



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

TESIS

**MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA Y LA COMPETENCIA
LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE UCAYALI 2022**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
GESTIÓN PÚBLICA**

PRESENTADO POR: GILBERTO FLORES PALOMINO

ASESOR: LIC. ADM. VÍCTOR RAÚL REÁTEGUI PAREDES, DR.

IQUITOS, PERÚ

2023



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

TESIS

**MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA Y LA COMPETENCIA
LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE UCAYALI 2022**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
GESTIÓN PÚBLICA**

PRESENTADO POR: GILBERTO FLORES PALOMINO

ASESOR: LIC. ADM. VÍCTOR RAÚL REÁTEGUI PAREDES, DR.

IQUITOS, PERÚ

2023

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
N°143-2023-OAA-EPG-UNAP

En Iquitos, en la plataforma virtual institucional de la Escuela de Postgrado (EPG) de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP), a los diez días del mes de noviembre de 2023 a horas 04:30 p.m., se dio inicio a la sustentación de la tesis denominada "MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA Y LA COMPETENCIA LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE UCAYALI 2022", aprobado con Resolución Directoral N°1382-2023-EPG-UNAP, presentado por el egresado GILBERTO FLORES PALOMINO, para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública, que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria 30220 y el Estatuto de la UNAP.

El jurado calificador designado mediante Resolución Directoral N°1099-2023-EPG-UNAP, está conformado por los profesionales siguientes:

Lic. Adm. Beny Pasquel Flores, Dr.	(Presidente)
Lic. Nit. Rilke Chong Vela, Dr.	(Miembro)
CPC. Alan Raúl Panduro del Castillo, Mgr.	(Miembro)

Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron respondidas: _____ **SATISFACTORIAMENTE** _____

Finalizado la evaluación; se invitó al público presente y al sustentante abandonar el recinto; y, luego de una amplia deliberación por parte del jurado, se llegó al resultado siguiente:

La sustentación pública y la tesis han sido: _____ **APROBADA** _____ con calificación _____ **MUY BUENA (18)** _____.

A continuación, el Presidente del Jurado da por concluida la sustentación, siendo las 6:10PM_ del diez de noviembre de 2023; con lo cual, se le declara al sustentante _____ **APTO** _____, para recibir el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

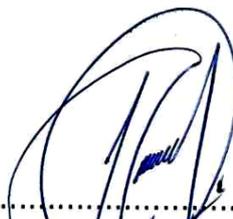

Lic. Adm. Beny Pasquel Flores, Dr.
Presidente


Lic. Nit. Rilke Chong Vela, Dr.
Miembro


CPC. Alan Raúl Panduro del Castillo, Mgr.
Miembro


Lic. Adm. Víctor Raúl Redtegui Paredes, Dr.
Asesor

**TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA EL 10 DE NOVIEMBRE
DEL 2023 EN LA PLATAFORMA VIRTUAL INSTITUCIONAL DE LA
ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA
AMAZONÍA PERUANA, EN LA CIUDAD DE IQUITOS-PERÚ**



.....

**LIC. ADM. BENY PASQUEL FLORES, DR.
PRESIDENTE**



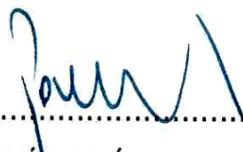
.....

**LIC. NIT. RILKE CHONG VELA, DR.
MIEMBRO**



.....

**CPC. ALAN RAUL PANDURO DEL CASTILLO, MGR.
MIEMBRO**



.....

**LIC. ADM. VÍCTOR RAÚL REÁTEGUI PAREDES, DR.
ASESOR**

NOMBRE DEL TRABAJO

**EPG_MAESTRÍA_TESIS_FLORES PALOMI
NO.pdf**

AUTOR

GILBERTO FLORES PALOMINO

RECuento DE PALABRAS

9939 Words

RECuento DE CARACTERES

53961 Characters

RECuento DE PÁGINAS

41 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

805.3KB

FECHA DE ENTREGA

Jun 15, 2023 11:14 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jun 15, 2023 11:15 AM GMT-5

● **21% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 19% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Cross

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

Al divino creador por darme la vida y el conocimiento necesario para lograr mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco; a mis padres por el apoyo incondicional de lograr que mis objetivos se cumplan; a mis queridos hermanos sabino, Oscar, Luis, Nelson, María, Magali, Gloria, Ana y Rosa, por el apoyo permanente que me brindan; a los catedráticos de post grado de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana que con sus conocimientos y enseñanzas contribuyeron en el desarrollo y realización del presente trabajo de investigación. A mi asesor de Tesis Doctor Víctor Raúl Reátegui Paredes, por su dedicación en la materialización de la presente investigación. Tesis: Modernización de la Gestión Pública y La Competencia Laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ucayali 2022.

A mí querida esposa Eva, a mis hijos Saira, Gilbert y Eva María, por su apoyo durante mis años de estudios.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Páginas
Carátula	i
Contracarátula	ii
Acta de sustentación	iii
Jurado	iv
Resultado del informe de similitud	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Índice de contenidos	viii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	x
Resumen	xi
Abstract	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	4
1.1. Antecedentes	4
1.2. Bases teóricas	7
1.3. Definición de términos básicos	11
CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS	14
2.1 Variables y su operacionalización	14
2.2 Formulación de la hipótesis	16
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de la investigación	17
3.2. Población y muestra	18
3.3. Técnicas e instrumentos	18
3.4. Procedimientos de recolección de datos	19
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de los datos	19
3.6. Aspectos éticos	20
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	21
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	32
CAPÍTULO VI: PROPUESTA	34
CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES	36
CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES	37
CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38
ANEXOS	
1. Matriz de consistencia	
2. Matriz de operacionalización de variables	
3. Instrumentos de recolección de datos	
4. Estadística complementaria	
5. Consentimiento informado de participación en proyecto de investigación	

ÍNDICE DE TABLAS

	Páginas	
Tabla N°1	Nivel de modernización de la gestión pública	21
Tabla N°2	Dimensión gobierno abierto	22
Tabla N°3	Dimensión gobierno electrónico	23
Tabla N°4	Dimensión articulación interinstitucional	24
Tabla N°5	Nivel de competencias laborales	25
Tabla N°6	Dimensión conocimientos	26
Tabla N°7	Dimensión habilidades	27
Tabla N°8	Dimensión actitudes	28
Tabla N°9	Resultados de la prueba de normalidad	29
Tabla N°10	Relación entre la modernización de la gestión pública y la competencia laboral	29
Tabla N°11	Relación entre el gobierno abierto y la competencia laboral	30
Tabla N°12	Relación entre el gobierno electrónico y la competencia laboral	30
Tabla N°13	Relación entre la articulación interinstitucional y la competencia laboral	31

ÍNDICE DE GRÁFICOS

		Páginas
Gráfico N°1	Nivel de modernización de la gestión pública	21
Gráfico N°2	Dimensión gobierno abierto	22
Gráfico N°3	Dimensión gobierno electrónico	23
Gráfico N°4	Dimensión articulación interinstitucional	24
Gráfico N°5	Nivel de competencias laborales	25
Gráfico N°6	Dimensión conocimientos	26
Gráfico N°7	Dimensión habilidades	27
Gráfico N°8	Dimensión actitudes	28

RESUMEN

El propósito de esta investigación fue determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y la competencia laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ucayali. Se introdujo un enfoque aplicado y se empleó un diseño descriptivo-correlacional sin experimentación. La población objetivo consistió en 45 personas a las que se les aplicó una encuesta como método de recolección de datos utilizando un cuestionario como instrumento. Los resultados obtenidos revelaron que la modernización de la gestión pública fue calificada como regular por el 24% de los encuestados y como deficiente por el 22%. En cuanto a la dimensión de gobierno abierto, el 24% la extraña regular y el 22% la calificó como deficiente. Respecto a la dimensión del gobierno electrónico, el 28% la calificó como regular y el 20% como deficiente. En la dimensión de articulación institucional, el 22% la extraña regular y el 22% como deficiente. Por otro lado, se disminuyó que las competencias laborales se están desarrollando de forma regular. En conclusión, se prolongará que existe una relación significativa y positiva entre la modernización de la gestión pública y la competencia laboral de los funcionarios.

Palabras clave: modernización de la gestión pública, competencia laboral.

ABSTRACT

The purpose of this investigation was to determine the relationship between the modernization of public management and the labor competence of the officials of the Provincial Municipality of Ucayali. An applied approach was introduced and a descriptive-correlational design was used without experimentation. The target population consisted of 45 people to whom a survey was applied as a data collection method using a questionnaire as an instrument. The results obtained revealed that the modernization of public management was qualified as regular by 24% of those surveyed and as deficient by 22%. As for the dimension of open government, 24% misses it regularly and 22% describes it as deficient. Regarding the e-government dimension, 28% rated it regular and 20% deficient. In the dimension of institutional articulation, 22% miss it regularly and 22% as deficient. On the other hand, it was diminished that labor competencies are being developed on a regular basis. In conclusion, it will be prolonged that there is a significant and positive relationship between the modernization of public management and the labor competence of officials.

Keywords: modernization of public management, labor competence.

INTRODUCCIÓN

La modernización de la gestión pública, está orientada a alcanzar niveles de eficiencia en cuanto a la atención, transparencia y calidad de servicios a la población, por lo que, la competencia de los funcionarios resulta fundamental en la gestión, pues de este depende que se cumplan las metas programadas y se cubran las necesidades de la población (Orellana, 2021). Sin embargo, en muchas entidades públicas se observa una falta de desempeño adecuado por parte de los funcionarios. Este problema es común en gran parte de América Latina, donde las crisis de gobernabilidad y fiscales han llevado a una pérdida de confianza y un aumento del descontento entre la población. Estos inconvenientes se derivan de la insuficiencia de una planificación óptima, conflictos con el presupuesto nacional, insuficiencia en el diseño de la estructura organizacional y funciones, así como dificultades en la manufactura de bienes y servicios públicos. Por otra parte, la falencia en la infraestructura, aparatos y administración impiden satisfacer las exigencias y requerimientos de los habitantes (Delgado, 2022).

Al respecto, las entidades públicas enfrentan nuevos retos en el contexto nacional, que exige a los gobiernos eficiencia y eficacia en la administración de los recursos, actividad ligada al desempeño de los servidores públicos, quienes deben poseer habilidades que mejoren sus competencias, ya que la modernización de la gestión pública implica el desarrollo de tareas, estructuras y formas de trabajo que permitan alcanzar resultados eficientes y eficaces en favor de la población. Sin embargo, Yunching (2022) a través de su estudio evidencia que, en muchas entidades públicas del Perú, las competencias laborales de los funcionarios son deficientes, por lo que tienen problemas para administrar los procesos y diseñar estrategias que mejoren las condiciones del servicio. Sumado a ello, se encuentran las dificultades para dominar las tareas programadas, inconvenientes para encontrar soluciones a los problemas inesperados, limitada participación y colaboración con el personal, escasa capacidad para organizar y direccionar actividades nuevas (Rodríguez et al., 2021).

