

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

Gestión por competencias y proceso de modernización en la Municipalidad

Distrital de Yanacancha – 2024

Para optar el grado académico de Maestro en:

Ciencias de la Administración

Mención: Gestión Pública y Desarrollo Local

Autor:

Bach. Danitza Mhedalith CARHUARICRA MONTES

Asesora:

Dra. Nelly Luz FUSTER ZUÑIGA

Cerro de Pasco – Perú - 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

Gestión por competencias y proceso de modernización en la Municipalidad

Distrital de Yanacancha – 2024

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dra. Yolanda Virginia LLANOS ROMERO

PRESIDENTE

Dr. Fortunato Tarcisio INGA JACAY

MIEMBRO

Dr. Juan Antonio RICALDI BALDEON

MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Escuela de Posgrado
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 161-2025- DI-EPG-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Danitza Mhedalith CARHUARICRA MONTES

Escuela de Posgrado:

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN, CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL

Tipo de trabajo:

TESIS

TÍTULO DEL TRABAJO:

"GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y PROCESO DE MODERNIZACIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANACANCHA – 2024"

ASESOR (A): Dra. Nelly Luz FUSTER ZUÑIGA

Índice de Similitud:

29%

Calificativo

APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 22 de octubre del 2025



Documento digitalizado por SRS 2025
Código: 2025-10-22-161-2025-
2025-10-22-161-2025-
Fecha: 2025-10-22 16:10:00 -05:00

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. Jheysen Luis BALDEON DIEGO
DIRECTOR

DEDICATORIA

A mis padres, por ser el cimiento de cada
paso que doy, por su apoyo inquebrantable y por
enseñarme que el esfuerzo siembra frutos.

Este logro es, ante todo, el nuestro.

Con todo mi amor y gratitud.

AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a mis docentes por su guía, paciencia y compromiso constante en mi formación académica, cuyo acompañamiento ha sido fundamental para la culminación de esta investigación.

A la Universidad, por brindarme las herramientas necesarias, el respaldo institucional y el espacio académico propicio para mi desarrollo profesional.

Y, de manera especial, al personal de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, por su valiosa colaboración, disposición y apertura durante el proceso de recolección de información, lo cual ha sido esencial para el desarrollo de este trabajo.

RESUMEN

La investigación titulada “Relación entre la Gestión por Competencias y el Proceso de Modernización en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, 2024” tuvo como objetivo principal determinar si existía una relación significativa entre el desarrollo de competencias del personal y el avance de las iniciativas de modernización institucional. Se partió del reconocimiento del talento humano como un factor clave para generar cambio e innovación en la gestión pública.

El estudio adoptó un enfoque cuantitativo con diseño no experimental transversal y de tipo correlacional. No se manipularon las variables, sino que se observó su comportamiento en el contexto real. La prueba de Kolmogorov–Smirnov indicó que los datos no seguían una distribución normal por lo tanto se aplicó el coeficiente de Spearman.

La muestra estuvo compuesta por 58 trabajadores de la municipalidad seleccionados por conveniencia. Todos con funciones relacionadas a la gestión administrativa y al proceso de modernización. Se utilizó un cuestionario estructurado tipo Likert, validado por expertos y con alto nivel de confiabilidad (Alfa de Cronbach).

Las variables evaluadas fueron la gestión por competencias (genéricas y específicas) y el proceso de modernización, dividido en tres dimensiones. Modernización tecnológica, capacitación del talento humano e implementación de TIC.

Los resultados mostraron una correlación muy alta ($\rho = 0,989$). También se evidenciaron relaciones fuertes con cada dimensión.

Se concluye que el fortalecimiento de competencias impulsa la modernización institucional mejora los Modernización tecnológica fortalece la formación del personal y facilita la integración tecnológica de forma efectiva.

Palabras Clave: Gestión por competencias; modernización institucional; talento humano; administración pública; tecnologías de la información; Modernización tecnológica; etc.

ABSTRACT

The main objective of the study, entitled "Relationship between Competency-Based Management and the Modernization Process in the Yanacancha District Municipality, 2024," was to determine whether there was a significant relationship between the development of staff competencies and the progress of institutional modernization initiatives. It was based on the recognition of human talent as a key factor in generating change and innovation in public management.

The study adopted a quantitative approach with a non-experimental, cross-sectional, correlational design. Variables were not manipulated, but rather their behavior in real-life contexts was observed. The Kolmogorov–Smirnov test indicated that the data did not follow a normal distribution; therefore, the Spearman coefficient was applied.

The sample consisted of 58 municipal employees selected by convenience, all with roles related to administrative management and the modernization process. A structured Likert-type questionnaire was used, validated by experts and with a high level of reliability (Cronbach's alpha).

The variables evaluated were competency management (generic and specific) and the modernization process, divided into three dimensions: internal processes, human talent training, and ICT implementation.

The results showed a very high correlation ($\rho=0.989$). Strong relationships were also evident with each dimension.

It is concluded that strengthening competencies drives institutional modernization, improves internal processes, strengthens staff training, and facilitates effective technological integration.

Keywords: Competency-based management; institutional modernization; human talent; public administration; information technology; internal processes; etc.

INTRODUCCIÓN

La transformación de la gestión pública en contextos municipales ha cobrado un renovado interés en el Perú, impulsada por la necesidad de lograr instituciones más eficientes, transparentes y centradas en el ciudadano. En este marco, la presente investigación se enfoca en analizar la relación entre la gestión por competencias y el proceso de modernización institucional, con especial énfasis en la adopción tecnológica en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, durante el año 2024. La gestión por competencias, entendida como el enfoque estratégico que alinea los conocimientos, habilidades y actitudes del personal con los objetivos institucionales, representa una vía eficaz para impulsar el cambio organizacional. A su vez, el proceso de modernización requiere no solo herramientas tecnológicas y rediseño de procesos, sino también un capital humano capaz de liderar e implementar transformaciones sostenibles.

En el primer capítulo se expone el problema de investigación, formulado a partir de la constatación de brechas persistentes entre las capacidades administrativas del personal y las metas de modernización propuestas. Se plantean objetivos claros que guían la indagación, delimitando el estudio en el contexto organizacional de Yanacancha. Asimismo, se justifica su relevancia académica y práctica, resaltando el potencial impacto de los hallazgos en la mejora de la gestión municipal.

El segundo capítulo desarrolla el marco teórico, donde se recogen antecedentes nacionales y latinoamericanos que sustentan la relación entre competencias laborales y procesos de modernización. Se abordan enfoques conceptuales de autores contemporáneos sobre el desarrollo del talento humano, la incorporación de tecnologías de la información (TIC), y el rediseño de procesos administrativos. Además, se define con precisión la hipótesis general y las variables involucradas, estableciendo su operacionalización para una medición rigurosa.

El capítulo metodológico presenta el enfoque cuantitativo del estudio, de tipo básico, nivel correlacional y diseño no experimental. La muestra estuvo compuesta por 58 servidores públicos seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Se utilizó un cuestionario validado mediante juicio de expertos, aplicado a través de encuestas en formato físico, cuyos resultados fueron procesados con el software estadístico SPSS. Dada la no normalidad de los datos, se empleó el coeficiente Rho de Spearman para determinar la fuerza y dirección de las correlaciones entre variables.

En el capítulo de resultados y discusión, se revelan asociaciones estadísticamente significativas y de alta magnitud entre la gestión por competencias y las distintas dimensiones del proceso de modernización: Modernización tecnológica, capacitación del talento humano e implementación de TIC. Estas correlaciones permiten concluir que el fortalecimiento de competencias no solo mejora el desempeño individual, sino que actúa como catalizador de la transformación institucional. Finalmente, la investigación propone una serie de recomendaciones prácticas para fortalecer la articulación entre desarrollo del capital humano y modernización organizacional en contextos similares al evaluado.

ÍNDICE

Página.

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y planteamiento del problema	1
1.2.	Delimitación de la investigación	3
1.3.	Formulación del problema	5
1.3.1.	Problema general	5
1.3.2.	Problemas específicos	5
1.4.	Formulación de objetivos	5
1.4.1.	Objetivo general.....	5
1.4.2.	Objetivos específicos	5
1.5.	Justificación de la investigación.....	6
1.6.	Limitaciones de la investigación	7

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio	9
2.2.	Bases teóricas – científicas.....	26
2.3.	Definición de términos	36
2.4.	Formulación de hipótesis	38
2.4.1.	Hipótesis general.....	38
2.4.2.	Hipótesis específica	38
2.5.	Identificación de variables	38
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores.....	39

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación	40
3.2.	Nivel de investigación.....	40
3.3.	Métodos de investigación.....	40
3.4.	Diseño de investigación	41
3.5.	Población y muestra	41
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	42
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	42
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	43
3.9.	Tratamiento estadístico.....	43
3.10.	Orientación ética, filosófica y epistémica	44

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo.	45
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados.	47
4.3.	Prueba de Hipótesis.....	58
4.4.	Discusión de resultados.....	61

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

	Página.
Tabla 1. Estadísticas de fiabilidad Variable 1.....	42
Tabla 2. Estadísticas de fiabilidad Variable 2.....	43
Tabla 3. Datos estadísticos de la variable 1.....	47
Tabla 4. Variable 1: Gestión por Competencias.	48
Tabla 5. Dimensión 1: Competencias tecnológicas.....	49
Tabla 6. Dimensión 2: Competencia de mejora continua.	50
Tabla 7. Dimensión 3: Competencias específicas.	51
Tabla 8. Datos estadísticos de la variable 2.....	52
Tabla 9. Variable 2: Proceso de Modernización.....	53
Tabla 10. Dimensión 1: Modernización tecnológica.....	55
Tabla 11. Dimensión 2: Capacitación y fortalecimiento del talento humano.	56
Tabla 12. Dimensión 3: Implementación de TIC.	57
Tabla 13. Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov.....	58
Tabla 14. Correlación Variable 1 y Variable 2.	58
Tabla 15. Correlación Variable 1 y Dimensión 1 de la Variable 2.	59
Tabla 16. Correlación Variable 1 y Dimensión 2 de la Variable 2.	60
Tabla 17. Correlación Variable 1 y Dimensión 2 de la Variable 2.	60

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y planteamiento del problema

La transformación digital en la administración pública ha tomado fuerza en toda América Latina como parte de los esfuerzos de los Estados por mejorar la eficiencia, transparencia y calidad de los servicios. A nivel internacional, como destacan Durán, y otros (2021), la implementación de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en entidades gubernamentales en Colombia ha permitido modernizar la gestión pública, mejorar la participación ciudadana y reducir riesgos de corrupción. Sin embargo, uno de los principales desafíos identificados es la falta de preparación del capital humano para integrar estas herramientas en su trabajo diario, lo que reduce su impacto positivo.

En el Perú, Mejía (2021) analiza el caso del Ministerio de Relaciones Exteriores, donde la adopción del Gobierno Digital buscó transformar los servicios consulares. Este proceso, impulsado por recomendaciones de la OCDE, reveló que, sin planificación institucional adecuada ni formación continua del personal, la tecnología no alcanza los resultados esperados. Las causas principales son la escasa capacitación tecnológica, la desarticulación entre áreas internas y la débil apropiación de metodologías ágiles. El

efecto, por tanto, ha sido una modernización incompleta, con plataformas subutilizadas y servicios poco centrados en el usuario.

A nivel regional, Condor y Falcon (2024) demostraron en su estudio sobre la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Pasco que la implementación de la gestión por competencias tuvo un efecto positivo en el compromiso y rendimiento del personal. Su análisis reveló que la principal causa de los bajos niveles de desempeño era la falta de alineación entre funciones y capacidades. Tras adoptar una estrategia basada en competencias, se evidenció un impacto estadísticamente significativo ($r = 0.926$), mejorando no solo la eficiencia, sino también el clima institucional y el uso efectivo de los recursos humanos.

En la Municipalidad Distrital de Yanacancha, durante el año 2024, se implementaron diversas herramientas digitales como parte del proceso de modernización institucional. A diferencia de otras experiencias donde las TIC no se integraron adecuadamente, en este caso sí se logró una implementación efectiva, gracias a un enfoque estratégico basado en la gestión por competencias. Se diseñaron programas de fortalecimiento del talento humano, se aplicaron diagnósticos de habilidades y se alinearon las acciones formativas con las necesidades institucionales. Como consecuencia, se alcanzó una correlación de Spearman muy alta ($\rho = 0.989$; $p = 0.000$) entre la gestión por competencias y el proceso de modernización, confirmando que el desarrollo de capacidades impulsó de forma directa la adopción de nuevas tecnologías, la mejora de Modernización tecnológica y el compromiso del personal.

Este hallazgo refuerza lo propuesto por autores como Soto (2021) y Nelis (2023), quienes evidencian que cuando existe una hoja de ruta coherente y apoyo institucional continuo, la modernización digital se convierte en un proceso

transformador. La experiencia en Yanacancha también mostró que las competencias específicas, como el dominio de herramientas digitales, tuvieron una correlación muy alta con la implementación de TIC ($p = 0.931$), y que las habilidades genéricas como la comunicación, el pensamiento crítico y el trabajo colaborativo potenciaron la efectividad de los programas formativos ($p = 0.887$).

A partir de esta realidad, nace la necesidad de responder una pregunta fundamental: ¿qué relación existe entre la gestión por competencias y el proceso de modernización tecnológica en la Municipalidad Distrital de Yanacancha durante el año 2024? Entender esta relación no es solo importante para explicar por qué no se lograron ciertos objetivos, sino para construir soluciones reales, que tengan en cuenta tanto lo técnico como lo humano.

En consecuencia, el problema que se busca abordar en esta investigación es la escasa articulación entre las competencias del personal administrativo y los requerimientos del proceso de modernización institucional, con especial énfasis en la adopción tecnológica en la Municipalidad Distrital de Yanacancha. Esta desconexión representa una limitación para el avance de iniciativas orientadas a la eficiencia, la digitalización y la mejora continua en la gestión pública local.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación temporal

La investigación se desarrolló durante el año 2024, abarcando las etapas de diseño, recolección de datos, análisis e interpretación de resultados.

1.2.2. Delimitación espacial

El estudio se realizó en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, ubicada en la provincia de Pasco, región Pasco, Perú. Se enfocó en las áreas administrativas directamente involucradas en procesos de gestión de personal y modernización

institucional, tales como la de recursos humanos, administración, planeamiento y presupuesto, abastecimiento, tesorería, contabilidad, etc.

1.2.3. Delimitación temática

En esta investigación se abordará la Gestión por competencias, entendida como un enfoque estratégico de la administración del talento humano que alinea sistemáticamente conocimientos, habilidades y actitudes de los colaboradores con los objetivos institucionales; comprende tres dimensiones principales: las competencias tecnológicas, que aluden a la capacidad de manejar y adaptar herramientas digitales en el desempeño laboral; las competencias de mejora continua, que incluyen pensamiento crítico, comunicación efectiva y adaptación al cambio; y las competencias específicas, correspondientes a destrezas propias de cada puesto, como la orientación al ciudadano y el uso de TICs (Alles, 2008; Tobón, 2007; Manual SERVIR, 2017) Para una fundamentación teórica más detallada, véase sección 2.6.

