	D1 Selección de personal	Proactividad. Compromiso con la institución. Conocimientos básicos.	ORDINAL
			D2 Capacidad y desarrollo	Motivación en la institución en el cuál labora. Proposición de nuevas ideas para mejorar los procesos Personal capacitado	
V2 Calidad de información.	La calidad de información, como modelo de gestión se ha ido implementando en todas las instituciones de manera exponencial y a su vez sigue siendo investigada para brindar los mejores productos y servicios de la mano de la tecnología como herramineta digital (Khanam et al, 2016, pág. 2433)	Esta variable se operacionalizó a través de la encuesta los colaboradores del Instituto Nacional de Estadística e Informática, el cual es objeto de estudio de esta investigación, el mismo que permitió determinar si la gestión por competencias tiene relación con la calidad de información que transmite el INEI, Trujillo-2021. Para cuantificarlos se utilizó un cuestionario de 12 ítems	D1 Calidad intrínseca de la información.	Diseño de la información Difusión de la información	ORDINAL
			D2 Calidad contextual de la información.	Acceso a la información Necesidades de sistema	
			D3 Calidad representacional de la información.	Aspectos técnicos de la información	
			D4 Calidad de acceso de la información	Tiempos de espera. Navegación.	

Anexo 4: Cuestionario de la gestión por competencias.

El presente cuestionario tiene por finalidad determinar el nivel de la gestión por competencias del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Trujillo 2021. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración.

INSTRUCCIONES: El cuestionario consta de 14 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones.

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

N°	ITEMS	Nuca	Casi nuca	A veces	Casi siempre	siempre
Selección de personal		1	2	3	4	5
1	¿Los trabajadores poseen actitudes y conductas positivas en la institución?					
2	¿Existe iniciativa por parte de los trabajadores a la hora de efectuar actividades programadas?					
3	¿Existe proactividad por parte de los trabajadores de la institución?					
4	¿Los trabajadores demuestran compromiso con la Institución?					
5	¿Possen conocimientos básicos exigidos por la Institución?					
6	¿Desarrollan sus habilidades y destrezas para aporte institucional?					
7	¿Expresan comunicación efectiva?					
Capacidad y desarrollo		1	2	3	4	5
8	¿Reciben capacitación adecuada por la función que efectúa en el puesto laboral?					
9	¿Son motivados en la institución en el cuál labora?					
10	¿Tienen autonomía al momento de tomar decisiones?					
11	¿Proponen nuevas ideas para mejorar los procesos?					
12	¿Demuestran inteligencia emocional para dar una solución?					
13	¿Existe un índice de personal capacitado?					

14	¿Demuestra un buen nivel de conocimientos de su especialidad?					
----	---	--	--	--	--	--

Anexo 5: Certificados de validez de expertos

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de la gestión por competencias		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de la gestión por competencias del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta		
Aplicado a la Muestra Participante	42 colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza -2018		
Nombres y apellidos del Experto	Norma Mirally Calle Pérez	DNI N°	45508705
Dirección Domiciliaria	M2 A Lote 12 Condominio Real	Teléfono Domiciliario	
Título Profesional/Especialidad	Obstetra	Teléfono Celular	953974868
Grado Académico	Maestría en gestión de los servicios de Salud		
FIRMA	 <small>Norma Mirally Calle Pérez Jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos HOSPITAL VIRGEN DE LA PUERTA</small>	Lugar y Fecha:	Trujillo 06/06/19

Nota: Fuente tesis de maestría (Díaz, 2018)

NOMBRE DEL 1ER INSTRUMENTO: Gestión por competencias

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

11 de noviembre del 2021

Apellidos y nombres del juez 1er evaluador: Calle Silva Noemí Mirelly

DNI: 45508705

Especialidad del evaluador: Magister en Gestión de los Servicios de Salud

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



Firma del experto(a)