A nivel local la Municipalidad Provincial de Ucayali no escapa de la realidad que enfrentan muchas entidades públicas, y es que debe enfrentar barreras como la inadecuada administración de los incentivos económicos que ocasionan disconformidad de los funcionarios afectando directamente su competencia laboral, a su vez la entidad enfrenta retos como la adaptación a los nuevos procesos en la rendición de cuentas, falta de una información detallada sobre la gestión, deficiencias en la atención de demandas y necesidades, escaso fomento a la participación ciudadana, escasos equipos tecnológicos, desconocimiento en el uso de las TIC, demoras y altos costos en el servicio y trámites virtuales, todos estos problemas se pueden deber a las deficientes competencias laborales de los funcionarios, como la carente experiencia laboral, escasas capacitaciones en el manejo de tecnologías de la información, limitada promoción al trabajo en equipo, dificultades para resolver los conflictos laborales, deficiente autocontrol, poca motivación laboral, deficiente comunicación e iniciativa.

Se estableció como problema general: ¿Qué relación existe entre la modernización de la gestión pública y la competencia laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ucayali, 2022? Así como problemas específicos: 1. ¿Qué relación existe entre el gobierno abierto y la competencia laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ucayali, 2022? 2. ¿Qué relación existe entre el gobierno electrónico y la competencia laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ucayali, 2022? 3. ¿Qué relación existe entre la articulación interinstitucional y la competencia laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ucayali, 2022?

De la misma forma se estableció como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la modernización de la gestión pública y la competencia laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ucayali, 2022. Al igual que objetivos específicos: 1. Conocer la relación que existe entre el gobierno abierto y la competencia laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ucayali, 2022. 2. Conocer la relación que existe entre el gobierno electrónico y la competencia laboral de los funcionarios de

la Municipalidad Provincial de Ucayali, 2022. 3. Conocer la relación que existe entre la articulación interinstitucional y la competencia laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ucayali, 2022.

Este estudio abordó un tema de gran importancia al enfocarse en mejorar y desarrollar las competencias laborales de los trabajadores dentro de la Municipalidad Provincial de Ucayali, a través de la modernización de la gestión pública. La justificación teórica se basa en fuentes confiables, como revistas, tesis y sitios web de autores expertos en el tema. Además, se aplicó un enfoque práctico mediante el uso de herramientas estadísticas como Excel y SPSS, lo que brindó confiabilidad y resultados precisos a la investigación. Por último, se realizó un aporte metodológico al utilizar instrumentos de evaluación para cada variable y establecer la relación existente entre ellas, contribuyendo así al mejoramiento de la municipalidad en cuestión.

El informe fue viable, ya que buscó dar solución a las dificultades encontradas, pues el tiempo fue exacto para la ejecución, también, se dispuso de los recursos humanos ya que es necesario tener el apoyo para recaudar la información, además, se tuvo los recursos financieros disponibles para poder llevar a cabo las actividades sin ningún problema, en el cual la información fue solicitada a través de las técnicas e instrumento ya que esta hizo más relevante el estudio.

Se ha identificado algunas limitaciones que se puntualiza a continuación: Es falta de confianza por parte de los funcionarios, para contrarrestar se hizo una explicación a grandes rasgos sobre la finalidad de la investigación y que tan necesario es la colaboración. Tiempo limitado para el desarrollo de las encuestas, para ello se conversó para llegar un acuerdo con el gerente de la entidad y no interrumpir con sus actividades.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

En el 2022, desarrollo un estudio de tipo básica, enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, incluyo como población a 10 servidores públicas y 26 usuarios con habilidades diferente. El objetivo de esta investigación fue determinar la asociación entre las competencias laborales de los empleados y la atención a usuarios con condiciones especiales en una municipalidad provincial de Lambayeque. Los resultados develaron que los niveles de competencias laborales en la entidad se calificaron de manera mediana, alcanzando el 80,6%. Asimismo, se valoró el nivel de atención recibida por los usuarios con necesidades especiales como promedio, con una proporción del 75%. De esta manera, se determinó una relación directa y moderada entre las competencias laborales y la atención a los usuarios con habilidades diferentes ($r = 0,537$; $p = 0,001$), lo que indica que a medida que las competencias se fortalecen, aumenta el grado de atención que reciben los usuarios (Rios, 2022)

En el 2021, se llevó a cabo una investigación de naturaleza básica, de nivel descriptivo correlacional y con un diseño no experimental. La muestra de estudio consistió en 70 empleados. Se evaluó la relación entre la modernización de la gestión pública y la supervisión de las instituciones educativas privadas por la UGEL 01. Los resultados mostraron un éxito abrumador, con un porcentaje de 41.1%. Asimismo, se descubrió que la modernización de la gestión pública tenía una relación significativa con la supervisión, dada por un coeficiente de chi cuadrado de 69.582 y una significancia de 0.000 (Abanto, 2021).

En el 2021, se presentó una investigación de carácter básico, con un enfoque descriptivo-correlacional, utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental. La muestra de estudio estuvo compuesta por 40

servidores. El objetivo principal consistió en evaluar la conexión entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral en el Gobierno Regional durante la pandemia en Perú. Los hallazgos revelaron la presencia de una relación directa y fuerte entre las variables, con un coeficiente de correlación de $r = 0,734$ y una significancia de 0,000. Esto se debe a la necesidad de establecer un progreso moderno y eficaz en la administración estatal, de tal modo que los empleados puedan satisfacer las metas configuradas para la entidad (Orellana, 2021).

En el 2021, se llevó a cabo un informe de investigación de naturaleza básica, utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental. La población seleccionada consistió en 82 trabajadores. La investigación pretendía estudiar el impacto de la modernización de la gestión pública en el control interno del Ministerio Público del distrito fiscal de Lima Norte. La conclusión de esta fue que se encontró un alto porcentaje (52,4%) de modernización de la gestión pública. Esto se debe a que la reforma administrativa siempre se lleva a cabo de manera acordada y la reorganización de funciones suele ser precedida por capacitación del personal. Además, las responsabilidades funcionales se establecen con mayor nitidez de acuerdo a la jerarquía. Igualmente, con la implementación de una nueva gestión se procura que los trabajadores desempeñen sus tareas con mucha eficiencia (Quispe, 2021).

En el 2020, se llevó a cabo un informe descriptivo con un diseño no experimental, donde se consideró inadecuado a 46 servidores como población de estudio. Se buscó examinar la conexión entre la innovación en la administración pública y el control de satisfacción de los usuarios del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil de Trujillo en el año 2019. El fin primordial fue evaluar el vínculo entre la actualización de la gestión gubernamental y el manejo de la complacencia del demandante en aquel período. Se concluye, que la modernización de la gestión pública según sus dimensiones que es el gobierno electrónico, gobierno abierto, articulación interinstitucional se viene de forma media; de la

misma manera la satisfacción se encuentra en un nivel medio; por lo tanto, existe una relación significativa entre las variables antes mencionada con un coeficiente de 0,837 y una significancia de 0,00 (Rodríguez, 2020).

En el 2020, se presentó un trabajo de tipo descriptiva, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, incluyo como población de estudio 84 trabajadores. Tuvo como objetivo evaluar el nivel de competencias laborales que presenta el staff de colaboradores de la Municipalidad Distrital de Máncora. Concluyendo que, las competencias laborales, se calificaron por el nivel de manejo de personal obteniendo en su mayoría que sus competencias son inadecuadas (61,9%) esto se debe a que los trabajadores no tienen la capacidad del recurso para resolver algunos problemas y afrontar responsabilidades; en tanto a las competencias laborales en la acción estratégica son regulares (88,10%) debido que los colaboradores no tienen más conocimiento, escasean de habilidades para las evaluaciones de FODA en el entorno laboral; de la misma forma, la conciencia global (66,7%), el trabajo en equipo (88,10%), planeación y organización (92,90%) y la comunicación (72,60%) son regulares pues algunos poseen conocimientos de políticas, economías; también, que conocen poco sobre lo quehaceres del otro compañeros; que utilizan poca información para solucionar problemas; por lo tanto, esta situación no es algo que debe orgullecer a la entidad si no que ponerse alerta para brindar capacitaciones al personal disponible (Mogollón et al., 2020).

En el 2019, se presentó un estudio de naturaleza básico, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental. La población de estudio consistió en 108 trabajadores. La investigación supuso examinar cómo las habilidades laborales para la gestión de la municipalidad Provincial de Jorge Basadre estimularon la eficiencia de las unidades orgánicas. El propósito fue evaluar si los conocimientos y aptitudes generaron un incremento en la productividad de las distintas áreas de la municipalidad. Concluyendo que, las competencias laborales se vienen desarrollando de forma regular (44,54%) esto se debe a que casi siempre tienen

conocimientos sobre sus laborales, unos tienen habilidades regulares y otras actitudes indiferentes; en cuanto a la productividad muestra un avance en proceso con un 49,14%. Lo cual existe una correlación positiva alta entre las competencias laborales y la productividad (Vicente & Chávez, 2020).

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Modernización de la gestión pública

Según el autor Casas en el año 2014, en su teoría Modernización del Estado presenta como un proceso avance consistente cuyo fin es que las actividades realizadas por el Estado puedan apoyar los requerimientos e intereses de las personas. Donde incorpora la mejora del camino en el que el Estado realiza las actividades, incluye estrategias claras y productivas, centrándose en métodos para ayudar a las diligencias del gobierno enfocadas a la satisfacción de los requisitos previos de los ciudadanos. Es un círculo sin fin, ya que una evaluación rigurosa es requerida para seleccionar los lugares con potencial para el progreso. Esta validación es esencial para determinar los ámbitos con posibilidades de crecimiento. Resumiendo, como el trabajo de presentación de avances y mejora de actividades del Estado (Rojas y Rommel, 2019).

La modernización del ámbito público ha dejado de ser una elección para convertirse en una exigencia imperante. Este proceso permitirá a los gobiernos dar respuesta a las crecientes demandas de la sociedad y mantener su competitividad en un entorno global caracterizado por la incertidumbre (Castillo, 2020).

Para ello, Flores y Núñez (2021) la modernización de la gestión pública se define como un proceso de transformación constante para desarrollar aún más lo que hacen las entidades públicas y, en este sentido, crear valor público. Esto implica la recepción de sistemas, dispositivos y procedimientos para trabajar en su gestión y, sobre todo, para desarrollar

aún más los resultados que transmiten a los individuos y a la sociedad a través de sus intervenciones.

El propósito de la modernización de la gestión pública es alcanzar un mayor nivel de eficacia en las funciones estatales, promover las condiciones adecuadas para que las acciones del Estado logren resultados exitosos en beneficio de las personas y la sociedad. Se enfoca en la inclusión que promuevan lo social y brinden oportunidades como expresión de la protección de los derechos humanos y el bienestar como objetivo fundamental de la sociedad y el Estado (Freire, 2019).

Ante lo expuesto por la Presidencia del Consejo de Ministros (2022) se destaca la importancia de modernizar la gestión pública. A diferencia de las empresas privadas, cuyo incentivo principal es maximizar sus beneficios, las entidades públicas no cuentan con una característica intrínseca de actualización para mejorar su funcionamiento. Como resultado, las personas no tienen la opción de cambiar la entidad pública con la que interactúan en un sistema o reciben asistencia, una diferencia de lo que podrían hacer con un proveedor privado si no cumple con sus expectativas y necesidades. En consecuencia, la modernización de la administración pública persigue crear incentivos para que las instituciones del Estado actúen de forma ininterrumpida en su desempeño y en la provisión de bienes, servicios y regulaciones de manera eficaz, orientada a lograr resultados y considerando las prioridades de las personas.

