

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS  
DE LA ADMINISTRACIÓN**



**TESIS**

**Modernización de la Gestión Pública y las Competencias  
Gerenciales en la Gerencia de Desarrollo Económico -  
Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021**

**PRESENTADA POR:**

**Br. Fernando Gilmer, Lavado Mayta**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y GOBIERNO -  
MENCIÓN EN GERENCIA MUNICIPAL Y REGIONAL**

**Huancayo - Perú**

**2023**



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N° 029-2023-  
UPFCA/EP-UNCP**

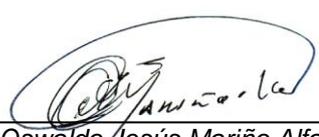
En la ciudad de Huancayo, a los veinticuatro días del mes de abril del año dos mil veintitrés, siendo las doce horas, se reunieron en la Plataforma Virtual Microsoft Teams, **Ms. el Dr. Florencio Quiñones Peinado** en calidad de Presidente y el **Dr. Oswaldo Jesús Mariño Alfaro** como Secretario y los señores Docentes: **Ms. Miguel Ángel Ninamango Guevara, Dr. Florencio Quiñones Peinado y Dr. Oswaldo Jesús Mariño Alfaro**, en calidad de miembros del jurado. En cumplimiento a la Resolución N° 108-2023-DUPFCA/EP-UNCP, de fecha veintiuno días de abril del dos mil veintitrés y al Reglamento General de la Escuela de Posgrado, mediante el presente suscribimos y certificamos del Bachiller: **FERNANDO GILMER LAVADO MAYTA**, egresado de la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y GOBIERNO - MENCIÓN EN GERENCIA MUNICIPAL Y REGIONAL**, ha sustentado la Tesis titulada: **“MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA Y LAS COMPETENCIAS GERENCIALES EN LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO - MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO, 2021”** para optar el Grado Académico de **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y GOBIERNO - MENCIÓN EN GERENCIA MUNICIPAL Y REGIONAL**.

Siendo las catorce horas, luego de la deliberación del jurado evaluador, el resultado de la sustentación y defensa de la misma es como sigue:

**APROBADO - REGULAR**

Huancayo, 24 de abril de 2023

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Florencio Quiñones Peinado  
PRESIDENTE - JURADO

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Oswaldo Jesús Mariño Alfaro  
SECRETARIO - JURADO

  
\_\_\_\_\_  
Ms. Miguel Ángel Ninamango Guevara  
JURADO

**INFORME N° 003-2024-MANG-EPG/UNCP**

A : Dr. LEO SANDOVAL AQUINO  
Director de La Unidad de Post Grado de La Facultad de Ciencias de La  
Administración de La UNCP.

De : Mg. Miguel Angel Ninamango Guevara  
Revisor

Asunto : Reporte de Turnitin

Referencia : RESOLUCIÓN N° 104-2023-DUPFCA/EP-UNCP

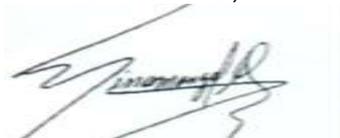
Fecha : Huancayo, 28 de febrero del 2024.

---

Es grato dirigirme a Ud. Para informar que, en aplicación de lo prescrito en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional del Centro del Perú, el reporte de Turnitin de la Tesis Titulada “Modernización de la Gestión Pública y las Competencias Gerenciales en la Gerencia de Desarrollo Económico-Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021.” presentado por el Bachiller: Fernando Gilmer, Lavado Mayta para Optar el Grado Académico en Administración Pública y Gobierno, mención: Gerencia Municipal y Regional el arroja el 13 %.

Es cuanto Informo

Atentamente,



---

Mg. Miguel Angel Ninamango Guevara  
Asesor.  
Adjunto reporte Turnitin con la firma.

# Modernización de la Gestión Pública y las Competencias Gerenciales en la Gerencia de Desarrollo Económico - Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021

## INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS



1

[hdl.handle.net](http://hdl.handle.net)

Fuente de Internet

DNI 20025227  
Asesor

6%

Escriba el texto aquí

2

[repositorio.uncp.edu.pe](http://repositorio.uncp.edu.pe)

Fuente de Internet

2%

3

[repositorio.ucv.edu.pe](http://repositorio.ucv.edu.pe)

Fuente de Internet

2%

4

[repositorio.continental.edu.pe](http://repositorio.continental.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

5

[repositorio.uchile.cl](http://repositorio.uchile.cl)