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de la gestión por competencias		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de la gestión por competencias del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta		
Aplicado a la Muestra Participante	42 colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza -2013		
Nombres y apellidos del Experto	Mercedes Hilvy Tuitos Rojas	DNI Nº	18074751
Dirección Domiciliaria	7. Valcoral 421. Urb. Inmovers.	Teléfono Domiciliario	44-424447
Título Profesional/Especialidad	Mg. Salud Pública - Gerencia de Ser-Salud.	Teléfono Celular	948478422.
Grado Académico	Magister.		
FIRMA		Lugar y Fecha:	06/06/19

Nota: Fuente Tesis de maestría (Peche, 2019)

NOMBRE DEL 1ER INSTRUMENTO: Gestión por competencias

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

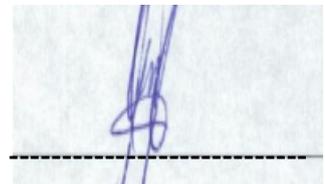
11 de noviembre del 2021

Apellidos y nombres del juez 2do evaluador: Nuñez Reyes Mercedes Milly

DNI: 18074151

Especialidad del evaluador: Magister en Gestión de los Servicios de Salud

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



Firma del experto(a)

FICHA DE VALIDACION DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de la gestión por competencias		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de la gestión por competencias del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta		
Aplicado a la Muestra Participante	42 colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza -2018		
Nombres y apellidos del Experto	Pedro Otoniel Morales S.	DNI N°	47910106
Dirección Domiciliaria	Calle Las Esmeraldas 350- Urb. Sta Inés Trojes	Teléfono Domiciliario	044-622989
Título Profesional/Especialidad	Ingeniero Mecánico	Teléfono Celular	966814497
Grado Académico	Doctor en Administración de la Educación		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Troyillo, 28 de Mayo del 2019


 Ing. Pedro Otoniel Morales Salazar
 LIC. EDUCACIÓN SECUNDARIA
 M. D. EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL
 DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Nota: Fuente tesis de maestría (Peché, 2019)

NOMBRE DEL 1ER INSTRUMENTO: Gestión por competencias

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

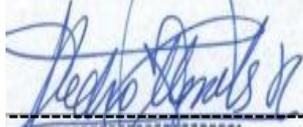
11 de noviembre del 2021

Apellidos y nombres del juez 3er evaluador: Morales Salazar Pedro Otoniel

DNI: 17910106

Especialidad del evaluador: Doctor en Administración de la Educación

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



Jose Pedro Otoniel Morales Salazar
Firma del experto(a)
MG. EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de la gestión por competencias		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de la gestión por competencias del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta		
Aplicado a la Muestra Participante	42 colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza -2018		
Nombres y apellidos del Experto	Blanco Rosa Sra. Blanca	DNI Nº	41730958
Dirección Domiciliaria	Calle Progreso N° 517 Dpto. 401 urb. Sta. Isabel.	Teléfono Domiciliario	-
Título Profesional/Especialidad	Médico Mg. Salud Pública - Participación y Gestión	Teléfono Celular	947433710
Grado Académico	Magister		
FIRMA		Lugar y Fecha:	06/06/19

Nota: Fuente tesis de maestría (Peché, 2019)

NOMBRE DEL 1ER INSTRUMENTO: Gestión por competencias

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

11 de noviembre del 2021

Apellidos y nombres del juez 4to evaluador: Serrano García Blanca Rosa

DNI: 41730958

Especialidad del evaluador: Magister en Salud Pública

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

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Blanca Rosa', is written on a light blue rectangular background. Below the signature is a horizontal dashed line.