De acuerdo a lo precisado en la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021 por la Secretaría de Gestión Pública (2021), Las dimensiones abiertas de los ejes transversales de la modernización se consideran como sigue: Gobierno se caracteriza por su transparencia, rendición de cuentas, disponibilidad de información sobre la gestión, capacidad de atender demandas y necesidades, promoción de la participación ciudadana y transparencia. Estos seis indicadores conforman los pilares del gobierno abierto, fomentando la participación

activa de los ciudadanos y promoviendo la transparencia en las acciones y resultados del gobierno. El gobierno electrónico implica la utilización amplia de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en las instituciones públicas con el fin de mejorar la información y los servicios proporcionados a los ciudadanos. Esta dimensión incluye cuatro indicadores: adopción de TIC, presencia en línea a través de una plataforma web, disponibilidad de servicios y trámites virtuales, y promoción del gobierno digital. La articulación interinstitucional es necesaria en un Estado unitario y descentralizado para garantizar el cumplimiento de sus objetivos mediante la acción conjunta y la colaboración entre las entidades públicas de los tres niveles de gobierno. Para evaluar esta dimensión, se consideraron cinco indicadores: interoperabilidad institucional, descentralización, gestión de recursos humanos, colaboración con otras entidades y sistema de comunicación.

1.2.2. Competencia laboral

En la teoría de Mertens de 1998 quien instituye las competencias laborales en tres modelos: (a) Modelo funcional. En este modelo las competencias se caracterizan teniendo en cuenta los compromisos clave, subrayando los resultados dentro de un trabajo. El enfoque posibilita a las empresas para calcular el grado de habilidades métodos de sus trabajadores, en particular los relacionados con los cargos y problemas existentes; convirtiéndose en la guía para construir ciclos de afirmación de habilidades. (b) Modelo conductual. situado dentro de las formas de comportarse conectadas a un Ejecución significativa. Tiene su propia técnica y se utiliza normalmente en el alcance de los puestos administrativos, sin embargo, también es práctico en las órdenes medios y posiciones menos significativas en áreas de ventas y satisfacción en el servicio. (c) Modelo constructivista o integrativo. Las competencias caracterizadas por las cosas que el individuo realiza para llegar a un resultado, en un clima sorprendente, y dirigido por normas de productividad y cumplimiento (Vargas, 2020).

Según Mendieta-Ortega et al. (2020), las competencias laborales se definen como la combinación de habilidades, conocimientos y actitudes que permiten una actividad apropiado y pertinente en varios ámbitos; además, la capacidad de adaptarse es fundamental para los logros que necesita conseguir en el trabajo y para una mejora general de la persona.

Además, las competencias laborales proponen diferentes tipos que aportan para el sustento del modelo de un trabajo, a continuación, los siguientes tipos: a) Competencias organizacionales, factores extraordinarios que separan los ejercicios empresariales de las organizaciones y que los hacen del todo diferente y sobre todo que las vuelven más competitivos. b) Competencia de trabajo, características clave que debe tener un individuo para exhibir que es poderoso y razonable para desempeñar una tarea; esta competencia termina sirviendo de fundamento. c) Competencias personales, rasgos o características inherentes al trabajador que son importantes para su carácter o más, conforman sus capacidades y destrezas para realizar correctamente sus labores. Dentro de esta clase de competencia se distinguen tres tipos fundamentales de competencia: competencias especializadas, competencias de conducta, competencias emocionales (Mogollón et al., 2020).

Ante lo mencionado por Pacherrez y Marrufo (2021), los elementos principales de la competencia laboral, son los siguientes: i) Elementos cognoscitivos, este elemento se basa en que una persona tenga la capacidad de realizar algo, así como representa el nivel de conocimiento para que el trabajador pueda desempeñar de forma eficiente y productiva sus funciones. ii) Elementos actitudinales, este elemento se basa no solo en saber hacer algo sino también en querer hacerlo, por ello se refiere a la actitud que debe poseer un trabajador, ya que están relacionadas con el éxito en un puesto determinado. iii) Elementos procedimentales, hace referencia a todas las destrezas que debe tener un trabajador para realizar una labor,

La variable será evaluada a través de tres dimensiones propuestas por Vicente y Chávez (2020), la cual se describen a continuación: a) Conocimientos, hace referencia a la capacidad productora de un individuo, por el cual se ha tomado como indicadores: aprendizaje, experiencia laboral, capacitaciones, manejo de tic's e identidad profesional. b) Habilidades, se refiere al conjunto de habilidades que tiene una persona para aplicar sus conocimientos de la manera más adecuada y consiguiendo resultados óptimos, lo cual esta dimensión está compuesta por cinco indicadores: trabajo en equipo, eficiencia, innovador, resolución de conflictos laborales y autocontrol. C) Las actitudes se refieren a la disposición, la motivación y el comportamiento que una persona exhibe en relación con la tarea que debe realizar, por ello, se tomaron los siguientes indicadores: motivación laboral, comunicación, reconocer los errores, iniciativa y disciplinado.

1.3. Definición de términos básicos

Competencia laboral. se refiere a que un trabajador de una empresa tenga el conocimiento y la capacidad suficiente para responder de forma eficiente a la demanda de una función (Abanto, 2021).

Competitividad. se refiere a la habilidad de un individuo u organización para generar avances superiores en comparación con otros en el mismo ámbito. Esto se logra a través de la mejora en la calidad de productos o servicios, la reducción de los costos de producción, la innovación y la eficiencia. (Castillo, 2020).

Diligencias. Es un derecho procesal, procedimiento a través del cual un funcionario competente lleva a cabo un acto procesal (Flores y Núñez, 2021).

Dispositivos. Es un componente auxiliar y gratuito asociado con la unidad de manejo focal de la computadora; un dispositivo móvil, no

asociado a una computadora sino a internet (Mendieta-Ortega et al., 2020).

Gestión pública. se refiere a una subdisciplina dentro de la administración pública que involucra la realización de actividades de gestión en las organizaciones del sector público (Mogollón et al., 2020).

Interinstitucional. Es la interacción entre instituciones mediante mecanismos de acción conjunta en relación a proyectos comunes (Orellana, 2021).

Intervenciones. Son un conjunto de estrategias integrales de promoción de la salud y salud ocupacional implementadas en el lugar de trabajo para mejorar los resultados relacionados con el trabajo (Pacherrez y Marrufo, 2021).

Productividad. Es la eficiencia de la producción de bienes o servicios expresada por alguna medida (Quispe, 2021).

Proveedor. se define como un individuo, empresa u organización que ofrece o suministra algo, como bienes o equipos, a los clientes (Rios, 2022).

Recepción de sistemas. Es el encargado de recibir las solicitudes de servicios de usuarios ya sea interno o externo, para luego ser distribuidas a las unidades pertinentes (Rodríguez, 2020).

Retroalimentación. Son las opiniones o expresiones fundados sobre un proceso de aprendizaje con la fortalezas y debilidades de las personas (Rojas y Rommel, 2019).

Responsabilidades funcionales. Es una responsabilidad administrativa que incurre en los funcionarios públicos cuando

contravienen el ordenamiento administrativo y las normas internas de una empresa (Vargas, 2020).

Satisfacción. Es el cumplimiento de un deseo o haber resuelto alguna necesidad, o la sensación placentera que tienes al obtener algo que deseabas (Vicente y Chávez, 2019).

Modernización. Es el proceso de transformación a través del cual se determina e institucionaliza la estructura de la modernidad (Secretaría de Gestión Pública, 2021).

Modelo constructivista. Es la teoría que dice que los estudiantes construyen el conocimiento en lugar de tomar información pasivamente (Delgado, 2022).

CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS

2.1 Variables y su operacionalización

Variable 1. Modernización de la gestión pública

Definición conceptual. La modernización de la gestión pública se refiere a un proceso continuo de cambio con el objetivo de mejorar las actividades realizadas por las entidades públicas y así crear valor para la sociedad en general (Secretaría de Gestión Pública, 2021).

Definición operacional. Para medir la variable se tomó como dimensiones ejes transversales de la modernización: gobierno abierto, gobierno electrónico, Articulación interinstitucional proporcionado por la Secretaría de Gestión Pública (2021).

Dimensiones e indicadores

Gobierno abierto

- Rendición de cuentas
- Protocolos
- Información sobre la gestión
- Atención de demandas y necesidades
- Participación ciudadana
- Transparencia

Gobierno electrónico

- Uso de las Tics
- Plataforma web
- Servicios y trámites virtuales
- Promoción del gobierno digital

Articulación interinstitucional

- Interoperabilidad institucional
- Descentralización
- Sistema de gestión de personas
- Colaboración en otras entidades

- Sistema de comunicación

Variable 2. Competencia laboral

Definición conceptual: Según Vicente y Chávez (2020), la competencia laboral abarca el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes utilizadas en el contexto laboral, presentando resultados favorables que contribuyen al logro de los objetivos de la organización.

Definición operacional: Esta variable fue ejecutada bajo una encuesta, la cual estuvo compuesta por 15 ítems, bajo tres dimensiones proporcionados por Vicente y Chávez (2020).

Dimensiones e indicadores

Conocimientos

- Aprendizaje
- Experiencia Laboral
- Capacitaciones
- Manejo de Tic's
- Identidad profesional

Habilidades

- Trabajo en equipo
- Eficiencia
- Innovador
- Resolución de conflictos laborales
- Autocontrol

Actitudes

- Motivación laboral
- Comunicación
- Reconocer los errores
- Iniciativa
- Disciplinado

2.2 Formulación de la hipótesis

Hipótesis general

Hi: La modernización de la gestión pública se relaciona significativamente con la competencia laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ucayali, 2022.

Hipótesis específicas

Hi1: Existe relación significativa entre el gobierno abierto y la competencia laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ucayali, 2022.

Hi2: Existe relación significativa entre el gobierno electrónico y la competencia laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ucayali, 2022.

Hi3: Existe relación significativa entre la articulación interinstitucional y la competencia laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ucayali, 2022.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

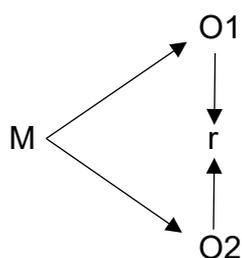
3.1. Tipo y diseño de la investigación

De acuerdo a lo mencionado por el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, (2018) la investigación fue de tipo aplicada, pues se buscó adquirir nuevos conocimientos teóricos referentes al tema en estudio, lo cual estuvo basado principalmente en los procedimientos. Además, se tomó teorías de autores con una alta experiencia en modernización de la gestión pública y competencia laboral, a fin de poder dar solución a las deficiencias que pueda presentar la Municipalidad Provincial de Ucayali.

Posteriormente, de acuerdo a Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), en la investigación se empleó el nivel de investigación descriptiva-correlacional, ya que se midió el proceder de las variables en estudio, ahondando en el análisis sobre la forma en cómo se relacionan modernización de la gestión pública y competencia laboral, con ello poder describir el nivel de las mismas.

De la misma forma, en el diseño de la investigación se empleó el no experimental, debido a que se buscó realizar una descripción sin manipulación alguna hacia las variables; ya que se basa en la observación de fenómenos tal y como se da en su contexto natural para posteriormente ser analizados (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018)

Esquema del diseño:



Dónde:

M: Muestra del estudio.

