



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión por competencias y proceso de modernización en la
Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Lambayeque -
2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Chaparro Llontop, Miguel Eduardo (orcid.org/0000-0002-3457-1595)

ASESORA:

Dra. Panche Rodriguez, Odoña Beatriz (orcid.org/0000-0002-1629-1776)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CALLAO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Quiero dedicar mi tesis a mi esposa Dorita, a mis hijos Enrique, Thaiss, Kyara, a mi familia que han sido el principal apoyo que con su infinita paciencia cedieron su tiempo para que papá estudie, que en esos momentos de flaqueza, debilidad llegaron a mi sus más preciados consejos y enseñanzas, quienes me han brindado ese respaldo incondicional para culminar esta etapa de mi vida.

Los Amo.
Miguel Eduardo

Agradecimiento

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición cubren con su manto celestial mi hogar, mi familia por estar siempre presente en nuestros corazones.

Mi profundo agradecimiento a todas las autoridades y personal de la Universidad Cesar Vallejo, por confiar en mí, abrireme las puertas de mi hoy alma mater como magister y permitirme realizar todo el proceso de aprendizaje e investigación dentro de sus aulas.

De igual manera mi agradecimiento a mis maestros quienes han dado lo mejor de sus conocimientos para poder llegar a esta meta personal, en especial a la Dra. Odoña Beatriz Panche Rodríguez, quien con sus enseñanzas y sobre todo paciencia, vertieron sus valiosos conocimientos e hicieron que pueda crecer día a día como profesional, gracias a cada uno de ustedes por su amistad.

El Autor

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de Investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, Muestra, Muestreo, unidad de análisis.....	16
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	17
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1. Fiabilidad de gestión por competencias.....	19
Tabla 2. Fiabilidad de proceso de modernización municipal	19
Tabla 3. ¿Considera usted que cuenta con las competencias necesarias del entorno para cumplir eficientemente con los roles que emana un puesto de trabajo a fin a su carrera?	22
Tabla 4. ¿Usted posee la experiencia necesaria para tomar decisiones vinculadas con su área de trabajo?.....	23
Tabla 5. ¿Usted muestra iniciativa para desarrollar planes de acción que mitiguen las debilidades internas y subsanen los errores cometidos?	24
Tabla 6. ¿Mantiene Ud. una postura abierta, sistemática y flexible a la hora de determinar la problemática que pueda acontecer en el centro laboral?.....	25
Tabla 7. ¿Usted ofrecería soluciones inteligentes de acuerdo con su experiencia, conocimientos y competencias profesionales?	26
Tabla 8. ¿Por lo general, usted orienta acciones y comportamientos hacia el cumplimiento de objetivos institucionales?	27
Tabla 9. ¿Usted considera que los conflictos que se dan dentro de la institución se pueden mejorar?.....	28
Tabla 10. ¿Usted considera que tiene un buen dominio de motivación para desarrollar funciones acordes a un perfil de trabajo?.....	29
Tabla 11. ¿Considera usted que su participación sería importante para el desarrollo y crecimiento de una institución en la que labore?	30
Tabla 12. ¿Usted asumiría con responsabilidad las consecuencias que generen sus acciones?.....	31
Tabla 13. ¿Usted utiliza las herramientas informáticas para el desarrollo de nuevos proyectos y actividades?	32
Tabla 14. ¿Usted se apoya de los recursos tecnológicos para solucionar los dilemas internos?	33
Tabla 15. ¿Usted propone soluciones apoyándose en el uso de la tecnología para solucionar fallas y errores, con el objeto de alcanzar mejores resultados?.....	34
Tabla 16. ¿Usted se muestra abierto y flexible para aprender a usar nuevos softwares y equipos que adquiera la empresa?	36
Tabla 17. ¿Usted se apoya de la tecnología para tomar mejores decisiones?	37
Tabla 18. ¿Cree Ud. que el conocimiento de la tecnología la da mayor ventaja competitiva?	38
Tabla 19. ¿La municipalidad usa mecanismos de coordinación interna con los trabajadores?	39
Tabla 20. ¿La municipalidad realiza coordinaciones con entidades de los distintos niveles de gobierno?	40
Tabla 21. ¿La municipalidad realiza coordinaciones con entidades de su mismo nivel?41	
Tabla 22. ¿Los funcionarios de la municipalidad tomas acciones adecuadas en optimizar los recursos?	42
Tabla 23. ¿Cree Ud. que la municipalidad brinda sus servicios con eficacia y eficiencia?	43

Tabla 24. ¿En la municipalidad consolidan los equipos de trabajo, para la ejecución de planes de trabajo, programas de desarrollo y proyectos?	44
Tabla 25. ¿La municipalidad realiza consensos con la población para implementar adecuadamente las políticas públicas?	45
Tabla 26. ¿La misión y visión de la municipalidad esta relacionada con la implementación de un gobierno electrónico?	46
Tabla 27. ¿Dentro del plan estratégico de la municipalidad se ha establecido una política para interpretar las TICs para facilitar el acceso a la información?	47
Tabla 28. ¿Considera que la municipalidad mejoro la información y servicios que brinda al ciudadano?	48
Tabla 29. ¿Es posible hacer el seguimiento de algún tramite vía online en la municipalidad?	49
Tabla 30. ¿Cree que en la municipalidad se promueve la participación ciudadana para escuchar sus preocupaciones a través del gobierno electrónico?	50
Tabla 31. ¿La municipalidad publica toda la información de su gestión por el portal web de transparencia de acuerdo con lo establecido en la ley?	52
Tabla 32. ¿En la Web de la municipalidad se considera información con respecto a la información presupuestal sobre proyectos de inversión?	53
Tabla 33. ¿Se considera información en la web de la municipalidad respecto a las adquisiciones de bienes y servicios que se realizan?	54
Tabla 34. ¿El portal de transparencia facilita a los funcionarios el desarrollo de los servicios que presta la municipalidad?	55

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Mecanismos de coordinación interna	22
figura 2. Coordinacion con otros niveles de gobierno	23
figura 3. Coordinacion con otras municipalidades	24
figura 4. Optimizacion de los recursos	25
figura 5. Servicios con eficiencia y eficacia	26
figura 6. Consolidacion de equipos de trabajo	27
figura 7. Concensos con la poblacion	28
figura 8. Gobierno electronico	30
figura 9. Acceso a la informacion	31
figura 10. Servicios que brinda al ciudadano	32
figura 11. Tramite via online	33
figura 12. Participacion ciudadana	34
figura 13. Portal web de transparencia	35
figura 14. Informacion presupuestal sobre proyectos	36
figura 15. Informacion sobre adquisicion de bienes y servicios	37
figura 16. Portal de transparencia	38
figura 17. Competencias necesarias	39
figura 18. Experiencia para la toma de decisiones	40
figura 19. Iniciativa para los planes de accion	41
figura 20. Temple para la solucion de problemas	42
figura 21. Soluciones de problemas por experiencia	44
figura 22. Cumplimiento de objetivos institucionales	45
figura 23. Solucion de conflictos	46
figura 24. Perfil laboral	47
figura 25. Capacidad participativa	48
figura 26. Responsabilidad funcional	49
figura 27. Conocimiento de tecnologia	50
figura 28. Recursos tecnologicos	51
figura 29. Solucion de problemas con tecnologia	52
figura 30. Aprendizaje de nueva tecnologia	53
figura 31. Toma de decisiones	54
figura 32. Ventaja tecnologica competitiva	55

Resumen

La investigación tuvo como objetivo: Determinar la relación entre la gestión por competencias y el proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Lambayeque- 2022. El estudio tipo básico, diseño descriptivo, correlacional, transversal y no experimental. Los instrumentos de medición fueron dos cuestionarios. La población fueron 180 trabajadores administrativos y la muestra de 55. Los resultados fueron: La gestión por competencias mostró niveles de confiabilidad, pero no guardó relación significativa con la modernización porque su indicador es menor de +1. El proceso de modernización mostro nivel mayores de casi nunca, por ende, no tuvo notoriedad. En la relación de las dimensiones de gestión por competencias y la variable modernización tenemos: No existe relación entre competencias intelectuales, aceptándose la hipótesis nula, la correlación fue negativa. No existe relación entre competencias personales porque la correlación fue negativa inversa. No existe relación entre competencias tecnológicas. Conclusión: la correlación fue negativa entre ambas variables, el valor de significación menor a +1, por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, no existe relación entre ambas variables.

Palabras claves: “Gestión por competencias”, “modernización municipal”, “competencias intelectuales”, “competencias personales” y “competencias tecnologías”.

Abstract

The objective of the research was: To determine the relationship between management by competencies and the modernization process in the District Municipality of José Leonardo Ortiz, Lambayeque- 2022. The basic type study, descriptive, correlational, cross-sectional and non-experimental design. The measurement instruments were two questionnaires. The population was 180 administrative workers and the sample was 55. The results were: Management by competencies showed levels of reliability, but it did not have a significant relationship with modernization because its indicator is less than +1. The modernization process showed higher levels than ever, therefore, it had no notoriety. In the relation of the dimensions of management by competencies and the modernization variable we have: There is no relationship between intellectual competencies, accepting the null hypothesis, the correlation was negative. There is no relationship between personal skills because the correlation was negative inverse. There is no relationship between technological skills. Conclusion: the correlation was negative between both variables, the significance value less than +1, therefore, the alternate hypothesis is rejected and the null hypothesis is accepted, there is no relationship between both variables.

Keywords: “Management by competencies”, “municipal modernization”, “intellectual competencies”, “personal competencies”, and “technological competencies”.

I. INTRODUCCIÓN

En todo el mundo el enfoque por competencias está siendo estudiado y aplicado por muchas naciones de todo el mundo con una gigantesca implementación de varios programas con resultados positivos. Ejemplificando, la Administración de la Tecnología Empresarial (BTM) canadienses (ITAC Talent, 2016), IPREP (IP Right Examiner Program) de Australia para la formación de examinadores de PI (IP Australia, 2017) y Technology Management y Política (TMP) de Taiwán (Universidad Nacional Tsing Hua, 2018) hicieron contribuciones considerables para el desarrollo de los recursos humanos de administración de la ciencia y la tecnología.

Con lo señalado antes, precisamos que el personal estatal debería disponer de las capacidades correctas y manejos de herramientas tecnológicas con eficiencia y efectividad para poder hacer el desarrollo institucional al cumplimiento de su tarea y perspectiva instituye la organización. A grado nacional es indudable que la problemática más resaltante está en las municipalidades donde existe una ineficiencia de la administración pública donde tienen la posibilidad de descubrir trabajadores desmotivados, insatisfechos, no preparados y actualizados ya que no cuentan con lo imprescindible en lo cual respecta condiciones para el desarrollo de sus ocupaciones y logren obtener un óptimo manejo y una satisfacción gremial que les posibilite realizarse en sus capacidades y potencialidades. Relacionadas con el régimen regional, se puede advertir un escenario de diversos inconvenientes y necesidades que se expresan por medio de las solicitudes y expectativas de los habitantes, tanto del medio urbano como rural. (Aquino, 2021). (pag. 6)

A grado local la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, no es ajena a esta realidad donde se puede mirar incumplimiento de ocupaciones asignadas a los trabajadores pues sus documentos de administración permanecen desfasados y no actualizados, esto produce que el ente público en cuestión no pueda sus metas establecidas y más todavía conseguir planes de incentivos donde se mide la eficiencia gremial en el cumplimiento de sus tareas; del mismo

modo, la entidad no ofrece condiciones de trabajo de forma conveniente, como lo es el equipo y bienes que son requisito primordial para apoyar y apurar las ocupaciones del trabajador para desarrollar su funcionalidad de manera más eficiente, sumado a ello los trabajadores conviven en un ambiente de riesgos de trabajo, con presión de trabajo, incomunicación o desconexión con sus mejores debido a que no se planifica y se hace trabajo en grupo, se podría mencionar que se realizan islas en la organización municipal, no se cumplen las horas de trabajo y las horas adicionales dadas por los trabajadores no son debidamente recompensadas o remuneradas, tardanza en los pagos, entre otros inconvenientes. Toda la problemática anteriormente mencionada perjudica de forma directa en el grado de funcionamiento gremial de los trabajadores.

Con base a la verdad problemática se necesita formular el problema general. ¿Cuál es la relación entre la gestión por competencias y el proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Lambayeque 2022? y como problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de la gestión por competencias en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Lambayeque- 2022? ¿Cuál es el nivel del proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Lambayeque- 2022? ¿Cuál es la relación entre las competencias intelectuales y el proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Lambayeque- 2022? ¿Cuál es la relación entre las competencias personales y el proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Lambayeque - 2022? ¿Cuál es la relación entre las competencias tecnológicas y el proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Lambayeque - 2022?

La presente averiguación se justifica socialmente por que contribuirá a mejorar las condiciones laborales que posibilite el desarrollo de las ocupaciones municipales con niveles de eficiencia, efectividad y calidad, está plenamente sobrepoblada de trabajadores el 90% de las ganancias es para pagos de planillas y frecuentemente no se efectúan los mismos ocasionado malestar a los trabajadores por el no pago de sus remuneraciones y de sus beneficios

laborales, no existe planeación del trabajo, no se efectúa capacitaciones, no hay un interactuar orgánico para la prestación de servicios de calidad al habitante. En otros términos, una implicancia social, ya que involucra a diversos trabajadores que no se hallan satisfechos con su propio empleador por el mismo trato que reciben. La investigación a grado metodológico, buscará mecanismos y aportes que permitan mejorar la administración por competencias que permitan una atención de calidad a los habitantes y una optimización en la eficiencia de los servicios que se efectúan para el mejoramiento de calidad de vida de los habitantes leonardinos que poseen una situación de carencias de infraestructura gran en sus calles avenidas, pueblos adolescentes que permanecen plenamente desatendidas por la municipalidad y de allí su relevancia social de la misma. Es por esto, que el presente análisis, usa las técnicas y los procesos científicos en todo su desarrollo y en cada una de los periodos que corresponden a su proceso investigativo, recopilando los datos usados en la averiguación conforme con la técnica y su instrumento usado, dando una validez científica, lo que posibilita nutrir de fiabilidad y certeza a los resultados, ayudando tal, a poner en claro el panorama en busca de la optimización continua.

En base a la problemática planteada, es necesario establecer como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión por competencias y el proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Lambayeque- 2022. Asimismo, los objetivos específicos: Conocer el nivel de la gestión por competencias en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Lambayeque- 2022. Identificar el nivel del proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Lambayeque- 2022. Determinar la relación entre las competencias intelectuales y el proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Lambayeque- 2022. Determinar la relación entre las competencias personales y el proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Lambayeque – 2022. Determinar la relación entre las competencias tecnológicas y el proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Lambayeque - 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En antecedentes nacionales tenemos a: Pacherez et al. (2021) el propósito de su investigación en realizar y validar un modelo de gestión por competencias para lograr un mejor desempeño en las actividades de los colaboradores de la Municipalidad provincial de La Rioja, 2020. Para este estudio se utilizó una metodología de tipo aplicada con un enfoque de investigación cualitativo, con diseño no experimental, descriptivo, propositivo. Para la recolección de datos se utilizó la encuesta como técnica de estudio con su instrumento cuestionario. Se concluye que existe una deficiencia del desempeño en la realización de las actividades de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de La Rioja, por lo que es necesario diseñar e implementar un modelo de Gestión por Competencias (p. 63).

Lira et al (2018) tuvieron por objetivo principal establecer cuál es la influencia de las Competencias Gerenciales y Profesionales dentro de la Gestión Presupuestaria dada en el periodo 2018 de una Entidad Pública del Perú. Se utilizó la metodología positivista de enfoque cuantitativo, diseño correlacional causal. Se obtuvo como resultados de investigación que las competencias profesionales tienen una influencia de carácter positivo en la etapa de programación de la gestión presupuestaria de la entidad gubernamental de estudio, de lo antes mencionado se basa la sugerencia propuesta por la investigación de realizar procesos de sensibilización a los altos mandos de las instituciones gubernamentales peruanas. (p. 761)

Salinas (2018) su objetivo principal de investigación fue el análisis de la manera en que se implementa actualmente el proceso de modernización del estado, este análisis se aplicó en la Municipalidad Provincial de Trujillo en el año 2017. Los resultados más resaltantes de la investigación es que actualmente se implementa el proceso de modernización de una manera ineficaz, esto se debe a un mal desarrollo de simplificación administrativa, falta de conocimientos en la utilización de las tecnologías de información, carencia de recursos logísticos, los equipos informáticos son antiguos y desfasados,

presencia de una pobre institucionalidad y gobernabilidad de los gestores municipales. (p. IX)

Mena (2019) en su estudio realizado tuvo por objetivo determinar cuál es la relación que se da entre la gestión por competencias y el desempeño laboral, esta investigación fue desarrollado en el contexto del personal del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado. La metodología implementada es de un nivel correlacional, la población de estudio lo conformo 180 administrativos de la municipalidad. Se concluye de la investigación que la relación que existe entre las variables de estudio es positiva moderada.

Huanca et al. (2021) su propósito de investigación fue determinar cuál es la relación existente entre las variables modernización de la gestión pública y la calidad de atención que se le da al usuario que asiste a las municipalidades provinciales de Puno. Para ello se conforma una población de 13 gerentes municipales y 680 ciudadanos usuarios de las municipalidades correspondientes a la región Puno. Se concluye de la investigación que la relación entre las variables es nula, es decir tiene una correlación muy bajo.

A nivel internacional como antecedentes tenemos a: Kruijen & Marieke Van Genugten (2020) las competencias de los empleados son clave para comprender el desempeño individual. Investigó qué competencias se consideran importantes en el gobierno utilizando los resultados de una encuesta entre funcionarios públicos. Los encuestados enumeraron 248 competencias que consideraron necesarias para su trabajo actual y futuro. Hasta cierto punto, estas competencias se pueden vincular a tres filosofías de gobernanza principales, la administración pública tradicional, la nueva gestión pública y la nueva gobernanza pública, pero también se pueden distinguir otros grupos significativos de competencias, incluidas las competencias relacionadas con la creatividad y el autodesarrollo. habilidades. (p. 118)

Rodríguez et al. (2017). La investigación tuvo como objetivo: Identificar si las organizaciones públicas que adoptan el modelo de gestión por competencias consideran el componente colectivo de las competencias en sus prácticas de

gestión. Se uso la revisión de la literatura académica destaca el potencial de las competencias colectivas para alcanzar los objetivos organizacionales, pero existe un desfase entre la perspectiva teórica y las prácticas de gestión de personas, lo que se constató a lo largo del estudio. (p.203)

Mendieta et. al (2020). El objetivo principal del estudio es desarrollar un modelo de investigación de gestión por competencias que solucione la realidad problemática del estudio, que es el bajo rendimiento o disminución de desempeño de los trabajadores públicos que laboran en el área administrativa, esto por no seguir el perfil adecuado a su actividad a desarrollar. La metodología de investigación es descriptiva. Se resalta de la investigación el fortalecimiento que logra la gestión por competencias en cuanto a la coordinación de contratación en la selección del personal adecuado para el puesto de trabajo en competencia. Con el modelo propuesto por esta investigación se buscó lograr un reclutamiento por parte del cliente interno en base a la instrucción y el nivel de experiencia generado. (p. 287).

Averina et al. (2018) la gestión de personal es reconocida como una de las vías más importantes para mejorar la competitividad de la organización en el mercado local y nacional. En el mundo moderno, el ciclo de vida del conocimiento es cada vez más corto, lo que requiere una actualización periódica de los conocimientos y habilidades profesionales. La actualización continua de los conocimientos y la mejora de las habilidades son condiciones obligatorias para el éxito.

Hao and Jiang. (2021). La modernización de la gobernabilidad social desde la perspectiva de la ciudad abarca múltiples subsistemas como el sujeto de la gobernabilidad social, el objeto de la gobernabilidad social, el sistema y mecanismo de la gobernabilidad social, y el poder de la gobernabilidad social, es un enfoque integral, dinámico y complejo proyecto holístico. La innovación del sistema y mecanismo de gobernanza social municipal es una parte importante de la promoción de la modernización de la gobernanza social municipal. La innovación institucional es un nuevo motor que estimula la transformación de la energía cinética de los diversos subsistemas de gobernanza social municipal, consolida los esfuerzos conjuntos del poder en la

modernización de la gobernanza social municipal y optimiza la configuración funcional de cada órgano rector de la gobernanza social municipal. (p. 77).

Teorías sobre la administración por competencias; según Ibáñez (2018) La teoría de los recursos y la capacidad, que se convirtió en un paradigma dominante en la literatura de administración (Lavie, 2006), disfruta de extenso apoyo teórico y experimental, aunque no en la misma medida (Newbert, 2007). Como parte de la base de recursos de una compañía (Teece et al., 1997), las competencias distintivas son las capacidades, conocimientos y habilidades que, según Mooney (2007), comparten las propiedades de ser visibles para los consumidores, mejores a las de las organizaciones rivales y difíciles emular. Una vez que se implementan estratégicamente, estas competencias distintivas tienen la posibilidad de conducir a ventajas competitivas sostenibles. No obstante, como Voigt et al. (2017) sugieren en su indagación, los beneficios competitivos permanecen perdiendo relevancia en el turbulento ámbito económico mundial de hoy. Proponen añadir procesos de innovación como una forma de conservar la postura de las organizaciones en el mercado. (pag. 29)

En los conceptos de la administración por competencias poseemos a Prabawati y AOKtariyanda (2018) manifiestan que los Recursos Humanos (RH) son un elemento bastante fundamental en una organización por lo cual hace falta que los recursos humanos tengan la destreza o competencia para lograr realizar la perspectiva y tarea de la organización. La competencia incluye una secuencia de atributos adjuntos al sujeto, que es una mezcla de conocimientos, capacidades y comportamientos que tienen la posibilidad de usar como un medio para mejorar el funcionamiento.