Firma del experto(a)

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de la gestión por competencias		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de la gestión por competencias del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta		
Aplicado a la Muestra Participante	42 colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza -2018		
Nombres y apellidos del Experto	Harry Herber	DNI N°	178666746
	Josías Julca		
Dirección Domiciliaria	José Inclán 480-482 urb. Santa María	Teléfono	-
		Domiciliario	
Título Profesional/Especialidad	Lic. en Administración	Teléfono	989224970
		Celular	
Grado Académico	Mg. en Gestión Pública		
FIRMA		Lugar y	06/06/19
		Fecha:	

Nota: Fuente tesis de maestría (Peche, 2019)

NOMBRE DEL 1ER INSTRUMENTO: Gestión por competencias

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

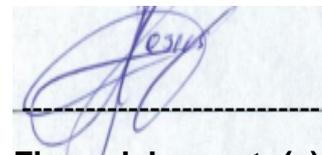
11 de noviembre del 2021

Apellidos y nombres del juez 5to evaluador: Harry Herber Iglesias Julca

DNI: 17866746

Especialidad del evaluador: Magister en Gestión Pública

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

A handwritten signature in blue ink is written over a horizontal dashed line. The signature is stylized and appears to be the name 'Jesus'.

Firma del experto(a)

Registro de las respuestas de los expertos validadores del instrumento Gestión por competencias.

ITEMS	CRITERIOS	JUECES					Acuerdos	Aiken (V)	Sig. P <0,05	Decisión Aiken	Lawshe (CVR)	Decisión Lawshe
		1	2	3	4	5						
¿Los trabajadores poseen actitudes y conductas positivas en la institución?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Existe iniciativa por parte de los trabajadores a la hora de efectuar actividades programadas?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Existe proactividad por parte de los trabajadores de la institución?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Los trabajadores demuestran compromiso con la Institución?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Poseen conocimientos básicos exigidos por la Institución?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	0	4	0.80	0.032	Válido	0.60	Validez perfecta
¿Desarrollan sus habilidades y destrezas para aporte institucional?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Expresan comunicación efectiva?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Reciben capacitación adecuada por la función que efectúa en el puesto laboral?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Son motivados en la institución en el cuál labora?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Tienen autonomía al momento de tomar decisiones?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta

	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Proponen nuevas ideas para mejorar los procesos?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Demuestran inteligencia emocional para dar una solución?	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Demuestran inteligencia emocional para dar una solución?	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Existe un índice de personal capacitado?	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Demuestra un buen nivel de conocimientos de su especialidad?	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta

Nota: Fuente tesis de maestría (Peché, 2019)

Anexo 6: Alpha de Cronbach para el instrumento gestión por competencias

<i>Estadísticas fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.946	14

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
P1	47,90	102,767	,761	,942
P2	48,00	99,556	,933	,938
P3	48,20	97,289	,803	,940
P4	48,00	94,889	,784	,941
P5	47,60	102,933	,807	,941
P6	47,90	97,878	,926	,937
P7	48,20	98,622	,829	,940
P8	47,40	102,933	,889	,940
P9	48,80	104,844	,379	,953
P10	48,20	108,400	,453	,948
P11	48,60	96,044	,771	,941
P12	48,00	96,444	,660	,946
P13	47,80	97,733	,764	,941
P14	47,50	100,500	,772	,941

Anexo 7: Ficha técnica del instrumento gestión por competencias

Determinación:

Cuestionario de gestión por competencias

Autora:

Peche (2019)

Adaptación:

Diciembre (2021)

Aplicación: Individual y también de manera colectiva

Duración: Toma un tiempo de aplicación de 5 a 10 minutos

Descripción del instrumento: Las dimensiones que evalúa la escala son selección del personal, capacidad y desarrollo. Consta de 14 ítems

Finalidad: Determinar el nivel de la gestión por competencias que transmite del INEI, Trujillo - 2021

Anexo 8: Cuestionario de la calidad de información.

El presente cuestionario tiene por finalidad determinar el nivel de la calidad de información del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Trujillo 2021. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración.

INSTRUCCIONES: El cuestionario consta de 12 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones.