Fuente de Internet

1%

6

[repositorio.uct.edu.pe](http://repositorio.uct.edu.pe)

Fuente de Internet

<1%

7

[repositorio.ujcm.edu.pe](http://repositorio.ujcm.edu.pe)

Fuente de Internet

<1%

8

[pdfcookie.com](http://pdfcookie.com)

Fuente de Internet

<1%

**ASESOR: Mg. MIGUEL ANGEL NINAMANGO GUEVARA**

**DNI: 20025227**

**CÓDIGO ORCID:0000-0002-3804-1321**

**DEDICATORIA**

Dedicado a mi familia, mi esposa e hijos, a mis padres y hermanos, y cada una de las personas que abrazan y hacen suyas la noble vocación de servicio a nuestra sociedad.

**Fernando**

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco en primer lugar a Dios, a mi familia, a la plana docente y comunidad educativa de mi alma Mater la UNCP y a cada una de las personas que forman parte de esta maravillosa experiencia, en la búsqueda del conocimiento que nos permita contribuir en la construcción de un mundo cada vez más justo, humano y sostenible.

**El investigador.**

## ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA.....	viii
AGRADECIMIENTOS .....	ix
ÍNDICE DE TABLAS .....	xii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	xiii
RESUMEN .....	xiv
ABSTRACT .....	xv
INTRODUCCIÓN .....	xvi
CAPÍTULO I .....	18
PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.1. Descripción del problema de investigación.....	18
1.2. Formulación del problema .....	27
1.3. Objetivos de la investigación.....	28
1.4. Justificación de la investigación .....	29
1.5. Delimitación de la investigación .....	30
1.6. Limitaciones de la investigación .....	30
1.7. Hipótesis de investigación .....	30
1.8. Operacionalización de variables.....	31
CAPITULO II .....	34
MARCO TEÓRICO.....	34
2.1. Antecedentes o marco referencial .....	34
2.2. Diseño de la doctrina filosófica – epistemológica del estudio .....	37
2.3. Diseño de la base teórico – científico.....	38
2.4. Marco conceptuales y modelo científico – filosófico del problema.....	44
CAPITULO III .....	48
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	48
3.1. Tipo y nivel de investigación .....	48
3.2. Métodos de investigación .....	49
3.3. Diseño de investigación.....	50
3.4. Enfoque de la investigación .....	51
3.5. Población y muestra .....	51
3.6. Diseño de instrumentos y técnicas de acopio de datos.....	53
3.7. Evaluación de los instrumentos.....	53

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de los datos (ficha técnica).....	57
3.9. Procedimiento para el procesamiento de datos: .....	60
3.10. Descripción del proceso de la prueba de hipótesis .....	60
CAPITULO IV.....	62
TRABAJO DE CAMPO Y PROCESO DE CONTRASTE DE HIPOTESIS .....	62
4.1. Presentación de datos.....	62
4.2. Análisis e interpretación de datos.....	62
4.3. Proceso de la prueba de hipótesis.....	71
4.4. Discusión de resultados .....	80
CONCLUSIONES.....	86
RECOMENDACIONES .....	87
Referencias .....	89
Anexos .....	93

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 1 Estrategias de acción del OEI.04.....	23
Tabla 2 Identificación de variables .....	31
Tabla 3 Operacionalización de variables .....	32
Tabla 4 Número de Colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huancayo.....	52
Tabla 5 Validación contenido por juicio de expertos de: Modernización de la Gestión Pública .....	54
Tabla 6 Valoración aplicada en el Juicio por expertos.....	54
Tabla 7 Validación del contenido por juicio de expertos: Competencias gerenciales .....	55
Tabla 8 Baremo de validación por expertos.....	55
Tabla 9 Baremo de interpretación del alfa de Cronbach3 .....	56
Tabla 10 Ficha técnica del instrumento Modernización de la gestión pública.....	58
Tabla 11 Ficha técnica del instrumento Competencias gerenciales.....	59
Tabla 12. Rangos de interpretación de coeficiente de correlación .....	61
Tabla 13 Baremo de los niveles de la variable 1: (MGP) y sus dimensiones .....	63
Tabla 14 Estadísticos de las dimensiones de la Modernización de la gestión pública.....	63
Tabla 15 Estadísticos de la variable 1: (MGP).....	64
Tabla 16.....	66
Tabla 17 Baremo de los niveles de la variable 2: Competencias gerenciales y sus dimensiones ..	69
Tabla 18 Estadísticos de las dimensiones de las Competencias gerenciales.....	69
Tabla 19 Niveles de las dimensiones de la variable 2: Competencias gerenciales .....	70
Tabla 20 Estadístico inferencial de Correlación entre la (MGP) y las (CG).....	72
Tabla 21 Estadístico inferencial de Correlación entre la (MGP) y la Comunicación eficaz .....	74