Asimismo, se abordará el Proceso de modernización institucional, entendido como el conjunto de transformaciones organizacionales, técnicas y culturales orientadas a potenciar la eficiencia, la transparencia y la calidad de los servicios públicos; este proceso se desglosa en las dimensiones de modernización tecnológica, relativa a la implementación y uso efectivo de sistemas de información; capacitación y fortalecimiento del talento humano, mediante programas de formación continua; y automatización de trámites con TIC, que comprende la digitalización de procesos y servicios administrativos (Oszlak, 2017; BID, 2018) Véase sección 2.6 para su desarrollo completo.

1.2.4. Delimitación poblacional

La población de estudio estuvo conformada por el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha. Se incluyeron funcionarios de nivel directivo,

profesionales de planta, técnicos administrativos y personal contratado por locación de servicios, todos directamente vinculados a los procesos de gestión interna y modernización institucional.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la Gestión por Competencias y el Proceso de Modernización en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2024?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre las competencias tecnológicas y el proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de Yanacancha durante el 2024?
- ¿Qué relación existe entre las competencias de mejora continua y el proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de Yanacancha durante el 2024?
- ¿Qué relación existe entre las competencias específicas y el proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de Yanacancha durante el 2024?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la Gestión por Competencias y el proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2024.

1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre las competencias tecnológicas y el proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de Yanacancha durante el 2024.

- Determinar la relación entre las competencias de mejora continua y el proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de Yanacancha durante el 2024.
- Determinar la relación entre las competencias específicas y el proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de Yanacancha durante el 2024.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación teórica

Esta investigación se sustentó teóricamente en la necesidad de fortalecer el vínculo entre la gestión por competencias y el proceso de modernización institucional, con especial énfasis en la adopción tecnológica dentro del campo de la administración pública. A nivel académico este enfoque permitió ampliar la comprensión sobre cómo el talento humano influye directamente en la transformación organizacional en gobiernos locales. El modelo por competencias no es nuevo, pero su aplicación real en contextos como el de Yanacancha seguía siendo limitada y poco documentada. Explorar esta relación ayudó a llenar vacíos conceptuales y aportó una mirada más integrada del capital humano como eje de cambio. Además, el estudio contribuyó a discutir el papel de las capacidades individuales y colectivas frente a los desafíos que implica un entorno tecnológico cambiante.

1.5.2. Justificación práctica

Desde el plano práctico esta investigación respondió a una necesidad concreta en la Municipalidad Distrital de Yanacancha. Las plataformas digitales fueron instaladas los sistemas estaban ahí, pero el personal no tenía las competencias necesarias para operarlas con autonomía ni seguridad. A través del estudio se evidenció cómo el enfoque por competencias podía ser una herramienta útil para mejorar la

eficiencia en la atención al ciudadano, reducir errores y evitar la duplicidad de tareas. Este trabajo permitió identificar puntos críticos en la gestión interna. También brindó insumos reales para tomar decisiones y diseñar planes de formación adecuados a los perfiles del personal. Así se facilitó una gestión más ágil más clara, más cercana al ciudadano.

1.5.3. Justificación metodológica

Metodológicamente la investigación ofreció una ruta clara para estudiar la relación entre variables organizacionales y procesos de modernización. A través de métodos mixtos se logró una mirada más completa. Lo cuantitativo ayudó a medir niveles de dominio competencial en el personal mientras que lo cualitativo permitió entender percepciones barreras y motivaciones del cambio. Esta combinación hizo posible una interpretación más rica de los datos. Además, se diseñaron instrumentos adaptados al contexto real de la municipalidad lo que fortaleció la validez y aplicabilidad de los hallazgos. El enfoque metodológico no solo respondió al problema, sino que también sirvió como ejemplo replicable para otras municipalidades con realidades similares.

1.6. Limitaciones de la investigación

1.6.1. Falta de datos disponibles

Una de las principales limitaciones de esta investigación fue la escasez de datos actualizados sobre la gestión por competencias y la modernización institucional en la Municipalidad Distrital de Yanacancha. La ausencia de registros detallados sobre las competencias del personal, así como de información precisa acerca de las fases del proceso de modernización, dificultó la obtención de evidencia suficiente para sustentar los análisis y las conclusiones del estudio.

1.6.2. Poca colaboración

La disposición y colaboración de los funcionarios municipales constituyó otro factor limitante. En varias ocasiones, los empleados de la institución mostraron reticencia a participar en entrevistas, encuestas y otras actividades de recolección de datos, lo cual afectó la representatividad y la calidad de la información obtenida. La falta de tiempo y de comprensión sobre la relevancia del estudio para la mejora de la gestión pública actuó como barrera en este aspecto.

1.6.3. Tiempo limitado

El tiempo disponible para ejecutar esta investigación fue limitado, lo que restringió la capacidad para realizar un análisis exhaustivo y para recolectar datos de manera más profunda o amplia.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. Internacional

La autora Nelis (2023) en su investigación titulada “Modernización en Chile, análisis desde los instrumentos de gestión y medición de resultados” que plantea el objetivo de: Analizar cómo los instrumentos de gestión y los instrumentos de medición y evaluación vigentes han incidido en el avance y consolidación de la Estrategia de modernización del Estado en Chile. Diagnostico el siguiente problema ¿Cómo influyen los instrumentos de gestión y los instrumentos de medición y evaluación vigentes han incidido en el avance y consolidación de la Estrategia de modernización del Estado en Chile? Concluyendo su investigación de la siguiente manera:

Actualmente, hay estrategias diferentes y mediciones independientes y no conectadas de la innovación, la transformación digital y la satisfacción de usuarios, lo que implica un análisis parcial y no complementario, siendo que los tres elementos señalados son parte de la estrategia de modernización del Estado en Chile.

Diversos esfuerzos y estrategias se han desarrollado en el país para avanzar en un nuevo diseño de las instituciones del Estado. Sin embargo, estos comienzan a hacerse presente de manera más visible desde mediados de la década de los 90, de lo que se desprende que la modernización del Estado es un trabajo continuo que traspasa Gobiernos y se instala como una temática transversal.

La Modernización del Estado se ha instalado de manera concreta en los últimos 10 años, pasando de un discurso a una estructura visible y coordinada, a través de la Coordinación de Modernización del Estado del Ministerio de Hacienda, con instituciones que la componen más empoderadas como la Secretaría de modernización y el Laboratorio de gobierno. Además, la existencia formal de una hoja de ruta, la Agenda de modernización del Estado y un Comité asesor permanente y un Comité Ejecutivo de Modernización, le han dado la estabilidad y relevancia necesaria para seguir avanzando en el proceso modernizador.

Respecto de la Agenda de modernización, se pudo constatar que existe coherencia conceptual con las estrategias de Transformación Digital y las orientaciones para la innovación pública, las tres establecen principios relacionados con datos, estrategia, personas, gestión, usuarios e institucionalidad, además de relevar la importancia en el foco en las personas usuarias y en cómo el Estado debe estar a su servicio.

La comparación entre los resultados obtenidos por las instituciones participantes del programa de mejora de la gestión pública y de los servicios al ciudadano del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) versus los resultados de las que no participaron de él, indican que la trayectoria del desempeño de las primeras fue superior al promedio de la satisfacción de las otras instituciones. Lo anterior se observa hasta que se inició la pandemia, en la que muchos servicios se vieron enfrentados a modificar sus formas de

atención, en la que los resultados de la satisfacción positiva entre ambos grupos disminuyeron para finalmente igualar los resultados, lo que puede estar influido por la finalización del programa del BID en Chile. Esto es indicador de que un acompañamiento estructurado a las instituciones, para canalizar y guiar sus procesos de modernización genera mejores resultados en la satisfacción usuaria que dejar libremente a las instituciones para el desarrollo e implementación de sus estrategias.

De los datos analizados se pudo constatar que no existe correlación entre las mediciones estudiadas (salvo por el caso de la medición de la MESU2021 y el Indicador de Gobierno Digital 2019, que presenta una correlación positiva, pero de baja intensidad), por lo que no se puede identificar, en la práctica, la coherencia entre los instrumentos más allá de la coherencia conceptual antes identificada. Además, se demuestra una correlación entre los índices de satisfacción (mediciones 2020 y 2021) y los índices de innovación pública (mediciones 2020 y 2021), pero no así entre las otras mediciones.

Esto se puede explicar por las diferencias metodológicas entre los instrumentos, por lo que sería necesaria una armonización de los instrumentos de manera de que puedan reflejar resultados coherentes para las instituciones medidas.

Respecto del desempeño de las instituciones que participaron en la medición del índice de innovación pública y el índice de satisfacción de usuarios (13 instituciones), entre los años 2019 y 2021 aquellas instituciones que tienen ambas mediciones mostraron un desempeño superior al promedio de las instituciones que solo midieron la satisfacción.

De acuerdo con los datos analizados no existe una correlación entre los resultados de las mediciones del índice de Innovación Pública y la Medición de Satisfacción de usuarios, por lo que se confirma la hipótesis 1. Esto, independiente de

los objetivos de cada medición se puede deber a los pocos años de medición, para lo que se debería hacer seguimiento de la trayectoria de los resultados o bien debido a que las instituciones, en sus procesos de innovación pública no se están orientado hacia los servicios que demanda la población y no consideran en sus análisis de diseño los datos de la experiencia y calidad de servicio.

Respecto de los otros instrumentos de gestión, como las definiciones estratégicas, un 72% de las instituciones que formularon sus definiciones estratégicas en 2020 (misión y objetivos estratégicos) no incorporaron conceptos relacionados con la Modernización de Estado (innovación, modernización, usuarios), porcentaje que disminuye al 59% en 2021. La mayor cantidad de servicios en declarar estos conceptos lo hacen en sus objetivos estratégicos que, si bien son de relevancia, en comparación con la manifestación expresada en la misión de las instituciones sólo un 2%, en ambos años, realiza esta declaración.

Respecto del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) mientras el 100% (o cercano a él) de las instituciones que lo integran obtienen el 100% del incentivo, la medición de la satisfacción no logra tener un correlato con esos resultados, por lo que el Programa no estaría logrando resultados concretos sobre la satisfacción usuaria, siendo recomendable una revisión de los fines del programa y buscar medidas relacionadas en cómo aparejar el desempeño institucional con la satisfacción usuaria.

Respecto del concurso Funcional un número no menor de instituciones no forma parte de la medición del índice de satisfacción de usuarios lo que es contradictorio con los criterios de evaluación del premio que establece claramente como una categoría de evaluación la Calidad de Servicio.

Complementario a lo anterior, respecto del Premio a la excelencia institucional no todas las instituciones que resultaron seleccionadas para este reconocimiento son

parte de las mediciones, lo que no se condice con 2 de las dimensiones que se evalúan que son eficiencia y productividad y calidad de servicio. En el caso de esta última se expresa claramente que se debe medir la calidad de las iniciativas, la incorporación de la ciudadanía y la satisfacción de los usuarios finales, elementos que son considerados en las mediciones del índice de innovación pública y en el índice de satisfacción de usuarios, sin embargo en este mecanismo solo se pondera con un 5% del puntaje total y solo se señala que se debe indicar el resultado de la MESU correspondiente, sin hacer un análisis mayor de las causas de los resultados obtenidos.

Finalmente es importante destacar que la innovación y la transformación digital no son un fin en sí mismo, sino los medios para lograr las transformaciones institucionales necesarias para el logro de la modernización de un Estado enfocado en satisfacer las aspiraciones de la ciudadanía.

2.1.2. Nacional

El investigador Chaparro (2022), en su trabajo de investigación intitulada “Gestión por competencias y proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Lambayeque - 2022” Encontrándose con el problema ¿Cuál es la relación entre la gestión por competencias y el proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Lambayeque 2022? Teneinedo 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. Concluyo:

PRIMERA: El coeficiente de correlación entre gestión por competencia y el pro ceso 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.

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

TERCERA: 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.

CUARTA: 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.

QUINTA: 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.

SEXTA: 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.

Cabanillas (2023), en su investigación titulada “Gestión por competencias y proceso de modernización en la Municipalidad Provincial de Chepén – 2022.” Cuyo problema de investigación fue ¿Cuál es la relación entre la gestión por competencias y

el proceso de modernización en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022?
Planteando como objetivo: Determinar la relación entre la gestión por competencias y el proceso de modernización en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022. Llego a las siguientes conclusiones:

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

SEGUNDA: la gestión por competencias en las zonas urbanas no tiene sentido para ellos porque no supera >1 .

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

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

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

SEXTA: El coeficiente de correlación entre el nivel técnico y el proceso de actualización es negativo, y la relación inversa entre las variables es débil, y el

valor significativo es mayor que el valor de la estadística de referencia $\text{sig.} < 1$, por lo que no se acepta la hipótesis.

La investigadora, Soto (2021) en su investigación titulada “Modernización de la gestión pública y su relación con las competencias gerenciales en la Unidad de Fiscalización Administrativa de la Municipalidad de San Isidro, 2020” Formulo el siguiente problema de investigación ¿Qué relación tiene la modernización de la gestión pública con las competencias gerenciales que muestran los trabajadores en la Unidad de Fiscalización Administrativa de la Municipalidad de San Isidro, Lima 2020? Cuyo objetivo fue: Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y las competencias gerenciales que muestran los trabajadores en la Unidad de Fiscalización Administrativa de la Municipalidad de San Isidro, Lima 2020. Concluyo:

Las conclusiones están orientadas al cumplimiento de los objetivos, y como resultado de la prueba de hipótesis las cuales resultaron verdaderas, de acuerdo con lo siguiente:

PRIMERA: Con respecto a la hipótesis y el objetivo general se verificó que existe relación directa y alta entre la percepción de la Modernización de la Gestión Pública y las Competencias Gerenciales en la unidad de Fiscalización Administrativa de la Municipalidad de San Isidro, con un coeficiente de correlación de 0,761. Lo cual demuestra que la relación entre estas variables es positiva y alta a las competencias gerenciales, en consecuencia, la mejora continua de la Modernización de la Gestión Pública redundante altamente en la mejora continua de las competencias gerenciales, y viceversa.

SEGUNDA: Existe una correlación positiva y moderada, entre Modernización de la Gestión Pública y comunicación eficaz con un coeficiente de correlación de 0,602. Esto significa que una buena gestión administrativa implica una buena

comunicación entre el personal que labora en la institución, ya que debe ser empático y asertivo en la atención al usuario.

TERCERA: La investigación también permitió determinar que existe una relación positiva y alta entre la Modernización de la Gestión Pública y el liderazgo con un coeficiente de correlación de 0,745, lo cual indica que la Modernización de la Gestión Pública está relacionada en forma directa con el liderazgo del servidor público, en consecuencia, éstos deben ser colaboradores, servidores reflexivos y sensibles a la realidad social.

CUARTA: Existe una relación positiva y moderada entre la Modernización de la Gestión Pública y la negociación y el manejo de conflictos, con un coeficiente de correlación de 0,644, lo cual nos indica que ambas variables están relacionadas directamente. Esta conclusión nos permite comprender que la Modernización de la Gestión Pública requiere también de un servidor público que pueda manejar sus impulsos, controlando sus emociones y atender los intereses o temas que están en conflicto.

QUINTA: Del mismo modo se pudo determinar que existe una relación positiva y moderada entre la Modernización de la Gestión Pública y el trabajo en equipo con coeficiente de correlación de 0,650. Pudiendo inferir que la gestión por resultados, integra el trabajo en equipo, atendiendo las metas y líneas estratégicas de la institución.