O₁: Modernización de la gestión pública.

O₂: Competencia laboral.

r: Relación estadística entre las variables evaluadas.

3.2. Población y muestra

Población de estudio. La población estuvo conformada por los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ucayali, los mismos que hacen un total de 45 personas que actualmente viene laborando en la institución.

Tamaño de la muestra de estudio. La prueba se llevó a cabo con todos los miembros de la población, los 45 representantes de la Municipalidad Provincial de Ucayali.

Tipo de muestreo. En la mencionada indagación se aplicó el muestreo no aleatorio, pues es una estrategia en la que los elementos son escogidos a criterio del observador.

Criterios de selección

- Criterios de inclusión: Todos los funcionarios de la Municipalidad que formaran parte del estudio.
- Criterios de exclusión: Aquellos funcionarios que no quieran colaborar con el estudio.

3.3. Técnicas e instrumentos

La **técnica** que se empleó para evaluar las variables fue la encuesta, el mismo que facilitó recolectar información clara y precisa respecto a la modernización de la gestión y la competencia laboral.

Seguido a ello, se hizo uso del cuestionario como **instrumento** para la recolección de datos, el cual estuvo orientada a los indicadores de cada variable, con el propósito de adquirir información confidencial. Por ende, la modernización de la gestión pública estuvo conformada por 15 interrogantes; la competencia laboral conformada por 15 interrogantes; siendo respondidas a través de la escala de Likert con cinco opciones de respuesta.

Una vez que se crearon los instrumentos, se llevó a cabo la validación de la información obtenida mediante la evaluación de tres expertos, quienes analizaron las preguntas relacionadas con las dimensiones e indicadores de cada variable con el fin de aprobar la muestra de estudio.

Para asegurar la confiabilidad de los datos recopilados, se produjo el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual proporciona una medida de la consistencia de los instrumentos. Para la variable de Modernización de la gestión pública se obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,814, mientras que para la variable de Competencias laborales se obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,812.

3.4. Procedimientos de recolección de datos

Previo a la recolección de datos, se procedió a realizar los siguientes:

- Primero, se realizó una solicitud de la ejecución del estudio a los funcionarios de la Municipalidad.
- Posteriormente, se procedió a seleccionar a quienes se aplicó el cuestionario de interrogantes referentes a las variables.
- Luego se procedió a coordinar a con el jefe de área de RR.HH. para darle a conocer el motivo del estudio y cuál es el propósito de la misma, para pactar una fecha y hora en donde se aplicó el cuestionario.
- Tras haber coordinado todo ello, se procedió a reunir a todos los funcionarios.
- La encuesta tuvo una duración de 25 minutos.
- Finalmente, se procedió a recoger las encuestas y a verificar si están correctamente respondidas.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de los datos

En el procesamiento se procedió a realizar los siguientes pasos:

- Se manejó las tablas y gráficos bajo un nivel descriptivo correlacional, con el objetivo de analizar las variables en su contexto natural, sin intención a manipular las variables en estudio.
- También se utilizó el programa Excel, encargado de tabular los datos recolectados en las encuestas, de donde se adquiere las tablas y gráficos correspondientes a cada variable.
- Además, se hizo uso del estadístico SPSS v26, en donde se realizó la prueba de fiabilidad a través del Alfa de Cronbach en donde se estableció un parámetro con un índice de 0.7 mínimo para ser considerado fiable.
- Asimismo, se realizó la prueba de normalidad de los datos procesados, en donde se hizo uso del estadístico de Shapiro-Wilk, debido a que la población es menor a 50 personas.
- Finalmente, los resultados estuvieron divididos en dos partes, en el primero estuvieron los resultados descriptivos, conformado por las variables y dimensiones. Segundo, los resultados inferenciales, estuvieron acompañados de la prueba de normalidad, conformados por los objetivos generales y específicos.

3.6. Aspectos éticos

En la investigación se utilizó las normas APA 7ª edición, en la cual se citaron las referencias de la información adquirida a fin de evitar el plagio. De la misma forma, se respetó y protegió la privacidad e integridad de los participantes en la encuesta para no mostrar sus datos personales y no trascender la información que nos proporcionarán.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

RESULTADOS DESCRIPTIVOS

Tabla 1

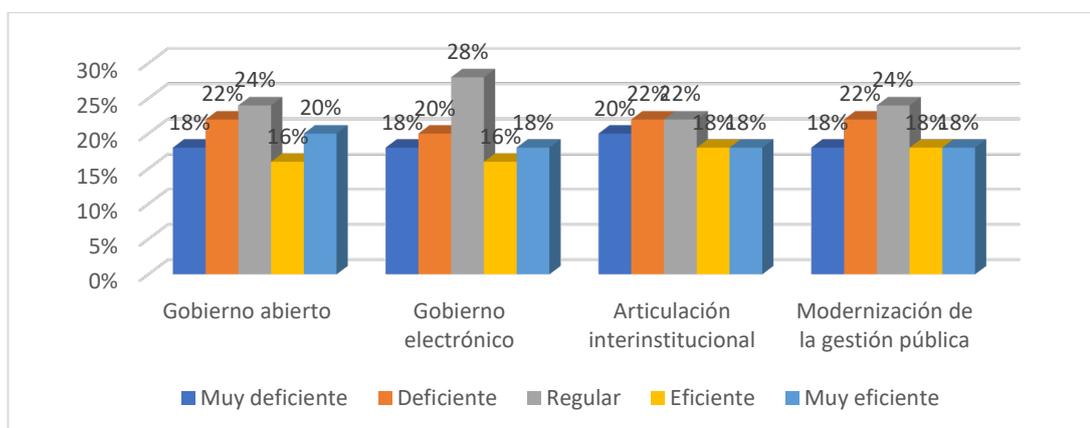
Nivel de modernización de la gestión pública

	Muy deficiente		Deficiente		Regular		Eficiente		Muy eficiente	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Gobierno abierto	8	18%	10	22%	11	24%	7	16%	9	20%
Gobierno electrónico	8	18%	9	20%	13	28%	7	16%	8	18%
Articulación interinstitucional	9	20%	10	22%	10	22%	8	18%	8	18%
Modernización de la gestión pública	8	18%	10	22%	11	24%	8	18%	8	18%

Fuente: data procesada en el Excel respecto a la percepción de los funcionarios

Gráfico 1

Nivel de modernización de la gestión pública



Fuente: resultados porcentuales de la tabla 1.

La información brindada en la tabla y gráfico 1 es el resultado de una encuesta realizada a los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ucayali sobre la modernización de la gestión pública, la misma que es calificada como regular por el 24% de personas encuestadas y deficiente por el 22%. En la dimensión de gobierno abierto, el 24% considera que es regular y el 22%, deficiente. En la dimensión de gobierno electrónico, el 28% lo califica como regular y el 20%,

como deficiente. Por último, en la dimensión de articulación interinstitucional, el 22% lo califica como regular y el 22%, como deficiente.

Tabla 2

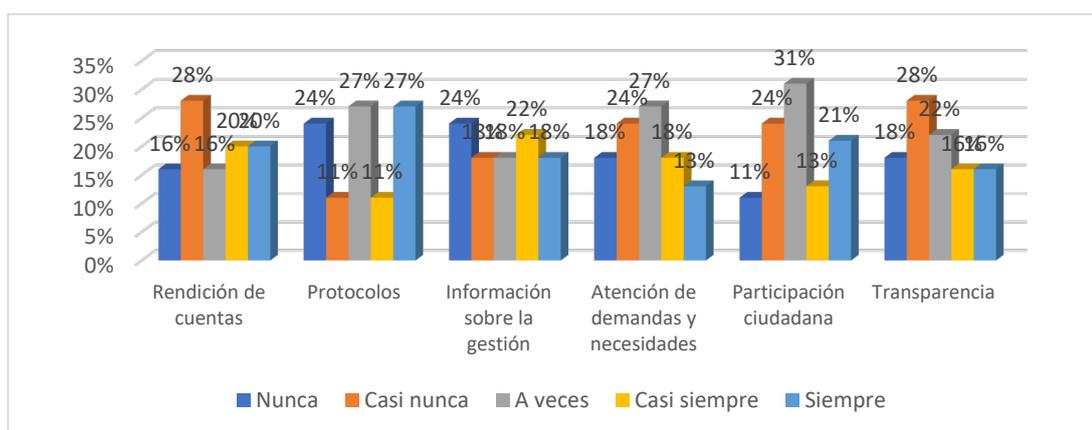
Dimensión gobierno abierto

	N		Cn		Av		Cs		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Rendición de cuentas	7	16%	13	28%	7	16%	9	20%	9	20%
Protocolos	11	24%	5	11%	12	27%	5	11%	12	27%
Información sobre la gestión	11	24%	8	18%	8	18%	10	22%	8	18%
Atención de demandas y necesidades	8	18%	11	24%	12	27%	8	18%	6	13%
Participación ciudadana	5	11%	11	24%	14	31%	6	13%	9	21%
Transparencia	8	18%	13	28%	10	22%	7	16%	7	16%

Fuente: data procesada en el Excel respecto a la percepción de los funcionarios

Gráfico 2

Dimensión gobierno abierto



Fuente: resultados porcentuales de la tabla 2.

La tabla y el gráfico 2 proporcionan información específica sobre la percepción de los funcionarios en relación al gobierno abierto. Según los resultados, el 28% de los funcionarios considera que el municipio rara vez realiza audiencias públicas para informar a la población sobre el estado económico. Además, el 27% opina que el municipio cuenta a veces con protocolos bien definidos para el acceso a la información. En cuanto a la rendición de cuentas, el 24% de los funcionarios considera que el municipio nunca presenta informes sobre los avances, dificultades y resultados de su gestión a la ciudadanía. Además, el 27% señala que el municipio a veces responde a las demandas y necesidades

de los ciudadanos. En relación a la promoción de la participación ciudadana a través de los principales medios de comunicación (página web, Facebook, otros), el 31% considera que el municipio lo hace a veces. Por último, el 28% de los funcionarios considera que el municipio rara vez mejora los niveles de transparencia.

Tabla 3

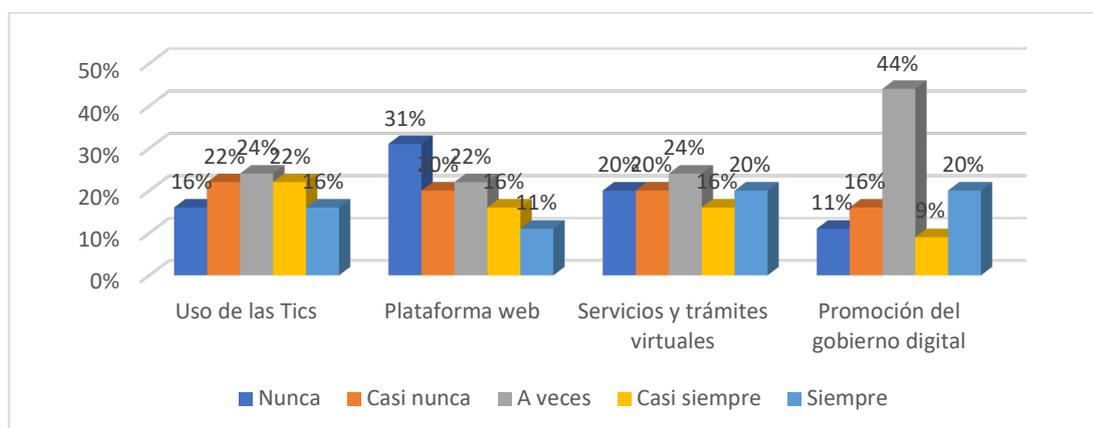
Dimensión gobierno electrónico

	N		Cn		Av		Cs		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Uso de las Tics	7	16%	10	22%	11	24%	10	22%	7	16%
Plataforma web	14	31%	9	20%	10	22%	7	16%	5	11%
Servicios y trámites virtuales	9	20%	9	20%	11	24%	7	16%	9	20%
Promoción del gobierno digital	5	11%	7	16%	20	44%	4	9%	9	20%

Fuente: data procesada en el Excel respecto a la percepción de los funcionarios

Gráfico 3

Dimensión gobierno electrónico



Fuente: resultados porcentuales de la tabla 3.