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Figura 1 Organigrama de la GDE-MPH.....	24
Figura 2 Diagrama SAF de 2g de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huancayo(GDE-MPH).....	27
Figura 3 Modelo teórico científico del problema .....	47
Figura 4 Diseño de investigación Correlacional .....	51
Figura 5 Estadígrafos de las dimensiones de la (MGP) .....	64
Figura 6 Puntaje promedio de la variable 1: Modernización de la gestión pública.....	65
Figura 7 Niveles de las dimensiones de la variable 1: (MGP) .....	67
Figura 8 Niveles de la (MGP), según la percepción de los colaboradores de la (GDE- MPH). .....	68
Figura 9 Estadígrafos de las dimensiones de las Competencias gerenciales .....	70
Figura 10 Niveles de las dimensiones de la variable 2: Competencias gerenciales .....	71

## RESUMEN

El propósito de este estudio es determinar la relación entre (MDG) y (CG) llevado a cabo en (GDE-MPH), 2021. Método de estudio utilizado, ha sido un enfoque cuantitativo, tipo aplicada, alcance descriptivo-correlacional, diseño no experimental, muestra de 97 colaboradores de MPH. Se utilizaron métodos de investigación y por cada variable un instrumento para recolectar información. Los resultados muestran que para la variable 1 (MDG): el nivel malo total es del 41,24%, el nivel medio es del 38,76% y el nivel bueno es del 20,00%. Variable 2 (CG): el nivel bajo total es del 47,63%, el nivel medio es del 32,99%, y el nivel alto es del 19,38%. El análisis mostró una correlación débilmente positiva entre las dos variables ( $r_s=0,478$ ; valor  $p=0,000$ ). En cuanto a la capacidad de (CG), destacan la negociación y el manejo de conflictos ( $r_s=0,529$ ; valor  $p=0,000$ ) y el trabajo en equipo ( $r_s=0,517$ ; valor  $p=0,000$ ). Se concluye que existe una muy buena relación entre las dos variables.

**Palabras clave:** Modernización de la gestión pública, competencias gerenciales, comunicación eficaz, liderazgo; negociación y manejo de conflictos.

## ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the relationship between (MDG) and (CG) carried out in (GDE-MPH), 2021. The study method used was a quantitative approach, applied type, descriptive-correlational scope, non-experimental design, sample of 97 MPH collaborators. Research methods were used and for each variable an instrument was used to collect information. The results show that for variable 1 (MDG): the total bad level is 41.24%, the average level is 38.76% and the good level is 20.00%. Variable 2 (CG): the total low level is 47.63%, the medium level is 32.99%, and the high level is 19.38%. The analysis showed a weak positive correlation between the two variables ( $\rho_s=0.478$ ;  $p\text{-value}=0.000$ ). Regarding (CG) ability, negotiation and conflict management ( $\rho_s=0.529$ ;  $p\text{-value}=0.000$ ) and teamwork ( $\rho_s=0.517$ ;  $p\text{-value}=0.000$ ) stand out. It is concluded that there is a very good relationship between the two variables.

**Keywords:** Modernization of public management, management competencies, effective communication, leadership; negotiation and conflict management.

## INTRODUCCIÓN

Este estudio es un informe sobre los niveles de relación entre dos variables: (MGP) y (CG) aplicado a (GDE-MPH). De acuerdo a Soto (2021), las instituciones públicas del Estado Peruano, hoy en día están aplicando el proceso propuesto por la política de gestión y modernización, regido por el D.S. N° 004-201PCM, mediante el cual se proyectan a mejorar las acciones que se encargan de cubrir las necesidades de la población, manteniendo su autonomía de acción sin dejar de realizar procesos adecuados en el ámbito administrativo, es decir, que se someten a evaluaciones de resultados que permitan detectar la buena gestión el medir el impacto positivos en el bien de la población y desarrollo socioeconómico del Perú.

La política de modernización de la gestión pública alcanza a todas las entidades públicas que conforman el Estado, regulado por el Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, sin que ello signifique restarle autonomía, sino que comprende un proceso continuo de mejora con el fin de que las acciones del Estado respondan a las necesidades de la ciudadanía, donde se evalúen permanentemente los resultados de las acciones y procedimientos administrativos para alcanzar mayor impacto positivo en el bienestar del ciudadano y en el desarrollo del país.