SEXTA: Así mismo se determinó que existe una relación positiva y moderada entre la Modernización de la Gestión Pública y la toma de decisiones con un coeficiente de correlación de 0,576 el cual nos indica que una buena gestión administrativa está asociada a la toma de decisiones, escogiendo una opción

entre varias posibles a la hora de afrontar un problema, para que determinadas acciones no afecten negativamente a la institución.

Herrera (2022), En su investigación intitulada “Influencia de la gestión pública en el desarrollo local de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo, 2015-2020” Para el cual formulo el siguiente problema de investigación ¿En qué medida la gestión pública influye en el desarrollo local de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo, período 2015 - 2020? Buscando realizar el siguiente objetivo: Determinar en qué medida la gestión pública influye en el desarrollo local de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo, período 2015-2020. Concluyendo su investigación de la siguiente manera:

PRIMERA: La gestión por resultados influye de forma positiva y significativa en el desarrollo local de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo. Los resultados muestran que el 36,1% de los encuestados respondió que está totalmente de acuerdo en la existencia de una percepción sobre la gestión por resultados; y el 36,5% de los encuestados indicó estar de acuerdo en el nivel de percepción sobre el desarrollo local (Tabla 12 y Tabla 16).

SEGUNDA: La mejora en el servicio ciudadano influye de forma positiva y significativa en el desarrollo local de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo, donde los resultados muestran que el 36,5% de los encuestados respondió de forma afirmativa, indicando que está de acuerdo en que existe una percepción sobre la mejora en el servicio ciudadano implementado; asimismo, sobre el desarrollo local, el 36,5% de los encuestados manifestó estar de acuerdo (Tabla 13 y Tabla 16).

TERCERA: Finalmente, la evaluación de desempeño influye de manera significativa y positiva en el desarrollo local de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo. Por lo tanto, los resultados demuestran que el 39,8% de los

encuestados respondió afirmativamente, indicando que está de acuerdo en que existe una percepción sobre la evaluación de desempeño en las autoridades y trabajadores; y el 36,5% indicó estar de acuerdo en el desarrollo local. (Tabla 14 y Tabla 16).

Apaza (2024), en su investigación titulada “La modernización de la gestión pública y la competencia laboral en la Municipalidad Provincial de Puno, periodo 2023” Encontrándose con el problema de la siguiente manera ¿Qué relación existe entre en la modernización de la gestión pública y las competencias laborales en la Municipalidad Provincial de Puno, periodo 2023?, buscando solucionarlo con el siguiente objetivo Determinar la relación que existe entre en la modernización de la gestión pública y las competencias laborales en la Municipalidad Provincial de Puno, periodo 2023. Al finalizar con su investigación concluyo:

PRIMERA: Se concluye en la dimensión orientación al ciudadano resultado mediante el Rho de Spearman 0.379, indica que existió correlación positiva débil, interpretando que en mayoría los trabajadores son capacitados adecuadamente, ello repercute positivamente en la atención a los ciudadanos; desmostando estadísticamente una adecuada orientación a la ciudadanía.

SEGUNDA: Se concluye en la dimensión eficiente resultado mediante el Rho de Spearman 0.487, donde indica correlación positiva débil, interpretando que los trabajadores tienen la capacidad de enfrentar diferentes situaciones que se presentan, atendiendo con rapidez y objetividad en beneficio de la ciudadanía, lo cual demostró estadísticamente la eficiencia por parte de los trabajadores.

TERCERA: Se concluye en la dimensión inclusión resultado mediante el Rho de Spearman 0.660, existiendo correlación positiva media, interpretando que las instalaciones de la municipalidad consideraron la infraestructura para personas

con discapacidad; siendo muy importante y beneficioso para la inclusión de la ciudadanía; además que también presentan infraestructura moderna.

CUARTA: Concluyo en la dimensión de gobierno abierto, los resultados obtenidos, mediante Rho de Spearman de 0.572, indican una correlación positiva media. Esto sugiere que la actualización trimestral de los avances en el cumplimiento de las metas, a través de publicaciones en la fan page y audiencias públicas, tuvo un impacto significativo en los resultados de la investigación.

QUINTA: Concluyo en la variable modernización de la gestión pública y la variable competencias laborales en la Municipalidad Provincial de Puno, los resultados muestran una correlación positiva media según el Rho de Spearman 0.598. Además, con un valor de $p = .000$, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna. Esto indica que la modernización en la Municipalidad Provincial de Puno está estrechamente relacionada con las competencias laborales de sus trabajadores, y que cualquier actualización en distintos aspectos beneficia directamente a la población.

Las investigadoras Giron y Janampa (2022), en su investigación titulada “Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, 2021” cuyo problema principal fue ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Oyón, 2021? Propuso el objetivo de Identificar la relación que existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Oyón, 2021. Concluyendo:

PRIMERA: Si existe una correlación positiva y alta entre la gestión por competencias y desempeño laboral de acuerdo a Rho de Spearman el nivel de significancia es 0.800, lo cual refleja que en la municipalidad provincial de

Oyón, el personal que labora dentro de ella; cumple con las actividades designadas de acuerdo a sus capacidades, de acuerdo además al requerimiento del perfil laboral necesitado, desempeñando correctamente en el puesto que cubre obteniendo un buen rendimiento contribuyendo al logro de metas y resultados propuestos en la municipalidad provincial.

SEGUNDA: Con la hipótesis específica 1, se concluye que si existe una relación significativa positivamente moderada de 0.533 de correlación entre las competencias personales y desempeño laboral, los resultados de la presente, muestran que los trabajadores utilizan y portan con conocimientos, valores, actitudes de manera regular, con respecto a lo necesario para la realización de sus funciones, también se nota la falta de utilización de sus habilidades, de manera completa y óptima para el cumplimiento de sus tareas, permitiendo el surgimiento de la demora y el estancado del desarrollo de sus competencias personales dentro de la municipalidad provincial de Oyón.

TERCERA: Se concluye que las competencias de liderazgo y el desempeño laboral se relacionan de manera positiva alta, con correlación de Rho de Spearman de 0.751, que muestra la existencia de una integración en equipos de trabajos, motivación y buena comunicación para proveer soluciones óptimas entre compañeros de trabajo, influyendo de manera provechosa en cuanto al desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Oyón.

CUARTA: Se determina que existe una relación significativa entre las competencias de trabajo y el desempeño laboral en los trabajadores en municipalidad provincial de Oyón, 2021. Dicha correlación Rho de Spearman es de 0.667, correlación que es positiva y moderada de acuerdo a la escala de Bisquerra. resultado que muestra la división de trabajo, tareas y

responsabilidades ordenadas con un comportamiento y adaptabilidad de los trabajadores en forma regular en la municipalidad provincial de Oyón.

QUINTA: Con respecto a la hipótesis específica 4, se concluye que sí existe una relación positiva y alta de 0.786, entre la dimensión de la gestión por competencias, las competencias tecnológicas y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Oyón, los trabajadores consideran que la gestión permite la orientación a resultados, existe una visión estratégica con conciencia organizacional, y logran el desarrollo organizacional de la institución, el desarrollo de la población e individual de los trabajadores como su desarrollo profesional de manera positiva mejorando la calidad del desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Oyón.

2.1.3. Regional

Travezaño (2024), en su investigación intitulada “Modernización de la gestión pública y su influencia en la calidad del servicio público en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Pasco, 2023” Presento el siguiente problema ¿Cuál es el nivel de Influencia de la modernización de la gestión pública en la calidad del servicio público en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Pasco, 2023? Proponiendo el objetivo de Determinar el nivel de Influencia de la modernización de la gestión pública en la calidad del servicio público en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Pasco, 2023. Concluyendo que:

PRIMERA: De los resultados encontrados, podemos manifestar que existe una influencia significativa, positiva alta de la modernización de la gestión pública en la calidad del servicio público en la Dirección Regional de Transportes y

Comunicaciones Pasco, 2023. Con un coeficiente de correlación de 0.839 y sig. (bilateral) $0,000 < 0.05$.

SEGUNDA: Existe una influencia significativa, positiva alta del gobierno abierto en la calidad del servicio público en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Pasco, 2023. Con un coeficiente de correlación de 0.853 y sig. (bilateral) $0,000 < 0.05$.

TERCERA: Existe una influencia significativa, positiva muy alta del gobierno electrónico en la calidad del servicio público en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Pasco, 2023. Con un coeficiente de correlación de 0.853 y sig. (bilateral) $0,000 < 0.05$.

CUARTA: Existe una influencia significativa, positiva alta de la articulación interinstitucional en la calidad del servicio público en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Pasco, 2023. Con un coeficiente de correlación de 0.869 y sig. (bilateral) $0,000 < 0.05$.

Aire (2023), en su investigación titulada “Gestión por competencia y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Tinyahuarco – Provincia de Pasco - 2022” presentando el problema de la siguiente manera ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión por competencia y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Tinyahuarco – Provincia de Pasco - 2022? Teniendo como objetivo: Determinar la relación entre gestión por competencias y el desempeño laboral por el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Tinyahuarco – Provincia de Pasco - 2022. Concluyendo lo siguiente:

PRIMERA: Con respecto al objetivo general se concluye que si existe relación significativa chi-cuadrado; $p=0,000$) entre gestión por competencias y

desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de TINYAHUARCO, es decir, a mejor desarrollo de gestión por competencias, mejor será el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la institución.

SEGUNDA: Para el primer objetivo específico, se concluye que si existe relación significativa con un; $p=0,000$) entre gestión por competencia y eficacia laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de TINYAHUARCO o, es decir, a mejor desarrollo de gestión por competencias, mejor será el nivel de eficacia en los colaboradores de la institución.

TERCERA: Asimismo, el segundo objetivo específico, se concluye que si existe relación significativa con un ($p=0,000$) entre gestión por competencias y productividad laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de TINYAHUARCO es decir, a mejor desarrollo de gestión por competencias, mejor será la productividad en los personal administrativo de la institución.

CUARTA: Con respecto al tercer objetivo específico, se concluye que si existe relación significativa con un ($p=0,000$) entre competitividad profesional y desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de TINYAHUARCO, es decir, a mejor competitividad del profesional, mejor será el desempeño laboral en el personal administrativo de la institución.

Tufino (2022), en su investigación titulada “Gestión por procesos y su incidencia en el cumplimiento de objetivos institucionales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión Pasco – 2019” cuyo problema fue ¿De qué manera la gestión por procesos incide en el cumplimiento de objetivos institucionales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión Pasco– 2019? Proponiendo como objetivo para la investigación Conocer como la gestión por procesos incide en el cumplimiento de

objetivos institucionales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión Pasco– 2019. Concluyendo:

PRIMERA: La Política Nacional de Modernización del Estado, tiene como objetivo la implementación de la gestión por resultados en la administración Pública establecido como el tercer pilar central la “Gestión por procesos”

SEGUNDA: Se llega a la conclusión de que existe una relación directa y significativa entre la gestión por procesos y su incidencia en los objetivos institucionales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión Pasco – 2019.

TERCERA: Para poder implementar la Gestión Por Proceso en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión se debe tener en consideración los siguientes aspectos:

- Tendría que existir el compromiso de la Alta Dirección, con el debido apoyo y crecimiento de las condiciones necesarias para el éxito.
- Contar con los Objetivos estratégicos claramente establecidos
- Implementar y fortalecer el órgano responsable de la implementación de la Gestión por procesos en el marco de la gestión para resultados.

Espinoza (2021), En su investigación titulada “Modernización de la gestión pública y su influencia en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018”, mencionan que el problema de la investigación es ¿De qué manera la modernización de la gestión pública influye en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018? Y su objetivo es Analizar de qué manera la modernización de la gestión pública influye en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018. Concluyendo de la siguiente manera:

PRIMERA: Con referencia al objetivo general, se concluye que existe una relación positiva y moderada entre la modernización de la gestión pública y el

desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018, con valor de significancia bilateral = 0,000 es $< a$ 0,05.

SEGUNDA: En relación al primer objetivo específico se concluye que, existe relación positiva y moderada entre el fortalecimiento de aptitudes influye en el grado de cumplimiento de los objetivos del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018, con un valor de significancia bilateral = 0,001 es $< a$ 0,05.

TERCERA: Respecto al segundo objetivo específico, se concluye que existe relación positiva baja entre la agilización de procesos y el cumplimiento de los objetivos del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018, con un valor de significancia bilateral 0.02 es $< a$ 0,05.

CUARTA: En relación al tercer objetivo específico, se concluye que existe relación positiva muy baja entre la simplificación de procedimientos y el cumplimiento de los objetivos del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018, con un valor de significancia bilateral 0. 049 es $< a$ 0,05.

QUINTA: En referencia al cuarto objetivo específico, se concluye que existe relación positiva muy baja entre la estructura administrativa y el grado de cumplimiento de los objetivos del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018, con un valor de significancia bilateral a 0. 047 es $< a$ 0,05.

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Richard Boyatzis (1982)

En su obra *The Competent Manager*, introduce el modelo de competencias como una combinación de habilidades, conocimientos y rasgos personales que predicen el rendimiento superior.

Propone el enfoque de las competencias como un patrón de comportamiento.

2.2.2. Spencer y Spencer (1993)

En *Competence at Work*, definen competencia como una característica subyacente de una persona que está causalmente relacionada con una actuación efectiva o superior.

Distinguen cinco tipos de competencias: motivos, rasgos, concepto de uno mismo, conocimientos y habilidades.

2.2.3. Le Boterf (2000)

Enfatiza que “no se nace competente, se deviene competente”. Ve la competencia como una movilización de recursos (saberes, saber hacer, saber ser) en un contexto específico.

2.2.4. Philippe Zarifian

Considera la competencia como una responsabilidad asumida en una situación profesional, donde la persona moviliza recursos para enfrentar lo inesperado, destaca la autonomía del sujeto en el ejercicio de su rol.

2.2.5. Tomás Rubio Carracedo 2015

Integra la gestión por competencias al campo educativo y organizacional, promoviendo un enfoque sistémico.

Resalta que la competencia es más que la suma de conocimientos o habilidades; es su integración en la acción.

2.2.6. Variable: Gestión por Competencias

La gestión por competencias se refiere a un enfoque estratégico en la administración del talento humano, orientado a identificar, desarrollar y aprovechar las capacidades, habilidades y actitudes de los trabajadores en función de los objetivos organizacionales. De acuerdo con Alles (2008), gestionar por competencias implica un sistema integral donde se alinean los conocimientos, destrezas y comportamientos

esperados con las necesidades de la organización para garantizar su efectividad y competitividad.

En el ámbito público, como en una Municipalidad, la gestión por competencias permite fortalecer las capacidades institucionales, promover un mejor desempeño del personal y avanzar hacia procesos de modernización orientados al servicio ciudadano (Chiavenato, 2017). Esto se traduce en una administración más eficiente, transparente y orientada a resultados, condiciones fundamentales para enfrentar los retos contemporáneos de la gestión pública. La gestión por competencias abarca tres dimensiones principales:

Competencias tecnológicas.

Son aquellas capacidades que permiten al colaborador manejar, evaluar y adaptar herramientas y plataformas digitales para optimizar sus funciones laborales. Implican no solo el uso operativo de sistemas de información, sino también la capacidad de aprendizaje continuo frente a nuevas tecnologías y la visión para integrar soluciones digitales en procesos organizacionales (Tobón, 2007).

Competencia de mejora continua.