En lo que respecta a la dimensión de gobierno electrónico, los resultados presentados en la tabla y el gráfico 3 revelan que el 24% de los funcionarios considera que el municipio utiliza ocasionalmente las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) de manera efectiva para maximizar la disponibilidad de información y servicios para los ciudadanos. Por otro lado, el 31% opina que el municipio nunca cuenta con una plataforma web institucional actualizada que proporcione información relevante para el desarrollo de la localidad. Además, el 24% considera que el municipio se

esfuerzo a veces por optimizar la entrega de servicios y trámites a los ciudadanos y empresas a través de plataformas digitales y/o una mesa de partes virtual. Por último, el 44% considera que la promoción del gobierno abierto en el municipio a veces mejora la información y los servicios ofrecidos a los ciudadanos.

Tabla 4

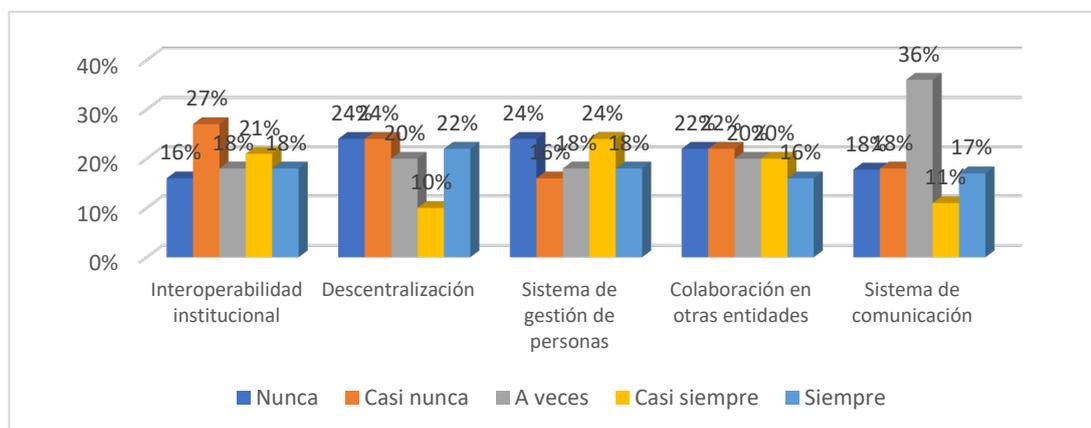
Dimensión articulación interinstitucional

	N		Cn		Av		Cs		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Interoperabilidad institucional	7	16%	12	27%	8	18%	10	21%	8	18%
Descentralización	11	24%	11	24%	9	20%	4	10%	10	22%
Sistema de gestión de personas	11	24%	7	16%	8	18%	11	24%	8	18%
Colaboración en otras entidades	10	22%	10	22%	9	20%	9	20%	7	16%
Sistema de comunicación	8	18%	8	18%	16	36%	5	11%	8	17%

Fuente: data procesada en el Excel respecto a la percepción de los funcionarios

Gráfico 4

Dimensión articulación interinstitucional



Fuente: resultados porcentuales de la tabla 4.

La percepción de los funcionarios sobre la dimensión de articulación institucional se refleja en la tabla y el gráfico 4. Según los resultados, el 27% de los funcionarios considera que el municipio rara vez colabora y participa en el intercambio de datos e información con otros organismos del Estado. Asimismo, el 24% opina que el municipio casi nunca cuenta con oficinas

descentralizadas para mejorar la atención. Además, el 24% considera que el municipio casi siempre gestiona el talento del personal para facilitar un servicio eficiente. Por otro lado, el 22% de los funcionarios considera que el municipio rara vez busca colaboración con otras entidades de gestión pública. Por último, el 36% opina que el municipio a veces ofrece un sistema de comunicación que contribuye y brinda igualdad de oportunidades a sus ciudadanos.

Tabla 5

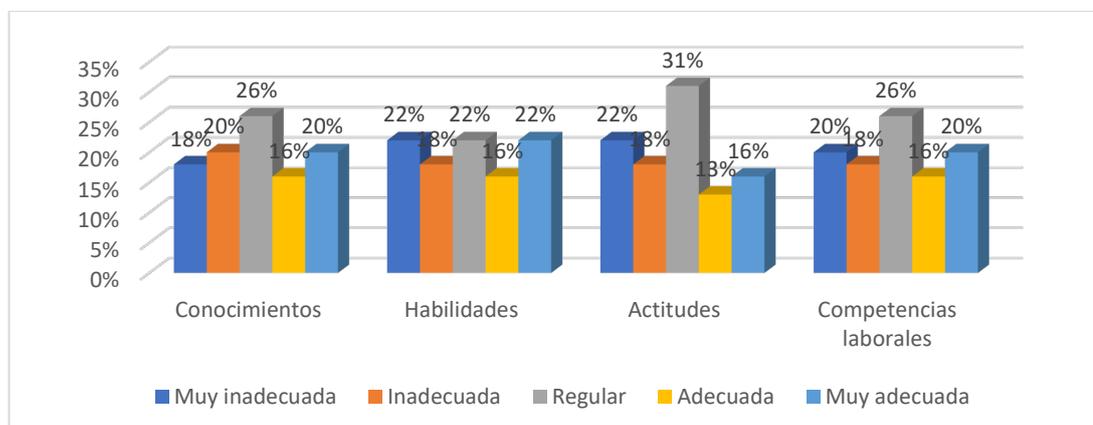
Nivel de competencias laborales

	Muy inadecuada		Inadecuada		Regular		Adecuada		Muy adecuada	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Conocimientos	8	18%	9	20%	12	26%	7	16%	9	20%
Habilidades	10	22%	8	18%	10	22%	7	16%	10	22%
Actitudes	10	22%	8	18%	14	31%	6	13%	7	16%
Competencias laborales	9	20%	8	18%	12	26%	7	16%	9	20%

Fuente: data procesada en el Excel respecto a la percepción de los funcionarios

Gráfico 5

Nivel de competencias laborales



Fuente: resultados porcentuales de la tabla 5.

La información que se evidencia en la tabla y gráfico 5 indica que el 26% de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ucayali evaluaron sus competencias laborales de manera regular, mientras que el 20% las evaluaron como inadecuadas o muy inadecuadas. Respecto de las tres dimensiones evaluadas (conocimientos, habilidades y actitudes), los resultados fueron los

siguientes: en conocimientos el 26% de los funcionarios se evaluó como regular, mientras que el 20% lo hizo como inadecuado; en habilidades el 22% evaluó su desempeño como regular, pero el 22% lo hizo como muy inadecuado; y en actitudes el 31% evaluó su desempeño como regular, pero el 22% lo hizo como muy inadecuado.

Tabla 6

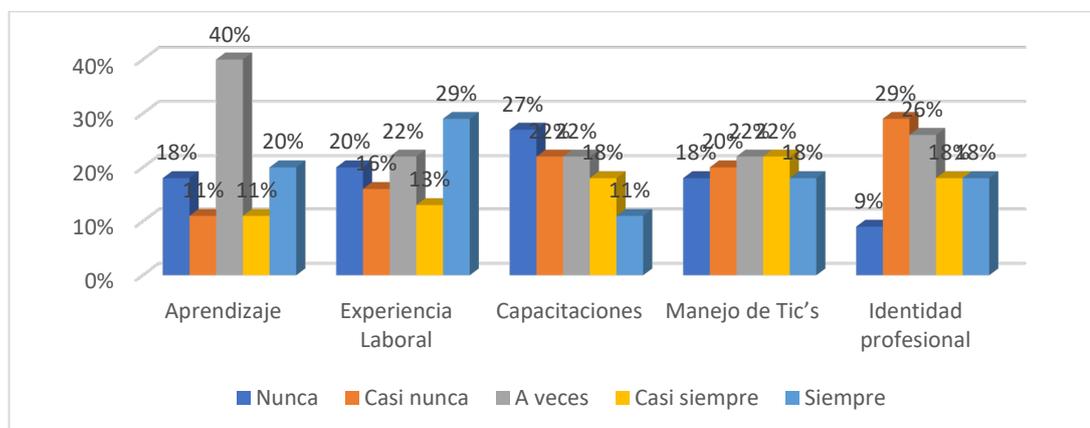
Dimensión conocimientos

	N		Cn		Av		Cs		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Aprendizaje	8	18%	5	11%	18	40%	5	11%	9	20%
Experiencia Laboral	9	20%	7	16%	10	22%	6	13%	13	29%
Capacitaciones	12	27%	10	22%	10	22%	8	18%	5	11%
Manejo de Tic's	8	18%	9	20%	10	22%	10	22%	8	18%
Identidad profesional	4	9%	13	29%	12	26%	8	18%	8	18%

Fuente: data procesada en el Excel respecto a la percepción de los funcionarios

Gráfico 6

Dimensión conocimientos



Fuente: resultados porcentuales de la tabla 6.

La tabla y el gráfico 6 presentan los resultados de la dimensión de conocimiento según la percepción de los funcionarios. Según los resultados, el 40% de los funcionarios a veces demuestra sus conocimientos al desempeñar sus funciones. Además, el 29% indica que siempre contó con la experiencia laboral requerida al incorporarse a la administración pública. Por otro lado, el 27% considera que nunca se sintió capacitado para desarrollar

su función en su puesto de trabajo. En cuanto a la aplicación de nuevas tecnologías, el 22% considera que a veces las utiliza con facilidad. Por último, el 29% de los funcionarios considera que sus labores casi nunca están relacionadas con su campo profesional.