A continuación, se presenta el 1° Capítulo, el cual desarrolló el Planteamiento del Estudio fundamentando el problema mediante las bases científicas y empíricas. Las cuestiones generales que planteamos son: ¿Qué relación tiene la (MGP) con las (CG), que muestran los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico - Municipalidad Provincial de Huancayo (GDE-MPH-2021), con el objetivo de: Determinar la relación entre la (MGP) con las (CG), que muestran los colaboradores de la GDE-MPH, 2021 y como proposición de hipótesis: ¿La (MGP) se tiene una relación significativa con las (CG), que demuestran los colaboradores de la GDE-MPH, 2021?

Seguidamente, en el 2° capítulo, se expone el sustento teórico de las variables de estudio, que incluye conceptualizaciones relevantes al tema; de forma similar, se describe el contexto en donde se desenvuelve la investigación, iniciando con las investigaciones

previas o antecedentes del tema desarrollados en el ámbito internacional y nacional. De igual forma se exponen las diversas teorías Científicas, que sustentan las variables analizadas en esta pesquisa.

En el Capítulo III se presenta el método de investigación, y el entorno de la investigación, sobre esta base, se determinan el diseño, el tipo y el nivel de la investigación. A continuación, se tienen en cuenta las fuentes, los datos demográficos y el diseño del estudio. En este estudio se contó con 97 colaboradores GDE-MPH en el año 2021.

El Capítulo IV se centra en la presentación del trabajo de campo y el proceso de contraste de hipótesis, en el que se utilizan una serie de instrumentos estadísticos (Tablas y Figuras) para explicar los resultados obtenidos mediante la aplicación de estos instrumentos. Este capítulo también incluye un análisis inferencial de los datos, en el que se aceptan o rechazan las hipótesis de la investigación, así como un análisis correlacional, que es una crítica integral del marco contextual de la investigación.

Por último, se presentan las conclusiones y las recomendaciones de la investigación, así como las referencias utilizadas y los anexos respectivos.

El Investigador

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Descripción del problema de investigación**

##### **1.1.1. Fundamentación empírica**

Martínez et al., (2010) señalan que la región Latinoamericana actualmente enfrenta una diversidad de retos y desafíos, debido a los cambios abruptos en el contexto mundial, cambios en las nuevas formas de los mercados, y frente a ello las falencias y brechas sociales que no permiten el acceso total a todos los servicios que hoy en día la sociedad requiere, evidencian la falta de intervenciones de las instituciones públicas, regulaciones ineficientes, que limitan el desarrollo de los países. Además de ello se evidencia que no hay un orden estructurado que permita afrontar la crisis del sistema, y cuyos actores no demuestran la capacidad de mantener la supremacía legal establecidas en los estados. Generando así una gran incertidumbre respecto a la efectividad de las estrategias de gestión propuestas y establecidas para la solución de la problemática social.

Respecto a la modernización de la administración pública y la capacidad de gestión, existen estudios que fueron desarrollados con la finalidad de describir esta problemática, como es la pesquisa de Torrado (2014), quien analizó los aspectos circundantes sobre modernización de la administración pública en España. Gestión, que muestra que esta variable tiene hoy una gran difusión científica y teórica, y también muestra que la modernización administrativa implica una red cada vez mayor de reglas complejas. También muestra que las intervenciones de modernización controladas son esenciales para una administración pública eficaz. En México, la principal problemática de la administración pública se evidencia en la corrupción; no obstante, se enfatiza en la necesidad de poner en marcha un programa que aplique nuevas formas de administración pública federal dirigido a desarrollar políticas públicas que satisfagan las necesidades institucionales y contribuyan a la dirección de las políticas públicas. Desarrollar habilidades laborales para los empleados y la sociedad en su conjunto.

En América Latina, diversos estados de la región a inicios del siglo XXI, se encontraban bajo un marco institucional público debilitado, con problemas de gobernabilidad cuya capacidad de gestión se evidenciaba con grandes limitaciones debido a la incapacidad de acción de los actores responsables (Midaglia et al., 2018).

Sin embargo, aun con todas estas características, el desafío consiste en que los gobiernos deben aplicar estrategias que les permita identificar sus prioridades de acción para el diseño e implementación de lineamientos políticos que resulten viables, con características de innovación y coherentes, respaldadas en análisis diagnósticos suficientes y legítimos que se orienten a la detección real y precisa de la problemática social que aqueja a la población.