Se entienden como patrones de comportamiento que impulsan al individuo a buscar sistemáticamente formas de perfeccionar métodos, procesos y resultados. Incluyen la iniciativa para identificar oportunidades de mejora, la adaptabilidad frente al cambio y la búsqueda de aprendizaje, de manera que cada experiencia aporta retroalimentación para avanzar hacia estándares más elevados de desempeño (Spencer y Spencer, 1993).

Competencias específicas.

Según el Manual de Gestión por Competencias del Estado Peruano (SERVIR, 2017), las competencias específicas corresponden al conjunto de conocimientos

técnicos y destrezas propias de cada puesto de trabajo, necesarias para cumplir con las tareas y responsabilidades asignadas. Estas competencias se definen en función de la naturaleza del cargo y pueden incluir, por ejemplo, la orientación al ciudadano como la capacidad de atender eficazmente las necesidades de los usuarios o el manejo de sistemas administrativos concretos. Se desarrollan mediante procesos de formación continua y práctica focalizada.

2.2.7. El Manual de Gestión por Competencias en el Estado (SERVIR), incluye competencias como:

- Comunicación efectiva.
- Orientación al ciudadano.
- Trabajo en equipo.
- Mejora continua.
- Uso estratégico de la información

2.2.8. Michel Crozier (1964) Crozier es uno de los pioneros en el estudio del cambio organizacional y la modernización.

En su obra "El fenómeno organizacional", Crozier argumenta que las instituciones, tanto públicas como privadas, requieren un cambio profundo en sus estructuras de poder y en la forma en que gestionan sus Modernización tecnológica. Este cambio se puede realizar mediante innovación y transformación de las prácticas tradicionales.

Fase relacionada: Todas las fases. Crozier ve la modernización como un proceso dinámico que implica la adaptación organizacional a nuevos contextos y tecnologías.

2.2.9. Douglas North (1990) - Teoría de las Instituciones.

North, en su obra "Instituciones, cambio institucional y desempeño económico", sostiene que el cambio en las instituciones se produce cuando se modifican las reglas

informales y las estructuras organizativas formales. Para North, la modernización institucional no solo implica la adopción de tecnología, sino una reforma de las reglas del juego que guían las instituciones.

Fase relacionada: Fase informativa e interactiva. North subraya la importancia de las reglas de transparencia y la necesidad de comunicación efectiva entre los actores para una mejor toma de decisiones.

2.2.10. Juan Carlos Gómez-Sánchez (2002) - Gobernanza y Modernización del Estado

Gómez-Sánchez conceptualiza la modernización del Estado como un proceso integral que busca mejorar la gestión pública a través de la tecnología, la participación ciudadana, y la gestión por resultados. Sostiene que la modernización debe ir acompañada de una transparencia creciente y de la construcción de canales de participación activa.

Fase relacionada: Fase interactiva y transaccional. Gómez-Sánchez resalta cómo la tecnología y la gestión pública orientada a resultados facilitan la eficiencia y la interacción dinámica entre la municipalidad y los ciudadanos.

2.2.11. Brynjolfsson y Hitt (2000) - El Impacto de la Tecnología en las Organizaciones

En su estudio sobre la tecnología de la información y su impacto en la eficiencia organizacional, los autores argumentan que las inversiones en tecnología pueden tener un gran efecto positivo sobre la productividad y eficiencia si se implementan adecuadamente. Para Brynjolfsson y Hitt, la adopción de tecnología no solo debe reducir costos, sino también transformar los procesos de interacción.

Fase relacionada: Fase transaccional y de automatización. Estos autores enfatizan la importancia de las tecnologías de la información en la automatización de procesos y en la creación de un entorno más eficiente.

2.2.12. Gerry Stoker (1998) - La Nueva Gobernanza

Definición conceptual: Stoker define el concepto de gobernanza como el proceso de toma de decisiones y ejecución en un contexto de interacción entre el gobierno, los ciudadanos y otros actores sociales. Para Stoker, la modernización de las instituciones debe estar orientada a mejorar la capacidad de respuesta del gobierno a las necesidades sociales y a potenciar la participación democrática.

Fase relacionada: Fase interactiva. La participación ciudadana y el acceso a la información son esenciales para la gobernanza moderna.

2.2.13. Andrés de la Fuente (2006) - Modernización del Sector Público

En su estudio sobre la modernización del sector público, de la Fuente propone que las reformas deben estar basadas en la digitalización y en la gestión por resultados. Apuesta por un gobierno más cercano a la ciudadanía, donde los trámites y servicios sean fáciles de realizar a través de plataformas electrónicas.

Fase relacionada: Fase transaccional y de automatización. La digitalización de los procesos y la creación de plataformas de trámites en línea son claves para aumentar la eficiencia y la accesibilidad a los servicios públicos.

2.2.14. Variable: Proceso de Modernización

El proceso de modernización en el sector público es una estrategia de cambio orientada a mejorar la eficiencia, la transparencia, la calidad de los servicios y la satisfacción ciudadana mediante la adopción de nuevas tecnologías, el rediseño organizacional y la actualización de los procesos administrativos. Según Oszlak (2017), modernizar implica transformar la estructura, los métodos y los valores de la gestión

pública para que respondan de manera más efectiva a las necesidades de la sociedad contemporánea.

En la municipalidad, el proceso de modernización busca optimizar los recursos, profesionalizar la gestión de los servidores públicos y fortalecer los mecanismos de rendición de cuentas. De acuerdo con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2018), modernizar los gobiernos locales significa implementar prácticas de gestión pública orientadas por principios de eficiencia, transparencia, participación ciudadana y sostenibilidad. La modernización del Estado comprende varias dimensiones que permiten estructurar su aplicación:

Rediseño Organizacional.

El rediseño organizacional implica la revisión y ajuste de la estructura interna de las entidades públicas para hacerlas más flexibles, eficientes y orientadas a resultados. Este proceso abarca la eliminación de duplicidades, la simplificación de procedimientos y la adaptación de los órganos administrativos a las nuevas demandas sociales (Peters, 2010). Es fundamental para crear gobiernos locales más ágiles y eficaces.

Uso de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC).

La incorporación de TIC es un eje central de la modernización. El gobierno digital facilita la transparencia, el acceso a la información, la participación ciudadana y la prestación eficiente de servicios públicos. Según Castells (2009), la digitalización transforma la lógica de funcionamiento de las instituciones, mejorando los canales de comunicación interna y externa.

Gestión por Resultados.

La gestión por resultados implica orientar toda la acción gubernamental hacia el cumplimiento de metas y objetivos previamente establecidos, evaluando el

desempeño institucional con base en indicadores concretos. De acuerdo con Mayne (2007), este enfoque permite una mejor asignación de recursos, el incremento de la productividad y una mayor satisfacción de la ciudadanía.

Desarrollo del Capital Humano.

La capacitación, profesionalización y evaluación del personal público es un pilar de la modernización. La gestión del capital humano busca fortalecer competencias, promover la meritocracia y generar una cultura organizacional orientada al servicio ciudadano (Oszlak, 2017).

Estas dimensiones del proceso de modernización permiten que las municipalidades, como la de Yanacancha, puedan avanzar hacia un modelo de gobernanza más eficiente, innovador y cercano a los ciudadanos.

2.2.15. Ley N° 27658 – Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado (2002)

Esta ley es uno de los pilares en la modernización del Estado peruano. Regula y orienta los procesos de reforma administrativa y modernización de las instituciones públicas, proponiendo acciones que implican la implementación de nuevas tecnologías y la mejora de la relación entre el gobierno y los ciudadanos. La ley menciona claramente la necesidad de transformar los procesos organizacionales y los servicios públicos, lo que puede incluir las fases mencionadas:

- Fase informativa: Aumentar la transparencia y el acceso a la información pública.
- Fase interactiva: Facilitar la participación ciudadana a través de nuevas tecnologías y procesos más ágiles.
- Fase transaccional y de automatización: Digitalizar trámites administrativos, mejorar la Modernización tecnológica y la gestión por resultados.

2.2.16. Decreto Supremo N° 004-2013-PCM – Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública

Este decreto establece las estrategias y objetivos del proceso de modernización de la gestión pública en Perú. En él se plantea una visión de gestión pública orientada al ciudadano y a la eficiencia administrativa, basándose en las tecnologías de la información y en la gestión por resultados. Este documento cubre las tres fases:

- Fase informativa: Publicación de información institucional de manera accesible y comprensible.
- Fase interactiva: Fomento de la interacción directa con los ciudadanos a través de plataformas digitales.
- Fase transaccional y de automatización: Implementación de sistemas electrónicos para la realización de trámites y automatización de procesos administrativos.

2.2.17. Ley N° 27.142 - Ley de Gobierno Electrónico (2002)

La Ley de Gobierno Electrónico se enfoca en el uso de las tecnologías digitales para mejorar la relación entre el Estado y los ciudadanos. Define claramente cómo el gobierno debe proveer servicios públicos electrónicos que faciliten la interacción y la automatización de servicios. Esta ley se alinea especialmente con las fases interactiva y transaccional.

- Fase informativa: Promueve la divulgación pública de la información de manera digital.
- Fase interactiva: Establece la interacción online con los ciudadanos, permitiendo consultas y sugerencias.
- Fase transaccional y de automatización: Facilita trámites electrónicos y la automatización de servicios gubernamentales.

2.2.18. Plan Nacional de Gobierno Digital 2021-2026

Este plan establece las estrategias para implementar un gobierno digital en Perú, lo cual se conecta directamente con las fases de la modernización institucional. Promueve una transformación digital profunda en la administración pública, incluyendo:

- Fase informativa: Aumentar la transparencia mediante el acceso a información pública online.
- Fase interactiva: Facilitar la interacción digital entre el gobierno y la ciudadanía, impulsando plataformas de participación.
- Fase transaccional y de automatización: Digitalización de trámites y servicios para mejorar la eficiencia y reducir los costos operativos.

2.2.19. Norma Técnica: “Modelo de Gestión de la Información y el Conocimiento en el Estado”

Este modelo establece directrices para la gestión de la información en el sector público y está relacionado con la fase informativa. Busca crear una gestión integrada de la información institucional, impulsando el acceso público a los documentos y datos relevantes. Con ello se facilita que los ciudadanos obtengan información precisa sobre los servicios y trámites municipales.

Relación con las fases de modernización institucional

En el Estado peruano, las tres fases del proceso de modernización institucional, con especial énfasis en la adopción tecnológica están estructuradas bajo las normas y políticas de transparencia, gobierno electrónico y gestión pública eficiente. Los documentos y leyes mencionadas aseguran que estas fases se implementen de forma progresiva, fomentando la digitalización de los servicios públicos y promoviendo una relación más directa y accesible entre la municipalidad y los ciudadanos.

2.3. Definición de términos básicos

a) Competencia

Conjunto integrado de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten a una persona desempeñarse eficazmente en un puesto de trabajo.

b) Brecha digital

Diferencia en el acceso y uso de las TIC entre distintos grupos de la organización o ciudadanía, que puede afectar la modernización de servicios.

c) Cultura organizacional

Conjunto de valores, creencias y normas compartidas en la municipalidad que influyen en la adopción de cambios y nuevas prácticas.

d) Liderazgo transformacional

Estilo de dirección que inspira y motiva al personal a innovar y asumir competencias nuevas durante la modernización.

e) Clima laboral

Percepción colectiva sobre el ambiente de trabajo, que influye en la disposición para el aprendizaje y la aplicación de competencias.

f) Resistencia al cambio

Actitudes y comportamientos de los empleados que dificultan la implementación de procesos modernizados.

g) Gestión del conocimiento

Prácticas para capturar, compartir y aplicar el saber organizacional, fundamentales al implantar nuevas competencias y tecnologías.

h) Capacitación continua

Proceso sistemático de formación periódica que actualiza las competencias del personal frente a exigencias de modernización.

i) Gestión del desempeño

Conjunto de procesos para evaluar, retroalimentar y mejorar el rendimiento individual en función de competencias definidas.

j) Benchmarking público

Comparación de procesos y resultados con otras municipalidades para identificar buenas prácticas de modernización.

k) E-Gobierno

Uso de plataformas electrónicas por parte de la administración para prestar servicios y comunicarse con ciudadanos.

l) Sistemas de información gerencial

Herramientas tecnológicas que apoyan la toma de decisiones y el seguimiento de indicadores de competencias y modernización.

m) Indicadores de desempeño institucional

Métricas que reflejan la eficacia de la municipalidad en el cumplimiento de su misión, vinculadas a competencias y modernización.

n) Proceso de adopción tecnológica

Etapas por las cuales el personal acepta, implementa y usa sistemáticamente nuevas herramientas digitales.

o) Gestión del cambio cultural

Estrategias para transformar los valores y comportamientos organizacionales de cara a la modernización.

p) Evaluación de impacto

Análisis de los efectos de la modernización y la gestión por competencias sobre la eficiencia y satisfacción ciudadana.

q) Sostenibilidad del cambio

Capacidad de la municipalidad para mantener las mejoras en competencias y procesos modernizados a largo plazo.

r) Rendición de cuentas

Mecanismos formales e informales para que la municipalidad reporte y explique su gestión en competencias y modernización.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

La Gestión por Competencias influye significativamente en el Proceso de Modernización de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2024.

2.4.2. Hipótesis específica

- Las competencias tecnológicas influyen significativamente en el Proceso de Modernización de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2024.
- Las competencias de mejora continua influyen significativamente en el Proceso de Modernización de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2024.
- Las competencias específicas influyen significativamente en el Proceso de Modernización de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2024.

2.5. Identificación de variables

Variable 1	Variable 2
Gestión por competencias	Proceso de modernización
Competencias tecnológicas	Modernización tecnológica
Competencia de mejora continua	Capacitación y fortalecimiento del talento humano
Competencias específicas	Implementación de tecnologías de información (TIC)

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Título: Gestión por competencias y proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2024.

⊕ **VARIABLE: GESTIÓN POR COMPETENCIAS**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición
<i>Gestión por competencias.</i>	Se refiere a un enfoque estratégico en la administración del talento humano, orientado a identificar, desarrollar y aprovechar las capacidades, habilidades y actitudes de los trabajadores en función de los objetivos organizacionales. De acuerdo con Alles (2008), gestionar por competencias implica un sistema integral donde se alinean los conocimientos, destrezas y comportamientos esperados con las necesidades de la organización para garantizar su efectividad y competitividad.	Se centrará en la recopilación, análisis e interpretación de datos sin intervenir en el entorno.	Competencias tecnológicas	Escala de razón 0. Nunca. 1. Casi nunca. 2. A veces. 3. Casi siempre. 4. Siempre.
			Competencias de mejora continua	
			Competencias específicas	

VARIABLE: PROCESO DE MODERNIZACIÓN.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición
<i>Proceso de modernización.</i>	El proceso de modernización en el sector público es una estrategia de cambio orientada a mejorar la eficiencia, la transparencia, la calidad de los servicios y la satisfacción ciudadana mediante la adopción de nuevas tecnologías, el rediseño organizacional y la actualización de los procesos administrativos. Según Oszlak (2017), modernizar implica transformar la estructura, los métodos y los valores de la gestión pública para que respondan de manera más efectiva a las necesidades de la sociedad contemporánea.	Se centrará en la recopilación, análisis e interpretación de datos sin intervenir en el entorno.	Modernización tecnológica	Escala de razón 0. Nunca. 1. Casi nunca. 2. A veces. 3. Casi siempre. 4. Siempre.
			Capacitación y fortalecimiento del talento humano	
			Implementación de tecnologías de información (TIC)	

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación de este estudio es correlacional, ya que se busca identificar la relación que existe entre dos variables: la Gestión por Competencias y el Proceso de modernización institucional, con especial énfasis en la adopción tecnológica en la Municipalidad Distrital de Yanacancha durante el año 2024. Este tipo de investigación se enfoca en establecer cómo ambas variables interactúan y si existe una relación significativa entre ellas.