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

N°	ITEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
Calidad intrínseca de la información		1	2	3	4	5
1	La institución realiza plataformas con un buen diseño de presentación de información.					
2	Considera que la institución tiene buen diseño en sus páginas web de la información.					
3	La institución genera difusión de su información actualizada					
4	La institución comparte información con otras instituciones para un enfoque estadístico					
Calidad contextual de la información		1	2	3	4	5
5	La información que entrega el INEI muestra contexto estadística.					
6	Se preparan sistemas para la presentación de la información					
7	El INEI otorga información de fácil acceso					
8	El INEI presenta plataformas webs para presentar la información					
Calidad representacional de la información		1	2	3	4	5
9	La información estadística presentada es conforme a la realidad.					
10	El INEI prepara información para instituciones educativas.					
Calidad del acceso a la información		1	2	3	4	5

11	Se presenta tiempos de espera en la información que presenta el INEI					
12	Se presenta la información a través de webs confiables.					



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Ramírez García Gustavo
 Institución donde labora : ESCUELA DE POS GRADO UCV
 Especialidad : DOCENTE - METODOLOGO
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir la variable Calidad de Información.
 Autor (s) del instrumento (s) : DIAZ RIOS KATIUZCA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				✓	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						115

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Las dimensiones, indicadores e ítems son coherentes, por lo que el instrumento es aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5 (BUENA)

[Firma]
 Dr. Gustavo Ramírez García
 DNI. 01109463

Tarapoto, 23 de Octubre de 2018

Sello personal y firma

Nota: Fuente tesis de maestría (Díaz, 2018)

Anexo 9: Certificados de validez de expertos

NOMBRE DEL 2DO INSTRUMENTO: Calidad de información

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

11 de noviembre del 2021

Apellidos y nombres del juez 1er evaluador: Ramírez García Gustavo

DNI: 01109463

Especialidad del evaluador: Docente-Metodólogo

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



Dr. Gustavo Ramirez Garry
Firma del experto(a)



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Rengifo Guerra Edwin
 Institución donde labora : Institución Educativa Francisco Izquierdo Ríos
 Especialidad : Mg. En Gestión Pública.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir la variable Calidad de Información.
 Autor (s) del instrumento (s) : DIAZ RIOS KATIUZCA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.....				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						44

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Las categorías investigadas, las dimensiones son coherentes con los indicadores, por lo que los instrumentos son aplicables

PROMEDIO DE VALORACIÓN: **4.4** BUENA


 Mg. Edwin Rengifo Guerra
 DNI: 43980819

Tarapoto, 23 de Octubre de 2018

Sello personal y firma

Nota: Fuente tesis de maestría (Díaz, 2018)

NOMBRE DEL 2DO INSTRUMENTO: Calidad de información

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

11 de noviembre del 2021

Apellidos y nombres del juez 2do evaluador: Rengifo Guerra Edwin

DNI: 43980819

Especialidad del evaluador: Magister en Gestión Pública

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



Firma del experto(a)
DNI: 43980819

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Arévalo Torres Lindsay
 Institución donde labora : Empresario Independiente
 Especialidad : Mg. En Gestión Pública.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir la variable Calidad de Información.
 Autor (s) del instrumento (s) : DIAZ RIOS KATIUZCA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.....					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

INSTRUMENTO APLICATIVO

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6 BUENA


Mg. Lindsay Arévalo Torres
DNI: 01127335

Sello personal y firma

Tarapoto, 23 de Octubre de 2018

NOMBRE DEL 2DO INSTRUMENTO: Calidad de información+

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

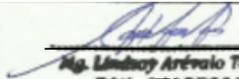
11 de noviembre del 2021

Apellidos y nombres del juez 3er evaluador: Arévalo Torres Lindsay

DNI: 01121335

Especialidad del evaluador: Magister en Gestión Pública

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



Mg. Lindsay Arévalo Torres
DNI- 01121335

Firma del e

Anexo 10: Alpha de Cronbach para Calidad de Información

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,867	12

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
P1	45,50	38,944	,898	,830
P2	45,30	39,122	,924	,829
P3	45,60	43,822	,623	,852
P4	45,20	43,067	,787	,843
P5	45,00	44,444	,810	,845
P6	45,30	40,678	,902	,833
P7	45,80	43,067	,616	,852
P8	45,50	39,833	,929	,830
P9	45,20	50,178	,279	,870
P10	45,70	43,567	,604	,853
P11	46,50	62,278	-,564	,939
P12	45,00	46,667	,558	,857