La pérdida de confianza en el servicio público como gestor del bienestar ciudadano estuvo acompañada de protestas que obligaron y exigieron a las organizaciones de la sociedad civil adherirse a la diversa normativa que conlleve al desarrollo económico mediante una gestión administrativa eficaz y eficiente. En las últimas décadas, la forma en que los gobiernos realizan los asuntos públicos ha evolucionado y seguirá haciéndolo.

Cada vez más, los programas públicos complejos son administrados por una fuerza laboral multisectorial compuesta por empleados de múltiples niveles de gobierno y contratistas de organizaciones públicas. Sin embargo, estos empleados a menudo tienen límites poco claros y responsabilidades entrelazadas. Por ende, no sólo es importante construir un sistema integrado que persiga y logre sin problemas el interés público, sino que también es necesario capacitar a líderes públicos que puedan desenvolverse con competencias gerenciales en medio de esta ambigüedad, complejidad e incertidumbre.

Por otro lado, es importante mencionar que la corrupción es un fenómeno generalizado en todo el mundo. Más de una de cada cuatro personas en todo el mundo declara haber pagado un soborno y las pérdidas causadas por la propagación de la corrupción ascienden a más del 5% del PIB mundial; en el caso específico del Perú se ubica en el puesto 101 del Ranking de un total de 180 países con un índice de 36 puntos, de percepción de corrupción. (Expansión, 2022). Tanto los países desarrollados y democráticos como los en desarrollo no están libres de corrupción

El estado, las regiones autónomas, las provincias y los gobiernos locales están involucrados en el proceso de creación y cambio, encontrar de la corrupción. Los nuevos patrones de acción y comportamiento existentes en todo el mundo han llevado a la creación de un nuevo modelo de gestión pública, un nuevo concepto de acción, una nueva sociedad de administración pública.

El objetivo de la modernización de la gestión, es crear un sector público que trabaje de forma específica, eficiente y eficaz en zonas donde no existen proveedores de servicios adecuados. Para ello, compite o coopera con el sector privado en la medida de lo posible para satisfacer las necesidades públicas, permitiendo que los ciudadanos desempeñen un papel importante en el sector público. También es una estructura interna que pretende eliminar la burocracia, utilizar más sistemas y tener más autonomía, etc.

Sin embargo, a pesar de proponer cambios positivos, se evidencia que estos carecen de efectividad, debido a la ausencia de control que supervise la gestión e intervenciones públicas. Es por ello que se está volviendo a tomar métodos tradicionales

de control que permitan actuar bajo la normativa legal que propicie una gestión pública eficiente, eficaz y que conlleve al desarrollo económico social.

Perú tiene un sistema constitucional de unificación y división, pero estas leyes no se aplican adecuadamente y causan conflictos entre los líderes y los gobiernos de los distintos sectores. Con base en el análisis realizado del mismo modo, se puede decir que la falta de cooperación entre el gobierno central y el gobierno local produce la ausencia de una innovación necesaria para el sector público conduce a menos trabajo.

En lo referente a las competencias gerenciales, Pimentel (2017) señala que son muchas las habilidades organizativas que son importantes para los roles en los servicios públicos, como la gestión de proyectos, el liderazgo y las habilidades analíticas.

En el ámbito latinoamericano, Chile se encuentra bajo un sistema de gestión pública que requiere de una importante cantidad de funcionarios públicos con cargos de alta envergadura que se encargan de seleccionar a los posibles directores de la administración pública, de propiciar y ejecutar procesos para la capacitación gerencial y de apoyo, gestionar los diversos convenios de evaluación; pero aún así a pesar de los esfuerzos por capacitar y optimizar las competencias profesionales, este proceso no ha tomado en cuenta la priorización de competencias gerenciales principales para la ejecución de cada uno de los cargos de acuerdo a la necesidad de cada institución pública. Dicho en otras palabras, se aplica un sistema sin la certeza de que su aplicación es la pertinente a la realidad problemática del contexto social.