3.2. Nivel de investigación

Este estudio se ubicó en un nivel correlacional de investigación, dado que su objetivo fue Determinar la relación entre la Gestión por Competencias y el proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2024.

3.3. Métodos de investigación

Se utilizará el método cuantitativo, dado que se busca medir y analizar variables de manera objetiva. Este enfoque permitirá recolectar datos numéricos y establecer patrones, tendencias y correlaciones entre las variables estudiadas. El uso de métodos

cuantitativos facilitará la validación de las hipótesis formuladas a través de análisis estadísticos.

3.4. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es descriptivo-correlacional. Primero, se describirá la situación actual de la gestión por competencias y el proceso de modernización en la municipalidad. Posteriormente, se establecerá la relación entre ambas variables, permitiendo identificar si la implementación de un enfoque de gestión por competencias está relacionada con el proceso de modernización institucional. Este diseño permite obtener información detallada sin manipular las variables.

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

La población está constituida por un total de 276 empleados que trabajan en la Municipalidad Distrital de Yanacancha. Esta población incluye tanto a funcionarios administrativos como a personal técnico y contratado, distribuidos en diversas áreas de la municipalidad.

3.5.2. Muestra

Una vez que tengamos nuestra población, el tamaño de la muestra se estableció mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{(z^2 * p * q * N)}{\varepsilon^2 * (N - 1) + z^2 * p * q}$$

Ecu. 1

Donde:

- n = Tamaño de la muestra
- N = Tamaño de la población o universo
- ε = Error muestral
- z = Nivel de confianza

- p = Probabilidad a favor
- q = Probabilidad en contra

Entonces, tenemos:

$$N = 276$$

$$p = 95\%$$

$$q = 5\%$$

$$\varepsilon = 5\%$$

$$Z = 1.96 \text{ (confianza del 95\%).}$$

Reemplazando obtenemos:

$$n = \frac{(1.96^2 * 0.95 * 0.05 * 276)}{0.05^2 * (276 - 1) + 1.96^2 * 0.95 * 0.05}$$

$$n = 58$$

Por lo tanto, se ha evaluado 58 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizará una encuesta como principal técnica de recolección de datos. La encuesta estará diseñada con preguntas cerradas que permitirán obtener datos cuantitativos sobre la percepción de los empleados respecto a la gestión por competencias y el proceso de modernización institucional. La encuesta será aplicada a los 58 participantes de la muestra seleccionada.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

Tabla 1. Estadísticas de fiabilidad Variable 1.

Alfa de Cronbach	Nº de elementos 12
,910	

Fuente: Estadística de fiabilidad de la Variable 1: Gestión por Competencias.

Tabla 2. Estadísticas de fiabilidad Variable 2.

Alfa de Cronbach	Nº de elementos 12
,888	

Fuente: Estadística de fiabilidad de la Variable 2: Proceso de Modernización.

Interpretación

Los coeficientes de fiabilidad obtenidos muestran que ambos instrumentos presentan una consistencia interna muy alta: la tabla 1, escala de Gestión por Competencias alcanzó un alfa de Cronbach de 0,910 (12 ítems), lo que se considera excelente, mientras que la tabla 2 Proceso de Modernización obtuvo un alfa de 0,888 (12 ítems), calificado como bueno-alto. Estos valores indican que los ítems de cada variable están midiendo de manera coherente el mismo constructo, garantizando la fiabilidad de las puntuaciones obtenidas en el cuestionario.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Los datos recolectados se tabulan inicialmente en tablas de frecuencia y distribución, organizados por dimensión e indicador. Para visualizar patrones y comparaciones, se elaboran gráficos de barras que muestran los resultados por categoría de respuesta. Esta presentación facilita la identificación de tendencias en las competencias del personal y en las fases del proceso de modernización, sirviendo de base para el análisis correlacional posterior.

3.9. Tratamiento estadístico

El tratamiento estadístico de los datos se realizará utilizando SPSS y Excel. Ambos programas permitirán realizar los análisis estadísticos necesarios para:

- **Análisis descriptivo:** Con el fin de obtener una visión general de los datos recolectados (promedios, frecuencias, etc.).

- **Análisis de correlación:** Para determinar la relación entre las variables principales de la investigación, utilizando la correlación de Pearson.

SPSS y Excel permitirán procesar y presentar los resultados de manera clara y eficiente, asegurando la fiabilidad y validez de los resultados obtenidos.

3.10. Orientación ética, filosófica y epistémica

- **Consentimiento informado:** Los participantes serán informados sobre los objetivos de la investigación, su naturaleza voluntaria y el uso de la información. Se obtendrá su consentimiento previo antes de realizar cualquier encuesta o entrevista.
- **Confidencialidad:** Se garantizará la confidencialidad de la información personal y profesional de los participantes. Los datos recolectados serán anonimizados y utilizados solo con fines académicos.
- **Transparencia y honestidad:** La investigación se conducirá con la máxima transparencia y honestidad en todas las etapas, desde la recolección de datos hasta la presentación de los resultados. No se alterarán ni omitirán datos de manera intencionada.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo.

El trabajo de campo se llevó a cabo entre abril y mayo de 2024 en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, con la participación integral de 58 empleados administrativos de las áreas de Recursos Humanos, Administración, Logística, Planeamiento y Sistemas. La etapa inició con la gestión de autorizaciones formales ante las autoridades municipales, seguida de reuniones informativas con los jefes de departamento para contextualizar los objetivos del estudio y asegurar su alineación con las necesidades institucionales.

Posteriormente, se implementó una estrategia dual para la aplicación de los cuestionarios: sesiones presenciales en las instalaciones municipales y una modalidad electrónica accesible desde cualquier dispositivo. Cada departamento coordinó horarios específicos para garantizar la participación sin interferir en las labores diarias. Un equipo de dos encuestadores brindó asistencia técnica previa, explicando el uso de la plataforma digital y clarificando términos clave de los ítems, lo que facilitó respuestas precisas y reflexivas.

Las sesiones, organizadas en grupos reducidos, se desarrollaron en ambientes reservados y con estricto respeto a la confidencialidad. Cada una tuvo una duración promedio de 25 minutos, tiempo suficiente para que los participantes respondieran con detenimiento. Como resultado, se logró recuperar el 100% de los cuestionarios distribuidos (58/58), un indicador que refleja el compromiso activo de los empleados y la eficacia de la logística aplicada.

Finalmente, se realizó una revisión inmediata de los datos para identificar posibles inconsistencias. En los casos donde se detectaron omisiones menores, se estableció contacto directo con los participantes para completar la información, asegurando así la integridad y calidad de la base de datos para el análisis posterior.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

Tabla 3. Datos estadísticos de la variable 1.

Trabajador	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12
T1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
T2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4
T3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3
T4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2
T5	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
T6	4	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4
T7	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3
T8	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
T9	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3
T10	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3
T11	2	3	2	2	4	4	3	3	3	4	3	3
T12	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
T13	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	2
T14	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3
T15	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	3
T16	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
T17	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4
T18	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4
T19	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3
T20	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4
T21	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
T22	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3
T23	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5
T24	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4
T25	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4
T26	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4
T27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3
T28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
T29	3	4	5	3	4	3	5	3	3	4	4	4
T30	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4
T31	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3
T32	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
T33	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3
T34	3	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4
T35	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3
T36	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
T37	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	3
T38	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	4	4
T39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
T40	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3
T41	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3

T42	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3
T43	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4
T44	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5
T45	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4
T46	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4
T47	4	3	3	3	4	5	3	4	3	4	4	4
T48	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
T49	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
T50	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5
T51	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
T52	4	4	4	4	5	4	5	3	4	3	4	4
T53	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3
T54	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4
T55	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4
T56	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	3	4
T57	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5
T58	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4

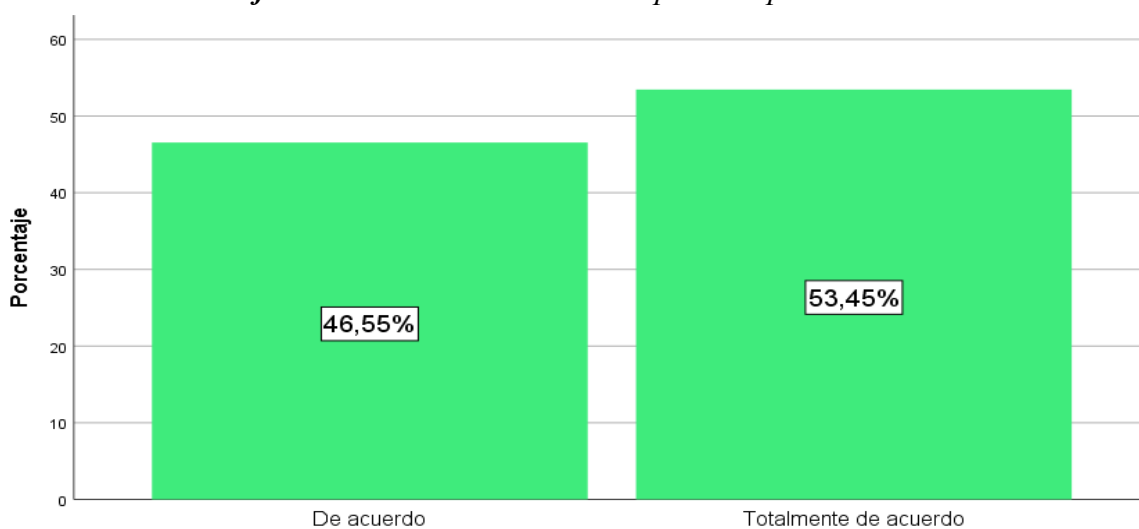
Fuente: Datos de la encuesta N°1. Elaboración propia.

Tabla 4. Variable 1: Gestión por Competencias.

	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	27	46,6
Totalmente de acuerdo	31	53,4
Total	58	100,0

Fuente: Datos de la encuesta N°1. Elaboración propia.

Gráfico N° 01 Variable 1: Gestión por Competencias.



Fuente: Tabla N° 04 Variable 1: Gestión por Competencias.

Interpretación

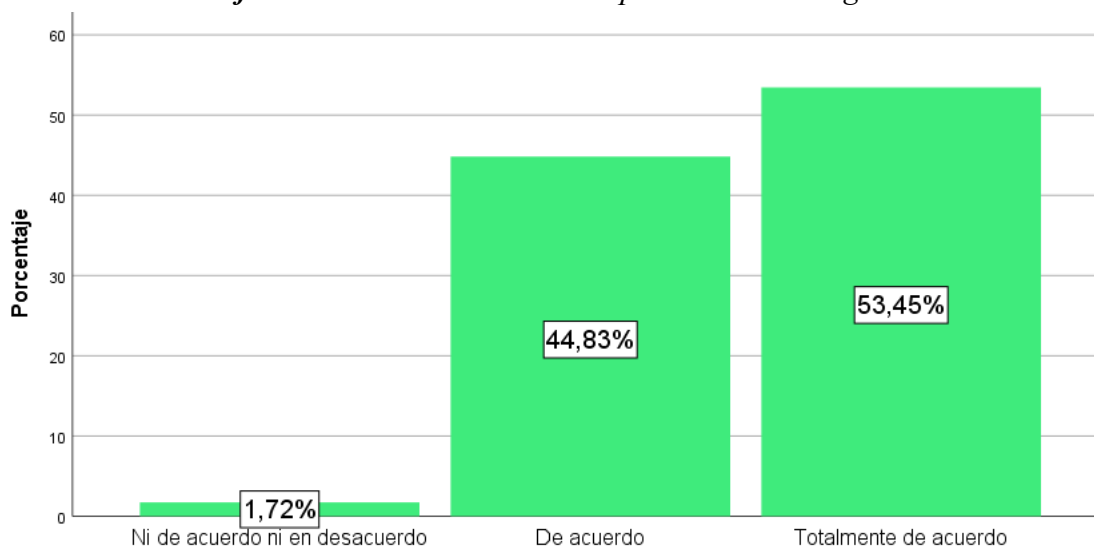
La Tabla N° 04 y el Gráfico N° 01 muestran los resultados de la Variable 1: Gestión por Competencias, en los cuales se observa que el 100% de los encuestados tienen una percepción positiva sobre esta gestión, ya que el 46,6% manifestó estar “de acuerdo” y el 53,4% “totalmente de acuerdo”. Estos datos evidencian una alta aceptación y valoración favorable hacia la implementación de la gestión por competencias en el contexto evaluado.

Tabla 5. Dimensión 1: Competencias tecnológicas.

	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	1,7
De acuerdo	26	44,8
Totalmente de acuerdo	31	53,4
Total	58	100,0

Fuente: Datos de la encuesta N°1. Elaboración propia.

Gráfico N° 02 Dimensión 1: Competencias tecnológicas.



Fuente: Tabla N° 05 Dimensión 1: Competencias tecnológicas.

Interpretación

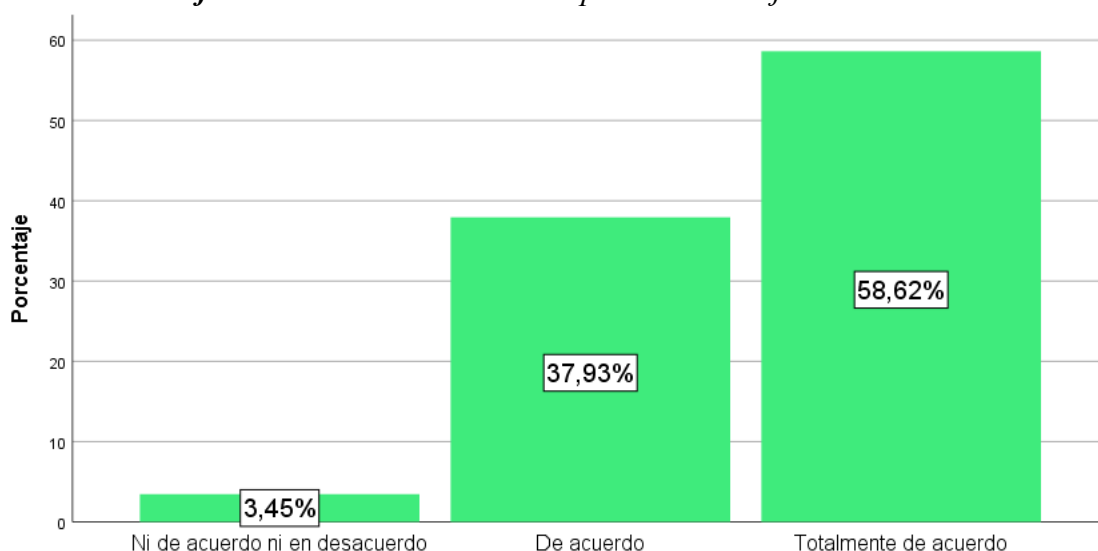
La Tabla N° 05 y el Gráfico N° 02 reflejan la percepción de los encuestados respecto a la Dimensión 1: Competencias tecnológicas, donde se evidencia una opinión mayoritariamente positiva, ya que el 44,8% está “de acuerdo” y el 53,4% está “totalmente de acuerdo”, sumando un 98,2% de aprobación. Solo un 1,7% se mantiene neutral, sin manifestar acuerdo ni desacuerdo, lo que indica un fuerte respaldo hacia el desarrollo y la aplicación de competencias tecnológicas dentro de la institución evaluada.