Del mismo modo Andrade y Ckagnazaroff (2018) precisan que, referente a la administración por competencias en el área público, diversos autores señalan el presente (y creciente) debate alrededor del asunto. Skorková (2016) destaca: En los últimos 20 años, se ha producido una extensión mundial del uso de modelos de competencias en sector privado. Diversos gobiernos ya han llevado el marco de competencias a sus sectores públicos y han visto resultados positivos en un proceso de contratación eficaz, claro y con base en reglas de contratación, una comunicación clara e intensiva con los empleados y un

proceso de formación y el proceso de desarrollo a medida. Para Skorková (2016), las funcionalidades órdenes tienen la posibilidad de ser semejantes y genéricas entre los sectores público y sector privado, sin embargo las condiciones de dichos 2 espacios resultan muy diferentes. La creadora apunta a los estudios de La indagación de Schutte y Barkhuizen (2016) apuntan en la misma dirección, problematizando el hecho de que ningún servicio público se ha sostenido sin un liderazgo preparado y competente. (p. 472 – 473)

Por otro lado, Abdoulla et al. (2019) señala que, debido a la fuerte competencia y a la falta de empleados altamente cualificados, las organizaciones actualmente necesitan encontrar y contratar empleados con talento (Haberfeld, 2016). Las competencias conducen a un alto o bajo rendimiento en un puesto de trabajo (Guerrero y Rosa, 2013). El concepto de competencia está muy cerca del concepto de talento; es decir, si las personas alcanzan un alto grado de competencias requeridas para su trabajo, pueden considerarse ciertamente como el mejor talento (Bohlouli et al., 2017). Karabasevic et al. (2016). La competencia se define como un conjunto de comportamientos que apoyan el logro de los objetivos de la organización; la competencia es la aplicación de conocimientos y habilidades para el desempeño del trabajo. Bailey et al. (2001) también definieron las competencias como comportamientos críticos e importantes que son esenciales para el éxito de la ocupación o función de la organización. Según ellos, las competencias pueden utilizarse como un criterio importante y valioso para medir el rendimiento laboral. Otros expertos también han identificado otros componentes de la competencia profesional; factores como la motivación, la autoestima los factores individuales, los valores y las creencias que desempeñan un papel importante en el éxito laboral (Barnes y Adam, 2017; Talukdar, 2017). (P. 24 – 26)

Las magnitudes de la administración por competencias según con nuestro instrumento de medición se establecieron: Magnitud competencias intelectuales, según Quintero et al. (2021) expresa que el surgimiento del capital intelectual (competencias) se inspira primordialmente en la teoría de los recursos y habilidades de las empresas. Según Reed et al. (2006). el enfoque

del capital intelectual posibilita conceptualizar los recursos intangibles y las habilidades que tienen que tener las empresas para obtener una virtud competitiva. Identifica 3 magnitudes del capital intelectual, proporcionando de esta forma una más grande exactitud. Para Reed et al. (2006) y Foss et al. (2003), la teoría basada en el capital intelectual de las empresas representa un aspecto específico de la teoría más general de los recursos y habilidades, tomando en cuenta 3 recursos que fueron teóricamente vinculados a la virtud competitiva por medio del entendimiento desarrollado y acumulado en los 3 elementos del capital de las empresas. la compañía: en su gente (capital humano), sus interrelaciones sociales (capital social), y sus sistemas y procesos (capital organizacional) (Salazar, 2008). Tomando en cuenta la evolución durante la historia sobre el valor de este asunto en las empresas, se estima capital intelectual el razonamiento y los procesos organizacionales necesarios para la competitividad de las organizaciones. Por consiguiente, los dos tienen que perseguirse conjuntamente. Así, Rastogi (200) argumenta que el capital intelectual (IC) y la administración del entendimiento (KM) representan ocupaciones organizacionales en relación con el razonamiento a partir del stock hasta la administración del entendimiento. La administración del entendimiento y el capital intelectual permanecen naturalmente conectados de forma bidireccional, donde el CI representa el acervo de entendimiento en términos de capital humano, capital estructural y capital relacional. (pag. 23).

Referente a la magnitud competencias individuales poseemos a La Madriz & Parra (2016), quien define el termino desarrollo de las competencias como el grupo de ocupaciones que se encuentren enfocadas en mejorar o desarrollar capacidades primordiales para poder hacer metas expertos que se proyecta el trabajador. De igual manera es fundamental asegurar el mejoramiento de actividades que permiten exaltar las competencias de las personas, de igual manera, que tengan coherencia con las necesidades del trabajador y los requisitos de la organización. En este sentido, se puede inducir que existe una correlación entre los individuos (gerente), las competencias que tiene (de personalidad y conductuales) y el alcance de fines y metas planteadas por la organización. (pag. 31)

Sobre las magnitudes de las competencias Tecnológicas según Mosweu & Ngoepe (2019) rigurosa que Los administradores de registros y los especialistas en TIC además tienen que tener las competencias y capacidades primordiales para regir registros en la época digital. Reconociendo que la época digital necesita una fuerza gremial capacitada y bien informada con las habilidades elementales para asegurar que la información digital permanezca accesible y utilizable en todo el tiempo, los Archivos Nacionales de Australia (NAA) (2015) desarrollaron una matriz de capacidad de administración de registros e información digital para administradores de registros y Especialistas en TIC para que logren encarar a los requisitos para la administración de registros digitales. (pag. 19)

En las teorías de la modernización del estado y de los gobiernos locales poseemos que es fundamental señalar el papel que juegan las Cartas Iberoamericanas de la Administración Pública como muestra Barrios Ipenza, E. (2017). Estricta que en el Archivo Administración Pública Iberoamericana para el Siglo XXI. 2010. Este archivo tiene como objetivo primordial colocar en entorno del presente siglo el desarrollo social, político y económico en la zona; además tiene las reflexiones dadas por CLAD en los últimos tiempos relacionadas con la administración pública. Se busca además con este archivo desarrollar una vía que impulse la incorporación de las zonas por medio del trueque de ideas y propuestas en temas de la reforma, innovación y modernización. Existe varios componentes que justifican las duras críticas que se proporcionan a la gestión pública en muchas naciones, como son la ineficiencia del gobierno y su poco efecto que tiene en la erradicación de la pobreza y la reducción de las brechas de la diferencia, los escasos de un desarrollo sustentable, entre otros. Los componentes anteriormente mencionados inventan una necesidad de hacer revisión de las tácticas, enfoque y procedimientos; de reestructurar o modernizar los ejes de la modernización y la reforma que busca como objetivo la transformación del Estado, intentando encontrar el desarrollo de un nuevo perfil de los burócratas públicos, con propiedades de una totalmente nueva mentalidad y de un compromiso social

profundo. En esto puede contribuir bastante el Archivo Administración Pública Iberoamericana para el Siglo XXI. (p. 15 – 16).

Bondaruk & Bondaruk (2018) en la conexión entre el crecimiento económico y la calidad de las instituciones es doble: la alta calidad promueve el crecimiento que promueve la mejora de las instituciones. Sin embargo, la formación y la realización de la estrategia de modernización nacional basada en la estimulación del crecimiento económico se enfrentan a considerables obstáculos. Uno de los obstáculos es el alto índice de incertidumbre, la evaluación de los resultados. Sin embargo, el mercado no es también capaz de resolver los problemas de superación del desarrollo. Su solución debe encontrarse en el proceso de formación de instituciones que proporcionen interacciones eficaces entre el Estado, la autoridad municipal, las empresas y la sociedad. La modernización simultánea de la sociedad civil, las empresas y el Estado es necesaria para el desarrollo de la estrategia de éxito del desarrollo territorial. Es imposible centrarse en el desarrollo acelerado en una esfera sin prestar atención al progreso adecuado en otras. Consideramos que el futuro de la modernización del desarrollo regional depende de la modernización en el país, así como de la estabilidad de la sociedad civil basada en la conciencia de los compromisos y compensaciones inevitables. El Estado desempeña el papel principal en ambas tendencias. Esto significa que se utiliza la categoría de las estrategias o "la modernización desde arriba". Según esta estrategia, el éxito es posible en caso de interacción del Estado, las empresas y la sociedad. Se ha demostrado que la estrategia de modernización, incluso en la etapa inicial, debe basarse en la interacción de todas las partes interesadas. El sistema de planificación indicativa se propone como fondo para sus interacciones. Dicho sistema es el análogo modernizado de los sistemas utilizados en la mayoría de los países económicamente desarrollados. (pag. 20)

Natario, et al. (2018) Cuando se trata de la modernización o reforma de la Administración Pública, la gestión administración contrasta con los diversos procesos y modelos de gestión para dar respuestas eficaces y eficientes a las necesidades de la sociedad y de las políticas públicas, incluyendo los relacionados con la gestión de los recursos y los métodos de gestión. En

relación con esta cuestión, muy a menudo es la cuestión de la calidad. De hecho, los desencadenantes procesos de cambio e innovación son inseparables del movimiento internacional de la calidad y su respectiva integración en los modelos de gestión global. Así pues, es esencial que una administración más moderna administración más moderna y cercana a los ciudadanos, más alineada con el conocimiento y la sociedad de la ciudadanía,

Khalid (2016) En los últimos años, la estructura y las funciones de los gobiernos locales en todo el mundo han sido objeto de reformas derivadas de nuevos conceptos en gestión pública y gobernanza. Estas reformas representan un cambio del modelo de Administración Pública Tradicional (TPA) a la NGP, y de este último a la Nueva Gobernanza Pública (NPG) (Mann, 2011). Esto fomentó un cambio de paradigma en los países desarrollados, hacia la regulación a través de la 'Nueva Gestión Pública'. Estimuló sucesivas oleadas de reformas político-administrativas (Calogero,2010), que han intensificado las demandas de una mayor participación de las autoridades subnacionales en las mejoras de la prestación de servicios, para que los gobiernos sean más receptivos y para que el gasto público se aplique de manera más eficiente. Estas demandas han sido alimentadas por la creencia de que la autonomía fiscal y legal de los gobiernos locales es una herramienta que mejorará la capacidad organizativa y empoderará a las agencias locales para contribuir a la política pública. (pag. 115)

En cuanto a las dimensiones del proceso de modernización municipal tenemos a la Articulación Interinstitucional que según Gómez (2017) nos dice que lo referente a la doble articulación que se presenta en las políticas públicas, refiere a una articulación vertical, que se da entre el poder de control específico dado por una política pública desde el gobierno central, trasladándose a los gobiernos regionales en segunda instancia y en tercer nivel a los municipios, y la otra articulación es la horizontal que refiere a una presencia de una “red territorial horizontal, donde se activan diversas temáticas sectoriales en un mismo territorio”, y según refiere el autor, las ventajas de este enfoque consiste en que permite lograr “...una mayor densidad asociativa tanto temática como territorial, logrando así que las redes territoriales tengan conocimiento sobre las

políticas implementadas en sus ciudades y que las redes sectoriales puedan, además de participar en los eslabones de la cadena de la ejecución de la política, conocer los impactos nacionales y locales de estas...”. Sintetizando lo antes mencionados podemos decir que la articulación vertical se da respectivamente en los tres niveles de gobierno, nacional, regional y local; y la articulación horizontal, se comprende internamente entre las entidades que pertenezcan a un mismo nivel de gobierno en potestad de un sector específico. (p. 17 -18).

Sobre la dimensión Gobierno Electrónico, el enfoque que se da de acuerdo con Cruz et al. (2017) es que el por medio de las distintas herramientas y tecnologías tanto de hardware como de software aporten y ayuden a realizar las múltiples metas dadas por el gobierno, como lo es principalmente mejorar la eficacia, eficiencia y sobre todo la calidad de atención de todos los servicios que pone a disposición el gobierno. Esto se traduce en reducción de los tiempos de la burocracia, eliminación de tantos procesos y papeleos, aumentar las recaudaciones públicas o reducción de gastos. (pag. 55)

La dimensión Gobierno abierto, su importancia del mismo la refleja Quispe De los Santos et al. (2021) quien afirma que según la Secretaría de Gestión Pública del Perú la define al Open Government o en español Gobierno abierto, en el que los principales participantes son los gobernantes gubernamentales y la ciudadanía en general, enfocándose en estimular la comunicación, la relación y la participación ciudadana, de esta manera y a través de esta relación formular y desarrollo políticas públicas que busquen la mejora de la calidad de vida de la población (Secretaría de Gestión Pública, 2015). Otras definiciones dadas al Gobierno abierto refuerzan lo antes mencionada agregando que en la relación de ambos participantes se busca escuchar las necesidades de los ciudadanos, para que de esta forma el gobierno tenga en consideración al momento de tomar decisiones, y efectuar acciones, las cuales serán supervisadas constantemente por la ciudadanía, lográndose de esta manera una transparencia de la gestión pública. (Calderón, 2012). (pag. 15)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

3.1.1 Tipo de investigación

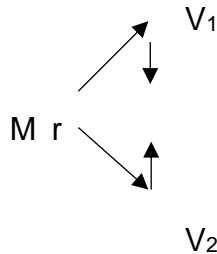
Nuestra investigación es de tipo básico. Los estudios de las ciencias básicas se agrupan en términos generales como generadores de hipótesis e impulsados por hipótesis. Los primeros tienden a ser estudios de prueba de principio de muestra pequeña y suelen ser exploratorios y menos válidos que los segundos (Mikolajewicz & Komarova, 2019).

Metodología: La metodología cuantitativa busca obtener mediciones precisas y confiables que permitan un análisis estadístico. los datos se pueden cuantificar. Porque las muestras son generalmente grandes y se consideran representativas de la población, los resultados se toman como si constituyeran una visión general y suficientemente completa de toda la población en estudio (Queirós et al., 2017).

3.1.2 Diseño de investigación:

El análisis descriptivo, correlacional, transversal y no experimental, se caracteriza el mundo o un fenómeno mediante la identificación de patrones en los datos para responder a preguntas sobre quién, para qué, dónde, cuándo y en qué medida. El análisis descriptivo es una simplificación descriptiva. Una buena descripción presenta lo que sabemos sobre capacidades, necesidades, métodos, prácticas, políticas, poblaciones y entornos en casi todas las investigaciones (Loeb et al., 2017). Correlacional, tiene como finalidad dar a conocer el grado de relación existente entre dos variables a través de una muestra o un contexto en particular (Hernández et al., 2017). Los estudios transversales recopilan datos de dos o más secciones de una muestra en función de las diferencias en la competencia general, la duración del estudio formal o la duración de la residencia en la comunidad objetivo en un mismo momento y espacio (Naoko, 2018). No experimental: el investigador se limita a observar las variables del estudio, sin intervenir ni actuar sobre los participantes en el mismo (Indu & Vidhukumar, 2020).

El diseño se esquematiza de la siguiente manera:



Dónde:

M: Muestra

O1: Gestión por Competencia

O2: Proceso de Modernización

r: relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión por Competencia

– Definición conceptual:

Expresan que los Recursos Humanos (RH) son un factor muy importante en una organización por lo que se requiere que los recursos humanos tengan la habilidad, habilidad o competencia para poder llevar a cabo la visión y misión de la organización. La competencia incluye una serie de atributos adjuntos al individuo, que es una combinación de conocimientos, habilidades y comportamientos que se pueden utilizar como un medio para mejorar el desempeño.

– Definición operacional:

La gestión por competencias se va a medir a través de las dimensiones propuestas para obtener la información fidedigna de los trabajadores respecto a su concepción.

– Indicadores:

Competencias y experiencia laboral; Iniciativas a planes de acción; Experticia y conocimientos; Cumplimiento de objetivos institucionales; Resolución de conflictos; Motivación laboral; Participación e importancia

institucional; Responsabilidad Laboral; Cumplimiento de objetivos institucionales; Uso de recursos tecnológicos; Uso de la tecnología

- Escala de medición: Escala nominal

Variable 2: Proceso de Modernización

- Definición conceptual:

En los últimos años, la estructura y las funciones de los gobiernos locales en todo el mundo han sido objeto de reformas derivadas de nuevos conceptos en gestión pública y gobernanza. Estas reformas representan un cambio del modelo de Administración Pública Tradicional (TPA) a la NGP, y de este último a la Nueva Gobernanza Pública.

- Definición operacional:

El proceso de modernización municipal se va a medir a través de las dimensiones propuestas para obtener la información fidedigna de los trabajadores respecto a su concepción.

- Indicadores: Coordinación Interna

Coordinación interinstitucional; Eficiencia, eficacia y efectividad de los recursos y servicios; Equipos de trabajo; Gobernanza; Implementación TIC; Efectividad en los servicios y participación ciudadana; Portal web de transparencia, económica y administrativa.

- Escala de medición: Escala nominal

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

3.3.1. Población: La población estuvo conformada 180 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.

- **Criterios de Inclusión:** Se incluirá solo al personal asistencial (nombrado y CAS), personal menor a 65 años. X k razón por ser activos permanentes
- **Criterios de Exclusión:** Se excluirán a los colaboradores que están por locación de servicios. X k razón no son activos permanentes

3.3.2. Muestra:

La muestra se determinó a través del análisis estadístico probabilístico como se detalla:

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

Dónde:

M= Muestra

N= Total de la población (180)

Z=1.96 (95%)

p= probabilidad de éxito (0.8)

q= probabilidad de fracaso (0.2)

e= Margen de error (5%)

$$\frac{180 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (180 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$
$$n = 55$$

3.3.3. Muestreo:

Se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple para los 55 trabajadores.

Unidad de análisis:

Un trabajador de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

En la investigación cuantitativa se usa la encuesta que es una gran recopilación de datos basados en la población. El objetivo principal es obtener información que describiera las características de interés con relativa rapidez. Las grandes encuestas de censos que obtienen información que refleja las características demográficas y personales y las encuestas de opinión de los consumidores son buenos ejemplos. Estas encuestas a menudo se proporcionaban por correo y tenían como objetivo describir las características demográficas de las personas u obtener opiniones sobre las cuales basar programas o productos para una población o grupo. La investigación de encuestas puede utilizar una variedad de métodos de

recopilación de datos, siendo los más comunes los cuestionarios y las entrevistas. Los cuestionarios pueden ser autoadministrados o administrados por un profesional, individualmente o en grupo, y generalmente incluyen una serie de ítems que reflejan los objetivos de la investigación (Ponto, 2015). (pag. 168).

El instrumento para medir las variables gestión por competencias y Modernización municipal será el cuestionario.

El cuestionario sobre la variable gestión por competencias contó con 16 ítems, se elaboró en 03 dimensiones: Competencias intelectuales (05 ítems), Competencias personales (05 ítems) y Competencias Tecnológicas (06 ítems) El cuestionario con respecto a la variable modernización municipal, cuenta con 16 ítems, con respecto a 03 dimensiones. Articulación Interinstitucional (07 ítems), Gobierno Electrónico (05 ítems) y Gobierno abierto (04 ítems).

El cuestionario fue validado mediante el Juicio de expertos. Para Escobar (2008) esta técnica de validación tiene por finalidad validar el instrumento de investigación a través de una opinión por parte de expertos en el tema. Los resultados obtenidos fueron:

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

Para confirmar la fiabilidad de los instrumentos, se utilizará el procedimiento de análisis para la estimación de la confiabilidad de las puntuaciones, el

coeficiente alfa Cronbach coeficiente estadístico de elevada confiabilidad Domínguez et al. (2015) que tiene por objetivo determinar la consistencia interna de reactivos múltiples unidimensionales.

Tabla 1. Fiabilidad de gestión por competencias

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.9171396	16

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2. Fiabilidad de proceso de modernización municipal

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.922809591	16

Fuente: Elaboración propia

3.5. Procedimientos

Los datos tienen que basarse fundamentalmente en lo que está ocurriendo en la investigación como consecuencia del procedimiento de investigación utilizado. Los datos deben presentarse de forma lógica y ser comprensibles para el lector. Cuando los datos se presentan sistemáticamente, dan una información clara al lector. Por lo tanto, las formas de presentar los datos se basan en la forma de recogerlos o en las preguntas de investigación (Disman & Barliana 2017). (pag. 47)

Se acudirán a fuentes primarios y secundarios para construir el marco teórico, acorde con las variables y teorías que guiarán la presente investigación. Posteriormente, se elaborarán los instrumentos, para recolectar los datos de cada una de las variables; el recojo de información se hará a través de un cuestionario por cada variable, el mencionado instrumento estará enfocado en los trabajadores. Los siguientes procedimientos generales, realizados en el presente estudio fueron: Se identificó y se delimitó la problemática, utilizando la estadística descriptiva, se planificó el estudio a través de una organización sistemática planificada donde se elaboraron los instrumentos de recopilación de datos, como la encuesta y el respectivo cuestionario, aplicándose los mismos con la autorización respectiva de la municipalidad una vez que fueron validados por los expertos, en un mismo tiempo determinado a 55 trabajadores municipales, después se procedió a organizar las respuestas en una hoja Excel para posteriormente procesarlos en el SPSS V. 26, donde se obtuvieron los resultados usando la estadística inferencial de acuerdo a los objetivos propuestos en la investigación y de acuerdo a ello se utilizó una prueba no paramétrica, la correlación de Pearson (Hernández et al., 2014).

3.6. Método de análisis de datos

Este proceso se llevó a cabo mediante datos numéricos, obtenidos de acuerdo con la codificación de la escala de Likert, los mismos que serán sistematizados y procesados a través del SPSS.25. Asimismo, se usará el análisis de naturaleza descriptiva, para establecer los niveles de los objetivos específicos planteados. Para el objetivo general se empleará el análisis inferencial de coeficiente de Pearson. Tales valores, son entre más uno y menos uno, indicando la relación fuerte positiva al ser más próximo a 1 y la relación negativa en caso contrario.

3.7. Aspectos éticos

Se fundamentarán en los principios de la investigación, además las teorías serán citadas siguiendo los lineamientos de la norma internacional APA séptima edición. Es preciso indicar, que las personas que participaran en el proceso y

formación del estudio mostraran su aceptación y voluntad para brindar la información, seguido del principio de beneficencia que contribuye a la generación de datos de acuerdo con la realidad de la institución, para iniciar los cambios. El principio de justicia, fundamentada en la moral y los propios derechos, asimismo, el respeto a la integridad científica, que los datos son netamente para fines de estudio y académico. Por último, la responsabilidad como valor preponderante para el logro de lo estipulado en la planeación en las distintas partes del estudio.