En el Estado de Chile se cuenta con un sistema instalado para un elevado número de altos cargos públicos que se preocupa principalmente de: (i) la selección de altos directivos públicos, (ii) los procesos de capacitación y apoyo, y (iii) los convenios de desempeño. No obstante, el notable esfuerzo de profesionalización, este sistema ha establecido definiciones en el diseño de sus procesos sin contar con un conocimiento suficiente sobre cuáles son las competencias genéricas pertinentes para la función de los cargos y la relación de estos atributos con el desempeño de las instituciones públicas, es decir, no se sabe empíricamente qué es lo que funciona. (Gómez, 2019)

Cabe resaltar, que los estados que cuentan con una buena administración pública, con servicios civiles estables y con solidez en su gestión, presentan cargos ejecutivos con muy bajo nivel de rotación, son gobiernos que realizan una adecuada administración de recursos, demuestran una buena gestión y por ende, la percepción de la población es de satisfacción. Cuando ocurre cambios de gobernantes, se mantiene esta solidez, a pesar de ser miembros de diversos partidos, y al respecto el país chileno de acuerdo con el informe “Governance at a Glance” de la OECD (2011), se está adecuando a esta nueva realidad y no presenta rotación de directivos de cargos de alto nivel. Entre los países con una buena administración y con muy bajos índices de corrupción destacan los países Australia, Canadá, Noruega, entre otros.

En las últimas décadas, la Nueva Gestión Pública (NGP) se ha convertido en uno de los modelos más populares y comunes de reforma administrativa. El paradigma de la NGP surgió en los países de habla inglesa, donde es especialmente popular (Reino Unido, Estados Unidos, Nueva Zelanda y Australia), para luego extenderse al resto del mundo, desencadenando un cambio paradigmático sobre lo que es el Estado. Qué debe hacer y cómo debe hacerlo. Las variantes de reforma administrativa inspiradas en la NGP se centran en el papel esencial del sector privado como “modelo” para el Estado y el sector público. La idea principal era hacer que el Estado y el sector público parecieran y actuaran como el sector privado para hacerlos más eficientes, competitivos y receptivos. (Simbaqueba, 2016)

La problemática de gestión también se evidencia en Huancayo, en la oficina de Gerencia de Desarrollo Económico (GDE-MPH), y de acuerdo a la Ordenanza Municipal N° 621-MPH/CM (2019), tiene fijado como objetivo estratégico: Promover la Competitividad Económica en la Provincia y para ello se debe de realizar acciones estratégicas.

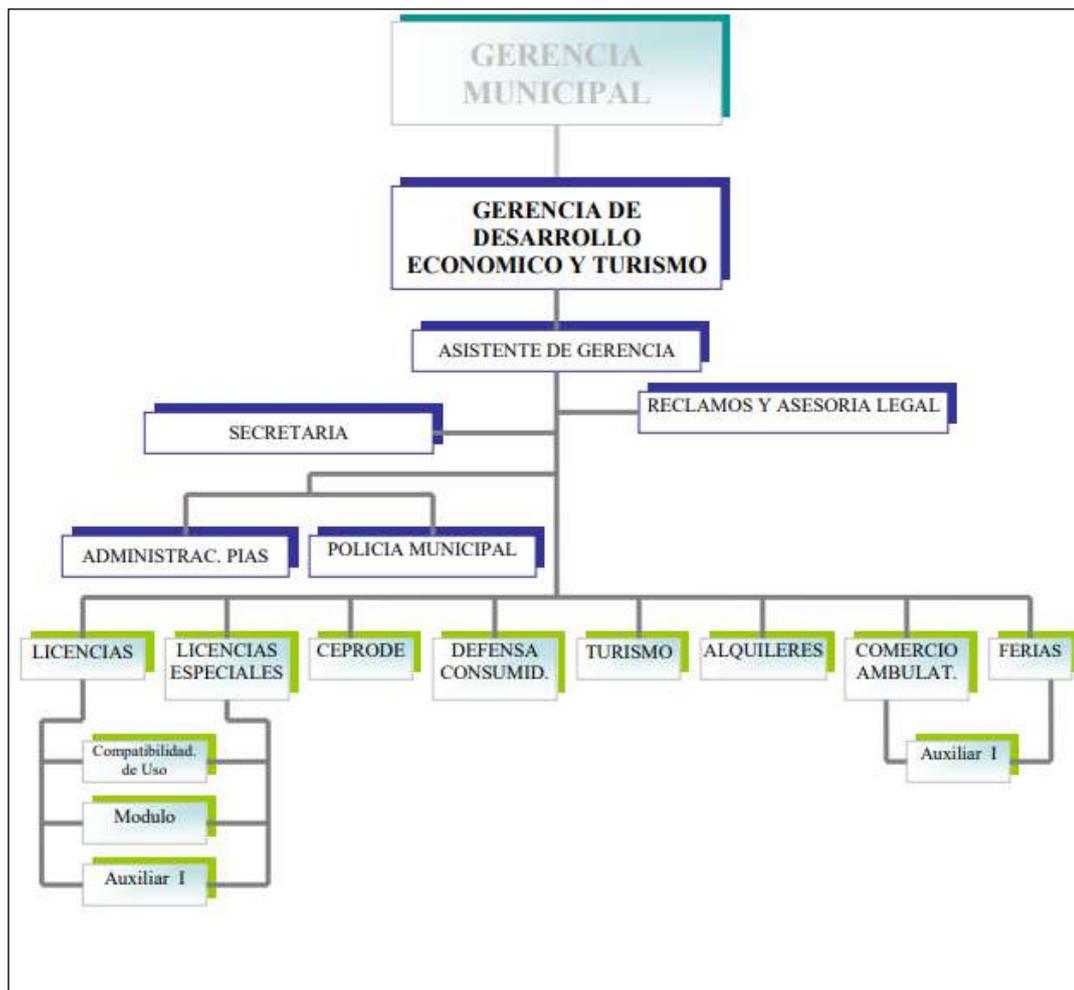
**Tabla 1**  
*Estrategias de acción del OEI.04*