Anexo 11: Ficha técnica del instrumento calidad de información

Determinación:

Cuestionario de calidad de información

Autora:

Díaz (2018)

Adaptación:

Diciembre (2021)

Aplicación: Individual y también de manera colectiva

Duración: Toma un tiempo de aplicación de 5 a 10 minutos

Descripción del instrumento: Las dimensiones que evalúa la escala son: Calidad intrínseca de la información, Calidad contextual de la información, Calidad representacional de la información y calidad de acceso de la información. Consta de 12 ítems

Finalidad: Determinar el nivel de la calidad de información que transmite del INEI, Trujillo - 2021

Base de datos de la gestión por competencias

Dimensiones	n/pta	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
Selección de personal	P1	3	4	5	4	4	4	3	5	3	3	5	4	4	3	4	4	3	3	5	4	2	4	5	5	5	3	4	4	4	5	
	P2	3	4	4	3	5	4	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	2	4	5	5	5	4	4	4	5	5	
	P3	4	2	4	3	5	4	3	5	2	3	3	3	4	3	5	3	4	2	5	3	3	4	5	5	5	3	4	4	4	5	
	P4	4	2	5	3	5	5	3	5	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	5	4	3	4	5	5	5	3	4	4	5	5
	P5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	5	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	
	P6	3	4	4	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	3	5	2	2	3	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	
	P7	3	2	4	3	5	4	3	5	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	5	4	3	4	5	5	5	3	5	4	5	5	
Capacidad y desarrollo	P8	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	3	5	5	4	4	3	2	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	
	P9	4	2	1	3	3	4	2	5	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	4	4	2	3	5	5	5	5	5	5	4	5	
	P10	3	4	3	3	4	3	3	5	4	3	2	4	4	3	4	3	1	3	4	4	1	4	5	5	5	4	5	5	4	5	
	P11	3	2	2	3	5	4	2	5	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	5	3	3	3	5	5	5	4	5	5	3	5	
	P12	1	5	4	3	5	5	3	5	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	5	5	5	4	5	5	4	5	
	P13	3	5	5	4	5	4	3	5	2	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	
	P14	3	5	5	4	5	5	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	

Base de datos de la Calidad de información

Dimensiones	n/Pta	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Calidad intrínseca	P1	3	4	3	5	5	5	4	5	2	5	3	2	3	4	4	3	3	3	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5
	P2	3	4	4	5	5	5	5	5	2	5	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
	P3	4	4	2	5	5	4	4	5	3	4	5	4	2	5	5	5	3	4	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
	P4	4	4	3	5	5	5	5	5	3	5	4	3	2	5	5	4	3	3	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
Calidad contextual	P5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	P6	4	4	4	5	5	5	5	2	4	5	3	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
	P7	3	4	2	5	5	4	3	5	3	4	4	5	4	5	5	5	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
	P8	3	4	4	5	5	4	5	5	2	4	5	4	4	5	5	5	1	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Calidad representacional	P9	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	P10	4	5	4	4	5	3	4	5	2	3	2	3	1	5	5	3	2	3	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	
Calidad de acceso	P11	4	5	5	2	2	3	3	1	3	3	4	3	3	5	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	
	P12	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	2	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	