Tabla 7

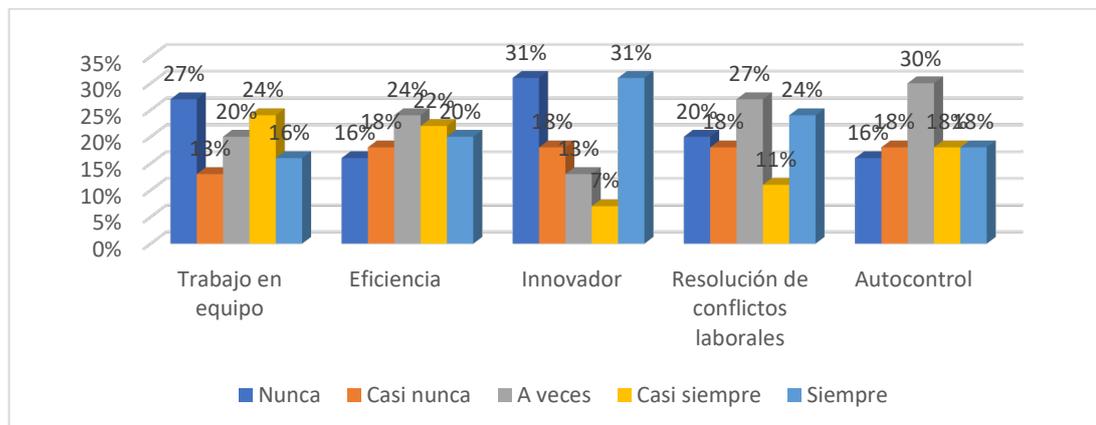
Dimensión habilidades

	N		Cn		Av		Cs		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Trabajo en equipo	12	27%	6	13%	9	20%	11	24%	7	16%
Eficiencia	7	16%	8	18%	11	24%	10	22%	9	20%
Innovador	14	31%	8	18%	6	13%	3	7%	14	31%
Resolución de conflictos laborales	9	20%	8	18%	12	27%	5	11%	11	24%
Autocontrol	7	16%	8	18%	14	30%	8	18%	8	18%

Fuente: data procesada en el Excel respecto a la percepción de los funcionarios

Gráfico 7

Dimensión habilidades



Fuente: resultados porcentuales de la tabla 7.

La tabla y el gráfico 7 presentan información relevante sobre la dimensión de habilidades según la percepción de los funcionarios. Según los resultados, el 27% de los funcionarios considera que nunca cooperan durante el trabajo en equipo. Además, el 24% indica que a veces logra completar el trabajo asignado dentro del tiempo previsto. Por otro lado, el 31% afirma que nunca realiza innovaciones en su trabajo. En cuanto a la capacidad de aportar soluciones creativas a los problemas laborales, el 27% lo hace a veces. Por

último, el 30% responde a veces con calma a los requerimientos de los usuarios.

Tabla 8

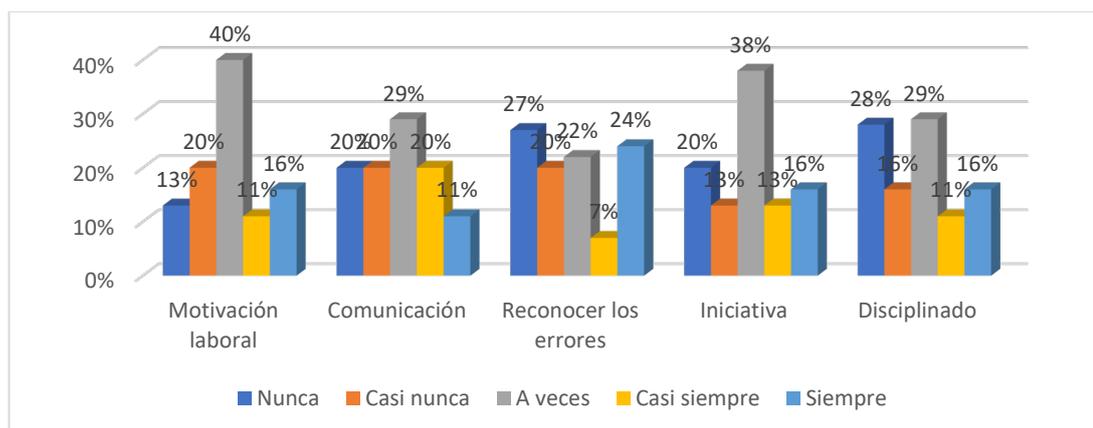
Dimensión actitudes

	N		Cn		Av		Cs		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Motivación laboral	6	13%	9	20%	18	40%	5	11%	7	16%
Comunicación	9	20%	9	20%	13	29%	9	20%	5	11%
Reconocer los errores	12	27%	9	20%	10	22%	3	7%	11	24%
Iniciativa	9	20%	6	13%	17	38%	6	13%	7	16%
Disciplinado	13	28%	7	16%	13	29%	5	11%	7	16%

Fuente: data procesada en el Excel respecto a la percepción de los funcionarios

Gráfico 8

Dimensión actitudes



Fuente: resultados porcentuales de la tabla 8.

La tabla y el gráfico 8 presentan los resultados de la percepción de los funcionarios en relación a la dimensión de actitudes. Según los resultados, el 40% de los funcionarios considera que a veces se siente motivado para presentar proyectos novedosos y originales que contribuyen a la misión de la institución. Además, el 29% indica que a veces logra transmitir y mantener una comunicación persuasiva con sus compañeros de área o de otros departamentos de la institución con los que necesita compartir información. Por otro lado, el 27% nunca reconoce cuando comete un error en sus actividades diarias. En cuanto a enfrentarse a una actividad novedosa, el 38%

a veces se ofrece voluntario para realizarla de inmediato. Por último, el 29% muestra disciplina en ocasiones para alcanzar los objetivos establecidos.

RESULTADOS INFERENCIALES

Tabla 9

Resultados de la prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Modernización de la gestión pública	.964	45	.180
Gobierno abierto	.954	45	.075
Gobierno electrónico	.935	45	.015
Articulación interinstitucional	.956	45	.088
Competencias laborales	.958	45	.099

De acuerdo a la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, en la tabla 9 se evidencia los resultados de la significancia de distribución de los datos, ante ello, la variable modernización de la gestión pública mantienen un índice de 0.180, en cuanto a las dimensiones de dicha variable, un índice de 0.75 para la dimensión gobierno abierto, índice de 0.015 para la dimensión gobierno electrónico, un índice de 0.88 para la dimensión articulación institucional, además, los datos de la variable competencias laborales mantienen un índice de 0.099, determinándose que en gran medida los datos no muestran normalidad. Dado que la mayoría de los índices son mayores a 0.05, se utilizará la prueba paramétrica de Pearson para analizar las relaciones entre las variables. Sin embargo, en uno de los objetivos se empleará la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

Tabla 10

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

		Pearson
Modernización de la gestión pública	Correlación de Pearson	.854
	Sig. (bilateral)	.000
Competencias laborales	N	45

La correlación de Pearson obtenida entre la modernización de la gestión pública y la competencia laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ucayali en el año 2022 es de 0.854, con un valor de significancia bilateral de 0.000. Estos resultados indican una relación positiva y significativa entre ambos aspectos. En otras palabras, existe una fuerte asociación entre la modernización de la gestión pública y la competencia laboral de los funcionarios.

Tabla 11

Relación entre el gobierno abierto y la competencia laboral

		Pearson
Gobierno abierto	Correlación de Pearson	.782
Competencias laborales	Sig. (bilateral)	.000
	N	45

Los resultados obtenidos muestran una correlación significativa entre el gobierno abierto y la competencia laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ucayali en el año 2022. La correlación de Pearson obtenida es de 0.782, con un valor de significancia bilateral de 0.000. Esto indica que existe una relación positiva y significativa entre el grado de implementación del gobierno abierto en la institución y el nivel de competencia laboral de los funcionarios.

Tabla 12

Relación entre el gobierno electrónico y la competencia laboral

		Rho de Spearman
Gobierno electrónico	Coefficiente de correlación	.642
Competencias laborales	Sig. (bilateral)	.000
	N	45

Los resultados muestran que existe una correlación significativa entre el gobierno electrónico y la competencia laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ucayali en el año 2022, con una correlación Rho de Spearman de 0.642 y un valor de significancia bilateral de 0.000. Por ente, se deduce que, a medida que se promueve y se implementa un enfoque de

gobierno electrónico en la institución, se observa un impacto positivo en la competencia laboral de los funcionarios. Sin embargo, en el presente estudio, los resultados descriptivos presentan resultados adversos.

Tabla 13

Relación entre la articulación interinstitucional y la competencia laboral

		Pearson
Articulación interinstitucional	Correlación de Pearson	.693
Competencias laborales	Sig. (bilateral)	.000
	N	45

Los datos muestran que hay una correlación significativa entre la articulación interinstitucional y la competencia laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ucayali en el año 2022, con una correlación de Pearson de 0.693 y un valor de significancia bilateral de 0.000. Esto indica que existe una relación positiva y significativa entre la articulación interinstitucional y la competencia laboral de los funcionarios.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

La modernización de la gestión pública y la competencia laboral en los municipios se han convertido en un tema de gran relevancia en los últimos años. Los líderes municipales consideran cada vez más importante la modernización de procesos administrativos, mejoras en el servicio al cliente y la prestación de servicios al nivel de una empresa privada. Esto se debe en gran medida a la necesidad de aumentar la eficiencia y reducir los costos financieros y de tiempo.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el capítulo anterior, el 24% de las personas encuestadas consideran que la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Provincial de Ucayali es regular. Esta evaluación se debe a que el municipio es poco frecuente en la realización de audiencias públicas para informar de forma clara y precisa la situación económica de la región, así como en la presentación de avances, dificultades y resultados de la gestión a la ciudadanía. Asimismo, la plataforma institucional está desactualizada, y el intercambio de datos e información con otros organismos del Estado es escaso. Sin embargo, el municipio promueve de vez en cuando la participación ciudadana a través de sus redes sociales y ofrece un sistema de comunicación que contribuye y garantiza igualdad de oportunidades a sus ciudadanos. En el caso de Quispe (2021), halló entre sus resultados que la modernización de la gestión pública se encuentra en un nivel alto según el 52.4% de la población encuestada, esto se debe a que la reforma administrativa siempre es aplicada de forma consensuada y que la reorganización de funciones casi siempre implica capacitación previa del personal.

En cuanto al 26% de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ucayali evaluaron sus habilidades laborales de forma regular, por lo que a veces demuestran su conocimiento al desempeñar sus funciones, además, en ocasiones logran completar la labor asignada dentro del plazo previsto, así mismo, en ocasiones se sienten motivados para plantear proyectos novedosos y creativos que contribuyan a la misión de la institución. Sin embargo, nunca llevan a cabo innovaciones en su trabajo y nunca admiten

cuando cometen un fallo en sus tareas diarias. Estos resultados serán corroborados por el estudio de Rios (2022), concluyo que las competencias laborales dentro de la entidad están en un nivel media (80,6%). Sin embargo, un estudio realizado por Mogollón et al. (2020), evidencio que las competencias laborales se calificaron como inadecuadas (61,9%) esto se debe a que los trabajadores no tienen la capacidad del recurso para resolver algunos problemas y afrontar responsabilidades.

De manera general, la correlación de Pearson obtenida entre la modernización de la gestión pública y la competencia laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ucayali en el año 2022 es de 0.854, con un valor de significancia bilateral de 0.000. Estos resultados indican una relación positiva y significativa entre ambos aspectos. De la misma forma, el gobierno abierto ($r=0.782$), gobierno electrónico ($r_s=0.642$) y la articulación interinstitucional ($r=0.693$) mantienen relación positiva y significativa con las competencias laborales de los funcionarios. Esto significa que a medida que se implementan medidas de modernización en la gestión pública de la institución, se observa un impacto positivo en la competencia laboral de los funcionarios. Respecto a ello, Orrellana (2021) expone que la modernización de la gestión pública orienta la eficiencia en cuanto a la atención, transparencia y calidad de servicios a la población, por lo que, la competencia de los funcionarios resulta fundamental en la gestión, pues de este depende que se cumplan las metas programadas y se cubran las necesidades de la población. La correlación positiva encontrada sugiere que a medida que se lleva a cabo una modernización efectiva de la gestión pública, los funcionarios tienden a demostrar un mayor nivel de competencia en su desempeño laboral.