IV. RESULTADOS

De los análisis descriptivos

1. **Mecanismo de coordinación interna.**

El 32.7% de encuestados tuvieron como resultado que regularmente cumplen eficientemente los roles que emanan del puesto de trabajo a fin de su carrera. Por otra parte, 30.9% de encuestados manifiestan que casi siempre cumplen eficientemente los roles.

2. **Coordinación con otros niveles de gobierno.**

El 30.9% de encuestados manifestaron que siempre y casi siempre tiene la experiencia para tomar decisiones propias a su función, el 25.5% de encuestados indicaron que regularmente cuentan con la experiencia necesaria

3. **Coordinación con otras municipalidades.**

El 38.2% de encuestados señalaron que casi siempre cuentan con iniciativa para desarrollar los planes de acción que mitiguen las debilidades internas y subsanar los errores cometidos, el 23.6% de encuestados indicaron que regularmente poseen la capacidad de iniciativa.

4. **Optimización de los recursos.**

El 45.5% de encuestados manifestaron que casi siempre cuentan con capacidad frente a un problema que se origine en el centro laboral, el 30.9% de encuestados respondieron que cuentan con la capacidad a la hora de resolver un problema.

5. **Servicios con eficiencia y eficacia.**

El 38.2% de encuestados manifestaron que casi siempre cuentan con la experiencia y conocimientos para las soluciones de problemas, así mismo, el 30.9% de encuestados manifestaron que siempre cuentan con la experiencia.

6. Consolidación de equipos de trabajo.

El 23,6% de los encuestados afirmaron que siempre se cumplen los objetivos institucionales; identificándose esta cifra con los que opinan que casi siempre sucede esto; por otro lado 45,5% refiere que es regularmente.

7. Consensos con la población.

El 36.4% de encuestados han manifestado de casi siempre y siempre los conflictos internos dentro de la institución pueden ser resueltos, así mismo el 12.7% de encuestados han manifestado que casi nunca.

8. Gobierno electrónico.

El 52.7% manifestaron que casi siempre cuentan con la motivación necesaria para desarrollar funciones acordes a su perfil, el 20% de trabajadores mostraron contar siempre con la motivación necesaria para desarrollar sus funciones.

9. Acceso a la información.

El 45.5% de trabajadores indicaron que casi siempre su participación es importante para el desarrollo y crecimiento de la institución, el 30.9% de trabajadores indicaron que siempre su participación es importante para el desarrollo.

10. Servicios que brinda el ciudadano.

El 40% de trabajadores indicaron que casi siempre asumirían con responsabilidad las consecuencias de sus acciones, el 29.1% de trabajadores mencionaron que siempre asumirían con responsabilidad las consecuencias de sus acciones, el 18.2% de trabajadores señalaron que regularmente asumirían con responsabilidad las consecuencias de sus acciones.

11. Trámite vía online.

El 34.5 % de trabajadores mencionaron que siempre utilizan herramientas informáticas para el desarrollo de sus proyectos y actividades laborales, el 32.7% de trabajadores indicaron que casi siempre utilizan herramientas

informáticas.

12. Participación ciudadana.

El 43.6% de trabajadores señalaron que casi siempre utilizan los recursos tecnológicos para solucionar los problemas internos de la institución, el 25.5% de trabajadores indicaron que siempre utilizan los recursos tecnológicos.

13. Portal Web de transparencia.

El 40% de trabajadores manifestaron que casi siempre utilizan la tecnología para solucionar fallas y errores internos de la instrucción con el objetivo de alcanzar mejores resultados, el 34.5% de trabajadores indicaron que siempre utilizan la tecnología para solucionar fallas y errores.

14. Información presupuestal sobre proyectos.

El 50.9% de la población encuestada ha manifestado que siempre se encuentra apto para aprender y usar la nueva tecnología que adquiera la empresa, el 32.7% de encuestados casi siempre se encuentran aptos

15. Información sobre adquisición de bienes y servicios.

El 38.2% de encuestados ha manifestado que casi siempre se apoya en el uso de la tecnología para la toma de nuevas decisiones, el 30.9% de trabajadores siempre se apoya el uso de la tecnología para la toma de decisiones, el 18.2% de trabajadores casi nunca la usan.

16. Solución de conflictos.

El 47.3% de los servidores encuestados consideraron que la entidad regularmente realiza censos a la población para implementar políticas públicas de mejoramiento, así también el 23.6% de los trabajadores considera que la institución casi nunca realiza censos a la población.

17. Perfil laboral.

El 41.8% de servidores consideraron que regularmente la misión y visión de la

entidad se encuentra relacionada con la implementación de un gobierno electrónico, el 30.9% de trabajadores consideraron que casi siempre la misión y visión de la entidad se encuentra relacionadas.

18. Capacidad participativa.

El 54.5% de los encuestados consideraron que regularmente la entidad haya establecido una política para la implementación de los tics para facilitar el acceso a la información, asimismo el 21.8% de los servidores consideraron que casi siempre la entidad haya establecido una política para la implementación de los tics.

19. Responsabilidad funcional.

El 56.4% de los servidores encuestados consideraron regularmente que la municipalidad haya mejorado la información y servicios que brinda al ciudadano, también el 20% de los servidores consideraron que casi siempre la municipalidad haya mejorado la información y servicios que brinda al ciudadano.

20. Conocimiento de tecnología.

El 49.1% de los servidores consideraron que regularmente se puede realizar el seguimiento de algún trámite vía online dentro de la municipalidad, también se aprecia que el 16.4% de encuestados consideraron que casi siempre se puede realizar el seguimiento de algún trámite vía online.

21. Recursos tecnológicos.

El 49.1% de servidores consideraron que regularmente la municipalidad promueve la participación ciudadana para presentar sus reclamos y preocupaciones a través del gobierno electrónico, también el 14.5 de encuestados consideran que casi siempre y nunca la municipalidad promueve la participación ciudadana

22. Solución de problemas con tecnología.

El 45.5% de los encuestados consideraron que regularmente la municipalidad publica toda su información de su gestión por el portal web de transparencia, es por eso que el 18.2% de los servidores consideraron que casi siempre la municipalidad publica toda su información.

23. Aprendizaje de nueva tecnología.

El 41.8% de los encuestados consideraron que regularmente la municipalidad debe publicar en el portal web de transparencia la información presupuestal sobre proyectos de inversión, asimismo el 25.5% de servidores consideraron que casi siempre la municipalidad debe publicar en el portal web de transparencia la información presupuestal.

24. Toma de decisiones.

El 41.8% de los servidores encuestados consideraron que regularmente se debe considerar en la página web de transparencia de la municipalidad los bienes y servicios que realiza la entidad, el 23.6% de los encuestados indica que casi nunca se debe considerar en la página web de transparencia de la municipalidad los bienes y servicios que realiza la entidad.

25. Ventaja tecnológica competitiva.

El 38.2% de los servidores encuestados consideraron que regularmente la página de transparencia de la municipalidad facilita a los funcionarios el desarrollo de los servicios que presta la misma, el 27.3% de los trabajadores manifestaron que casi siempre la página de transparencia de la municipalidad facilita a los funcionarios el desarrollo de los servicios.

V. DISCUSIÓN

La gestión por competencias en la municipalidad está a nivel de correlación no significativo (ya que la correlación es menor a +1) a la segunda variable. Al respecto es importante señalar la importancia de esta variable en comparación con otros estudios como el de Mendieta et. al (2020).

El objetivo principal del estudio fue desarrollar un modelo de investigación de gestión por competencias que solucione la realidad problemática del estudio, que es el bajo rendimiento o disminución de desempeño de los trabajadores públicos que laboran en el área administrativa, esto por no seguir el perfil adecuado a su actividad a desarrollar. La metodología de investigación es descriptiva. Se resalta de la investigación el fortalecimiento que logra la gestión por competencias en cuanto a la coordinación de contratación en la selección del personal adecuado para el puesto de trabajo en competencia.

Con el modelo propuesto por esta investigación se busca lograr un reclutamiento por parte del cliente interno en base a la instrucción y el nivel de experiencia generado; así mismo sirve como una guía para el área encargada de capacitar y formar al trabajador en miras a un óptimo desempeño al momento de planificar el entrenamiento del personal, que se enfoque directamente en el puesto a ocupar. (p. 287)

El proceso de modernización en la municipalidad tiene una media de 111,51. Es importante destacar la importancia de la variable como lo destaca Natario, et al. (2018) Cuando se trata de la modernización o reforma de la Administración Pública, la gestión administrativa contrasta con los diversos procesos y modelos de gestión para dar respuestas eficaces y eficientes a las necesidades de la sociedad y de las políticas públicas, incluyendo los relacionados con la gestión de los recursos y los métodos de gestión.

En relación con esta cuestión, muy a menudo es la cuestión de la calidad. De hecho, los desencadenantes procesos de cambio e innovación son

inseparables del movimiento internacional de la calidad y su respectiva integración en los modelos de gestión global. Así pues, es esencial que una administración más moderna administración más moderna y cercana a los ciudadanos, más alineada con el conocimiento y la sociedad de la ciudadanía, otro factor de desarrollo y cohesión social sea más capaz de poner en práctica eficazmente las políticas públicas definidas (Neves, 2010).

En este contexto, la Administración Local se siente alentada por los progresos ya realizados en la ciencia política, es decir, los nuevos retos de ciudadanía participativa, los nuevos modelos de gestión pública modelos de gestión pública, las teorías de la agencia, los costes de transacción y las redes serán testigos vitales de la necesidad de la aplicación ulterior de la innovación. (pag. 111)

La relación entre ambas variables muestra un nivel de varianza de 229,8; por lo tanto, esto determina que existe una relación significativa entre ambas, así mismo se muestra un valor de significación inferior al 1 mayor al estadístico de referencia 0, por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, no existe relación entre las competencias intelectuales y el proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Lambayeque- 2022.

Según Dimensión competencias intelectuales, según Quintero et al. (2021) expresa que el surgimiento del capital intelectual (competencias) se basa principalmente en la teoría de los recursos y capacidades de las organizaciones. Según Reed et al. (2006). el enfoque del capital intelectual permite definir los recursos intangibles y las capacidades que deben poseer las organizaciones para obtener una ventaja competitiva. Identifica tres dimensiones del capital intelectual, proporcionando así una mayor precisión.

Para Reed et al. (2006) y Foss et al. (2003), la teoría basada en el capital intelectual de las organizaciones representa un aspecto específico de la teoría más general de los recursos y capacidades, considerando tres recursos que

han sido teóricamente vinculados a la ventaja competitiva a través del conocimiento creado y acumulado en los tres componentes del capital de las organizaciones. la empresa: en su gente (capital humano), sus relaciones sociales (capital social), y sus sistemas y procesos (capital organizacional) (Salazar, 2008).

Considerando la evolución a lo largo de la historia sobre la importancia de este tema en las organizaciones, se considera capital intelectual el conocimiento y los procesos organizacionales necesarios para la competitividad de las empresas. Por lo tanto, ambos deben perseguirse conjuntamente. De esta forma, Rastogi (200) argumenta que el capital intelectual (IC) y la gestión del conocimiento (KM) representan actividades organizacionales relacionadas con el conocimiento desde el stock hasta la gestión del conocimiento. La gestión del conocimiento y el capital intelectual están naturalmente conectados de manera bidireccional, donde el CI representa el acervo de conocimiento en términos de capital humano, capital estructural y capital relacional. (pag. 23).

La desviación es de 1,037, entre ambas variables, así mismo se muestra un valor de significación de 1,076 mayor al estadístico de referencia +1, por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, no existe relación entre las competencias personales y el proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Lambayeque – 2022.

Porque es importante esta dimensión según La Madriz & Parra (2016), quien define el termino desarrollo de las competencias como el conjunto de acciones que estén enfocadas en mejorar o desarrollar habilidades fundamentales para lograr metas profesionales que se proyecta el trabajador.

Así mismo es importante garantizar el mejoramiento de acciones que permiten enaltecer las competencias de los individuos, así mismo, que tengan coherencia con las necesidades del trabajador y los requisitos de la organización. En este sentido, se puede inducir que hay una correlación entre las personas (gerente), las competencias que tiene (de personalidad y conductuales) y el alcance de

objetivos y metas planteadas por la organización. (pag. 31)

La relación es menor a +1 entre ambas variables de competencias tecnológicas, así mismo se muestra un valor de significación mayor al estadístico de referencia, por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, no existe relación entre las competencias tecnológicas y el proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Lambayeque- 2022. Sobre las dimensiones de las competencias Tecnológicas según Mosweu & Ngoepe (2019) precisa que Los administradores de registros y los especialistas en TIC también deben tener las competencias y habilidades necesarias para administrar registros en la era digital.

Reconociendo que la era digital requiere una fuerza laboral capacitada y bien informada con las capacidades necesarias para garantizar que la información digital permanezca accesible y utilizable a lo largo del tiempo, los Archivos Nacionales de Australia (NAA) (2015) desarrollaron una matriz de capacidad de gestión de registros e información digital para administradores de registros y Especialistas en TIC para que puedan hacer frente a los requisitos para la gestión de registros digitales. (pag. 19)

La relación es menor a +1 entre ambas variables del estudio, así mismo se muestra un valor de significación mayor al estadístico de referencia, por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, no existe relación entre la gestión por competencias y el proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Lambayeque- 2022. De acuerdo con Mena (2019) en su estudio realizado tuvo por objetivo determinar cuál es la relación que se da entre la gestión por competencias y el desempeño laboral, esta investigación fue desarrollado en el contexto del personal del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

La metodología implementada es de un nivel correlacional, la población de estudio lo conformo 180 administrativos de la municipalidad. La técnica empleada para recopilar datos fue la encuesta mediante la aplicación de

cuestionarios como instrumentos de estudio. Se concluye de la investigación que la relación que existe entre las variables de estudio es positiva moderada. Específicamente se determina la relación entre la competencia tanto genérica como interpersonal, así mismo la competencia específica y lo que respecta a la calidad de los trabajadores, por último, se determina la correspondencia entre la competencia básica y el trabajo que realiza el personal administrativo. Todas estas relaciones se dieron de manera positiva moderada.

El 49.1% de encuestados siempre considera que el conocimiento y la tecnología le da mayor competitividad laboral, el 21.8% de trabajadores casi siempre considera que el conocimiento y la tecnología le da mayor competitividad laboral.

El 38.2% de trabajadores indican que regularmente la municipalidad utiliza los mecanismos de coordinación interna con sus trabajadores, el 25.5% de encuestados señalan que casi nunca se utilizan mecanismos de coordinación interna. El 40% de la población encuestada señala que regularmente la institución realiza coordinaciones con entidades de los distintos niveles de gobierno, el 21.8% de trabajadores indica que casi nunca.

El 29.1% de trabajadores manifiestan que casi siempre la entidad realiza coordinaciones con instituciones de su mismo nivel, el 25.5% de encuestados manifiestan que regularmente la entidad realiza coordinaciones. El 34.5% de los encuestados manifestaron que regularmente los funcionarios de la entidad toman decisiones adecuadas para optimizar recursos, así mismo el 25.5% de servidores consideran casi siempre que los funcionarios toman decisiones para optimizar los recursos.

Todos estos resultados se asemejan a las teorías citadas y comprueban la importancia de la relación de ambas variables. Sobre todo se dio validez a que la modernización no pasa por un tema simplemente teórico sino que es necesaria la experiencia pertinente y necesaria para poder lograr obtener el resultado por competencias tal como lo muestran los autores nacionales; sin

embargo hay una gran base en garantizar que no existe correcta gestión pública sin que exista una contratación de personal preparado y capacitado.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERO: El coeficiente de correlación entre gestión por competencia y el proceso de modernización fue negativa entre variables, el valor de significación fue menor al estadístico sig. $< +1$, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, no existe relación entre la gestión por competencias y el proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Lambayeque- 2022.

SEGUNDO: La gestión por competencias en la municipalidad están a nivel no significativo en la relación ya que no sobre pasan el rango de $>+1$

TERCERO: El proceso de modernización en la municipalidad están a nivel no significativo ya que la relación entre ambas variables no ha superado el rango establecido.

CUARTO: El coeficiente de correlación entre competencias intelectuales y el proceso de modernización fue negativa entre variables, el valor de significación fue mayor al estadístico sig. $< +1$, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, no existe relación entre las competencias intelectuales y el proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Lambayeque- 2022.

QUINTO: El coeficiente de correlación entre las competencias personales y el proceso de modernización fue negativa entre variables, el valor de significación fue mayor al estadístico sig. $< +1$, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, no existe relación entre las competencias personales y el proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Lambayeque – 2022.

SEXTO: El coeficiente de correlación entre las competencias tecnológicas y el proceso de modernización fue negativa inversa baja entre variables, el valor de significación fue mayor al estadístico de referencia sig. $< +1$, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERO: El Gerente de Recursos Humanos debe establecer políticas de gestión por competencias en las contrataciones del personal para elevar el nivel de gestión operativa de la municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.

SEGUNDO: La gestión por competencias está en la calidad del desarrollo del personal por la cual el Gerente de Recursos Humanos debe establecer un programa de capacitaciones que articule la gestión por procesos y el uso de la tecnología para lograr mayor efectividad de los servicios y de las atenciones ciudadanas.

TERCERO: El proceso de modernización está en marcha y en ella se involucra la gobernanza el alcalde de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz debe de articular sectorialmente para establecer gestiones estratégicas.

CUARTO: Se recomienda desarrollar las competencias intelectuales de manera estratégica.

QUINTO: No existe relación entre las competencias personales y el proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Lambayeque – 2022. Por ello, se pide acciones de plan de trabajo.

SEXTO: Debe existir mas relación tecnológica.

REFERENCIAS

- Abdoulla Karimi, Hadi Teimouri, Arash Shahin and Ali Shaemi Barzoki (2019). Identification and ranking of competency-based recruitment system criteria: an empirical case study. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 16(1), Volume 16 Issue 1 2019. ISSN: 1479-4853 e ISSN: 1479-4861. 21-39.
<https://www.inderscienceonline.com/doi/abs/10.1504/IJLIC.2019.096933>.
- Alberto Ibañez Fernandez, Pedro Reinares Lara, Monica Cortiñas Ugalde, Gyanendra Singh Sisodia (2018). Distinctive competencies and competency-based management in regulated sectors: A methodological proposal applied to the pharmaceutical retail sector in Spain, *Journal of Retailing and Consumer Services*, Volume 42, Pages 29-36, ISSN 0969-6989, <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2018.01.007>.
- Andrade, CRD and Ckagnazaroff, IB (2018). Selection and monitoring of public entrepreneurs through competency-based management. *Journal of Public Administration*, 52 , 469-485. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7612169702>
- Aquino Cavero, M. N. (2021). Las innovaciones organizativas incrementales en el contexto de modernización de la gestión del Estado: Caso del gobierno local de la provincia de Lambayeque. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/9772>
- Averina, T., Avdeeva, E. and Perevalova, O. (2018). Introduction of management innovations in the work of municipal organizations. In MATEC Web of Conferences (Vol. 170, p. 01121). *EDP Sciences*. <https://doi.org/10.1051/matecconf/201817001121>
- Barlassina, M. J., & Fiore, M. L. (2021). El rol de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) en el proceso de modernización de la gestión pública local: Un enfoque prospectivo para el Municipio de San Martín. https://www.academia.edu/attachments/35981726/download_file?st=MTY1NzgyODk2NCwzOC4yNS4yNC4xNTI%3D&s=swp-splash-paper-cover
- Barnes, E., & Adam, C. (2018). The importance of human resources in a globalised economy: A conceptual framework. *Canadian Journal of Applied Science and*

Technology,

5(2).