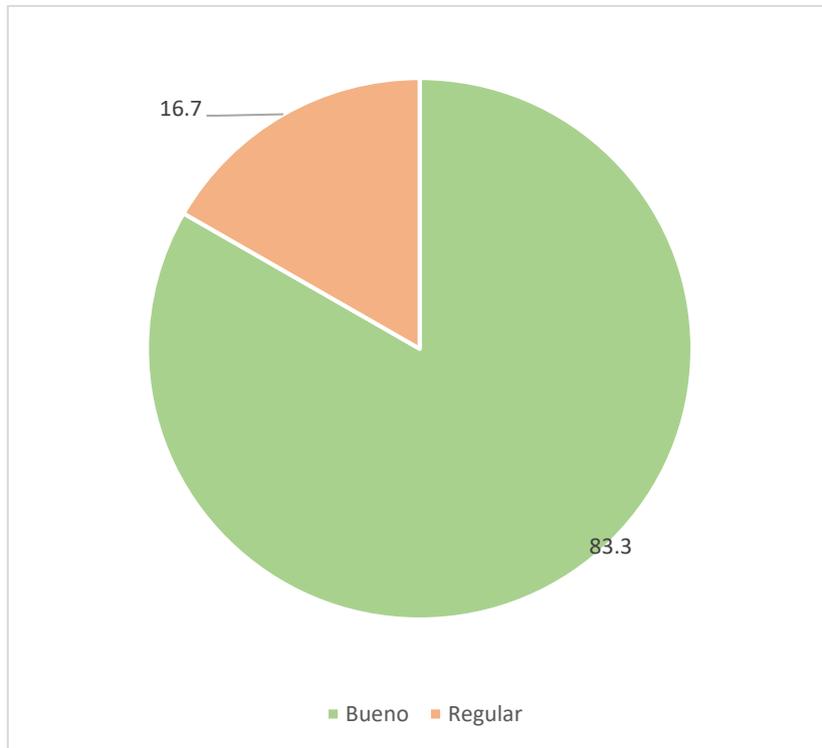


Figura 1: Calidad de información que transmite el INEI, Trujillo – 2021.

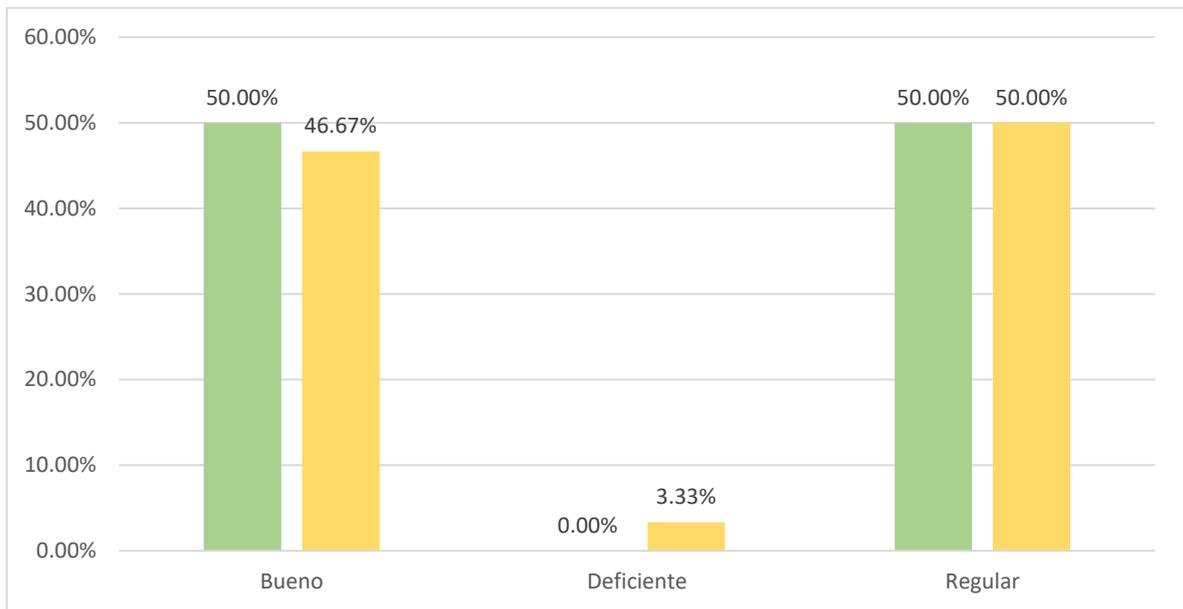


Figura 2: Gestión por competencias con sus dimensiones: Selección del personal y capacitación y desarrollo