Tabla 6. Dimensión 2: Competencia de mejora continua.

	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	3,4
De acuerdo	22	37,9
Totalmente de acuerdo	34	58,6
Total	58	100,0

Fuente: Datos de la encuesta N°1. Elaboración propia.

Gráfico N° 03 Dimensión 2: Competencia de mejora continua.



Fuente: Tabla N° 06 Dimensión 2: Competencia de mejora continua.

Interpretación

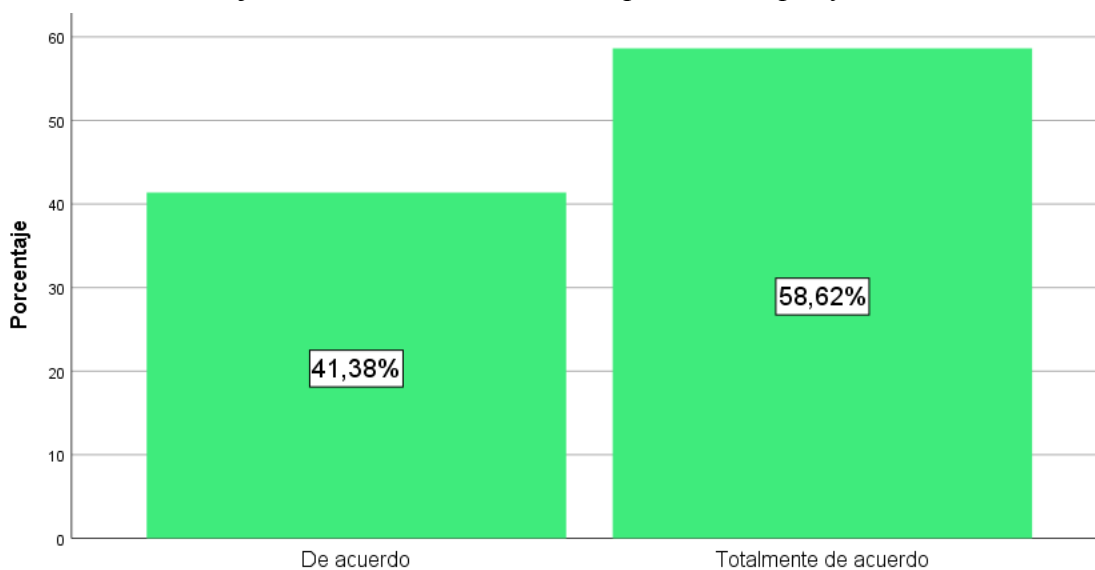
La Tabla N° 06 y el Gráfico N° 03 presentan los resultados relacionados con la Dimensión 2: Competencia de mejora continua, donde se observa una percepción predominantemente positiva por parte de los encuestados: el 37,9% indicó estar “de acuerdo” y el 58,6% “totalmente de acuerdo”, sumando un 96,5% de aprobación. Solo un 3,4% se mostró neutral, sin inclinarse hacia el acuerdo o desacuerdo. Estos datos revelan una valoración favorable del desarrollo de competencia de mejora continua en el entorno evaluado.

Tabla 7. *Dimensión 3: Competencias específicas.*

	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	24	41,4
Totalmente de acuerdo	34	58,6
Total	58	100,0

Fuente: Datos de la encuesta N°1. Elaboración propia.

Gráfico N° 04 *Dimensión 3: Competencias específicas.*



Fuente: Tabla N° 07 Dimensión 3: Competencias específicas.

Interpretación

La Tabla N° 07 y el Gráfico N° 04 muestran los resultados correspondientes a la Dimensión 3: Competencias específicas, en los cuales se evidencia una aceptación total por parte de los encuestados, ya que el 41,4% expresó estar “de acuerdo” y el 58,6% “totalmente de acuerdo”. Estos resultados indican una valoración unánimemente positiva sobre el desarrollo y aplicación de competencias específicas en el contexto analizado.

Tabla 8. Datos estadísticos de la variable 2.

Trabajador	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
T1	2	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3
T2	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4
T3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
T4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
T5	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
T6	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3
T7	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
T8	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
T9	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3
T10	4	5	4	5	3	5	4	3	4	5	4	4
T11	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3
T12	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3
T13	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3
T14	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
T15	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4
T16	4	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	4
T17	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4
T18	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
T19	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4
T20	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3
T21	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3
T22	4	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3
T23	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
T24	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
T25	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4
T26	3	4	3	4	4	3	4	4	5	3	3	4
T27	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
T28	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	5
T29	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4

T30	3	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4
T31	2	3	3	3	2	3	2	4	2	3	4	3
T32	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2
T33	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
T34	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4
T35	4	4	4	4	4	3	2	4	5	4	5	3
T36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
T37	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
T38	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3
T39	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3
T40	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
T41	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3
T42	4	3	3	3	2	3	2	4	3	4	2	3
T43	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4
T44	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3
T45	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
T46	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4
T47	5	5	3	4	4	5	4	4	3	3	5	3
T48	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3
T49	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4
T50	3	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	5
T51	4	3	3	4	2	2	3	4	3	4	3	3
T52	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
T53	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3
T54	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
T55	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3
T56	5	4	3	4	4	3	4	4	5	3	3	4
T57	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4
T58	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2

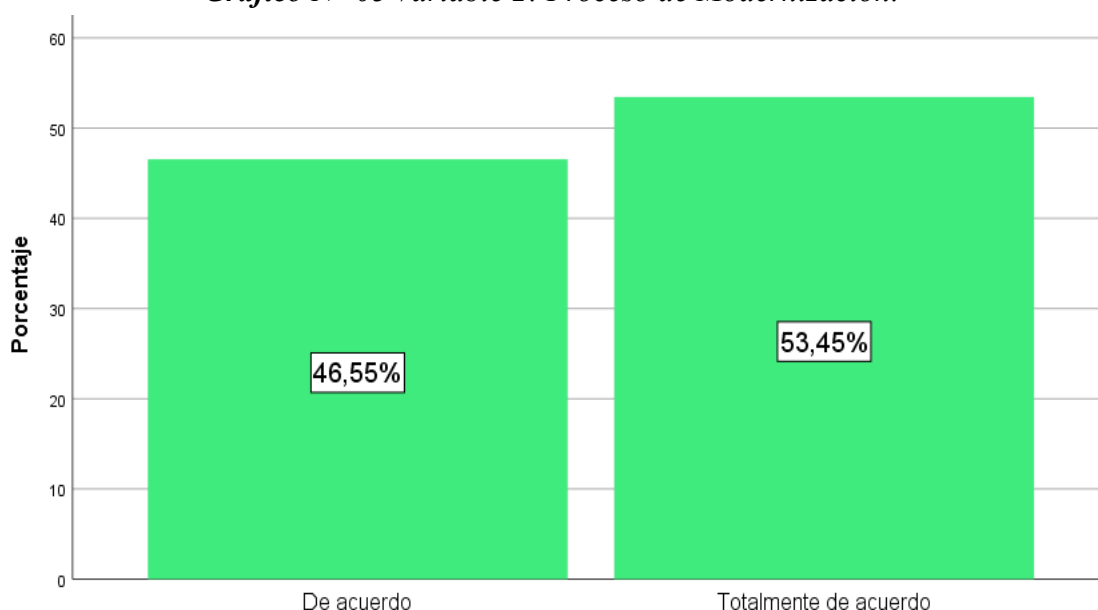
Fuente: Datos de la encuesta N°1. Elaboración propia.

Tabla 9. Variable 2: Proceso de Modernización.

	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	27	46,6
Totalmente de acuerdo	31	53,4
Total	58	100,0

Fuente: Datos de la encuesta N°1. Elaboración propia.

Gráfico N° 05 Variable 2: Proceso de Modernización.



Fuente: Tabla N° 09 Variable 2: Proceso de Modernización.

Interpretación

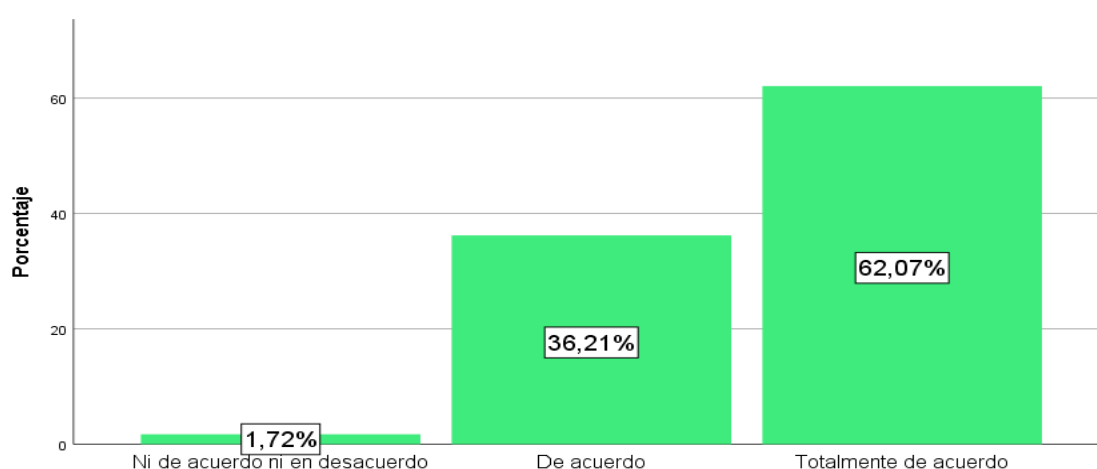
La Tabla N° 09 y Gráfico N° 05 muestra que los 58 participantes valoran de manera inequívocamente positiva el proceso de modernización, con un 46,6 % “De acuerdo” y un 53,4 % “Totalmente de acuerdo”. Este respaldo masivo sugiere que las iniciativas de renovación son vistas como oportunas y necesarias, generando confianza en que traerán mejoras concretas. Además, la casi igualdad entre los dos niveles de acuerdo indica tanto una aceptación generalizada como un entusiasmo considerable por avanzar en los cambios propuestos. En conjunto, estos resultados revelan un clima organizacional predispuesto al cambio, lo que facilita la implementación y el éxito de las estrategias modernizadoras.

Tabla 10. Dimensión 1: Modernización tecnológica.

	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	1,7
De acuerdo	21	36,2
Totalmente de acuerdo	36	62,1
Total	58	100,0

Fuente: Datos de la encuesta N°1. Elaboración propia.

Gráfico N° 06 Dimensión 1: Modernización tecnológica.



Fuente: Tabla N° 10 Dimensión 1: Modernización tecnológica.

Interpretación

La Tabla N° 10 y Gráfico N° 06 revela que casi todos los encuestados valoran de manera positiva la modernización de los Modernización tecnológica: solo un 1,7 % permanece neutral, mientras que el 36,2 % está de acuerdo y un contundente 62,1 % totalmente de acuerdo. Esto refleja una clara percepción de que las iniciativas destinadas a optimizar procedimientos internos son pertinentes y beneficiosas. Además, el amplio porcentaje de “totalmente de acuerdo” sugiere un fuerte entusiasmo y confianza en que estos cambios impulsarán la eficiencia operativa, reducirán tiempos y errores, y fortalecerán la capacidad de respuesta de la organización ante nuevos retos. En conjunto, el elevado nivel de respaldo facilita el camino para implementar mejoras

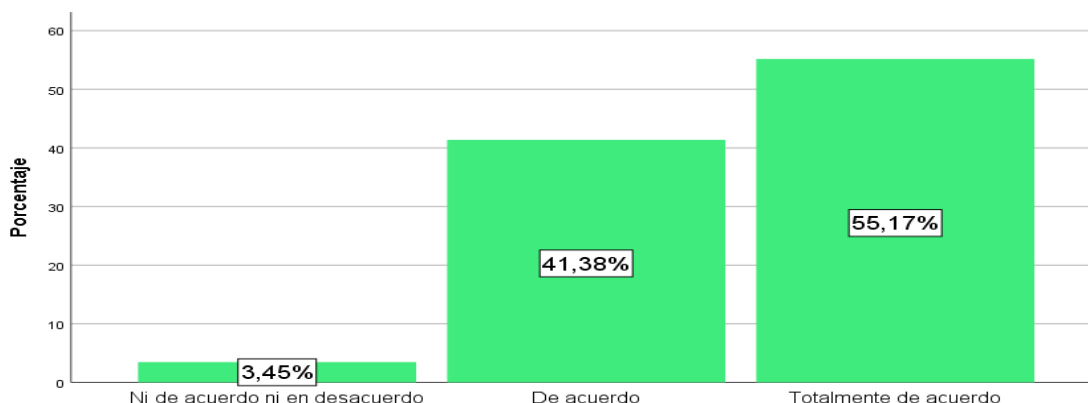
y garantiza un mayor compromiso de los colaboradores con el proceso de modernización.

Tabla 11. Dimensión 2: Capacitación y fortalecimiento del talento humano.

	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	3,4
De acuerdo	24	41,4
Totalmente de acuerdo	32	55,2
Total	58	100,0

Fuente: Datos de la encuesta N°2. Elaboración propia.

Gráfico N° 07 Dimensión 2: Capacitación y fortalecimiento del talento humano.



Fuente: Tabla N° 11 Dimensión 2: Capacitación y fortalecimiento del talento humano.

Interpretación

La Tabla N° 11 y Gráfico N° 07 muestra que la mayoría de los 58 participantes valora de forma claramente positiva las iniciativas de capacitación y fortalecimiento del talento humano: apenas un 3,4 % se mantiene neutral, mientras que un 41,4 % está de acuerdo y un 55,2 % totalmente de acuerdo. Este alto respaldo evidencia que las acciones orientadas al desarrollo de competencias y habilidades son percibidas como oportunas y necesarias. Además, el predominio del nivel “totalmente de acuerdo” refleja un fuerte entusiasmo hacia las oportunidades de aprendizaje continuo y su potencial para mejorar el desempeño individual y colectivo. En conjunto, estos

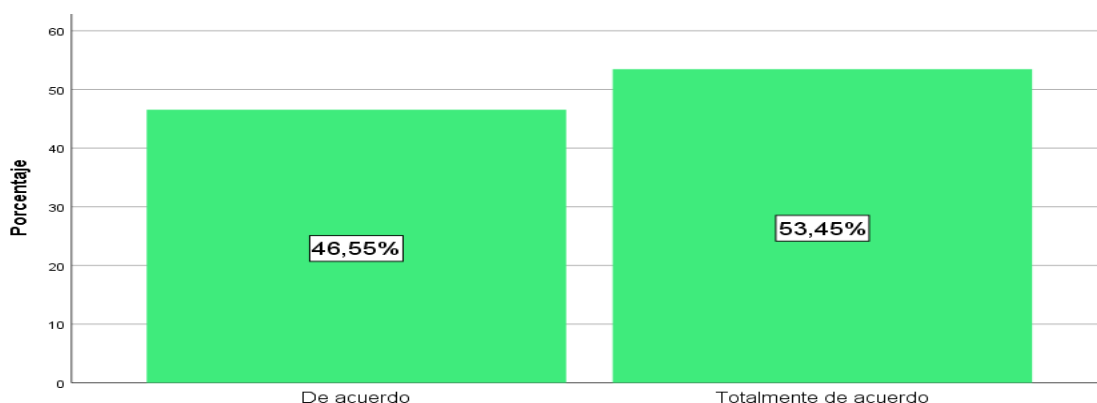
resultados sugieren un ambiente organizacional predispuesto a invertir en su capital humano, lo cual favorece la motivación, la retención del talento y la capacidad de adaptación ante futuros desafíos.