<http://onlinejournal.org.uk/index.php/cajast/article/view/139/142>

- Barrios Ipenza, E. (2017). *Gobernanza Pública: Cartas iberoamericanas y declaraciones del Clad. Gobernanza pública: Cartas Iberoamericanas y Declaraciones del CLAD.* Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo; Universidad Continental. Fondo Editorial, 2015. – 182 p. ISBN N.º 978-612-4196-27-0.
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/2994>
- Bondaruk, TH and Bondaruk, IS (2018). State regulation of financial security of local self-employed in conditions of decentralization. *Scientific Bulletin Polissya* , 1 (4(12), 16-21.. <http://nvp.stu.cn.ua/article/view/122815>
- Borja, Jordi (2007) —Descentralización. Una cuestión de método. http://seguridadinformatica.sgp.gob.ar/archivos/pme/publicaciones/libro_acuna.pdf#page=234.
- Calderón, C. (2012). ¿Por qué un Gobierno Abierto? En: El desafío hacia el gobierno abierto en la hora de la igualdad. https://issuu.com/clog_unlp/docs/desafiogobiernoabiertoigualdad.
- Calogero, M. (2010). The introduction of new public management principles in the Italian public sector. *Transylvanian Journal of Administrative Sciences*, 6 (30), 30-54. <https://www.rtsa.ro/tras/index.php/tras/article/view/167/163>
- Capuano, E. A. (2015). Gestão por competências no setor público: experiências de países avançados e lições para o Brasil. *Revista do Serviço Público*, 66(3), 371-394. <https://doi.org/10.21874/rsp.v66i3.574>
- Comité Interministerial de Modernización de la Gestión Pública (2000), “El Estado al servicio de la gente. Balance 1994-2000”, Santiago. <https://www.sistemaspublicos.cl/wp-content/uploads/2017/04/CASO58.pdf>
- Congreso de la Republica del Perú (2014). LEY N° 30057, Ley del Servicio Civil. <https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/Ley%20del%20Servicio%20Civil%20LALEY.pdf>
- Cruz Meléndez, Christian and Zamudio Vázquez, Ayesha (2017) *Municipios Y Gobierno Abierto, Más Allá Del Gobierno Electrónico (Open Government and Municipalities: Beyond E-Government).* OPERA, No.21, SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3114492>

- Disman, Ali, M., & Barliana, S. M. (2017). The use of quantitative research method and statistical data analysis in dissertation: An evaluation study. *International Journal of Education*, 10(1), 46-52. doi: <http://dx.doi.org/10.17509/ije.v10i1.5566>
- Domínguez-Lara, Sergio Alexis & Merino-Soto, César (2015). ¿Por qué es importante reportar los intervalos de confianza del coeficiente alfa de Cronbach? *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 13 (2), 1326-1328. [fecha de Consulta 13 de Julio de 2022]. ISSN: 1692-715X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77340728053>
- Finquelievich, Susana (2001) —E-gobierno y participación ciudadana a través de TICs: los casos de Buenos Aires y Montevideo. En *Redmuni* https://www.brapci.inf.br/_repositorio/2010/01/pdf_1b4520a9a8_0007475.pdf
- Foss, New Jersey and Knudsen, T. (2003). The resource-based tangle: toward a sustainable explanation of competitive advantage. *Managerial and Decision Economics*, 24 (4), 291-307. <https://doi.org/10.1002/mde.1122>
- Gomez Portilla, O. (2017). Articulación gubernamental y modelo de cogestión estado-comunidad en el monitoreo al proceso de consumo de multimicronutrientes para la prevención de la anemia en niños de 6 a 35 meses de edad entre los años 2015-2017. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/15724>
- Guerrero Chanduví, D. A., & La Rosa Lama, G. O. (2013). Scientific domain analysis of professional competences. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 92, 369-376. <https://hdl.handle.net/11042/1970>
- Haberfeld, M. (2016), "The Triangle of Recruitment, Selection, and Training in 21st Century Policing", *The Politics of Policing: Between Force and Legitimacy (Sociology of Crime, Law and Deviance, Vol. 21)*, Emerald Group Publishing Limited, Bingley, pp. 295-313. <https://doi.org/10.1108/S1521-613620160000021016>
- Hao, R. and Jiang, K. (2021). Implementation and optimization strategy of social governance modernization system: taking Chengdu as an example. *Frontiers*

- in Economics and Management*, 2 (9), 77-86. DOI: [https://doi.org/10.6981/FEM.202109_2\(9\).0011](https://doi.org/10.6981/FEM.202109_2(9).0011)
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2017). Alcance de la Investigación. http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2792/510_06_color.pdf
- Huanca-Frias, J. O., Morales-Zamalloa, C. A., Zela-Pacori, C. E., & Salas, I. X. T. (2021). Modernización de la gestión pública y la calidad de atención al usuario en las municipalidades provinciales de la región Puno. *Polo del conocimiento*, 6(1), 479-498. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2159>
- Huy, T. Q., Giang, T. T. H., & Tung, C. V. (2020). Fostering science and technology management human resource in Vietnam according to competency-based approach. *Journal SCIENCE AND TECHNOLOGY POLICIES AND MANAGEMENT*, 9(2), 38–53. Retrieved from <https://vietnamstijournal.net/index.php/JSTPM/article/view/345>
- Indu, PV y Vidhukumar, K. (2020). Research designs: an overview. *Kerala Journal of Psychiatry*, 32 (1), 64–67. <https://doi.org/10.30834/KJP.32.1.2019.179>
- Karabasevic, D., Zavadskas, E. K., Turskis, Z., & Stanujkic, D. (2016). The framework for the selection of personnel based on the SWARA and ARAS methods under uncertainties. *Informatika*, 27(1), 49-65. <https://content.iospress.com/articles/informatika/inf1090>
- Kelly Weires Rodrigues Soares Avelino, Denise Medeiros Ribeiro Salles y Isabel de Sá Affonso Da Costa (2017). Competências coletivas e gestão estratégica de pessoas: um estudo nos organismos públicos federais. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 18, 202-228. <https://doi.org/10.1590/1678-69712017/administracao.v18n5p202-228>
- Khalid Nasralden Mandeli (2016). New public governance in Saudi cities: An empirical assessment of the quality of the municipal system in Jeddah, *Habitat International*, Volume 51, Pages 114-123, ISSN 0197-3975, <https://doi.org/10.1016/j.habitatint.2015.10.020>
- La Madriz, Jenniz & Parra, Jeniree (2016). Competencias personales y profesionales aplicadas por gerentes bajo escenarios de incertidumbre

- económica. *Negotium*, 11 (33),69-98. ISSN. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78245566004>
- Lagunes-Gómez, I., Hernández-Orduña, M. G., Murrieta-Galindo, R., Hernández-Pitalua, D., & Mayorga-Cruz, D. (2022). Spatial analysis of the empirical behavior of municipal institutional capacity for the formulation of sustainable growth management strategies with a regional focus: State of Veracruz, Mexico. *Sustainability*, 14(4), 2000. <https://doi.org/10.3390/su14042000>
- Lavie, D. (2006). The competitive advantage of interconnected firms: An extension of the resource-based view. *Academy of management review*, 31(3), 638-658. ISSN (print): 0363-7425 | ISSN (online): 1930-3807. <https://journals.aom.org/journal/amr>
- Lira, L. A. N., Rojas, L. M. B., Carbajal, C. T. C., & Sotelo, M. D. C. H. (2018). Competencias gerenciales y competencias profesionales en la gestión presupuestaria. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 761-778. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775015>
- Loeb, S., Dynarski, S., McFarland, D., Morris, P., Reardon, S., & Reber, S. (2017). Descriptive analysis in education: A guide for researchers. (NCEE 2017–4023). Washington, DC: U.S. Department of Education, Institute of Education Sciences, National Center for Education Evaluation and Regional Assistance. <https://eric.ed.gov/?id=ED573325>
- Mahdi Bohlouli, Nikolaos Mittas, George Kakarontzas, Theodosios Theodosiou, Lefteris Angelis, Madjid Fathi (2017). Competence assessment as an expert system for human resource management: A mathematical approach, *Expert Systems with Applications*, Volume 70, Pages 83-102, ISSN 0957-4174, <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2016.10.046>.
- Mann, H. H. (2011). The influence of new public management practices on the attitudinal change of government employees toward accountability. *International Journal of Business and Social Science*, 2(23).
- Meijer, A. , Rodríguez, MP y Gil-García, JR (2018) . "From e-government to digital age governance and beyond: lessons from 15 years of research on information and communication technologies in the public sector". *Journal of Public Administration Research and Theory*. <https://static.primary.prod.gcms.the->

infra.com/static/site/jpart/document/EGov-Introduction.pdf?node=691b14abd3cfe516876e&version=439409:1ec6b73bc624111327eb.

- Mena Castillo, J. D. C. (2019). *Gestión por competencia y el desempeño del personal administrativo de la municipalidad provincial de Leoncio Prado-2018*. Tesis de postgrado. Universidad Nacional Agraria de la Selva. <http://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1637>
- Mendieta-Ortega, M. P., Erazo-Álvarez, J. C., & Narváez-Zurita, C. I. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 287-312. <https://www.redalyc.org/journal/5768/576869215011/576869215011.pdf>
- Mikolajewicz Nicholas & Komarova Svetlana V. (2019). Meta-Analytic Methodology for Basic Research: A Practical Guide. *Frontiers in Physiology* DOI= <https://doi.org/10.3389/fphys.2019.00203>
- Montecinos, Egon. (2007). Los límites de la modernización municipal para profundizar la participación ciudadana en Chile. ¿Es la gobernanza de proximidad una alternativa? *Gestión y política pública*, 16(2), 319-351. Recuperado en 14 de julio de 2022, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-10792007000200319&lng=es&tlng=es.
- Mosweu, O., & Ngoepe, M. (2019). Skills and competencies for authenticating digital records to support audit process in botswana public sector. *African Journal of Library, Archives & Information Science*, 29(1), 17-28. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/skills-competencies-authenticating-digital/docview/2237543585/se-2>
- Naoko Taguchi (2018). Description and explanation of pragmatic development: Quantitative, qualitative, and mixed methods research, *System*, Volume 75, Pages 23-32, ISSN 0346-251X, <https://doi.org/10.1016/j.system.2018.03.010>.
- Natario, MM, Fernandes, GP and Silva, SM (2018). Municipal Modernization and Quality of Local Public Administration: a Case Study. *International Journal of*

Neves, A. (2010). *Governança pública em rede: uma aplicação a Portugal*. Edições Sílabo Lda. <http://hdl.handle.net/10174/2511>

Newbert, SL (2007). Empirical research on the resource-based view of the firm: an evaluation and suggestions for future research. *Journal of strategic management*, 28 (2), 121-146. Volumen 28, Edición 2. <https://doi.org/10.1002/smj.573>.

Oszlak, Oscar (1997) —Estado y sociedad: ¿Nuevas reglas de juego?II. En Revista Reforma y democracia N°9, CLAD, Caracas. <http://oscaroszlak.org.ar/gallery/estado%20y%20sociedad%20nuevas%20reglas%20de%20juego.pdf>

Pacherrez Riva, J., & Marrufo Fernández, G. (2021). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. *Revista Boaciencia. Saúde E Meio Ambiente*, 1(1), 63–92. Recuperado de <https://boaciencia.org/index.php/saludyambiente/article/view/30>

Peter M. Kruyen & Marieke Van Genugten (2020) Abriendo la caja negra de las competencias de los servidores públicos, *Public Management Review*, 22:1, 118-140, DOI: 10.1080/14719037.2019.1638442

Ponto J. (2015). Understanding and evaluating survey research. *Journal of the Advanced Practitioner in Oncology*, 6 (2), 168–171. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4601897/>

Prabawati, I. and AOktariyanda, T. (2018). Competency based training model for human resource management and development in public sector. *In Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 953, No. 1, p. 012157). IOP Publication. doi <https://doi.org/10.1088/1742-6596/953/1/012157>

Presidencia del Consejo de Ministros (2002). *Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización del Estado y su Reglamento el Decreto Supremo N° 030-2002-PCM*.

https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/LEY%20N%C2%BA27658_LALEY.pdf.

- Queirós, André; faria, Daniel; Almeida, Fernando (2017). Fortalezas y limitaciones de los métodos de investigación cualitativa y cuantitativa. *European Journal of Education Studies*, [SI], ISSN 25011111. doi: <http://dx.doi.org/10.46827/ejes.v0i0.1017> .
- Quintero-Quintero, W. Blanco-Ariza, A.; Garzón-Castrillón, M. (2021) Intellectual Capital: A Review and Bibliometric Analysis. *Publications*, 9, 46. <https://doi.org/10.3390/publications9040046>
- Quispe De los Santos, JL, Molina Carrasco, ZC, Quispe De los Santos, JM, Ramos Gonzales, AA, & Hernández Fernández, B. (2021). Modelo de OPEN GOVERNMENT, otra visión en la gestión municipal. Grupo Compás. Editado en Guayaquil – Ecuador. ISBN: 978-9942-33-378-0. http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/628/3/Modelo%20de%20open%20government_corregido.pdf
- Rastogi, P. (2000). Knowledge management and intellectual capital: the new virtuous reality of competitiveness. *Human Systems Management*, 19 (1), 39-48. <https://doi.org/10.3233/HSM-2000-19105>
- Reed, KK, Lubatkin, M. and Srinivasan, N. (2006). Proposing and testing an intellectual capital-based view of the firm. *Journal of management studies*, 43 (4), 867-893. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2006.00614.x>.
- Salazar, E. M. A. (2008). *Intellectual capital and business performance in professional services firms in Spain* (Doctoral dissertation, Universidad Complutense de Madrid). <https://eprints.ucm.es/id/eprint/8709/>
- Salinas Ruiz, H. E. (2018). *El proceso de modernización del Estado: Un análisis de su implementación en la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2017*. Tesis de Postgrado. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33269>
- Schutte, N., & Barkhuizen, N. (2016). The development of a strategic leadership competency measure for public sector leaders—a pilot study. *Development*, 2(3), 21-29. <http://www.mbacademy.org.uk/osir-journals/2015-2016/vol-2/issue3/Nico%20Schutte%20and%20Nicolene%20Barkhuizen.pdf>
- Talukdar, A. (2015). Integration of competency model to human resource systems: its impact on organisation performance and human resource function.

- Journal for Global Business Advancement*, 8(1), 40-58.
<https://www.inderscienceonline.com/doi/abs/10.1504/JGBA.2015.067269>
- Teece, G. Pisano, A. Shuen (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strateg. Manag. Journal.*, 18 (7) Volumen 18 , Edición 7 - Páginas 509-533. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(199708\)18:7<509::AID-SMJ882>3.0.CO;2-Z](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199708)18:7<509::AID-SMJ882>3.0.CO;2-Z)
- Voigt, K.I., Buliga, O., Michl, K., (2017). Introduction. In *Business Model Pioneers*. Part of the book series: Management for Professionals. AG Switzerland: Springer International Publishing. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-319-38845-8?noAccess=true>.
- Zuzana Skorková (2016). Competency Models in Public Sector, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Volume 230, Pages 226-234, ISSN 1877-0428, <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.09.029>.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: “Gestión por competencias y proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz – 2022”.						
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1/Independiente: Gestión por competencias			
Problema Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Especificas	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores
¿Cuál es la relación entre la gestión por competencias y el proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Lambayeque 2022?	Determinar la relación entre la gestión por competencias y el proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Lambayeque- 2022.	Existe relación significativa entre la gestión por competencias y el proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Lambayeque - 2022.	Competencias intelectuales	Competencias y experiencia laboral Iniciativas a planes de acción Experticia y conocimientos	01 AL 05	Nunca Casi Nunca Regular Casi siempre Siempre
¿Cuál es el nivel de la gestión por competencias en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Lambayeque- 2022?	Conocer el nivel de la gestión por competencias en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Lambayeque- 2022.	El nivel de la gestión por competencias en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Lambayeque- 2022. Es alto	Competencias personales	Cumplimiento de objetivos institucionales Resolución de conflictos Motivación laboral Participación e importancia institucional Responsabilidad Laboral	06 AL 10	
¿Cuál es el nivel del proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Lambayeque- 2022?	Identificar el nivel del proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Lambayeque- 2022.	El nivel del proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Lambayeque- 2022. Es alto	Competencias Tecnológicas	Uso de recursos tecnológicos Uso de la tecnología	11 al 16	
¿Cuál es la relación entre las competencias intelectuales y el proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Lambayeque- 2022?	Determinar la relación entre las competencias intelectuales y el proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Lambayeque- 2022.	Existe relación significativa entre las competencias intelectuales y el proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Lambayeque 2022	Variable 2/Dependiente: Proceso de modernización			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores
			Articulación Interinstitucional	Coordinación Interna Coordinación interinstitucional Eficiencia, eficacia y efectividad de los recursos y servicios	01 – 07	Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre

¿Cuál es la relación entre las competencias personales y el proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Lambayeque - 2022?	Determinar la relación entre las competencias personales y el proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Lambayeque – 2022.	Existe relación significativa entre las competencias personales y el proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Lambayeque – 2022	Gobierno Electrónico	Equipos de trabajo Gobernanza Implementación TIC Efectividad en los servicios y participación ciudadana	08 - 12	
¿Cuál es la relación entre las competencias tecnológicas y el proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Lambayeque - 2022?	Determinar la relación entre las competencias tecnológicas y el proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Lambayeque - 2022.	Existe relación significativa entre las competencias tecnológicas y el proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Lambayeque 2022.	Gobierno abierto	Portal web de transparencia, económica y administrativa	13 al 16	
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:	
Enfoque: Tipo: Básico Método: Cuantitativo Diseño: Descriptivo, correlacional, transversal, no experimental		Población: La población objeto de estudio, esta conformada por los 180 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Jose Leonardo Ortiz. Muestra: La muestra de estudio estará conformada por 55 trabajadores	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		Descriptiva: en forma tabulada usando la hoja Excel versión 10 del Windows, ordenados por sus variables y preguntas, para la estimación de los resultados de acuerdo con los objetivos, uso del SPSS v. 24 Inferencial: Se usará el coeficiente de correlación de Pearson	

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión por Competencias	Expresan que los Recursos Humanos (RH) son un factor muy importante en una organización por lo que se requiere que los recursos humanos tengan la habilidad, habilidad o competencia para poder llevar a cabo la visión y misión de la organización. La competencia incluye una serie de atributos adjuntos al individuo, que es una combinación de conocimientos, habilidades y comportamientos que se pueden utilizar como un medio para mejorar el desempeño.	La gestión por competencias se va a medir a través de las dimensiones propuestas para obtener la información fidedigna de los trabajadores respecto a su concepción.	Competencias intelectuales	Competencias y experiencia laboral	Escala Nominal
				Iniciativas a planes de acción	
				Experticia y conocimientos	
			Competencias personales	Cumplimiento de objetivos institucionales	
				Resolución de conflictos	
				Motivación laboral	
				Participación e importancia institucional	
				Responsabilidad Laboral	
			Competencias Tecnológicas	Cumplimiento de objetivos institucionales	
				Uso de recursos tecnológicos	
	Khalid (2016) En los últimos años, la estructura y las funciones de los gobiernos	El proceso de modernización municipal se va a medir a través de las	Articulación Interinstitucional	Uso de la tecnología	
				Coordinación Interna	
				Coordinación interinstitucional	

Proceso de Modernización Municipal	locales en todo el mundo han sido objeto de reformas derivadas de nuevos conceptos en gestión pública y gobernanza . Estas reformas representan un cambio del modelo de Administración Pública Tradicional (TPA) a la NGP, y de este último a la Nueva Gobernanza Pública	dimensiones propuestas para obtener la información fidedigna de los trabajadores respeto a su concepción		Eficiencia, eficacia y efectividad de los recursos y servicios	
				Equipos de trabajo	
				Gobernanza	
			Gobierno Electrónico	Implementación TIC	
				Efectividad en los servicios y participación ciudadana	
			Gobierno Abierto	Portal web de transparencia, económica y administrativa	

Cuadro N°1

Distribución poblacional

Trabajadores	Cantidad
Administrativos nombrados	130
Contratados por CAS	15
Asistenciales nombrados	35
Total	180

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3: Carta respuesta de aprobación de investigación



Municipalidad
Distrital de
José Leonardo Ortiz

GERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

José Leonardo Ortiz, 22 de junio del 2022

CARTA N° 787 -2019-MDJLO/GADH.

Sr. MIGUEL CHAPARRO LLONTOP.
Estudiante de la Universidad César Vallejo.

Presente. -

ASUNTO : OTORGA FACILIDADES.

REF. : Expediente N° 5618-2022-MDJLO/UTD.
Registro N° 3921-2022-MDJLO/GGRH.

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con la finalidad de hacer de su conocimiento que en atención a lo solicitado mediante documento de la referencia, se **AUTORIZA** a efectuar las acciones que correspondan con el desarrollo de su Investigación Titulada **“Gestión por competencias y modernización de la gestión del estado en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz 2022”**, debiendo establecer su compromiso de que la información recopilada deberá ser utilizada únicamente con fines académicos, asimismo los horarios para para su ejecución serán asignados previa coordinación con el personal encargado.

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente.

C.c.
Archivo.
MECHLU.

José L. Ortiz
Gerencia de Gestión de Recursos Humanos
Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz
Calle Sáenz Peña N° 2151 - Urb. Latina
Chiclayo - Lambayeque

Av. Sáenz Peña N° 2151 - Urb. Latina
José Leonardo Ortiz - Chiclayo - Lambayeque
R.U.C. 20148364975

Anexo 4: Carta de solicitud



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Chiclayo, 14 de Junio 2022

Econ.
WILDER GUEVARA DIAZ
ALCALDE
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JOSE LEONARDO ORTIZ.

Municipalidad Distrital De José L. Ortiz
UNIDAD TRAMITE DOCUMENTARIO

16 JUN 2022

EXP. N°: 5618 FOLIO: 01

HORA: 2:22

JEFE DALIA DEL CARMEN TORRES POZO

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo y presentarme; **MIGUEL CHAPARRO LLONTOP** identificado con DNI N° 16686344, estudiante del programa de **MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**, en el marco de mi tesis para la obtención del grado de **MAGISTER**, me encuentro desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Gestión por Competencias y Modernización de la Gestión del Estado en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz 2022

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso correspondiente como estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que me permita desarrollar mi trabajo de investigación, asumo el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de mis docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL
JOSE LEONARDO ORTIZ
G.C.R.H.

REG: 3921 FOLIOS: 01

RECIBIDO:

FECHA: 17 JUN 2022 HORA: 2:40 PM

[Handwritten signature]
Dr. Miguel Chaparro Llontop
ICAL 1513

Somos la universidad de los

Anexo 5: Aprobación de Ficha de Validación de Encuestas

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Competencias Intelectuales							
1	Considera usted que cuenta con las competencias necesarias del entorno para cumplir eficientemente con los roles que emanan un puesto de trabajo a fin a su carrera.	x		x		x		
2	Usted posee la experiencia necesaria para tomar decisiones vinculadas con su área de trabajo.	x		x		x		
3	Usted muestra iniciativa para desarrollar planes de acción que mitiguen las debilidades internas y subsanen los errores cometidos	x		x		x		
4	Mantiene usted una postura abierta, sistémica y flexible a la hora de determinar la problemática que pueda acontecer en su centro laboral.	x		x		x		
5	Usted ofrecería soluciones inteligentes de acuerdo con experticia, conocimientos y competencias profesionales.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Competencias Personales							
6	Por lo general, usted orienta acciones y comportamientos hacia el cumplimiento de objetivos institucionales.	x		x		x		
7	Usted considera que los conflictos que se dan dentro de la institución se pueden mejorar	x		x		x		
8	Usted considera que tiene un buen dominio de motivación para desarrollar funciones acordes a un perfil de trabajo.	x		x		x		
9	Considera usted que su participación sería importante para el desarrollo y crecimiento de una institución en la que labore.	x		x		x		
10	Usted asumiría con responsabilidad las consecuencias que generan sus acciones.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Competencias Tecnológicas							
11	Usted utiliza las herramientas informáticas para el desarrollo de nuevos proyectos y actividades.	x		x		x		
12	Usted se apoya de los recursos tecnológicos para solucionar los dilemas internos.	x		x		x		
13	Usted propone soluciones apoyándose en el uso de la tecnología para subsanar fallas y errores, con el objetivo de alcanzar mejores resultados.	x		x		x		
14	Usted se muestra abierto y flexible para aprender a usar nuevos softwares y equipos que adquiera la empresa.	x		x		x		
15	Usted se apoya de la tecnología para tomar mejores decisiones.	x		x		x		
16	Cree ud. que el conocimiento de la tecnología le da mayor ventaja competitiva	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra./ Mg: LUPE ESTHER GRAUS CORTEZ DNI: 07539368
Especialidad del validador: Doctor en Educación; Docente metodólogo.