En síntesis, según la información proporcionada, la encuesta muestra que los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ucayali tienen opiniones variadas sobre la modernización de la gestión pública abierta en las dimensiones de gobierno, gobierno electrónico y articulación institucional. Se identifican áreas de mejora y la necesidad de implementar acciones para fortalecer estas áreas en beneficio de la eficiencia y la calidad de los servicios públicos.

CAPÍTULO VI: PROPUESTA

Los resultados de la encuesta mostraron que hay una necesidad de mejorar la gestión pública en la Municipalidad Provincial de Ucayali, especialmente en lo que respecta al gobierno abierto, el gobierno electrónico y la articulación institucional. Estos hallazgos proporcionan información útil para identificar áreas de mejora y tomar medidas con el objetivo de modernizar la gestión pública y brindar mejores servicios a la comunidad.

Aunado a ello, se determina una fuerte asociación entre la modernización de la gestión pública y la competencia laboral de los funcionarios. A medida que se implementan medidas de modernización en la gestión pública, se observa un incremento en la competencia laboral de los funcionarios. Esto sugiere que las acciones tomadas para mejorar la eficiencia, transparencia y efectividad en la gestión pública tienen un impacto positivo en las habilidades y capacidades de los empleados.

Estos hallazgos respaldan la importancia de promover la modernización en la gestión pública como una estrategia para mejorar la competencia laboral de los funcionarios. Esto puede lograrse mediante la implementación de tecnologías, capacitación adecuada, actualización de procesos y políticas, entre otras iniciativas. Al fortalecer la competencia laboral de los funcionarios, se puede mejorar la calidad de los servicios públicos, promover la eficiencia en la gestión y satisfacer las necesidades de los ciudadanos de manera más efectiva.

Objetivos

- Promover la transparencia del gobierno abierto
- Implementar sistemas de información y herramientas electrónicas para lograr una mayor transparencia en los procesos y servicios ofrecidos a los ciudadanos.
- Establecer protocolos y mecanismos de coordinación entre las dependencias y entidades de la municipalidad para fomentar una relación fluida y coordinada entre ellas.

Desarrollo de la propuesta

Propuesta de modernización de gestión pública			
Estrategias	Objetivos	Acciones	Responsable
Establecer límites claros a los procesos y la información del gobierno abierto	Promover la transparencia del gobierno abierto	Establecer procesos claros para garantizar la libertad de prensa, procesos de financiación transparentes, y dar acceso abierto a todas las fuentes de información.	Gerente Municipal
		Crear una página web dedicada a los ciudadanos, que incluya un portal de transparencia para desglosar todos los datos.	
		Hacer obligatorio que los miembros municipales realicen declaraciones públicas sobre los gastos aprobados, así como detalles de la propuesta de presupuesto municipal.	
Mejora de los sistemas de Información	Implementar sistemas de información y herramientas electrónicas para lograr una mayor transparencia en los procesos y servicios ofrecidos a los ciudadanos.	Desarrollar e implementar un sistema de gestión para monitorear el desempeño de la municipalidad	Jefe de la Oficina de Tecnología de la información y Gerente Municipal
		Establecer un sistema de evaluación independiente que pueda detectar fallas o inconsistencias en la entrega de los servicios públicos	
		Implementar herramientas tecnológicas que permitan a los ciudadanos acceder a la información administrativa y de servicios de la municipalidad de una forma más fácil, rápida y segura.	
		Crear una plataforma de difusión de información pública en la que los ciudadanos puedan encontrar no solo la información oficial, sino también noticias relacionadas sobre los proyectos de desarrollo y las actividades realizadas por la municipalidad.	
		Establecer un portal web que permita a los ciudadanos conectarse online para tener acceso a la información disponible sobre los servicios	
Fortalecer las relaciones entre las dependencias y entidades	Establecer protocolos y mecanismos de coordinación entre las dependencias y entidades de la municipalidad para fomentar una relación fluida y coordinada entre ellas.	Planificar reuniones entre representantes de las dependencias y entidades de la municipalidad	Gerente Municipal
		Establecer un sistema de notificación entre las entidades para permitir que los participantes se mantengan informados sobre el avance de los proyectos y los acuerdos alcanzados.	
		Crear un grupo de trabajo encargado de desarrollar protocolos unificados para el tratamiento de propuestas, proyectos o acuerdos interinstitucionales con el fin de facilitar su evaluación y desarrollo.	
		Establecer una red de comunicación entre las entidades para compartir información, recursos y conocimientos que sirvan para mejorar la eficacia de la coordinación.	

CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES

En conclusión, los resultados obtenidos indican que existe una relación significativa y positiva entre la modernización de la gestión pública y la competencia laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Ucayali en el año 2022. El coeficiente de conversión de Pearson de 0.854 y un valor de significancia bilateral de 0.000 respaldan la existencia de una asociación fuerte entre estos dos aspectos.

Además, se concluye que los resultados de este estudio revelan una relación significativa y positiva entre el gobierno abierto y la competencia laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ucayali en el año 2022. La correlación de Pearson de 0.782 y un valor de significancia bilateral de 0.000 indican que el grado de implementación del gobierno abierto en la institución está asociado de manera significativa con el nivel de competencia laboral de los funcionarios.

Asimismo, los hallazgos de este estudio indican que existe una correlación significativa entre el gobierno electrónico y la competencia laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ucayali en el año 2022. La correlación Rho de Spearman obtenida de 0.642 y un valor de significancia bilateral de 0.000 respaldan esta relación.

Por último, los resultados obtenidos revelan una correlación significativa entre la articulación interinstitucional y la competencia laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ucayali en el año 2022. La correlación de Pearson obtenida de 0.693 y un valor de significancia bilateral de 0.000 respaldan la existencia de una relación positiva y significativa entre ambos aspectos.

CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES

Al gerente de recursos humanos de la Municipalidad, realizar una evaluación exhaustiva de los perfiles de puesto existentes para asegurarse de que reflejen las competencias necesarias para desempeñar eficientemente cada función. Esto conducirá a una administración más eficiente, transparente y orientada al servicio, capaz de enfrentar los desafíos actuales y futuros de manera efectiva.

Al gerente Municipal y al jefe de recursos humanos, realizar una capacitación integral que aborde las necesidades identificadas en los perfiles de puesto. El cual debe incluir programas de formación técnica, habilidades blandas, liderazgo y gestión, así como capacitación en tecnologías relevantes para la gestión pública moderna. Utilizar una combinación de métodos de capacitación, como cursos presenciales, en línea, talleres y programas de mentoría.

Al gerente Municipal, adoptar tecnologías y herramientas modernas para mejorar la eficiencia y la calidad de los procesos de gestión. Esto puede incluir la implementación de sistemas de gestión electrónica de documentos, herramientas de colaboración en línea, software de seguimiento de proyectos y sistemas de información geográfica. Además de ello, brindar capacitación adecuada a los funcionarios para utilizar eficazmente estas herramientas.

Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Ucayali implementar procesos electrónicos de gestión de documentos para todos los departamentos de dicha institución, la cual permitirá gestionar el intercambio de información y documentos entre los departamentos y ahorrar tiempo.

CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto, J. P. (2021). *Modernización de la gestión pública en la supervisión de las instituciones educativas privadas en la UGEL 01, 2019*. Tesis Posgrado, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62110>
- Castillo, F. (2020). Un sistema de empleo público distópico: ¿sería preciso reformar el EBEP? *Revista documentacion administrativa*, 7(1), 8-32. <https://doi.org/10.24965/da.i7.10889>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento renacyt*. Lima. <http://portal.concytec.gob.pe/index.php/informacion-cti/reglamento-del-investigador-renacyt>
- Delgado, V. (2022). Modernización de la gestión pública y su influencia en la atención de la ciudadanía desde los gobiernos locales. *Revista multidisciplinar ciencia latina*, 6(2), 2405-2420. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2034
- Flores, S., & Núñez, L. (2021). Gestión por procesos en el marco de la Modernización de la Gestión Pública en el Perú. *Revista de investigación científica y tecnológica*, 2(3), 140-164. <https://doi.org/10.47422/ac.v2i3.54>
- Freire, M. (2019). Modernización de la gestión pública y rendición de cuentas: análisis del caso ecuatoriano. *Revista internacional de administración*, 5(1), 147-179. <https://doi.org/10.32719/25506641.2019.5.6>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología De La Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- Mendieta-Ortega, M., Erazo-Álvarez, J., & Narváez-Zurita, C. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 287-304. <https://www.redalyc.org/journal/5768/576869215011/576869215011.pdf>
- Mogollón, F. S., Mogollón, I. M., Becerra, L. D., & Ancajima, J. S. (2020). Competencias Laborales del Staff de Colaboradores de La Municipalidad Distrital de Mancora-2019. *Revista Científica Institucional TZHOECOEN*, 12(4), 399-407. <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i4.1391>
- Orellana, E. D. (2021). *Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en un Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, 2021*. Tesis posgrado, Universidad César Vallejo, Piura, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66836>
- Pacherrez, J., & Marrufo, G. (2021). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral. *Revista Boaciencia*, 1(1), 63-92. <https://boaciencia.org/index.php/saludyambiente/article/view/30/26>
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2022). *Modernización de la gestión pública*. Perú.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2076086/MODERNIZACION%CC%81N%20GESTIO%CC%81N%20PU%CC%81BLICA.pdf>

- Quispe, I. Y. (2021). *La modernización de la gestión pública en el control interno del Ministerio Público- distrito fiscal de Lima Norte, año 2020*. Tesis posgrado, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62386>
- Rios, K. M. (2022). *Competencias laborales de los colaboradores y la atención a usuarios con habilidades diferentes en una municipalidad provincial de Lambayeque*. Tesis Posgrado, Universidad César Vallejo, Chiclayo, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/93675>
- Rodríguez, D. M. (2020). *Modernización de la gestión pública y gestión de la satisfacción del usuario del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Trujillo, 2019*. Tesis Posgrado, Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45664>
- Rodriguez, J., Pérez, M., Álvarez, L., & Palomino, G. (2021). Gestión por Competencias en las Instituciones Públicas. *Revista multidisciplinaria latina*, 5(3), 2897-2907. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.496
- Rojas, E., & Rommel, L. (2019). *Modernización de la gestión pública y la gestión administrativa en el hospital Villa El Salvador de la DIRIS Lima Sur. 2019*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39349/Rojas_CER..pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Secretaría de Gestión Pública. (2021). *Modernización de la Gestión Pública al 2021*. Lima, Perú. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8C26ACE86B1726BB05257C310057B6F9/\\$FILE/1_pdfsam_Cartilla_Modernizacion.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8C26ACE86B1726BB05257C310057B6F9/$FILE/1_pdfsam_Cartilla_Modernizacion.pdf)
- Vargas, M. (2020). *Competencias laborales y su relación con el rendimiento en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Sullana, 2020*. Tesis pregrado, Piura, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55557/Vargas_MVMA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Vicente, A. N., & Chávez, E. M. (2020). Competencias laborales para la gestión pública y productividad de las unidades orgánicas de un municipio provincial. *Veritas Et Scientia*, 8(2), 1202 - 1210. <https://doi.org/10.47796/ves.v8i2.137>
- Yunching, A. (2022). Modernización de la gestión pública para democratizar el estado. *Ciencia latina revista multidisciplinaria*, 6(4), 2601-2623. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2783/3986>