Tabla 12. *Dimensión 3: Implementación de TIC.*

	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	27	46,6
Totalmente de acuerdo	31	53,4
Total	58	100,0

Fuente: Datos de la encuesta N°2. Elaboración propia.

Gráfico N° 08 *Dimensión 3: Implementación de TIC.*



Fuente: Tabla N° 12 Dimensión 3: Implementación de TIC.

Interpretación

La Tabla N° 12 y Gráfico N° 08 evidencia que los 58 encuestados respaldan de forma unánime la implementación de tecnologías de la información y comunicación (TIC): un 46,6 % está de acuerdo y un 53,4 % totalmente de acuerdo. Este alto nivel de aprobación señala una percepción generalizada de que integrar herramientas digitales es esencial para optimizar procesos y mejorar la comunicación interna y externa. Además, el predominio de “totalmente de acuerdo” denota confianza en que las TIC traerán beneficios concretos, como mayor agilidad en la gestión y acceso a información en tiempo real. En conjunto, estos resultados muestran un entorno organizacional

receptivo al avance tecnológico, lo cual facilita la adopción y maximiza las posibilidades de éxito en proyectos de digitalización.

4.3. Prueba de Hipótesis.

Tabla 13. Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov.

	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1 Gestión por Competencias	,214	58	,000
Variable 2 Proceso de Modernización	,195	58	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Datos de la encuesta N°1 SPSS. Elaboración propia.

Interpretación

La prueba de Kolmogorov–Smirnov muestra que tanto la Variable 1 Gestión por Competencias ($D = 0,214$, $p < 0,001$) como la Variable 2 Proceso de Modernización ($D = 0,195$, $p < 0,001$) presentan valores de significación inferiores al umbral de 0,05, lo que indica que sus distribuciones difieren significativamente de una distribución normal. En consecuencia, se rechaza la hipótesis de normalidad para ambas variables, por lo que conviene emplear pruebas estadísticas no paramétricas en el análisis subsiguiente.

Tabla 14. Correlación Variable 1 y Variable 2.

		Variable 2 Procesos de Modernización
Rho de Spearman	Variable 1: Gestión por Competencias	Coefficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N
		,989
		,000
		58

Fuente: Correlación Variable 1 y Variable 2, Rho de Spearman SPSS. Elaboración propia.

Interpretación

La Tabla N° 14 revela una correlación de Spearman muy alta ($\rho = 0,989$) entre la Gestión por Competencias (Variable 1) y los Procesos de Modernización (Variable 2), con un nivel de significación $p = 0,000$, lo que indica una asociación estadísticamente significativa y prácticamente perfecta. Esto sugiere que a medida que mejora la aplicación de la gestión por competencias en la organización, se perciben de forma igualmente positiva y en la misma proporción los procesos de modernización, confirmando que ambos constructos avanzan de manera conjunta y reforzada en el contexto evaluado.

Tabla 15. Correlación Variable 1 y Dimensión 1 de la Variable 2.

Dimensión 1: Modernización tecnológica			
Rho de Spearman	Variable 1: Gestión por Competencias	Coefficiente de correlación	,833
		Sig. (bilateral)	,000
		N	58

Fuente: Correlación Variable 1 y Dimensión 1 de la Variable 2, Rho de Spearman SPSS. Elaboración propia.

Interpretación

La Tabla N° 15 muestra una correlación de Spearman alta y positiva ($\rho = 0,833$) entre la Gestión por Competencias (Variable 1) y la Modernización tecnológica (Dimensión 1), con un valor de significación $p = 0,000$. Este resultado indica que existe una asociación sólida y estadísticamente significativa: a medida que se refuerza la gestión por competencias en la organización, también aumenta la percepción y efectividad de la modernización de los Modernización tecnológica. Asimismo, el coeficiente sugiere que estos dos fenómenos avanzan de manera paralela, de modo que las mejoras en el talento humano y en las prácticas de gestión potencian directamente la capacidad de renovar y optimizar procedimientos internos. En conjunto, este hallazgo

resalta la importancia de aunar estrategias de desarrollo de competencias con iniciativas de modernización para lograr un impacto más consistente y duradero.

Tabla 16. *Correlación Variable 1 y Dimensión 2 de la Variable 2.*

		Dimensión 2: Capacitación y fortalecimiento del talento humano	
Rho de Spearman	Variable 1: Gestión por Competencias	Coefficiente de correlación	,887
		Sig. (bilateral)	,000
		N	58

Fuente: Correlación Variable 1 y Dimensión 2 de la Variable 2, Rho de Spearman SPSS. Elaboración propia.

Interpretación

La Tabla N° 16 revela una correlación de Spearman fuerte y positiva ($p = 0,887$) entre la Gestión por Competencias (Variable 1) y la Capacitación y fortalecimiento del talento humano (Dimensión 2), con significación estadística $p = 0,000$. Esto indica que a medida que se robustecen las prácticas de gestión por competencias en la organización, simultáneamente se elevan las percepciones y efectividad de las acciones de capacitación y desarrollo del personal. El alto coeficiente sugiere que ambos procesos están estrechamente vinculados, de modo que el fortalecimiento de competencias impulsa de manera directa la disposición y el impacto de los programas formativos, favoreciendo un ciclo de mejora continua en el capital humano.

Tabla 17. *Correlación Variable 1 y Dimensión 2 de la Variable 2.*

		Dimensión 3: Implementación de TIC	
Rho de Spearman	Variable 1: Gestión por Competencias	Coefficiente de correlación	,931
		Sig. (bilateral)	,000
		N	58

Fuente: Correlación Variable 1 y Dimensión 3 de la Variable 2, Rho de Spearman SPSS. Elaboración propia.

Interpretación

La Tabla N° 17 muestra una correlación de Spearman muy alta y positiva ($\rho = 0,931$) entre la Gestión por Competencias (Variable 1) y la Implementación de TIC (Dimensión 3), con significación estadística $p = 0,000$, lo cual indica que existe una relación fuerte y significativa: a medida que se refuerzan las prácticas de gestión por competencias en la organización, también se eleva de forma notable la adopción y efectividad de las tecnologías de la información y comunicación. Este elevado coeficiente sugiere que el desarrollo de competencias no sólo prepara al personal para enfrentar retos tecnológicos, sino que actúa como motor que impulsa la incorporación de TIC, favoreciendo así una modernización integral y sostenible.

4.4. Discusión de resultados

1. El hallazgo de una correlación prácticamente perfecta entre la gestión por competencias y el proceso de modernización refuerza la tesis de que estas dos dimensiones avanzan de la mano cuando existe un enfoque estratégico claro. Este resultado coincide con Soto (2021), quien en la Municipalidad de San Isidro halló una relación alta ($r = 0,761$) entre modernización y competencias gerenciales, sugiriendo que cuanto más sólidas están las capacidades internas, más se percibe la modernización como un eje transformador. De manera más directa, Nelis (2023) documentó en Chile que la existencia de una hoja de ruta coherente y coordinada —con instrumentos de gestión y medición alineados— eleva simultáneamente la implantación de la agenda modernizadora y el desarrollo de competencias, tal como vemos en nuestro estudio. En contraste, investigaciones como las de Chaparro (2022) y Cabanillas (2023) en municipios peruanos que reportaron coeficientes no significativos o negativos evidencian que, cuando faltan mecanismos de apoyo estructurado o armonización metodológica, la gestión por competencias no se

traduce automáticamente en modernización, subrayando la importancia de un acompañamiento institucional efectivo.

2. La correlación alta entre competencias y Modernización tecnológica muestra que el fortalecimiento del talento se traduce en mejoras concretas en procedimientos y flujos de trabajo. Auad (2017) enfatiza la innovación participativa como motor de renovación interna; nuestros datos respaldan que, cuando el personal está comprometido y empoderado, los procesos se optimizan y se vuelven más sostenibles. Por su parte, Herrera (2022) documentó en Chacabuco que la gestión por resultados impacta positivamente en la percepción de cambios internos, lo que sugiere un efecto análogo: la implantación de competencias impulsa directamente la modernización operativa. En municipios donde no se superó el umbral de significancia (Chaparro, Cabanillas), es posible que la carencia de objetivos estratégicos claros o de liderazgo visible limite esta asociación, mostrando que las competencias solo despliegan todo su potencial en entornos bien estructurados.
3. El fuerte vínculo entre gestión por competencias y acciones formativas confirma que el desarrollo de habilidades y conocimientos no es solo complementario sino motor de la propia gestión por competencias. Giron y Janampa (2022) hallaron en Oyón una correlación alta ($r = 0,800$) entre competencias y desempeño, indicando que la capacitación potencia el rendimiento individual y en equipo. Asimismo, Apaza (2024) reportó en Puno correlaciones moderadas ($0,379-0,660$) en dimensiones formativas, lo que sugiere que contextos con rutas de aprendizaje menos consolidadas pueden obtener efectos menores. Nuestros resultados, al ubicarse por encima de esos valores, apuntan a que un programa de fortalecimiento integral y continuo maximiza la disposición al cambio, alineando la formación con las metas modernizadoras y cerrando así la brecha entre teoría y práctica.

4. La muy alta asociación entre gestión por competencias e incorporación de TIC subraya que el capital humano es clave para adoptar y aprovechar tecnologías. Travezaño (2024) registró en Pasco coeficientes de 0,839–0,869 para diferentes facetas de modernización tecnológica y calidad de servicio, lo que coincide con la fuerte dependencia mutua entre habilidades digitales y modernización. De modo similar, Espinoza (2021) encontró relaciones positivas moderadas entre modernización y desempeño en el Gobierno Regional de Pasco, demostrando que la falta de competencias tecnológicas atenta contra la eficacia de la digitalización. En conjunto, estos estudios y nuestros datos indican que invertir en formación tecnológica y en competencias digitales no sólo facilita la implantación de sistemas, sino que también garantiza su uso efectivo y sostenible, consolidando así una modernización integral basada en el talento.

CONCLUSIONES

1. Se constató una correlación de Spearman muy alta ($\rho = 0,989$; $p = 0,000$; $n = 58$) entre la Gestión por Competencias y el Proceso de Modernización, lo que confirma de forma contundente que un mayor desarrollo de las capacidades administrativas está estrechamente ligado a una percepción y efectividad superior de las iniciativas modernizadoras en la Municipalidad Distrital de Yanacancha en 2024.
2. Las competencias tecnológicas del personal mostraron una correlación alta con la Modernización tecnológica ($\rho = 0,833$; $p = 0,000$; $n = 58$), evidenciando que un alineamiento sólido en valores, cultura y trabajo en equipo impulsa directamente la optimización de los procedimientos internos y favorece la adopción de nuevos flujos de trabajo.
3. Las competencias de mejora continua habilidades como comunicación eficaz, pensamiento crítico y colaboración se vincularon de manera fuerte con la dimensión de Capacitación y Fortalecimiento del Talento Humano ($\rho = 0,887$; $p = 0,000$; $n = 58$), lo que sugiere que el fortalecimiento de estas destrezas potencia la eficacia de los programas formativos y promueve un ciclo de aprendizaje continuo en la institución.
4. Las competencias específicas —manejo de herramientas digitales y conocimientos técnicos aplicados— presentaron una correlación muy alta con la Implementación de TIC ($\rho = 0,931$; $p = 0,000$; $n = 58$), confirmando que el dominio de tecnologías clave es esencial para llevar a cabo una modernización tecnológica integral y sostenible en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

RECOMENDACIONES

- 1.** Diseñar el plan de modernización de manera que desde su concepción incluya la evaluación y el desarrollo de las habilidades necesarias, asegurando que el equipo administrativo esté preparado para conducir el cambio.
- 2.** Implementar talleres y actividades que refuercen valores compartidos, trabajo en equipo y liderazgo participativo, de modo que los Modernización tecnológica se optimicen con el apoyo y compromiso de todos los colaboradores.
- 3.** Crear un calendario permanente de formación en habilidades transversales como comunicación, pensamiento crítico y resolución de problemas con seguimiento regular para medir avances y ajustar contenidos según necesidades.
- 4.** Ofrecer cursos y espacios de práctica en el uso de las herramientas digitales y plataformas clave, complementados con tutorías y laboratorios, para garantizar una adopción efectiva de las TIC en las labores diarias.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aire Ildefonso, M. (2023). *Gestión por competencia y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Tinyahuarco – Provincia de Pasco - 2022*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion. http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/3212/1/T026_70861672_M.pdf
- Alles, M. (2013). *Evaluación y gestión por competencias (o títulos similares relacionados con competencias y evaluación)*. Ediciones Granica.
- Apaza Aquino, H. (2024). *La modernización de la gestión pública y la competencia laboral en la Municipalidad Provincial de Puno, periodo 2023*. Universidad Nacional del Altiplano. https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/23269/Apaza_Aquino_Henry.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Auad Rodríguez, V. (2017). *Modernización y mejoramiento de la gestión en el sector público: Una mirada desde la innovación participativa*. Universidad del Desarrollo. <https://repositorio.udd.cl/server/api/core/bitstreams/0601ed46-c0a2-4ecb-8cb3-6720c4299eae/content>
- Cabanillas Ramirez, M. A. (2023). *Gestión por competencias y proceso de modernización en la Municipalidad Provincial de Chepén – 2022*. Universidad César Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106679/Cabanillas_RMA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Chaparro Llontop, M. (2022). *Gestión por competencias y proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Lambayeque - 2022*. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96722/Chaparro_LME-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2015). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.

Condor Vivar, S., & Falcon Chavez, L. (2024). *La gestión del talento humano por competencias y compromiso laboral en los servidores públicos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Pasco, 2022*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/4358/1/T026_72912854_T.pdf

Cosme Hinostroza, S. (2024). *Modernización de la gestión pública y su relación con las competencias gerenciales en la Municipalidad Distrital de Huariaca, Pasco 2023*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
<https://repositorio.unheval.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/4db0e671-9e42-4298-9088-5cc9d2f13317/content>

Durán Gómez, D., Rebellón Domínguez, L., & Barona Delgado, O. (2023). *Innovación en el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (Tic) en Entidades Gubernamentales de Colombia*. Universidad Nacional abierta y a distancia.

Espinoza Berrospi, D. (2021). *Modernización de la gestión pública y su influencia en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion.
http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2372/1/T026_07518495_M.pdf

Giron Cardenas, E. J., & Janampa Hermitaño, D. T. (2022). *Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, 2021*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7213/tesis_compressed.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gobierno del Perú. (2024). desarrollo estado servicio personas modernización gestión pública procesos sistema sacciones descentralización implementación eficiencia ética.