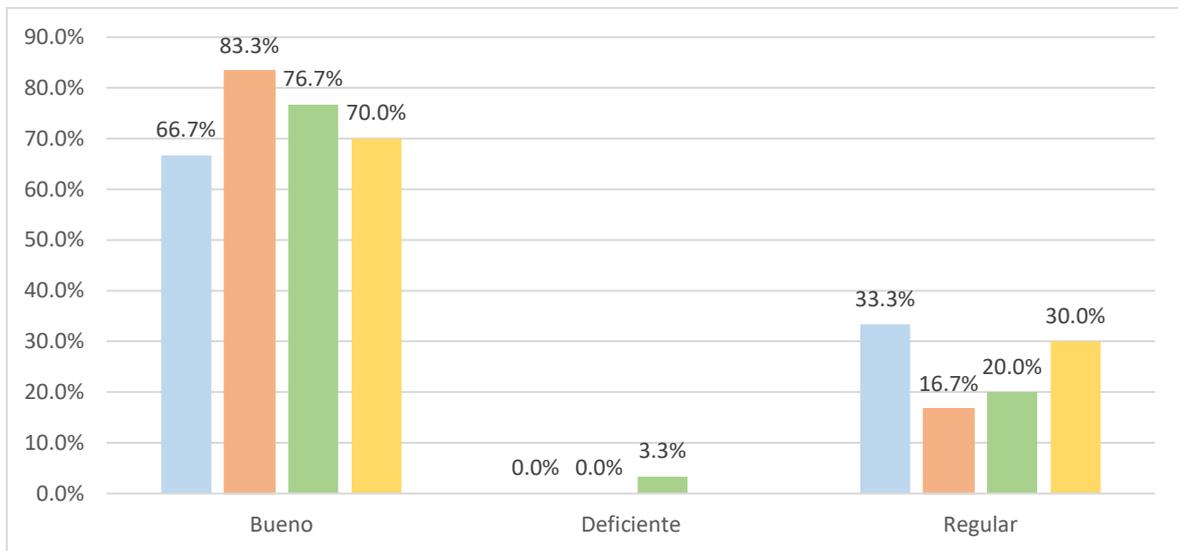


Figura 3: Calidad de información con sus dimensiones: calidad intrínseca, calidad contextual, calidad representacional y calidad de acceso de la información del INEI, Trujillo – 2021.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Instituto Nacional de
Estadística e Informática

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independización"

Trujillo, 29 de noviembre de 2021

Solicito: Autorización para desarrollo de trabajo de investigación.

Señor:

Econ. **JUAN CARLOS JESÚS BARRIOS NOVOA**
Director Departamental - ODEI La Libertad

Yo Roberto Carlos Reátegui Valles, identificado con DNI: 42869372 y domiciliado en la Calle Los Reyes N° 390, sector Jerusalén, Distrito La Esperanza, hago de su conocimiento que mi persona está realizando una maestría en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo – Trujillo, en la cual me encuentro cursando el último ciclo para culminar mi maestría.

En ese sentido, recorro a usted para solicitarle su autorización para desarrollar mi trabajo de investigación titulado: "**Gestión por competencias y su relación con la calidad de información del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Trujillo – 2021**", esto implica que el resultado obtenido en la presente investigación es de responsabilidad del investigador, así mismo indicar que para el desarrollo del presente trabajo de investigación emplearé cuestionarios que fueron validados por un juicio de expertos de la Universidad.

Por lo expuesto
Agradeceré tenga a bien atender lo solicitado

Sin otro particular, hago propicio la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente.

Ing ° Roberto Carlos Reátegui Valles
DNI: 42869372