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

Título de la investigación	Problema de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo de diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de recolección
<p>Modernización de la gestión pública y la competencia laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ucayali 2022</p>	<p>Problema general ¿Qué relación existe entre la modernización de la gestión pública y la competencia laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ucayali, 2022?</p> <p>Problemas específicas 1. ¿Qué relación existe entre el gobierno abierto y la competencia laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ucayali, 2022? 2. ¿Qué relación existe entre el gobierno electrónico y la competencia laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ucayali, 2022? 3. ¿Qué relación existe entre la articulación interinstitucional y la competencia laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ucayali, 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre la modernización de la gestión pública y la competencia laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ucayali, 2022.</p> <p>Objetivos específicos 1. Conocer la relación que existe entre el gobierno abierto y la competencia laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ucayali, 2022. 2. Conocer la relación que existe entre el gobierno electrónico y la competencia laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ucayali, 2022. 3. Conocer la relación que existe entre la articulación interinstitucional y la competencia laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ucayali, 2022.</p>	<p>Hipótesis general Hi: La modernización de la gestión pública se relaciona significativamente con la competencia laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ucayali, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas Hi₁: Existe relación significativa entre el gobierno abierto y la competencia laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ucayali, 2022 Hi₂: Existe relación significativa entre el gobierno electrónico y la competencia laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ucayali, 2022 Hi₃: Existe relación significativa entre la articulación interinstitucional y la competencia laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ucayali, 2022.</p>	<p>Tipo de estudio: Aplicada Nivel descriptivo-correlacional</p> <p>Diseño de estudio: No experimental</p>	<p>Población: Conformado por 45 funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ucayali.</p> <p>Muestra: Conformado por la totalidad de la población.</p> <p>Procesamiento de datos: Excel SPSS</p>	<p>Instrumento: El cuestionario</p>

2. Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Modernización de la gestión pública	La modernización de la gestión pública se entiende como un proceso de transformación constante a fin de mejorar lo que hacen las entidades públicas y, de esa manera, generar valor público (Secretaría de Gestión Pública, 2021)	Para medir la variable se ha tomado como dimensiones ejes transversales de la modernización: gobierno abierto, gobierno electrónico, articulación interinstitucional proporcionado por la Secretaría de Gestión Pública (2021).	Gobierno abierto	Rendición de cuentas	La Municipalidad Provincial de Ucayali realiza de manera frecuente audiencias públicas a fin de dar a conocer a la población el estado económico.	El cuestionario
				Protocolos	La municipalidad cuenta con sus protocolos bien definidos para el acceso de información.	
				Información sobre la gestión	La municipalidad rinde cuentas a la ciudadanía presentando los avances, dificultades y resultados de su gestión.	
				Atención de demandas y necesidades	La municipalidad responde a la demandas y necesidades que requieren los ciudadanos.	
				Participación ciudadana	La municipalidad promueve la participación ciudadana mediante sus principales medios de comunicación (Página web, facebook, otros).	
				Transparencia	La municipalidad mejora los niveles de transparencia.	
			Gobierno electrónico	Uso de las Tics	La municipalidad hace uso de las Tics de manera eficaz para maximizar la información y servicios a los ciudadanos.	
				Plataforma web	La municipalidad cuenta con una plataforma web Institucional actualizada y con información que aporte al desarrollo de su localidad.	
				Servicios y trámites virtuales	La municipalidad se empeña en optimizar la entrega de los servicios y trámites de los ciudadanos y empresas a través de plataformas digitales y/o mesa de partes virtual.	
				Promoción del gobierno digital	La promoción del gobierno digital en la municipalidad mejora la información y los servicios ofrecidos a los ciudadanos.	
			Articulación interinstitucional	Interoperabilidad institucional	La municipalidad colabora y participa en el intercambio de datos e información con otros organismos del Estado.	
				Descentralización	La municipalidad cuenta con oficinas descentralizadas para mejorar su atención.	
				Sistema de gestión de personas	La municipalidad gestiona el talento del personal para facilitar un servicio eficiente.	
				Colaboración en otras entidades	La municipalidad busca colaboración en otras entidades de gestión pública.	
				Sistema de comunicación	La municipalidad ofrece un sistema de comunicación que se alinea a contribuir y equiparar oportunidades a sus ciudadanos.	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Competencia laboral	Según Vicente y Chávez (2020), la competencia laboral es el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes empleadas en el entorno laboral, trayendo resultados positivos que ayudan al alcance de la finalidad de la entidad.	Esta variable será ejecutada bajo una encuesta, la cual estará compuesta por 15 ítems, bajo tres dimensiones proporcionados por Vicente y Chávez (2020).	Conocimientos	Aprendizaje	En el área que usted trabaja demuestra sus conocimientos al realizar sus funciones.	El cuestionario
				Experiencia Laboral	Antes de incorporarse a la administración pública conto con experiencia laboral requerida.	
				Capacitaciones	Se encuentra capacitado para la función de su puesto de trabajo.	
				Manejo de Tic's	Aplica con facilidad las nuevas tecnologías que se implementan.	
				Identidad profesional	Sus labores se encuentran relacionadas a su campo profesional.	
			Habilidades	Trabajo en equipo	Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo le gusta cooperar.	
				Eficiencia	Entrega el trabajo asignado en el tiempo previsto.	
				Innovador	Realizo innovaciones en mi trabajo.	
				Resolución de conflictos laborales	Aporto soluciones creativas a los problemas laborales.	
				Autocontrol	En sus actividades responde con calma a los requerimientos de los usuarios.	
			Actitudes	Motivación laboral	Se siente motivado por presentar proyectos novedosos y originales que contribuyen a la misión de la institución.	
				Comunicación	Trasmite y mantiene una comunicación persuasiva con sus compañeros de área o pertenecientes a otros departamentos de la institución con los que tiene que compartir información.	
				Reconocer los errores	Reconoce cuando comete un error en sus actividades diarias.	
				Iniciativa	Frente a una actividad novedosa, se ofrece a realizarlo inmediatamente.	
				Disciplinado	Se muestra disciplinado para la consecución de fines.	

3. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO - MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA

Estimado encuestado, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la Modernización de la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Ucayali, 2022, para lo cual solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la modernización.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

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

N°	Dimensiones	Escala de medición				
	Gobierno abierto	1	2	3	4	5
1	La Municipalidad Provincial de Ucayali realiza audiencias públicas a fin de dar a conocer a la población el estado económico.	1	2	3	4	5
2	La municipalidad cuenta con sus protocolos bien definidos para el acceso de información.	1	2	3	4	5
3	La municipalidad rinde cuentas a la ciudadanía presentando los avances, dificultades y resultados de su gestión.	1	2	3	4	5
4	La municipalidad responde a la demandas y necesidades que requieren los ciudadanos.	1	2	3	4	5
5	La municipalidad promueve la participación ciudadana mediante sus principales medios de comunicación (Página web, facebook, otros).	1	2	3	4	5
6	La municipalidad mejora los niveles de transparencia.	1	2	3	4	5
	Gobierno electrónico					
7	La municipalidad hace uso de las Tics de manera eficaz para maximizar la información y servicios a los ciudadanos.	1	2	3	4	5
8	La municipalidad cuenta con una plataforma web Institucional actualizada y con información que aporte al desarrollo de su localidad.	1	2	3	4	5
9	La municipalidad se empeña en optimizar la entrega de los servicios y trámites de los ciudadanos y empresas a través de plataformas digitales y/o mesa de partes virtual.	1	2	3	4	5
10	La promoción del gobierno digital en la municipalidad mejora la información y los servicios ofrecidos a los ciudadanos.	1	2	3	4	5
	Articulación interinstitucional					

11	La municipalidad colabora y participa en el intercambio de datos e información con otros organismos del Estado.	1	2	3	4	5
12	La municipalidad cuenta con oficinas descentralizadas para mejorar su atención.	1	2	3	4	5
13	La municipalidad gestiona el talento del personal para facilitar un servicio eficiente.	1	2	3	4	5
14	La municipalidad busca colaboración en otras entidades de gestión pública.	1	2	3	4	5
15	La municipalidad ofrece un sistema de comunicación que se alinea a contribuir y equiparar oportunidades a sus ciudadanos.	1	2	3	4	5

CUESTIONARIO – COMPETENCIAS LABORALES

Estimado encuestado, con el presente cuestionario se pretende conocer las competencias laborales de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ucayali, 2022, para lo cual solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la modernización.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

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

Nº	Dimensiones	Escala de medición				
Conocimientos						
1	En el área que usted trabaja demuestra sus conocimientos al realizar sus funciones.	1	2	3	4	5
2	Antes de incorporarse a la administración pública conto con experiencia laboral requerida.	1	2	3	4	5
3	Se encuentra capacitado para la función de su puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
4	Aplica con facilidad las nuevas tecnologías que se implementan.	1	2	3	4	5
5	Sus labores se encuentran relacionadas a su campo profesional.	1	2	3	4	5
Habilidades						
6	Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo le gusta cooperar.	1	2	3	4	5
7	Entrega el trabajo asignado en el tiempo previsto.	1	2	3	4	5
8	Realizo innovaciones en mi trabajo.	1	2	3	4	5
9	Aporto soluciones creativas a los problemas laborales.	1	2	3	4	5
10	En sus actividades responde con calma a los requerimientos de los usuarios.	1	2	3	4	5
Actitudes						
11	Se siente motivado por presentar proyectos novedosos y originales que contribuyen a la misión de la institución.	1	2	3	4	5
12	Trasmite y mantiene una comunicación persuasiva con sus compañeros de área o pertenecientes a otros departamentos de la institución con los que tiene que compartir información.	1	2	3	4	5
13	Reconoce cuando comete un error en sus actividades diarias.	1	2	3	4	5
14	Frente a una actividad novedosa, se ofrece a realizarlo inmediatamente.	1	2	3	4	5
15	Se muestra disciplinado para la consecución de fines.	1	2	3	4	5

4. Estadística complementaria

Análisis de fiabilidad

Variable 1: Modernización de la gestión pública

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
	Válidos	45	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
	Total	45	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,814	15

Variable 2: Competencias laborales

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
	Válidos	45	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
	Total	45	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,812	15

5. Consentimiento informado de participación en proyecto de investigación

Por la presente declaro que he leído cuestionario de la investigación titulada:

.....
.....

....., del Sr. tiene como objetivo medir

.....

He tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Consiento voluntariamente participar en esta investigación como participante.

Nombre del participante:

.....

Su participación en este estudio no implica ningún riesgo de daño físico ni psicológico para usted. Es así que todos los datos que se recojan, serán estrictamente **anónimos y de carácter privados**. Asimismo, los datos entregados serán absolutamente **confidenciales** y sólo se usarán para los fines científicos de la investigación. El responsable de esto, en calidad de **custodio de los datos**, será el Investigador Responsable del proyecto, quien tomará todas las medidas necesarias para cautelar el adecuado tratamiento de los datos, el resguardo de la información registrada y la correcta custodia de estos.

Desde ya le agradecemos su participación.

.....

NOMBRE

Investigador Responsable