Modernización de la gestión pública, 14.

http://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2076086/MODERNIZACIO%CC%81N%20GESTIO%CC%81N%20PU%CC%81BLICA.pdf.pdf?utm_source=chatgpt.com

Gobierno del Perú. (2024). *gob.pe*. gob.pe: https://www.gob.pe/institucion/muniyanacanchapasco/informes-publicaciones?utm_source=chatgpt.com

Herrera Rivera, R. (2022). *Influencia de la gestión pública en el desarrollo local de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo, 2015-2020*. Centro de Altos Estudios Nacionales. <https://repositorio.caen.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8733ed4a-15f2-4992-8826-93d915313ce3/content>

Huaroc Ponce, N. (2018). *Competencias del personal administrativo en el uso del SIAP y su influencia en la gestión pública, en la Municipalidad Provincial de Pasco y Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2016*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/816/1/T026_80432801D.pdf?utm_source=chatgpt.com

Mejía Márquez, L. (2021). *Gobierno Digital para la modernización de la gestión pública: Una propuesta para el diseño de servicios digitales en el Ministerio de Relaciones Exteriores*. Academia Diplomática del Perú Javier Pérez de Cuéllar. <https://repositorio.adp.edu.pe/bitstream/handle/ADP/188/2021%20Tesis%20Mejia%20Marquez,%20Luis%20Abel.pdf;jsessionid=665148929D93B6C27275EE7FFD4A4038?sequence=1>

Municipalidad Distrital de Yanacancha. (04 de Diciembre de 2023). Resolución de Alcaldía: Informe N° 169-2023-GM-MDY-PASCO: digitalización y modernización administrativa. *Municipalidad Distrital de Yanacancha,* 4.

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6024651/5334689-resolucion-de-alcaldia-n-165.pdf?utm_source=chatgpt.com

Municipalidad Distrital de Yanacancha. (29 de Febrero de 2024). Resolución de Gerencia Municipal N°055-2024-MDY/GM. *Municipalidad Distrital de Yanacancha*, 2. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6135816/5420102-resolucion-de-gerencia-municipal-n-055-2024-mdy-gm.pdf?utm_source=chatgpt.com

Nelis Suazo , N. (2023). *Modernización en Chile, análisis desde los instrumentos de gestión y medición de resultados*. Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/194570/Modernizacion-en-Chile-analisis-desde-los-instrumentos-de-gestion-y-medicion-de-resultados.pdf?sequence=1>

SERVIR. (2017). *Manual de gestión por competencias del Estado Peruano*. Gobierno del Perú. <https://doi.org/https://www.gob.pe/institucion/servir/normas-y-documentos>

Soto Cristobal, F. (2021). *Modernización de la gestión pública y su relación con las competencias gerenciales en la Unidad de Fiscalización Administrativa de la Municipalidad de San Isidro, 2020*. Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10067/1/IV_PG_MGP_TE_Soto_Cristobal_2021.pdf

Travezaño Cristobal, F. (2024). *Modernización de la gestión pública y su influencia en la calidad del servicio público en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Pasco, 2023*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/5217/1/T026_71255631_M.pdf

Trujillo Sáez, F., & Álvarez, D. (2021). Transformación digital de la administración pública: ¿Qué competencias necesitan los empleados públicos? *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, 49 - 67. <https://doi.org/10.24965/gapp.i27.10923>

Tufino Trinidad, M. (2022). *Gestión por procesos y su incidencia en el cumplimiento de objetivos institucionales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión Pasco – 2019*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion.
http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2695/1/T026_72754635_M.pdf

ANEXOS

Cuestionario Gestión por competencias y proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2024

Le invitamos a participar en este cuestionario cuyo propósito es conocer su percepción sobre dos aspectos: las competencias profesionales y el avance de los procesos de modernización. Sus respuestas contribuirán de manera directa a identificar fortalezas y oportunidades de mejora, y ayudarán a diseñar iniciativas que beneficien tanto al personal como a la ciudadanía.

Instrucciones para completar la encuesta

1. Lea cada afirmación con atención.
2. Marque con una X la opción que mejor refleje su grado de acuerdo:
(1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 = De acuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo)
3. Su participación es anónima y sus respuestas serán tratadas con estricta confidencialidad.

Agradecemos de antemano el tiempo y la honestidad con que responda. Sus aportes son fundamentales para construir a la investigación y desarrollo orientado a la ciudadanía.

Variable 1: Gestión por Competencias	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Competencias tecnológicas					
Nuestro compromiso con la misión institucional facilitó la simplificación de los trámites internos que realizo.					
Trabajar en equipo, alineado a los valores de la municipalidad, aceleró la adopción de nuevas tecnologías en mi área.					
Contar con una visión compartida permitió optimizar los flujos de trabajo en mis tareas diarias.					
La cultura organizacional orientada al ciudadano redujo las devoluciones de los expedientes que gestiono.					
Dimensión 2: Competencias de mejora continua	1	2	3	4	5
Mi comunicación con colegas de otras áreas contribuyó a planificar mejor las capacitaciones que recibí.					
El liderazgo de mis jefes facilitó que yo adoptara con facilidad las herramientas TIC implementadas.					
Mi proactividad me ayudó a identificar mejoras en los procesos modernizados que utilizo.					
Mi pensamiento crítico facilitó el rediseño de los procedimientos internos en los que participo.					
Dimensión 3: Competencias específicas	1	2	3	4	5
Mi dominio de los sistemas electrónicos aceleró la realización de los trámites que gestiono.					
Mi conocimiento de las normativas municipales me permitió ajustar protocolos durante la modernización.					
Mi habilidad con el software de gestión municipal optimizó las transacciones electrónicas que realizo.					
El uso estratégico de la información técnica mejoró la calidad del servicio que ofrezco.					

Variable 2: Proceso de Modernización	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Modernización tecnológica					
La simplificación de los procesos internos mejoró mi eficiencia al realizar trámites.					
La reducción de pasos en los procedimientos facilitó mi trabajo diario.					
Los flujos de trabajo optimizados están bien documentados y me resultan claros.					
He experimentado menos devoluciones o correcciones en los expedientes que gestiono.					
Dimensión 2: Capacitación y fortalecimiento del talento humano	1	2	3	4	5
La formación que recibí estuvo directamente enfocada en los nuevos procesos modernizados.					
Los talleres de actualización respondieron a las necesidades reales de mi puesto.					
Se evaluó el impacto de la capacitación en mi desempeño laboral.					
Los programas de formación continua fortalecieron mis habilidades profesionales.					
Dimensión 3: Implementación de TIC	1	2	3	4	5
Utilizo plataformas digitales para la mayoría de los trámites que gestiono.					
El sistema de gestión electrónica está disponible y funciona de manera confiable cuando lo necesito.					
Tengo acceso remoto a las herramientas tecnológicas necesarias para mi trabajo.					
Las nuevas aplicaciones facilitan mi atención al ciudadano.					

Modelo de instrumento para validación de la investigación por expertos

Cerro de Pasco, 01 de abril del 2024

Señor(a):

Me es grato dirigirme ante usted, a fin de solicitar su colaboración para determinar la validez del instrumento de investigación, el cual será aplicado a la población de 276 empleados que trabajan en la **Municipalidad Distrital de Yanacancha**. El presente instrumentos tienen como finalidad recoger información directa para la investigación titulada: **Gestión por Competencias y Proceso de Modernización en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2024**.

Que tiene como objetivos específicos:

1. Determinar la relación entre las competencias tecnológicas del personal administrativo y el proceso de modernización institucional en la Municipalidad Distrital de Yanacancha durante el 2024.
2. Determinar la relación entre las competencias de mejora continua del personal administrativo y el proceso de modernización institucional en la Municipalidad Distrital de Yanacancha durante el 2024.
3. Determinar la relación entre las competencias específicas del personal administrativo y el proceso de modernización institucional en la Municipalidad Distrital de Yanacancha durante el 2024.

Para efectuar la validación del instrumento usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo con el criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento.

En ese sentido, cualquier sugerencia relativa a la redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere, será relevante para mejorar el mismo.

SE ADJUNTA:

1. Matriz de consistencia
2. Cuestionario de Investigación “Gestión por Competencias y Proceso de Modernización en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2024”.

Gracias por su aporte

Atentamente,



Bach. Danitza Mhedalith
CARHUARICRA MONTES

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

INSTRUMENTO:

Cuestionario de Investigación: "Gestión por Competencias y Proceso de Modernización en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2024".

El que suscribe, Paulo César Callupe Cueva, identificado con DNI N°42137798, de profesión Licenciado en Administración en la institución o empresa Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión hago constar que he revisado y dado el juicio de experto al instrumento **Cuestionario de Investigación: "Competencia y modernización"** diseñado por la interesada: **Danitza Mhedalith CARHUARICRA MONTES**, para su validación a fin de ser aplicado en la investigación titulada: **"Gestión por Competencias y Proceso de Modernización en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2024"**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puede evaluar según los criterios establecidos y formular algunas apreciaciones.

Criterios	Descripción	D	M	B	MB	Recomendaciones
Suficiencia	Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta				X	
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser considerado.				X	
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo				X	
Claridad y precisión	El ítem se comprende fácilmente, es claro para obtener la información requerida.				X	
Redacción	Si la ortografía es correcta y hace buen uso de la semántica y la sintaxis.				X	

Formato: Modelo de instrumento para validación de la investigación por expertos UNSA.

Nota. D Deficiente, M Mejorar. B Bueno. MB Muy Bueno

En Cerro de Pasco, a los 21 días del mes de abril del 2024



.....
Dr. Paulo César Callupe Cueva
DNI. 42137798

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

INSTRUMENTO:

Cuestionario de Investigación: “Gestión por Competencias y Proceso de Modernización en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2024”.

El que suscribe, Yasari Saime RIVAS CORNELIO, identificado con DNI N° 75269597, de profesión Administradora – Docente , en la institución o empresa, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, hago constar que he revisado y dado el juicio de experto al instrumento **Cuestionario de Investigación: “Competencia y modernización”** diseñado por la interesada: **Danitza Mhedalith CARHUARICRA MONTES**, para su validación a fin de ser aplicado en la investigación titulada: **“Gestión por Competencias y Proceso de Modernización en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2024”**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puede evaluar según los criterios establecidos y formular algunas apreciaciones.

Criterios	Descripción	D	M	B	MB	Recomendaciones
Suficiencia	Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta				X	
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser considerado.				X	
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo				X	
Claridad y precisión	El ítem se comprende fácilmente, es claro para obtener la información requerida.				X	
Redacción	Si la ortografía es correcta y hace buen uso de la semántica y la sintaxis.				X	

Formato: Modelo de instrumento para validación de la investigación por expertos UNSA.

Nota. D Deficiente, M Mejorar. B Bueno. MB Muy Bueno

En Cerro de Pasco, a los 21 días del mes de abril del 2024

Mg. RIVAS CORNELIO, Yasari Saime

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

INSTRUMENTO:

Cuestionario de Investigación: “Gestión por Competencias y Proceso de Modernización en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2024”.

El que suscribe, Jorge Luis CAJAVILCA VICUÑA, identificado con DNI N° 40460116, de profesión Administrador – Docente , en la institución o empresa, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, hago constar que he revisado y dado el juicio de experto al instrumento **Cuestionario de Investigación: “Competencia y modernización”** diseñado por la interesada: **Danitza Mhedalith CARHUARICRA MONTES**, para su validación a fin de ser aplicado en la investigación titulada: **“Gestión por Competencias y Proceso de Modernización en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2024”**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puede evaluar según los criterios establecidos y formular algunas apreciaciones.

Criterios	Descripción	D	M	B	MB	Recomendaciones
Suficiencia	Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta				X	
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser considerado.				X	
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo				X	
Claridad y precisión	El ítem se comprende fácilmente, es claro para obtener la información requerida.				X	
Redacción	Si la ortografía es correcta y hace buen uso de la semántica y la sintaxis.				X	

Fuente: Modelo de instrumento para validación de la investigación por expertos UNSA.

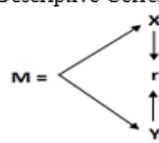
Nota. D Deficiente, M Mejorar, B Bueno, MB Muy Bueno

En Cerro de Pasco, a los 21 días del mes de abril del 2024


Mg. CAJAVILCA VICUÑA JORGE LUIS

Matriz de Consistencia

Título: Gestión por competencias y proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2024.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGIA
¿Qué relación existe entre la Gestión por Competencias y el Proceso de Modernización en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2024?	Determinar la relación entre la Gestión por Competencias y el proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2024.	La Gestión por Competencias influye significativamente en el Proceso de Modernización de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2024.	Variable Gestión por competencias 1. Competencias tecnológicas 2. Competencias de mejora continua 3. Competencias específicas	• Índice de alineación con misión institucional • Tasa de participación en iniciativas de equipo • Nivel de innovación reportada • Puntaje medio en comunicación efectiva • Índice de liderazgo situacional • Ratio de capacitación continua • Porcentaje de dominio de software municipal • Nivel de conocimiento normativo • Frecuencia de uso estratégico de la información • Reducción del tiempo de trámite • Índice de simplificación de trámites • Porcentaje de transacciones digitales • Tasa de disponibilidad del sistema • Índice de aceptación del cambio • Nivel de satisfacción ciudadana • Tasa de resolución en primer contacto	Tipo de Investigación Correlacional Nivel de Investigación Cuantitativo Método de investigación Descriptivo Correlacional  Interpretando sería: M = Muestra X = Gestión por Competencia Y = Proceso de Modernización r = Coeficiente de correlación Población La población está constituida por un total de 276 empleados que trabajan en la Municipalidad Distrital de Yanacancha. Muestra La muestra estará compuesta por 58 empleados que trabajan en la Municipalidad Distrital de Yanacancha. Técnicas La técnica de investigación es la encuesta. Instrumentos El instrumento a emplear es el cuestionario
PROBLEMAS GENERALES	OBJETIVOS GENERALES	HIPÓTESIS GENERALES	VARIABLES		
¿Qué relación existe entre las competencias tecnológicas del personal administrativo y el proceso de modernización institucional en la Municipalidad Distrital de Yanacancha durante el 2024?	Determinar la relación entre las competencias tecnológicas del personal administrativo y el proceso de modernización institucional en la Municipalidad Distrital de Yanacancha durante el 2024.	Las competencias tecnológicas del personal administrativo influyen significativamente en el Proceso de Modernización de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2024.	Variable Proceso de modernización 1. Modernización tecnológica 2. Capacitación y fortalecimiento del talento humano 3. Implementación de tecnologías de información (TIC)		
¿Qué relación existe entre las competencias de mejora continua del personal administrativo y el proceso de modernización institucional en la Municipalidad Distrital de Yanacancha durante el 2024?	Determinar la relación entre las competencias de mejora continua del personal administrativo y el proceso de modernización institucional en la Municipalidad Distrital de Yanacancha durante el 2024.	Las competencias de mejora continua del personal administrativo influyen significativamente en el Proceso de Modernización de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2024.			
¿Qué relación existe entre las competencias específicas del personal administrativo y el proceso de modernización institucional en la Municipalidad Distrital de Yanacancha durante el 2024?	Determinar la relación entre las competencias específicas del personal administrativo y el proceso de modernización institucional en la Municipalidad Distrital de Yanacancha durante el 2024.	Las competencias específicas del personal administrativo influyen significativamente en el Proceso de Modernización de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2024.			