<b>Código</b>	<b>AEI Descripción</b>	<b>Nombre del Indicador</b>	<b>Unidad orgánica responsable del indicador</b>
<b>AEI 04.01</b>	Asistencia técnica oportuna a los emprendedores de la Provincia	Número de Capacitaciones realizadas a los emprendedores de la Provincia	GDE
<b>AEI 04.02</b>	Asistencia técnica adecuada en la formalización de los establecimientos comerciales informales en el distrito.	Número de establecimientos comerciales formalizados	GDE – Promoción de Ferias y Comercio.
<b>AEI 04.03</b>	Programa de fortalecimiento que agreguen valor productivo a los agentes económicos de la provincia.	Número de agentes económicos que participan en el programa de fortalecimiento que agreguen valor productivo en la Provincia	GDE– CEPRODE.
<b>AEI 04.04</b>	Acciones de control y fiscalización permanente de actividades económicas en el distrito de Huancayo.	Número de establecimientos fiscalizados en el distrito.	GDE – Promoción de Ferias y Comercio.

Nota. Tomado del PEI de la Municipalidad Provincial de Huancayo

La GDE es responsable de la capacidad de planificar, preparar, gestionar, monitorear y evaluar actividades, acciones y proyectos para apoyar el desarrollo empresarial, apoyar a las pequeñas y medianas empresas, para promoción de la oferta y comercialización de bienes y servicios, comercio (bazares y vendedores ambulantes), artesanías y turismo. La oficina se encuentra bajo la dirección de un gerente que a su vez está sujeto a las órdenes del Gerente Municipal.

**Figura 1**  
Organigrama de la GDE-MPH



En este contexto se realizó la investigación que tuvo como objeto de estudio el Establecer la relación entre la modernización de la gestión pública (MGP) con las competencias gerenciales, que presentan los colaboradores de la GDE-MPH, 2021.

### 1.1.2. Fundamentación científica

Las bases científicas en el caso de la Modernización del Estado, se basa en el Marco de Modernización de la Gestión del Estado (Ley-N°27658), en la que el estado peruano se encuentra en un proceso de reforma en sus diferentes instituciones y la creación de un Estado democrático descentralizado al servicio de los ciudadanos. (CONGRESO DE LA REPÚBLICA, 2002).

Como señala el Artículo 4 de la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado: indica que para la implementación de políticas de modernización estatal, se requiere que todo el sistema estatal obtenga niveles de eficiencia elevados; es decir que logre cubrir las necesidades de la población, que se superen las brechas sociales de educación, salud, tecnología entre otros. Y para lograrlo que se emplee adecuadamente los recursos públicos con la finalidad de que se brinde un buen servicio al ciudadano, que se propicie la participación activa de la ciudadanía, que exista descentralización, transparencia en la gestión, con funcionarios públicos debidamente remunerados según su calificación profesional y por último lograr que se realicen procesos fiscalizadores equilibrados. (Ley N° 27658)

Es preciso resaltar que aplicar lineamientos de Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública (PNMGP) requiere que se realice una gestión proyectada a objetivos de corto y largo plazo, enfatizando en la importancia de que, cada uno de los funcionarios públicos estén plenamente capacitados para demostrar competencias gerenciales que les permita diferenciar cuáles son las necesidades de la ciudadanía y trabajar para mitigar el impacto negativo en el desarrollo social. (D.S. N° 004-2013-PCM, p. 485765, 485766).