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

Callao, julio del 2022



Firma del Experto Informante

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: Competencias Intelectuales								
1	Considera usted que cuenta con las competencias necesarias del entorno para cumplir eficientemente con los roles que emanan un puesto de trabajo a fin a su carrera.	x		x		x		
2	Usted posee la experiencia necesaria para tomar decisiones vinculadas con su área de trabajo.	x		x		x		
3	Usted muestra iniciativa para desarrollar planes de acción que mitiguen las debilidades internas y subsanen los errores cometidos	x		x		x		
4	Mantiene usted una postura abierta, sistémica y flexible a la hora de determinar la problemática que pueda acontecer en su centro laboral.	x		x		x		
5	Usted ofrecería soluciones inteligentes de acuerdo con experticia, conocimientos y competencias profesionales.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Competencias Personales								
6	Por lo general, usted orienta acciones y comportamientos hacia el cumplimiento de objetivos institucionales.	x		x		x		
7	Usted considera que los conflictos que se dan dentro de la institución se pueden mejorar	x		x		x		
8	Usted considera que tiene un buen dominio de motivación para desarrollar funciones acordes a un perfil de trabajo.	x		x		x		
9	Considera usted que su participación sería importante para el desarrollo y crecimiento de una institución en la que labore.	x		x		x		
10	Usted asumiría con responsabilidad las consecuencias que generan sus acciones.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Competencias Tecnológicas								
11	Usted utiliza las herramientas informáticas para el desarrollo de nuevos proyectos y actividades.	x		x		x		
12	Usted se apoya de los recursos tecnológicos para solucionar los dilemas internos.	x		x		x		
13	Usted propone soluciones apoyándose en el uso de la tecnología para subsanar fallas y errores, con el objetivo de alcanzar mejores resultados.	x		x		x		
14	Usted se muestra abierto y flexible para aprender a usar nuevos softwares y equipos que adquiera la empresa.	x		x		x		
15	Usted se apoya de la tecnología para tomar mejores decisiones.	x		x		x		
16	Cree ud. que el conocimiento de la tecnología le da mayor ventaja competitiva	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

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

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

Callao, julio del 2022



Firma del Experto Informante.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: Competencias Intelectuales								
1	Considera usted que cuenta con las competencias necesarias del entorno para cumplir eficientemente con los roles que emanan un puesto de trabajo a fin a su carrera.	x		x		x		
2	Usted posee la experiencia necesaria para tomar decisiones vinculadas con su área de trabajo.	x		x		x		
3	Usted muestra iniciativa para desarrollar planes de acción que mitiguen las debilidades internas y subsanen los errores cometidos	x		x		x		
4	Mantiene usted una postura abierta, sistémica y flexible a la hora de determinar la problemática que pueda acontecer en su centro laboral.	x		x		x		
5	Usted ofrecería soluciones inteligentes de acuerdo con experticia, conocimientos y competencias profesionales.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Competencias Personales								
6	Por lo general, usted orienta acciones y comportamientos hacia el cumplimiento de objetivos institucionales.	x		x		x		
7	Usted considera que los conflictos que se dan dentro de la institución se pueden mejorar	x		x		x		
8	Usted considera que tiene un buen dominio de motivación para desarrollar funciones acordes a un perfil de trabajo.	x		x		x		
9	Considera usted que su participación sería importante para el desarrollo y crecimiento de una institución en la que labore.	x		x		x		
10	Usted asumiría con responsabilidad las consecuencias que generan sus acciones.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Competencias Tecnológicas								
11	Usted utiliza las herramientas informáticas para el desarrollo de nuevos proyectos y actividades.	x		x		x		
12	Usted se apoya de los recursos tecnológicos para solucionar los dilemas internos.	x		x		x		
13	Usted propone soluciones apoyándose en el uso de la tecnología para subsanar fallas y errores, con el objetivo de alcanzar mejores resultados.	x		x		x		
14	Usted se muestra abierto y flexible para aprender a usar nuevos softwares y equipos que adquiera la empresa.	x		x		x		
15	Usted se apoya de la tecnología para tomar mejores decisiones.	x		x		x		
16	Cree ud. que el conocimiento de la tecnología le da mayor ventaja competitiva	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **SANCHEZ PANTA JUAN ROMAN.** **DNI: 07011993**

Especialidad del validador:...Especialista en gestión pública

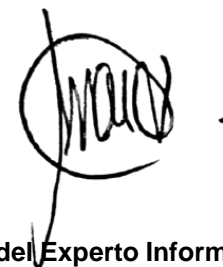
03 de Agosto del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Anexo 10. Análisis Estadístico Descriptivo de la Información

1. Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	55	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	55	100,0

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

2. Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,866	32

3. Estadísticas de cada pregunta realizada

	Media	Desv. Desviación	N
MECANISMOS DE COORDINACION INTERNA	3,44	1,102	55
COORDINACION CON OTROS NIVELES DE GOBIERNO	3,78	1,066	55
COORDINACION CON OTRAS MUNICIPALIDADES	3,60	1,116	55
OPTIMIZACION DE LOS RECURSOS	3,87	1,123	55
SERVICIOS CON EFICIENCIA Y EFICACIA	3,87	1,037	55

CONSOLIDACION DE EQUIPOS DE TRABAJO	3,85	,870	55
CONCENSOS CON LA POBLACION	3,85	1,208	55
GOBIERNO ELECTRONICO	3,80	,931	55
ACCESO A LA INFORMACION	3,89	1,100	55
SERVICIOS QUE BRINDA AL CIUDADANO	3,80	1,112	55
TRAMITE VIA ONLINE	3,82	1,156	55
PARTICIPACION CIUDADANA	3,75	1,126	55
PORTAL WEB DE TRANSPARENCIA	3,89	1,133	55
INFORMACION PRESUPUESTAL SOBRE PROYECTOS	4,24	1,018	55
INFORMACION SOBRE ADQUISICION DE BIENES Y SERVICIOS	3,78	1,134	55
PORTAL DE TRANSPARENCIA	4,02	1,209	55
COMPETENCIAS NECESARIAS	3,00	1,089	55
EXPERIENCIA PARA LA TOMA DE DESICIONES	3,27	1,044	55
INICIATIVA PARA LOS PLANES DE ACCION	3,27	1,162	55
TEMPLE PARA LA SOLUCION DE PROBLEMAS	3,31	1,184	55
SOLUCIONES DE PROBLEMAS POR EXPERIENCIA	3,40	1,065	55
CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES	3,33	1,218	55
SOLUCION DE CONFLICTOS	2,93	,900	55

PERFIL LABORAL	3,13	,862	55
CAPACIDAD PARTICIPATIVA	3,07	,920	55
RESPONSABILIDAD FUNCIONAL	3,13	,904	55
CONOCIMIENTO DE TECNOLOGIA	2,89	1,083	55
RECURSOS TECNOLOGICOS	3,02	1,163	55
SOLUCION DE PROBLEMAS CON TECNOLOGIA	3,13	1,072	55
APRENDIZAJE DE NUEVA TECNOLOGIA	3,07	1,016	55
TOMA DE DESICIONES	2,98	1,147	55
VENTAJA TECNOLOGICA COMPETITIVA	3,33	1,037	55

4. Estadísticas de total de preguntas realizadas

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
MECANISMOS DE COORDINACION INTERNA	108,07	216,180	,384	,862
COORDINACION CON OTROS NIVELES DE GOBIERNO	107,73	219,424	,294	,864
COORDINACION CON OTRAS MUNICIPALIDADES	107,91	216,640	,364	,862
OPTIMIZACION DE LOS RECURSOS	107,64	214,088	,441	,860
SERVICIOS CON EFICIENCIA Y EFICACIA	107,64	215,013	,452	,860

CONSOLIDACION DE EQUIPOS DE TRABAJO	107,65	219,378	,377	,862
CONCENSOS CON LA POBLACION	107,65	215,638	,359	,863
GOBIERNO ELECTRONICO	107,71	216,321	,462	,860
ACCESO A LA INFORMACION	107,62	218,314	,318	,863
SERVICIOS QUE BRINDA AL CIUDADANO	107,71	217,506	,338	,863
TRAMITE VIA ONLINE	107,69	209,551	,566	,857
PARTICIPACION CIUDADANA	107,76	215,369	,400	,861
PORTAL WEB DE TRANSPARENCIA	107,62	216,203	,371	,862
INFORMACION PRESUPUESTAL SOBRE PROYECTOS	107,27	216,758	,402	,861
INFORMACION SOBRE ADQUISICION DE BIENES Y SERVICIOS	107,73	218,869	,289	,864
PORTAL DE TRANSPARENCIA	107,49	218,255	,283	,865
COMPETENCIAS NECESARIAS	108,51	220,329	,258	,865
EXPERIENCIA PARA LA TOMA DE DESICIONES	108,24	219,147	,311	,864
INICIATIVA PARA LOS PLANES DE ACCION	108,24	212,036	,486	,859
TEMPLE PARA LA SOLUCION DE PROBLEMAS	108,20	215,274	,379	,862

SOLUCIONES DE PROBLEMAS POR EXPERIENCIA	108,11	219,729	,285	,864
CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES	108,18	211,152	,486	,859
SOLUCION DE CONFLICTOS	108,58	215,544	,511	,859
PERFIL LABORAL	108,38	223,055	,235	,865
CAPACIDAD PARTICIPATIVA	108,44	218,547	,384	,862
RESPONSABILIDAD FUNCIONAL	108,38	216,463	,473	,860
CONOCIMIENTO DE TECNOLOGIA	108,62	216,870	,370	,862
RECURSOS TECNOLOGICOS	108,49	222,551	,171	,867
SOLUCION DE PROBLEMAS CON TECNOLOGIA	108,38	213,240	,493	,859
APRENDIZAJE DE NUEVA TECNOLOGIA	108,44	218,139	,356	,863
TOMA DE DESICIONES	108,53	209,995	,558	,857
VENTAJA TECNOLOGICA COMPETITIVA	108,18	216,929	,388	,862

5. Estadística de escala

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

6. Estadística descriptiva para las preguntas de las variables

Estadísticos

		MECANISMOS DE COORDINACION INTERNA	COORDINACION CON OTROS NIVELES DE GOBIERNO	COORDINACION CON OTRAS MUNICIPALIDADES	OPTIMIZACION DE LOS RECURSOS
N	Válido	55	55	55	55
	Perdidos	0	0	0	0
Media		3,44	3,78	3,60	3,87
Mediana		3,00	4,00	4,00	4,00
Moda		3	4 ^a	4	4
Desv. Desviación		1,102	1,066	1,116	1,123
Varianza		1,213	1,137	1,244	1,261
Rango		4	4	4	4

Estadísticos

		SERVICIOS CON EFICIENCIA Y EFICACIA	CONSOLIDACION DE EQUIPOS DE TRABAJO	CONCENSOS CON LA POBLACION	GOBIERNO ELECTRONICO
N	Válido	55	55	55	55
	Perdidos	0	0	0	0
Media		3,87	3,85	3,85	3,80
Mediana		4,00	4,00	4,00	4,00
Moda		4	4	4 ^a	4
Desv. Desviación		1,037	,870	1,208	,931

Varianza	1,076	,756	1,460	,867
Rango	4	3	4	4

Estadísticos

		ACCESO A LA INFORMACION	SERVICIOS QUE BRINDA AL CIUDADANO	TRAMITE VIA ONLINE	PARTICIPACION CIUDADANA
N	Válido	55	55	55	55
	Perdidos	0	0	0	0
Media		3,89	3,80	3,82	3,75
Mediana		4,00	4,00	4,00	4,00
Moda		4	4	5	4
Desv. Desviación		1,100	1,112	1,156	1,126
Varianza		1,210	1,237	1,337	1,267
Rango		4	4	4	4

Estadísticos

		PORTAL WEB DE TRANSPARENCIA	INFORMACION PRESUPUESTAL SOBRE PROYECTOS	INFORMACION SOBRE ADQUISICION DE BIENES Y SERVICIOS	PORTAL DE TRANSPARENCIA
N	Válido	55	55	55	55
	Perdidos	0	0	0	0
Media		3,89	4,24	3,78	4,02
Mediana		4,00	5,00	4,00	4,00
Moda		4	5	4	5
Desv. Desviación		1,133	1,018	1,134	1,209

Varianza	1,284	1,036	1,285	1,463
Rango	4	4	4	4

Estadísticos

		COMPETENCIAS NECESARIAS	EXPERIENCIA PARA LA TOMA DE DECISIONES	INICIATIVA PARA LOS PLANES DE ACCION	TEMPLE PARA LA SOLUCION DE PROBLEMAS
N	Válido	55	55	55	55
	Perdidos	0	0	0	0
Media		3,00	3,27	3,27	3,31
Mediana		3,00	3,00	3,00	3,00
Moda		3	3	4	3
Desv. Desviación		1,089	1,044	1,162	1,184
Varianza		1,185	1,091	1,350	1,403
Rango		4	4	4	4

Estadísticos

		SOLUCIONES DE PROBLEMAS POR EXPERIENCIA	CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALE S	SOLUCION DE CONFLICTOS	PERFIL LABORAL
N	Válido	55	55	55	55
	Perdidos	0	0	0	0
Media		3,40	3,33	2,93	3,13
Mediana		3,00	3,00	3,00	3,00
Moda		3	3	3	3
Desv. Desviación		1,065	1,218	,900	,862
Varianza		1,133	1,484	,809	,743

Rango	4	4	4	4
-------	---	---	---	---

Estadísticos

		CAPACIDAD PARTICIPATIVA	RESPONSABILIDAD FUNCIONAL	CONOCIMIENTO DE TECNOLOGIA	RECURSOS TECNOLOGICOS
N	Válido	55	55	55	55
	Perdidos	0	0	0	0
Media		3,07	3,13	2,89	3,02
Mediana		3,00	3,00	3,00	3,00
Moda		3	3	3	3
Desv. Desviación		,920	,904	1,083	1,163
Varianza		,846	,817	1,173	1,352
Rango		4	4	4	4

Estadísticos

		SOLUCION DE PROBLEMAS CON TECNOLOGIA	APRENDIZAJE DE NUEVA TECNOLOGIA	TOMA DE DECISIONES	VENTAJA TECNOLOGICA COMPETITIVA
N	Válido	55	55	55	55
	Perdidos	0	0	0	0
Media		3,13	3,07	2,98	3,33
Mediana		3,00	3,00	3,00	3,00
Moda		3	3	3	3
Desv. Desviación		1,072	1,016	1,147	1,037

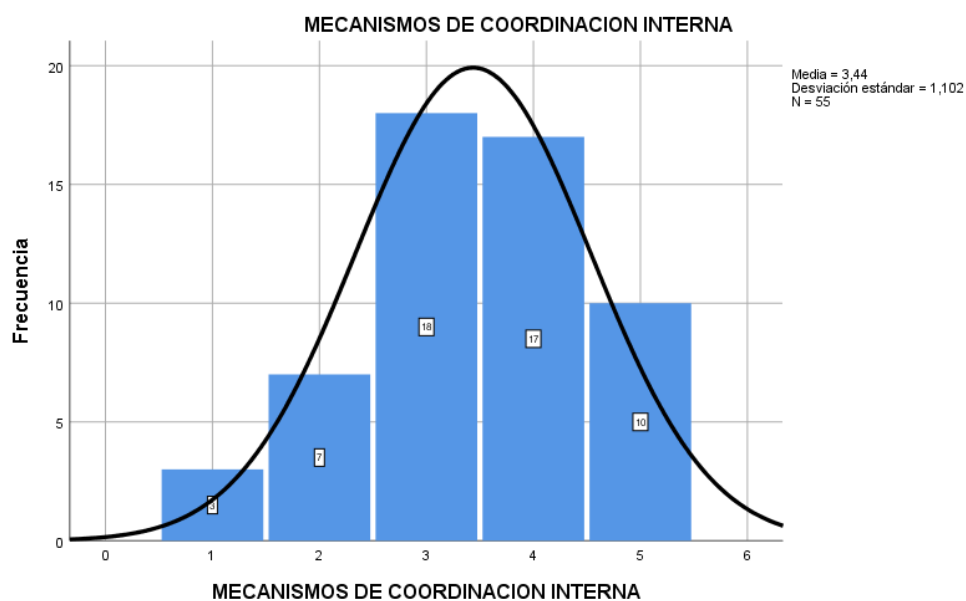
Varianza	1,150	1,032	1,314	1,076
Rango	4	4	4	4

7. Tablas de frecuencia e Histogramas del análisis de datos

Tabla 3. ¿Considera usted que cuenta con las competencias necesarias del entorno para cumplir eficientemente con los roles que emana un puesto de trabajo a fin a su carrera?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5,5	5,5	5,5
	Casi nunca	7	12,7	12,7	18,2
	A veces	18	32,7	32,7	50,9
	Casi siempre	17	30,9	30,9	81,8
	Siempre	10	18,2	18,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Figura 1. MECANISMOS DE COORDINACIÓN INTERNA



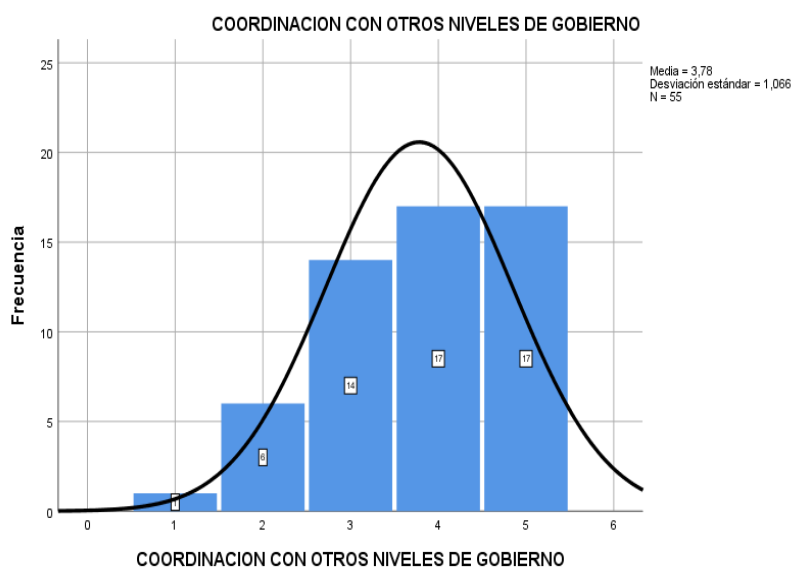
Interpretación:

El resultado muestra que, el 32.7% de encuestados manifiestan que regularmente cumplen eficientemente los roles que emanan del puesto de trabajo a fin de su carrera, mientras que el 30.9% de encuestados manifiestan que casi siempre, un 18.2% que siempre, el 12.7% casi nunca y un 5.5% nunca.

Tabla 4. ¿Usted posee la experiencia necesaria para tomar decisiones vinculadas con su área de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,8	1,8	1,8
	Casi nunca	6	10,9	10,9	12,7
	A veces	14	25,5	25,5	38,2
	Casi siempre	17	30,9	30,9	69,1
	Siempre	17	30,9	30,9	100,0
	Total		55	100,0	100,0

Figura 2. COORDINACION CON OTROS NIVELES DE GOBIERNO



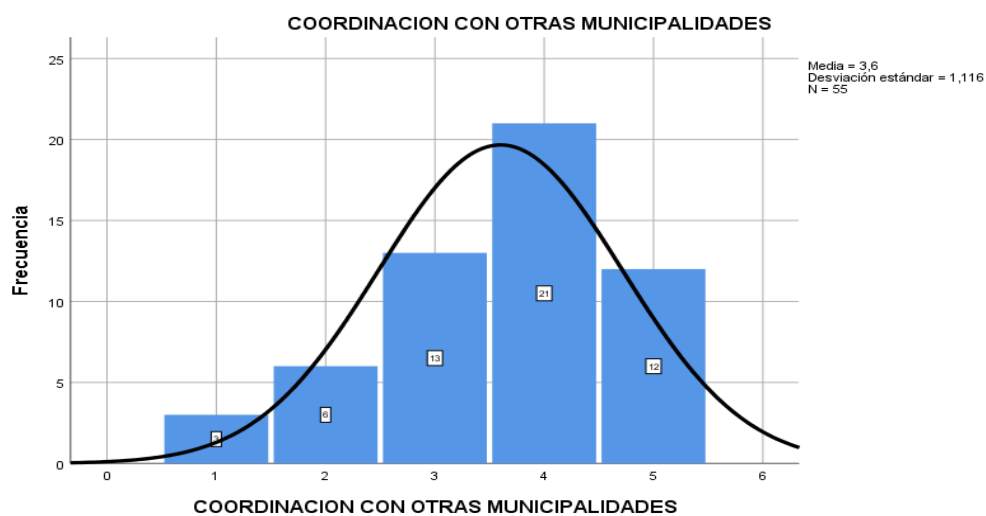
Interpretación:

Como resultado el 30.9% de encuestados manifiestan que siempre y casi siempre tiene la experiencia para tomar decisiones propias a su función, el 25.5% regularmente; así mismo el 10.9% casi nunca y el 1.8% de encuestados manifestaron no tener experiencia para tomar decisiones.

Tabla 5. ¿Usted muestra iniciativa para desarrollar planes de acción que mitiguen las debilidades internas y subsanen los errores cometidos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5,5	5,5	5,5
	Casi nunca	6	10,9	10,9	16,4
	Regular	13	23,6	23,6	40,0
	Casi siempre	21	38,2	38,2	78,2
	Siempre	12	21,8	21,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Figura 3. COORDINACION CON OTRAS MUNICIPALIDADES



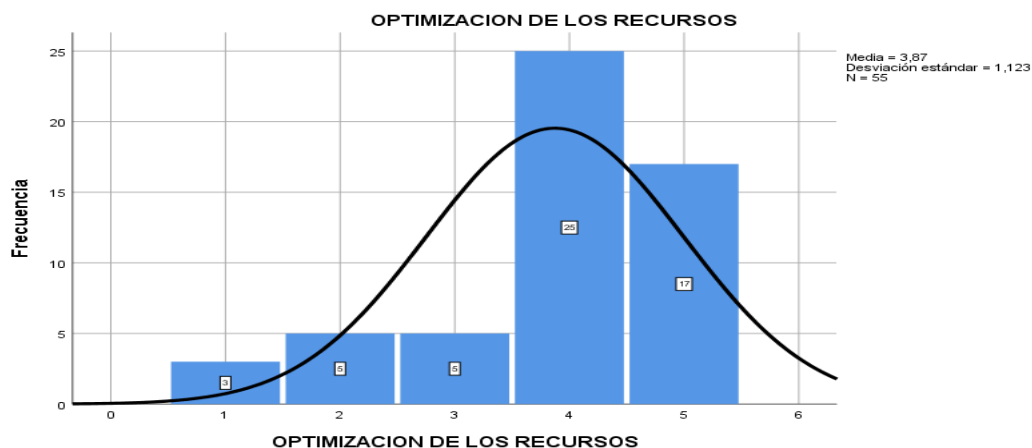
Interpretación:

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

Tabla 6. ¿Mantiene Ud. una postura abierta, sistemática y flexible a la hora de determinar la problemática que pueda acontecer en el centro laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5,5	5,5	5,5
	Casi nunca	5	9,1	9,1	14,5
	Regular	5	9,1	9,1	23,6
	Casi siempre	25	45,5	45,5	69,1
	Siempre	17	30,9	30,9	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Figura 4. OPTIMIZACIÓN DE LOS RECURSOS



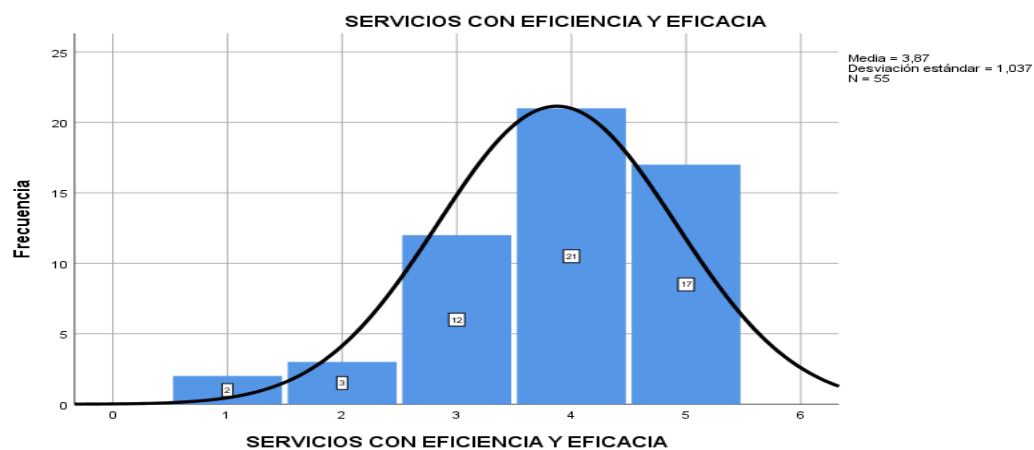
Interpretación:

El 45.5% de encuestados manifiestan que casi siempre cuentan con capacidad frente a un problema que se origine en el centro laboral, el 30.9% siempre, el 9.1% casi nunca y regularmente y el 5.5% respondieron que no cuentan con la capacidad necesaria.

Tabla 7. ¿Usted ofrecería soluciones inteligentes de acuerdo con su experiencia, conocimientos y competencias profesionales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,6	3,6	3,6
	Casi nunca	3	5,5	5,5	9,1
	Regular	12	21,8	21,8	30,9
	Casi siempre	21	38,2	38,2	69,1
	Siempre	17	30,9	30,9	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Figura 5. SERVICIOS CON EFICIENCIA Y EFICACIA



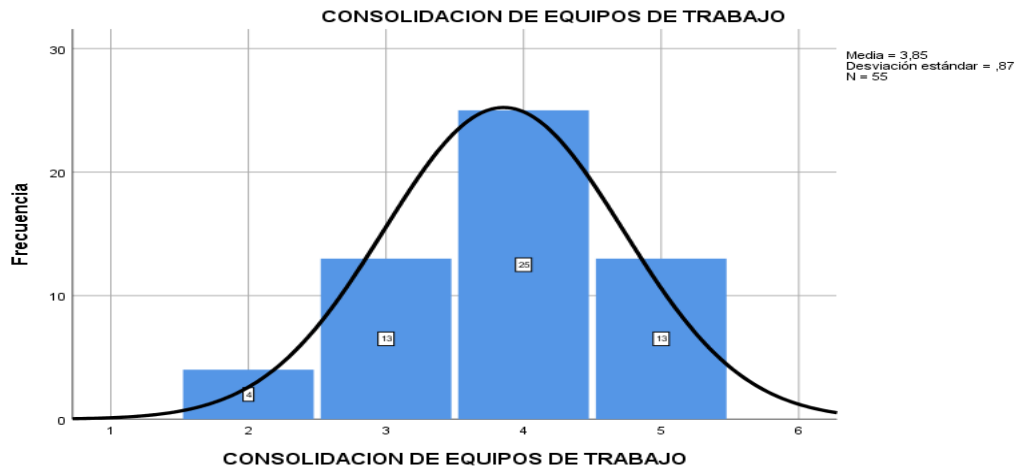
Interpretación:

El 38.2% de encuestados manifestaron que casi siempre cuentan con la experiencia y conocimientos para las soluciones de problemas, el 30.9% siempre, el 21.8% a veces, así mismo el 5.5% casi nunca y el 3.6% indican no contar con experiencia y conocimientos para la solución de problemas.

Tabla 8. ¿Por lo general, usted orienta acciones y comportamientos hacia el cumplimiento de objetivos institucionales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,0	0,0	0,0
	Casi nunca	4	7,3	7,3	12,7
	Regular	25	45,5	45,5	69,1
	Casi siempre	13	23,6	23,6	23,6
	Siempre	13	23,6	23,6	100,0
Total		55	100.0	100.0	

Figura 6. CONSOLIDACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO



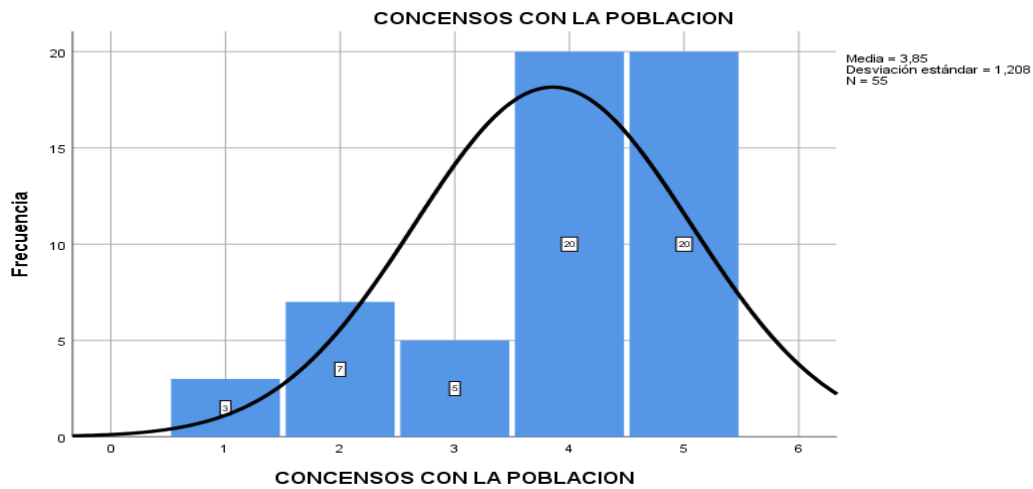
Interpretación:

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

Tabla 9. ¿Usted considera que los conflictos que se dan dentro de la institución se pueden mejorar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5,5	5,5	5,5
	Casi nunca	7	12,7	12,7	18,2
	Regular	5	9,1	9,1	27,3
	Casi siempre	20	36,4	36,4	63,6
	Siempre	20	36,4	36,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Figura 7. CONCENSOS CON LA POBLACIÓN



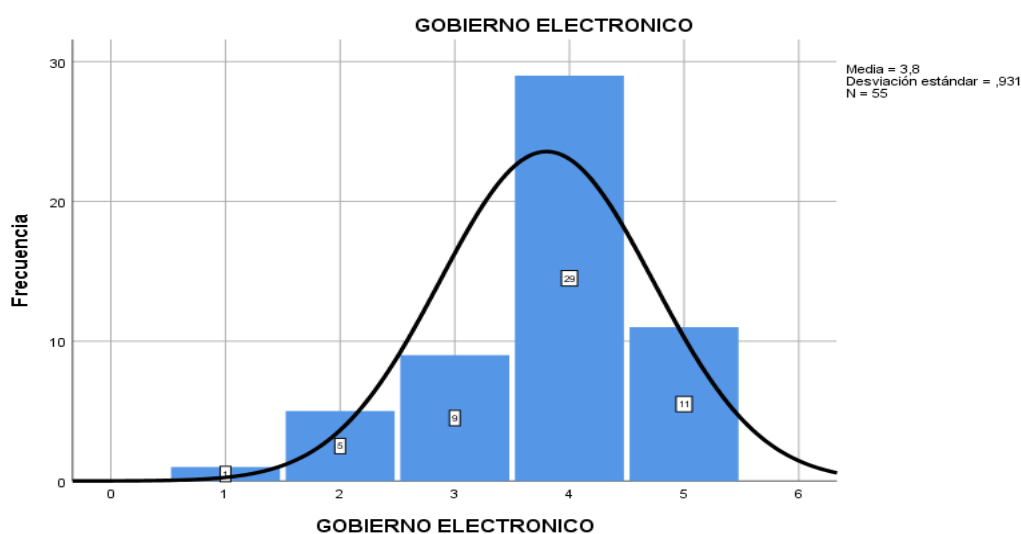
Interpretación:

El 36.4% de encuestados han manifestado de casi siempre y siempre los conflictos internos dentro de la institución pueden ser resueltos, el 12.7% de casi nunca, el 9.1% a veces y el 5.5% nunca.

Tabla 10. ¿Usted considera que tiene un buen dominio de motivación para desarrollar funciones acordes a un perfil de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,8	1,8	1,8
	Casi nunca	5	9,1	9,1	10,9
	Regular	9	16,4	16,4	27,3
	Casi siempre	29	52,7	52,7	80,0
	Siempre	11	20,0	20,0	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Figura 8. GOBIERNO ELECTRÓNICO



Interpretación:

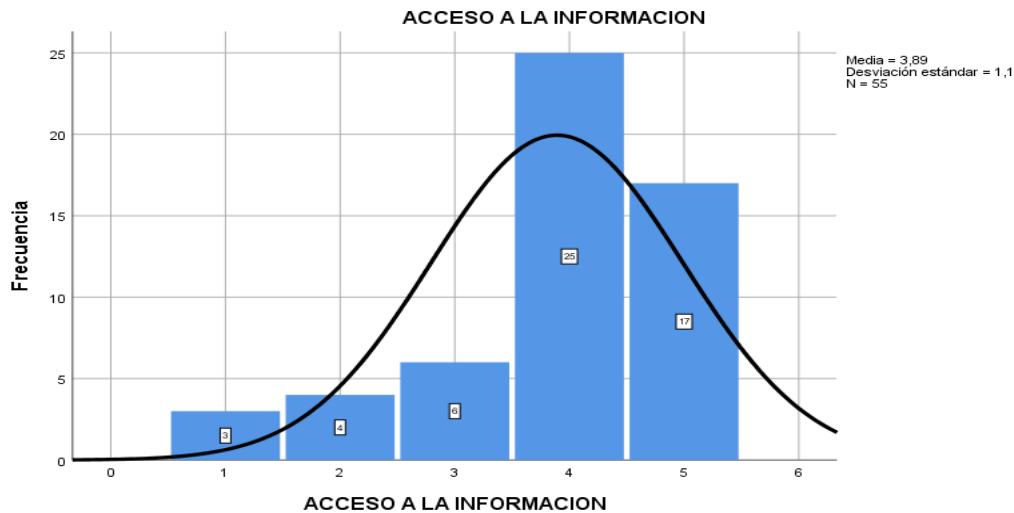
El 52.7% de encuestados manifestaron que casi siempre cuentan con la motivación necesaria para desarrollar funciones acordes a su perfil, el 20% siempre, el 16.4% a veces, el 9.1% casi nunca y el 1.8% de trabajadores expresaron que nunca.

Tabla 11. ¿Considera usted que su participación sería importante para el desarrollo y crecimiento de una institución en la que labore?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5,5	5,5	5,5
	Casi nunca	4	7,3	7,3	12,7
	Regular	6	10,9	10,9	23,6
	Casi siempre	25	45,5	45,5	69,1
	Siempre	17	30,9	30,9	100,0

Total	55	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Figura 9. ACCESO A LA INFORMACIÓN



Interpretación:

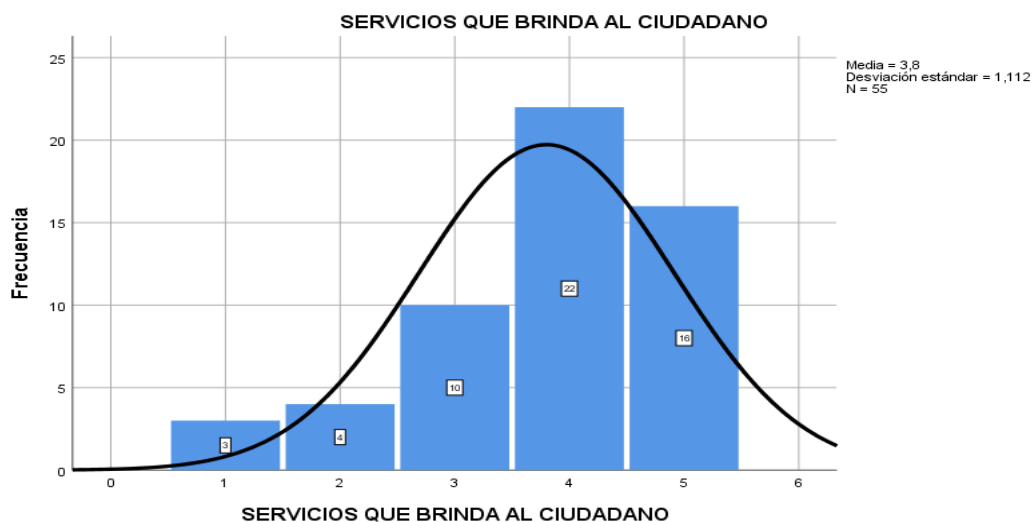
El 45.5% de trabajadores indican que casi siempre su participación es importante para el desarrollo y crecimiento de la institución, el 30.9% siempre, el 10.9% a veces, el 7.3% casi nunca, el 5.5% nunca.

Tabla 12. ¿Usted asumiría con responsabilidad las consecuencias que generen sus acciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5,5	5,5	5,5
	Casi nunca	4	7,3	7,3	12,7
	Regular	10	18,2	18,2	30,9

Casi siempre	22	40,0	40,0	70,9
Siempre	16	29,1	29,1	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Figura 10. SERVICIOS QUE BRINDA AL CIUDADANO



Interpretación:

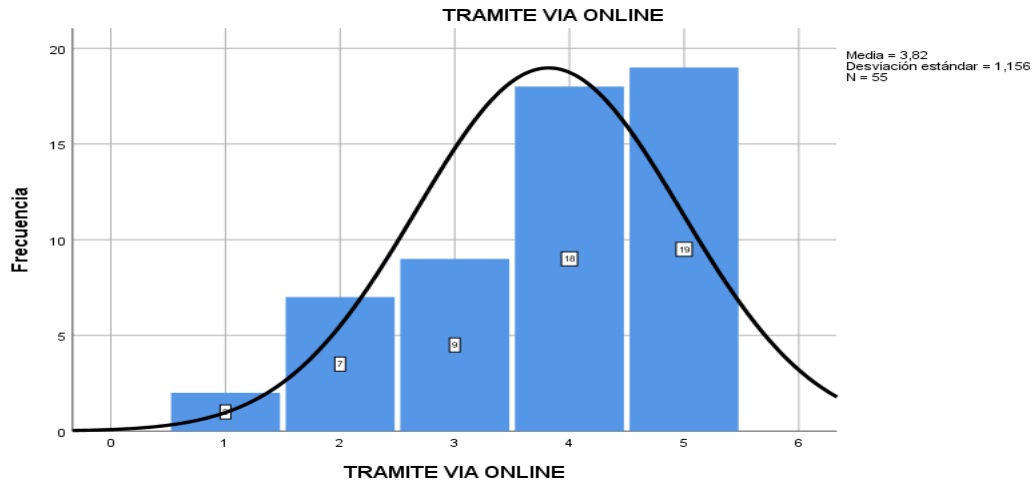
El 40% de trabajadores indican que casi siempre asumirían con responsabilidad las consecuencias de sus acciones, el 29.1% siempre, el 18.2% a veces, el 7.3% casi nunca y el 5.5% nunca.

Tabla 13. ¿Usted utiliza las herramientas informáticas para el desarrollo de nuevos proyectos y actividades?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	2	3,6	3,6	3,6
Casi nunca	7	12,7	12,7	16,4
Regular	9	16,4	16,4	32,7

Casi siempre	18	32,7	32,7	65,5
Siempre	19	34,5	34,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Figura 11. TRÁMITE VÍA ONLINE



Interpretación:

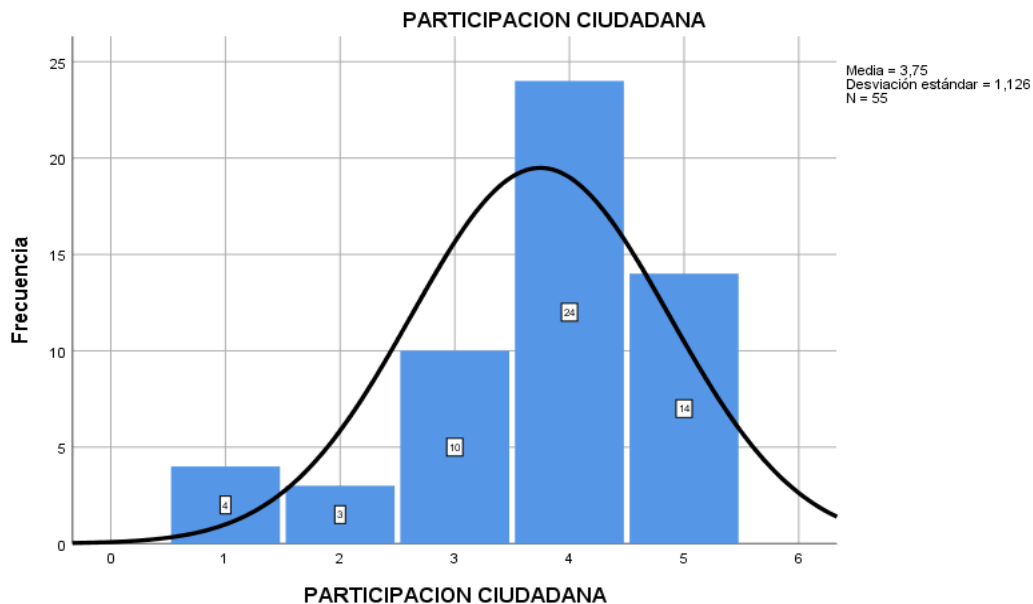
El 34.5 % de trabajadores mencionan que siempre utilizan herramientas informáticas para el desarrollo de sus proyectos y actividades laborales, el 32.7% casi siempre, el 16.4% a veces, el 12.7% nunca y el 3.6% nunca.

Tabla 14. ¿Usted se apoya de los recursos tecnológicos para solucionar los dilemas internos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	7,3	7,3	7,3

Casi nunca	3	5,5	5,5	12,7
Regular	10	18,2	18,2	30,9
Casi siempre	24	43,6	43,6	74,5
Siempre	14	25,5	25,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Figura 12. PARTICIPACIÓN CIUDADANA



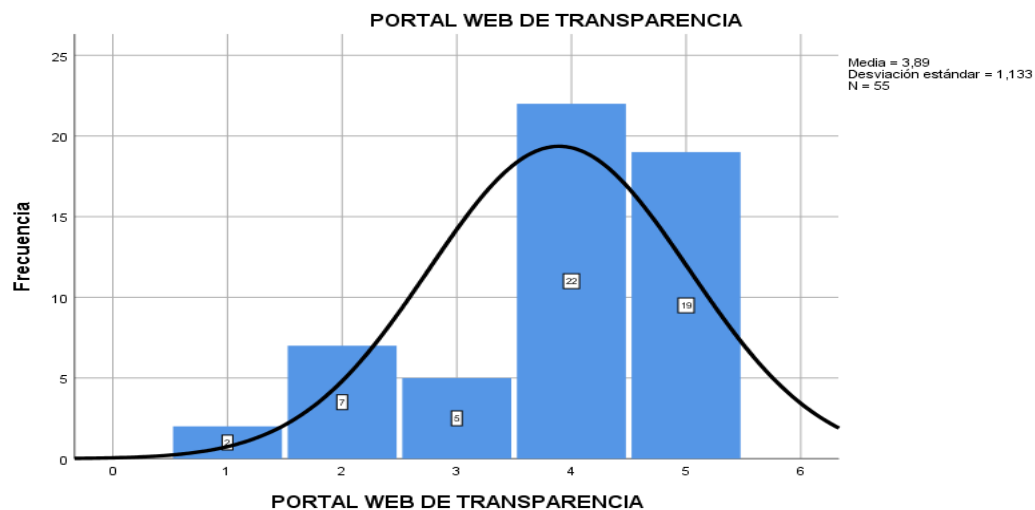
Interpretación:

El 43.6% de trabajadores señalaron que casi siempre utilizan los recursos tecnológicos para solucionar los problemas internos de la institución, el 25.5% siempre, el 18.2% a veces, el 7.5% nunca, y el 5.5% casi nunca.

Tabla 15. ¿Usted propone soluciones apoyándose en el uso de la tecnología para solucionar fallas y errores, con el objeto de alcanzar mejores resultados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,6	3,6	3,6
	Casi nunca	7	12,7	12,7	16,4
	Regular	5	9,1	9,1	25,5
	Casi siempre	22	40,0	40,0	65,5
	Siempre	19	34,5	34,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Figura 13. PORTAL WEB DE TRANSPARENCIA



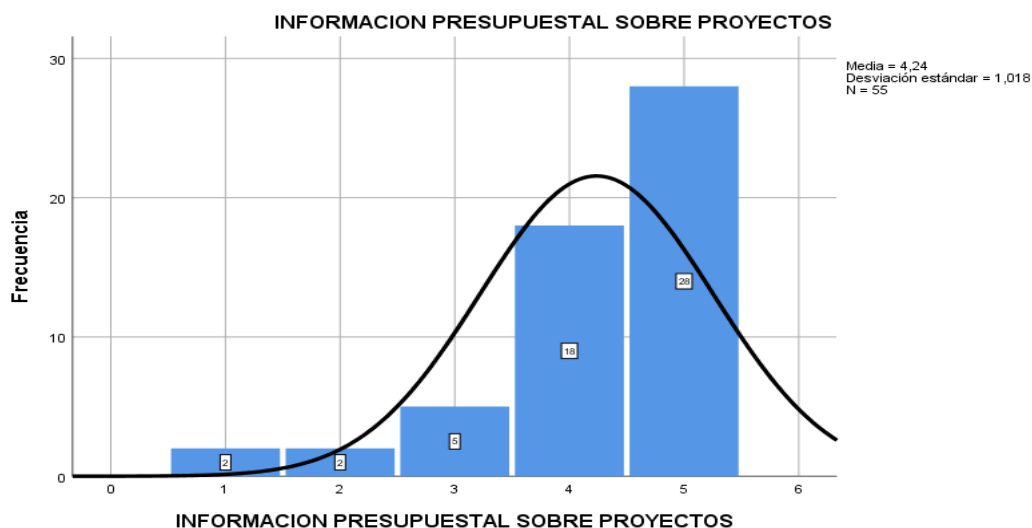
Interpretación:

El 40% de trabajadores manifestaron que casi siempre utilizan la tecnología para solucionar fallas y errores internos de la instrucción con el objetivo de alcanzar mejores resultados, el 34.5% siempre. el 12.7% casi, el 9.1% a veces, y el 3.6% nunca.

Tabla 16. ¿Usted se muestra abierto y flexible para aprender a usar nuevos softwares y equipos que adquiera la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,6	3,6	3,6
	Casi nunca	2	3,6	3,6	7,3
	Regular	5	9,1	9,1	16,4
	Casi siempre	18	32,7	32,7	49,1
	Siempre	28	50,9	50,9	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Figura 14. INFORMACIÓN PRESUPUESTAL SOBRE PROYECTOS



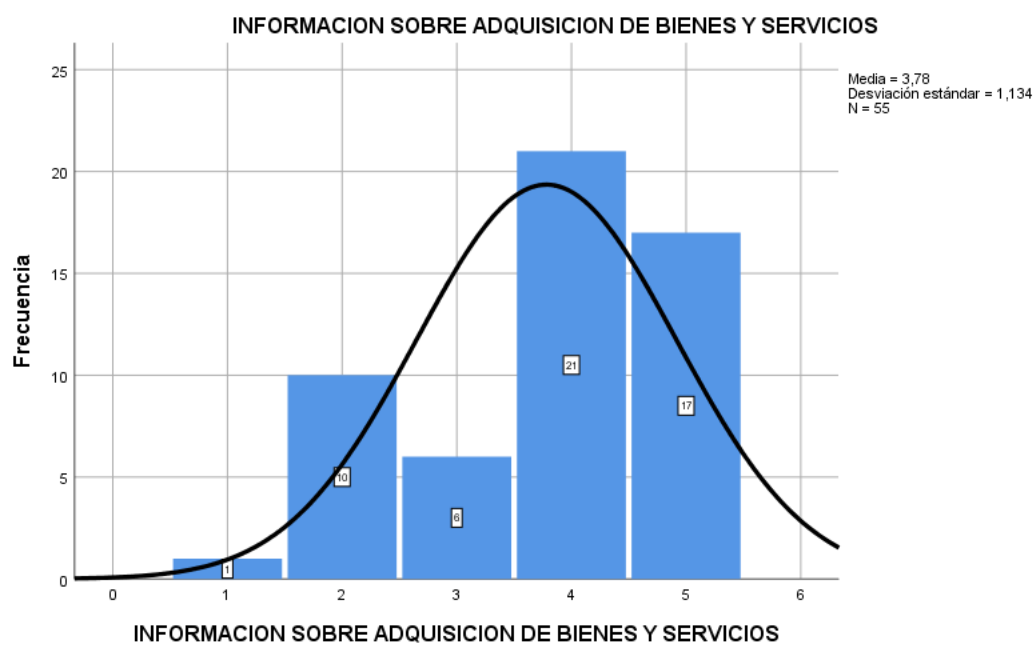
Interpretación:

Se aprecia que el 50.9% de la población encuestada ha manifestado que siempre se encuentra apto para aprender y usar la nueva tecnología que adquiera la empresa, el 32.7% casi siempre, el 9.1% a veces y el 3.6% de trabajadores manifiestan que nunca y casi nunca.

Tabla 17. ¿Usted se apoya de la tecnología para tomar mejores decisiones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,8	1,8	1,8
	Casi nunca	10	18,2	18,2	20,0
	Regular	6	10,9	10,9	30,9
	Casi siempre	21	38,2	38,2	69,1
	Siempre	17	30,9	30,9	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Figura 15. INFORMACIÓN SOBRE ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS



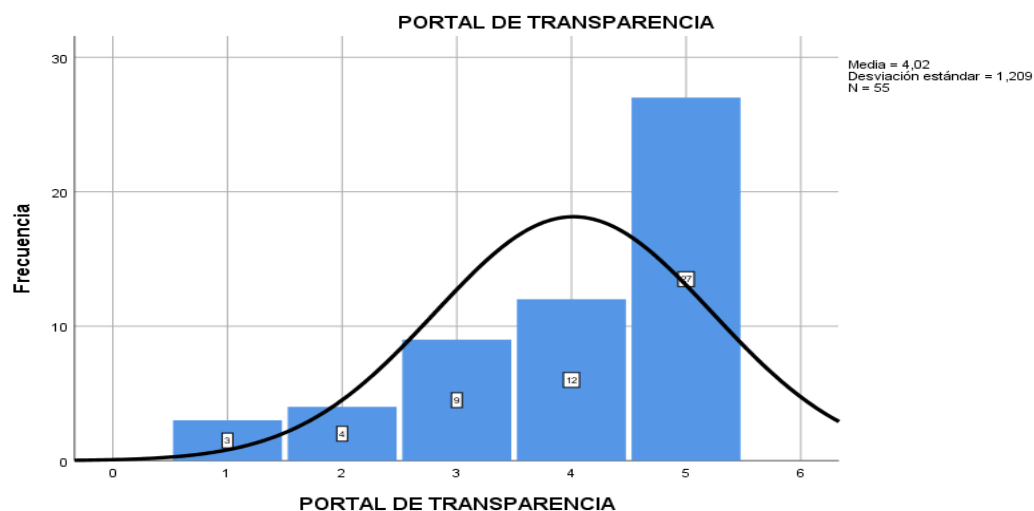
Interpretación:

El 38.2% de encuestados ha manifestado que casi siempre se apoya en el uso de la tecnología para la toma de nuevas decisiones, el 30.9% siempre, el 18.2% casi nunca, el 10.9% a veces y el 1.8% de encuestados nunca.

Tabla 18. ¿Cree Ud. que el conocimiento de la tecnología la da mayor ventaja competitiva?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5,5	5,5	5,5
	Casi nunca	4	7,3	7,3	12,7
	Regular	9	16,4	16,4	29,1
	Casi siempre	12	21,8	21,8	50,9
	Siempre	27	49,1	49,1	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Figura 16. PORTAL DE TRANSPARENCIA



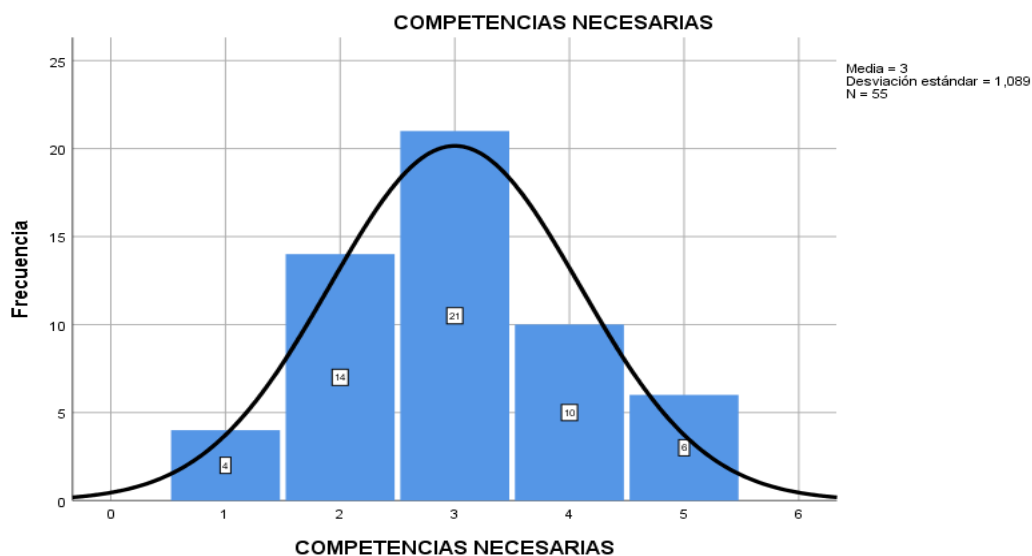
Interpretación:

Se observa que el 49.1% de encuestados siempre considera que el conocimiento y la tecnología le da mayor competitividad laboral, el 21.8% siempre, el 16.4% a veces, el 7.3% casi nunca y el 5.55 nunca .

Tabla 19. ¿La municipalidad usa mecanismos de coordinación interna con los trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	7,3	7,3	7,3
	Casi nunca	14	25,5	25,5	32,7
	Regular	21	38,2	38,2	70,9
	Casi siempre	10	18,2	18,2	89,1
	Siempre	6	10,9	10,9	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Figura 17. COMPETENCIAS NECESARIAS



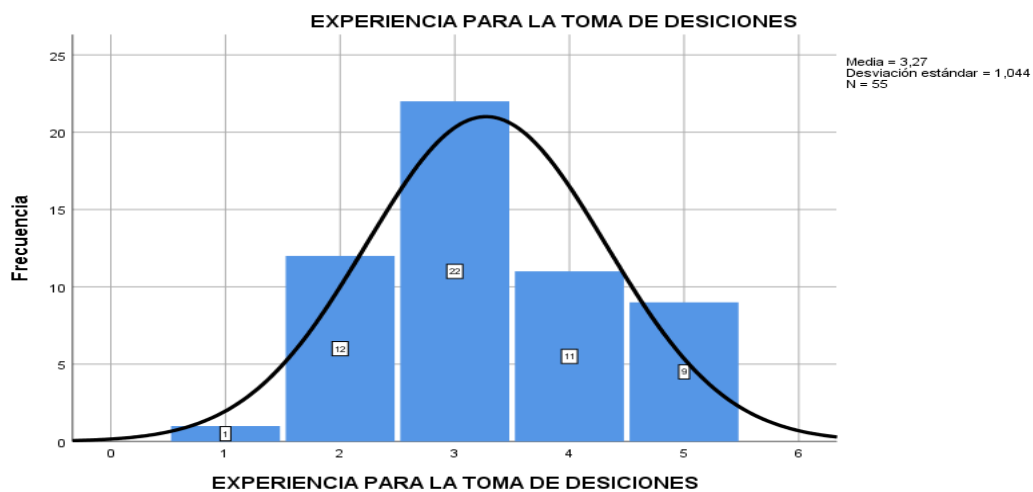
Interpretación:

El 38.2% de trabajadores indican que a veces la municipalidad utiliza los mecanismos de coordinación interna con sus trabajadores, el 25.5% casi nunca, el 18.2% casi siempre, el 10.9% siempre y el 7.3% nunca.

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

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,8	1,8	1,8
	Casi nunca	12	21,8	21,8	23,6
	Regular	22	40,0	40,0	63,6
	Casi siempre	11	20,0	20,0	83,6
	Siempre	9	16,4	16,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Figura 18. EXPERIENCIA PARA LA TOMA DE DECISIONES



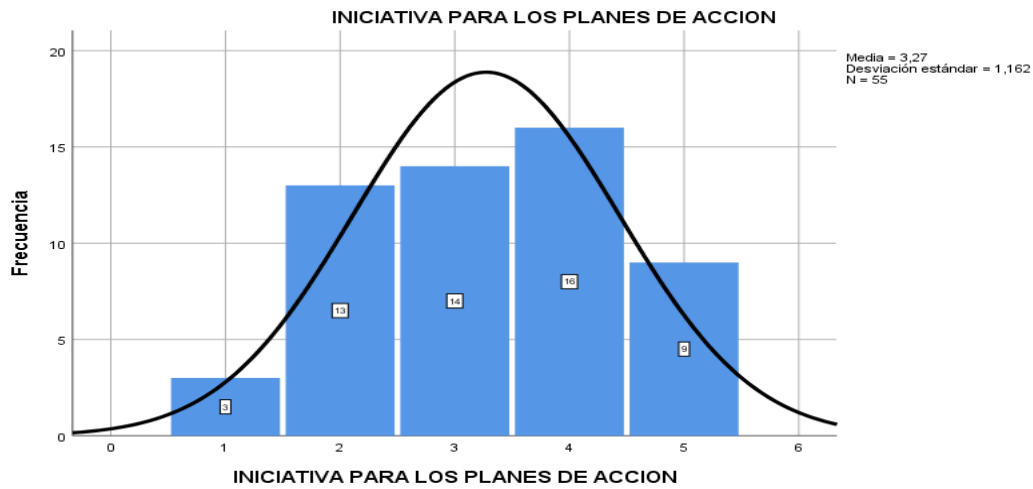
Interpretación:

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

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

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5,5	5,5	5,5
	Casi nunca	13	23,6	23,6	29,1
	Regular	14	25,5	25,5	54,5
	Casi siempre	16	29,1	29,1	83,6
	Siempre	9	16,4	16,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Figura 19. INICIATIVA PARA LOS PLANES DE ACCIÓN



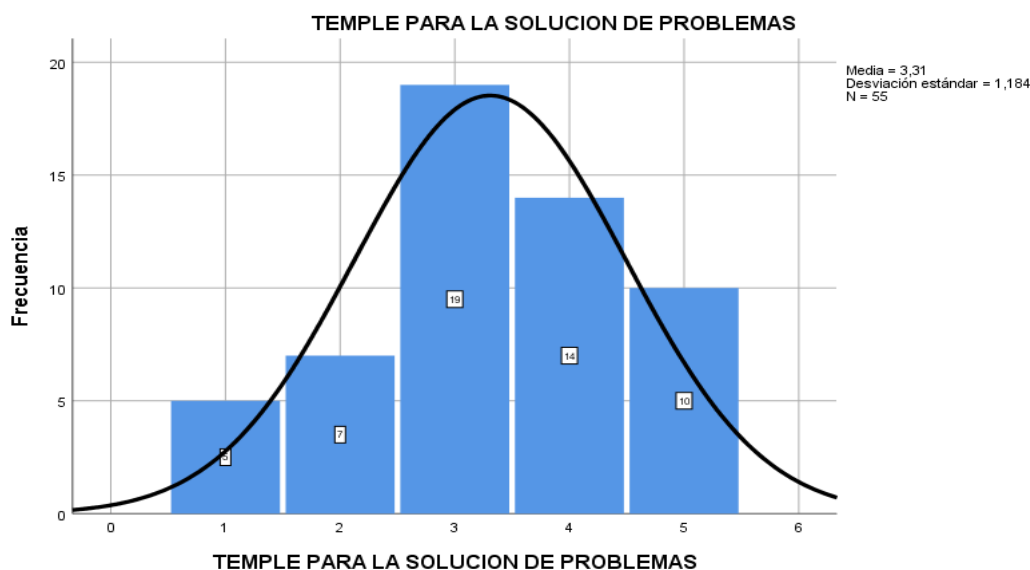
Interpretación:

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

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

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	9,1	9,1	9,1
	Casi nunca	7	12,7	12,7	21,8
	Regular	19	34,5	34,5	56,4
	Casi siempre	14	25,5	25,5	81,8
	Siempre	10	18,2	18,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Figura 20. TEMPLE PARA LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS



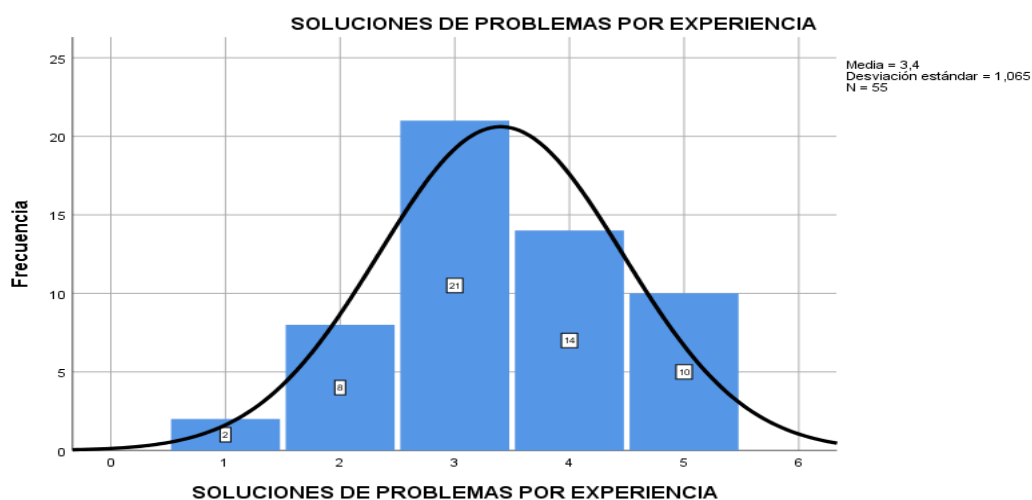
Interpretación:

Vemos que el 34.5% de los encuestados manifestaron que a veces los funcionarios de la entidad toman decisiones adecuadas para optimizar recursos, así mismo el 25.5% casi siempre, el 18.2% siempre, el 12.7% casi nunca y el 9.1% nunca

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

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,6	3,6	3,6
	Casi nunca	8	14,5	14,5	18,2
	Regular	21	38,2	38,2	56,4
	Casi siempre	14	25,5	25,5	81,8
	Siempre	10	18,2	18,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Figura 21. SOLUCIONES DE PROBLEMAS POR EXPERIENCIA



Interpretación:

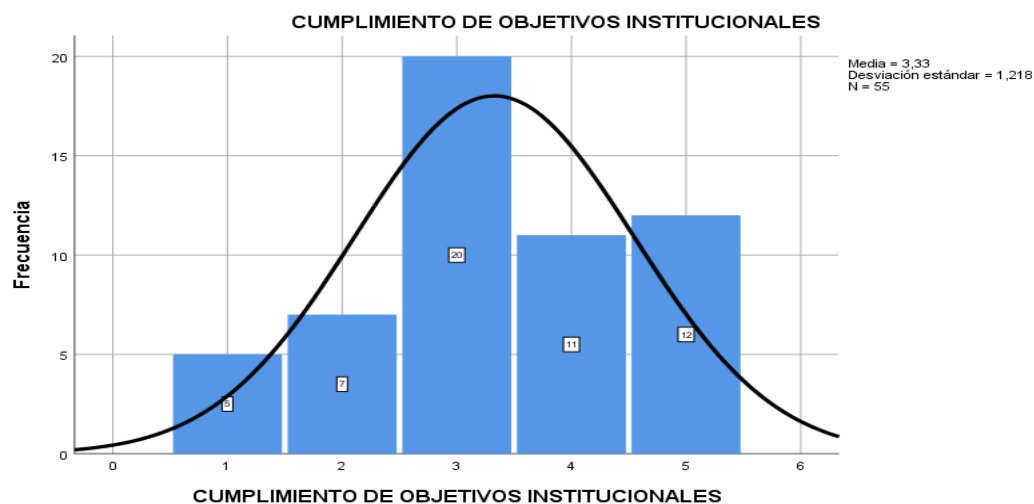
Se aprecia que el 38.2% de servidores considera que a veces la institución brinda servicios con eficiencia y eficacia, el 25.5% casi siempre, el 18.2% siempre, el 14.5% casi nunca, el 3.6 nunca.

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

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	9,1	9,1	9,1
	Casi nunca	7	12,7	12,7	21,8
	Regular	20	36,4	36,4	58,2
	Casi siempre	11	20,0	20,0	78,2

Siempre	12	21,8	21,8	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Figura 22. CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES



Interpretación:

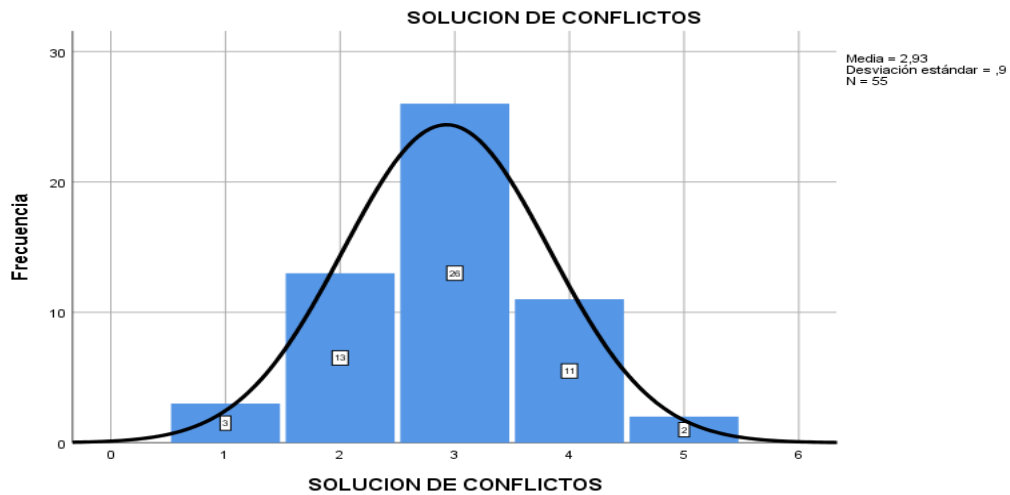
Que, el 36.4% de servidores considera que a veces la entidad consolida equipos de trabajo para la ejecución de planes de trabajo para el desarrollo de proyectos y programas, el 21.8% siempre, el 20% casi, el 12.7% casi y el 9.1 nunca.

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

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5,5	5,5	5,5
	Casi nunca	13	23,6	23,6	29,1
	Regular	26	47,3	47,3	76,4
	Casi siempre	11	20,0	20,0	96,4

Siempre	2	3,6	3,6	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Figura 23. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS



Interpretación:

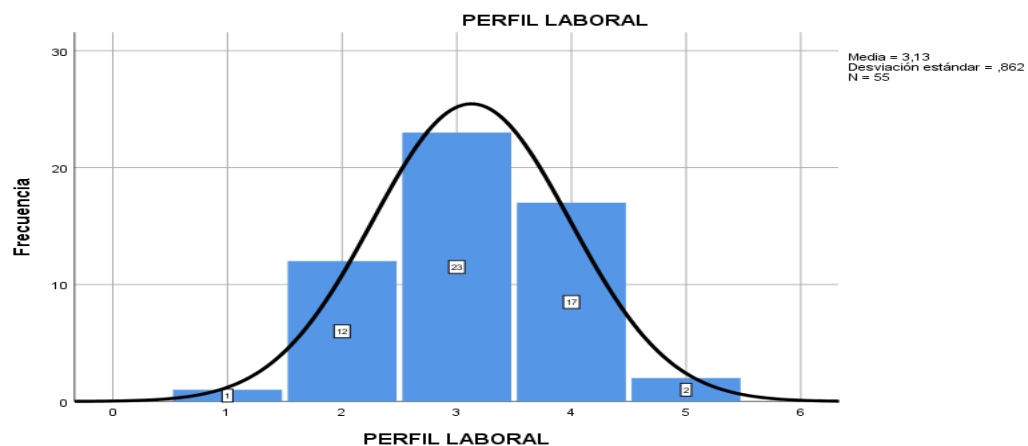
De este cuadro se desprende que el 47.3% de los servidores encuestados considera que la entidad a veces realiza censos a la población para implementar políticas públicas de mejoramiento, el 23.6% casi, el 20% casi siempre, el 5.5% nunca y el 3.6% siempre.

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

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,8	1,8	1,8
	Casi nunca	12	21,8	21,8	23,6
	Regular	23	41,8	41,8	65,5

Casi siempre	17	30,9	30,9	96,4
Siempre	2	3,6	3,6	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Figura 24. PERFIL LABORAL



Interpretación:

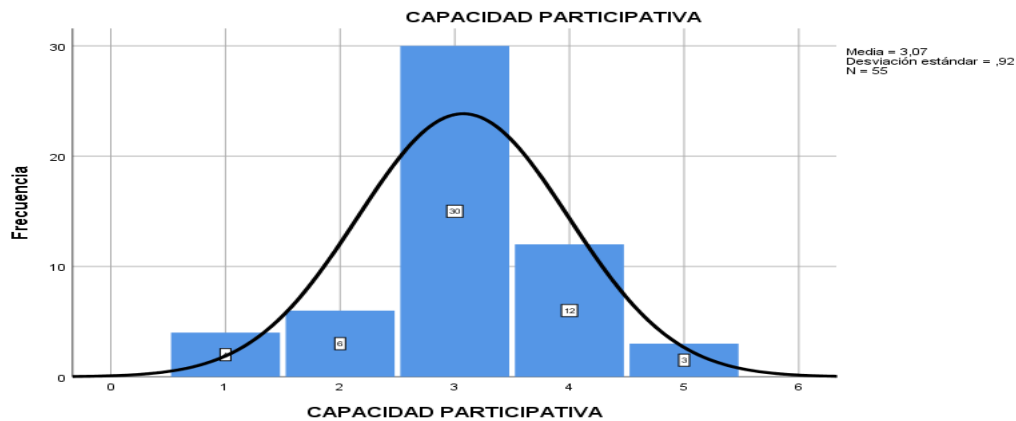
Que, de este cuadro se desprende que el 41.8% de servidores consideran que a veces la misión y visión de la entidad se encuentra relacionada con la implementación de un gobierno electrónico, el 30.9% casi, el 21.8% casi nunca, el 3.6% siempre, y el 1.8% nunca.

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

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	7,3	7,3	7,3
	Casi nunca	6	10,9	10,9	18,2

Regular	30	54,5	54,5	72,7
Casi siempre	12	21,8	21,8	94,5
Siempre	3	5,5	5,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Figura 25. CAPACIDAD PARTICIPATIVA



Interpretación:

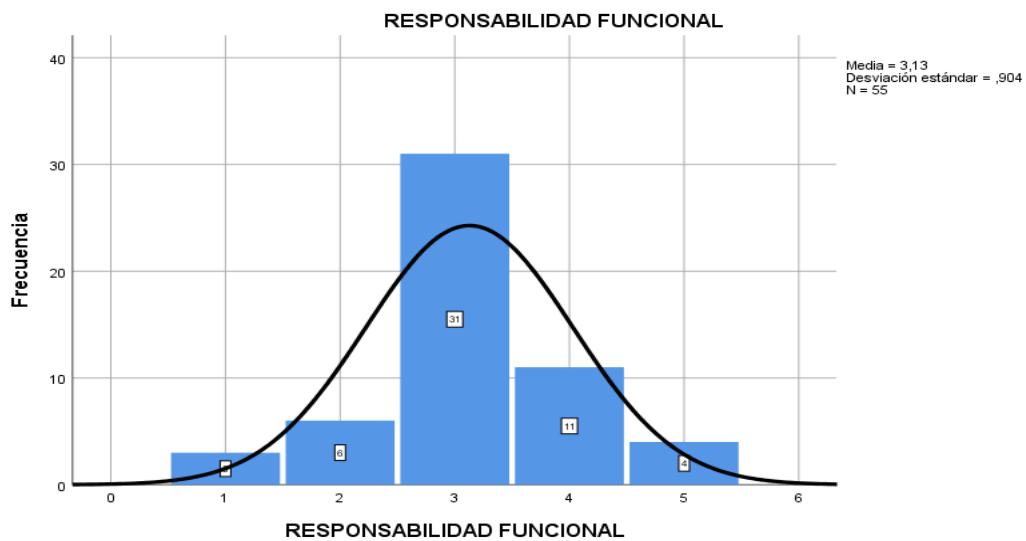
se puede apreciar que el 54.5% de los encuestados consideran que a veces entidad haya establecido una política para la implementación de las tic's para facilitar el acceso a la información, el 21.8% casi, el 10.9 casi nunca, el 7.3% nunca y el 5.5% siempre.

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

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5,5	5,5	5,5
	Casi nunca	6	10,9	10,9	16,4

Regular	31	56,4	56,4	72,7
Casi siempre	11	20,0	20,0	92,7
Siempre	4	7,3	7,3	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Figura 26. RESPONSABILIDAD FUNCIONAL



Interpretación:

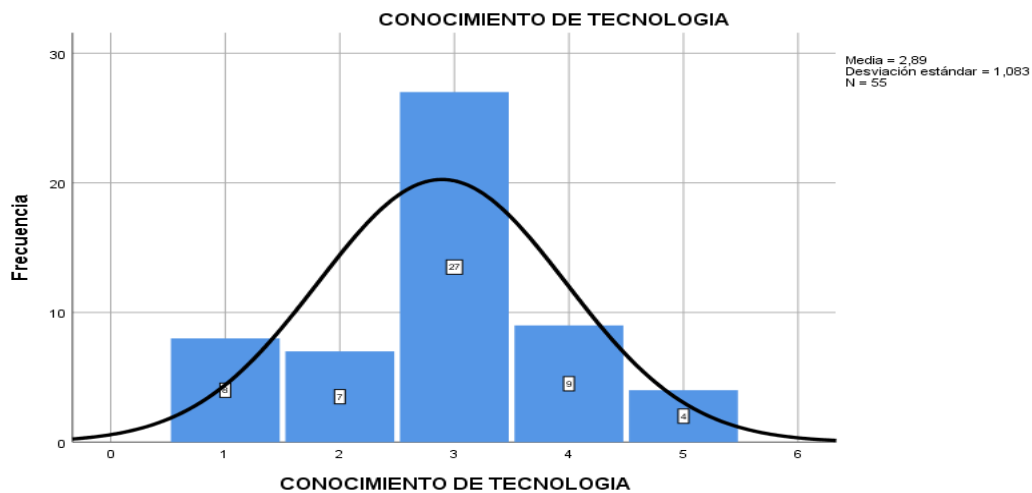
De este cuadro se aprecia que el 56.4% de los servidores encuestados consideran a veces que la municipalidad haya mejorado la información y servicios que brinda al ciudadano, el 20% casi siempre, el 10.9% casi nunca, el 7.3% siempre y el 5.5% nunca.

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

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	8	14,5	14,5	14,5

Casi nunca	7	12,7	12,7	27,3
Regular	27	49,1	49,1	76,4
Casi siempre	9	16,4	16,4	92,7
Siempre	4	7,3	7,3	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Figura 27. CONOCIMIENTO DE TECNOLOGÍA



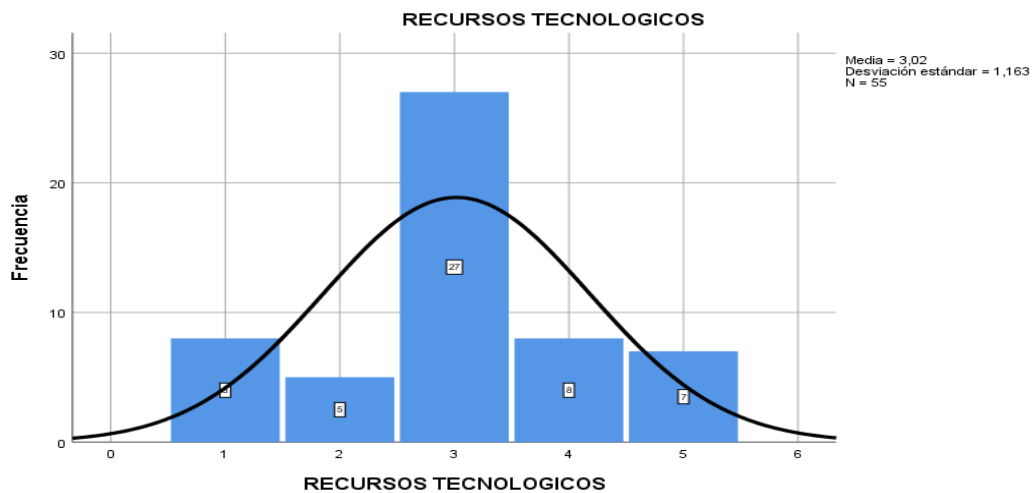
Interpretación:

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

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

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	14,5	14,5	14,5
	Casi nunca	5	9,1	9,1	23,6
	Regular	27	49,1	49,1	72,7
	Casi siempre	8	14,5	14,5	87,3
	Siempre	7	12,7	12,7	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Figura 28. RECURSOS TECNOLÓGICOS



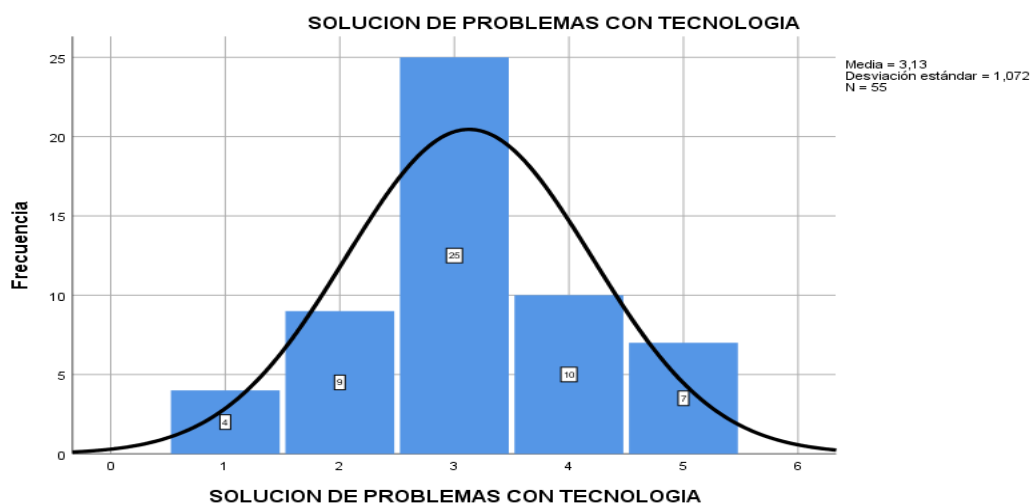
Interpretación:

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

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

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	7,3	7,3	7,3
	Casi nunca	9	16,4	16,4	23,6
	Regular	25	45,5	45,5	69,1
	Casi siempre	10	18,2	18,2	87,3
	Siempre	7	12,7	12,7	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Figura 29. SOLUCIÓN DE PROBLEMAS CON TECNOLOGÍA



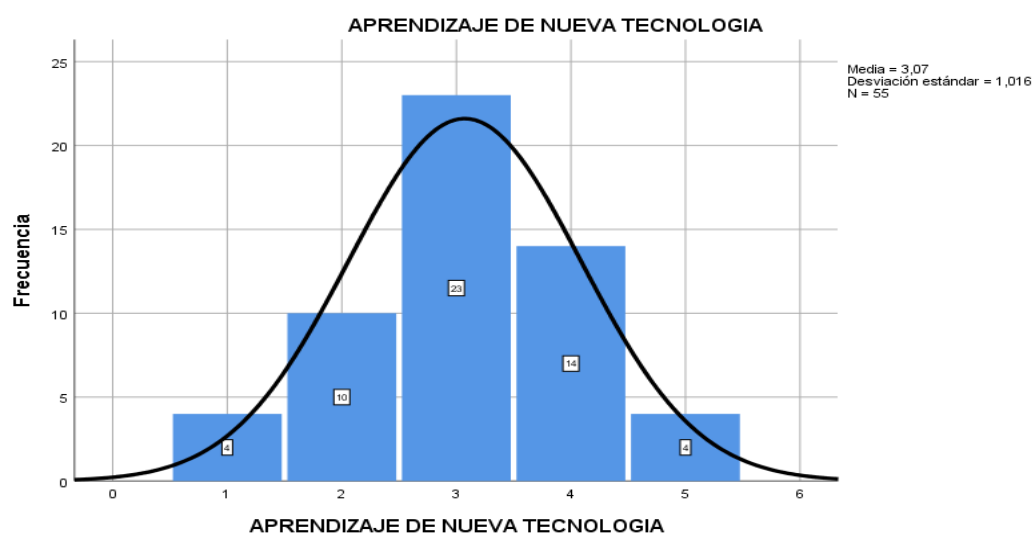
Interpretación:

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

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

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	7,3	7,3	7,3
	Casi nunca	10	18,2	18,2	25,5
	Regular	23	41,8	41,8	67,3
	Casi siempre	14	25,5	25,5	92,7
	Siempre	4	7,3	7,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Figura 30. APRENDIZAJE DE NUEVA TECNOLOGÍA



Interpretación:

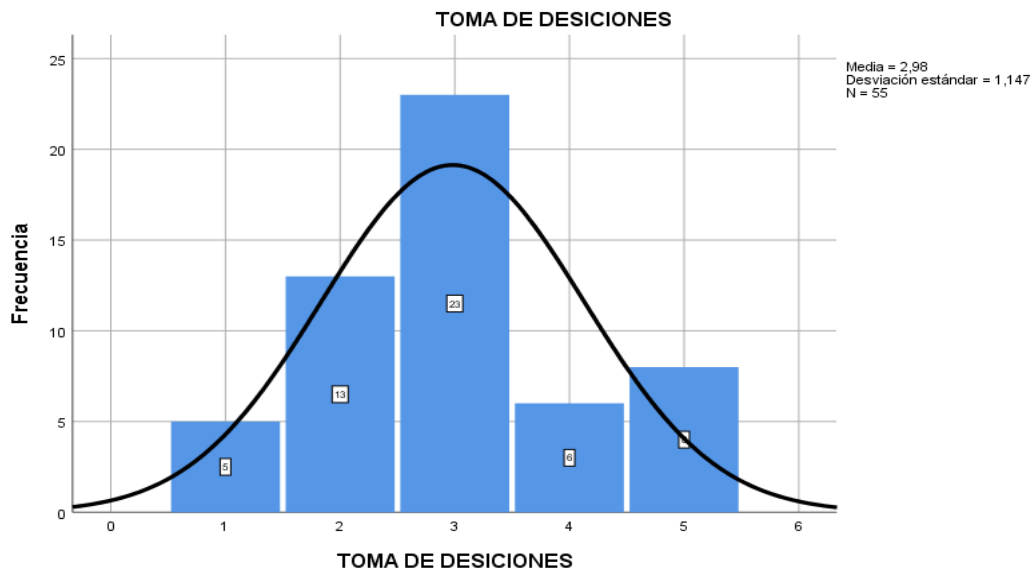
Podemos apreciar que el 41.8% de los encuestados considera que regularmente la municipalidad debe publicar en el portal web de transparencia la información

presupuestal sobre proyectos de inversión, el 25.5% casi siempre, el 18.2% casi nunca y el 7.3% siempre o nunca.

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

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	9,1	9,1	9,1
	Casi nunca	13	23,6	23,6	32,7
	Regular	23	41,8	41,8	74,5
	Casi siempre	6	10,9	10,9	85,5
	Siempre	8	14,5	14,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Figura 31. TOMA DE DECISIONES



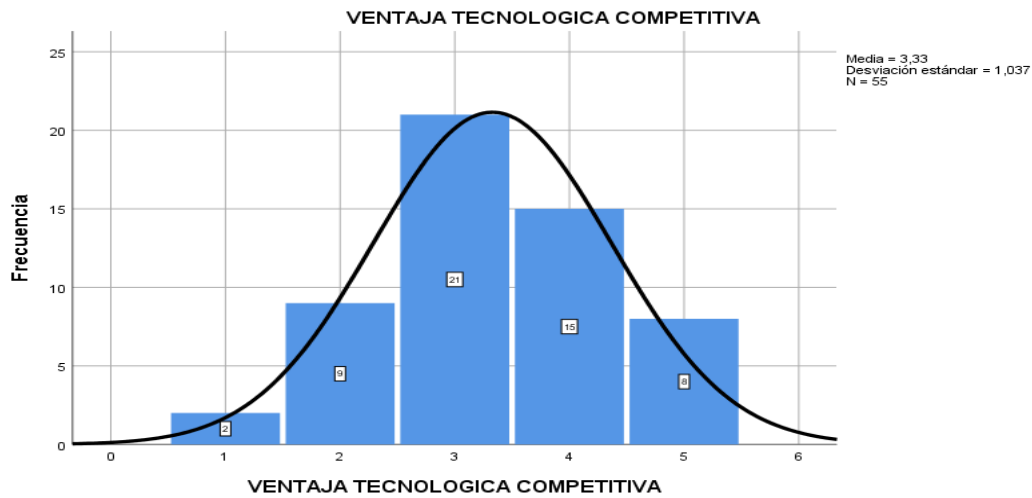
Interpretación:

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

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

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,6	3,6	3,6
	Casi nunca	9	16,4	16,4	20,0
	Regular	21	38,2	38,2	58,2
	Casi siempre	15	27,3	27,3	85,5
	Siempre	8	14,5	14,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Figura 32. VENTAJA TECNOLÓGICA COMPETITIVA



Interpretación:

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

ANEXO 11: RESULTADOS Y ANÁLISIS INFERENCIAL

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

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

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

Correlaciones

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

MODERNIZACION	Sig. (bilateral)	,282	
	N	55	55

Inferencia Estadística:

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

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

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

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

Correlaciones

		PROCESO DE MODERNIZACION	V1D1
PROCESO DE MODERNIZACION	Correlación de Pearson	1	-,033
	Sig. (bilateral)		,810
	N	55	55
V1D1	Correlación de Pearson	-,033	1
	Sig. (bilateral)	,810	
	N	55	55

Inferencia Estadística:

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

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

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

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

		Correlaciones	
		PROCESO DE MODERNIZACION	V1D2
PROCESO DE MODERNIZACION	Correlación de Pearson	1	-,177
	Sig. (bilateral)		,196
	N	55	55
V1D2	Correlación de Pearson	-,177	1
	Sig. (bilateral)	,196	
	N	55	55

Inferencia Estadística:

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

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

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

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

		Correlaciones	
		PROCESO DE MODERNIZACION	V1D3
PROCESO DE MODERNIZACION	Correlación de Pearson	1	-,166
	Sig. (bilateral)		,226
	N	55	55
V1D3	Correlación de Pearson	-,166	1
	Sig. (bilateral)	,226	
	N	55	55

Inferencia Estadística:

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