Las debilidades en la prestación de servicios públicos que tienen un impacto negativo en la administración pública y la percepción pública del desempeño del gobierno en Perú pueden identificarse de la siguiente manera:

- 1) No existe una planificación efectiva sobre el gasto público
- 2) Deficiente estructuración en el diseño de las organizaciones e indicaciones de sus responsabilidades.
- 3) Procesos de implantación inadecuados para ofrecer servicios públicos de calidad.
- 4) Falta de infraestructura, equipamiento y gestión logística
- 5) La gestión de políticas y recursos humanos no es suficiente
- 6) Falta de conocimientos en la metodología para gestionar procesos y procedimientos de información

### 7) Vínculos intergubernamentales e intersectoriales débiles

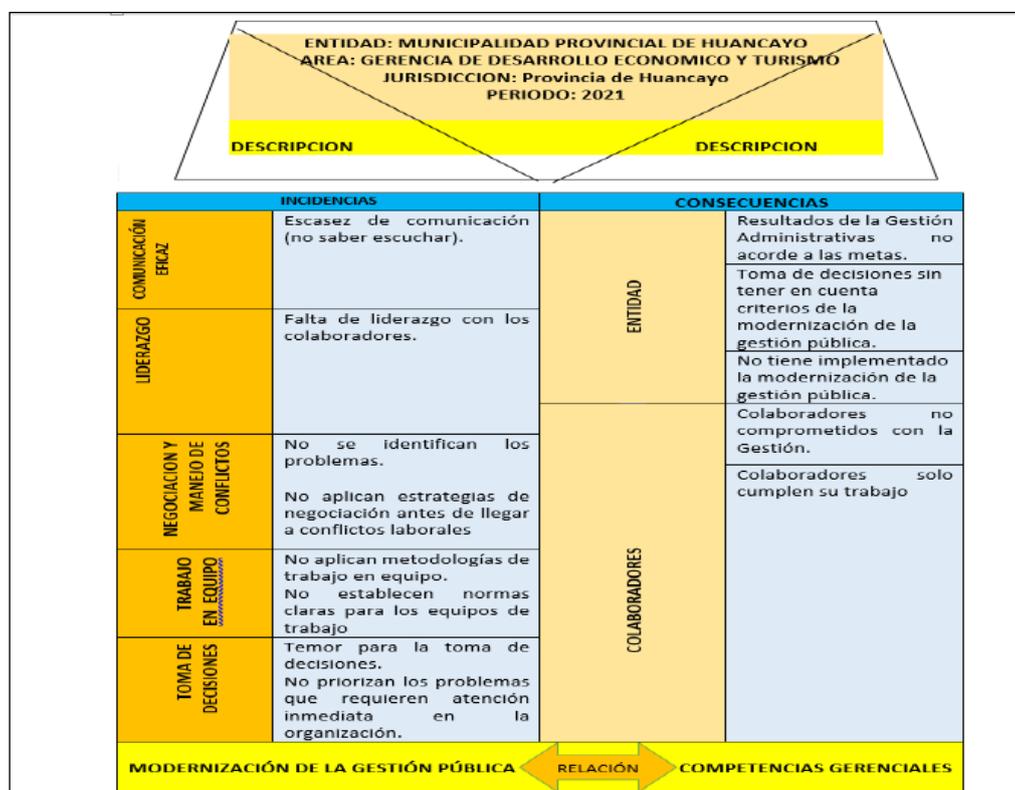
El proceso de modernización del estado se orienta a la inclusión de todos los actores tanto públicos y privados, incluyendo a la ciudadanía para la planificación y diseño, aplicación y seguimiento de intervenciones públicas, propiciando mediante ello características de acción transparentes, con accesibilidad de información, y sobre todo, que la rendición de cuentas sea un proceso inherente; con el propósito de fomentar la democracia, el accionar bajo el marco de la ley y por el bienestar público. De acuerdo al Informe Técnico N° 01 del Instituto Nacional de Estadística e Informática(INEI) del Perú: Percepción Ciudadana sobre Gobernabilidad, Democracia y Confianza en las Instituciones publicado en el marco de la política de promoción y difusión de información estadística, de acceso a las opiniones de los ciudadanos mayores de 18 años sobre cuestiones importantes que afectan a la administración, así como a la integración de la libertad y la confianza en la organización, entre julio y diciembre. 2021, "muestra como resultado que en relación al nivel de confianza en las instituciones el 78.8% NO CONFIA EN LAS MUNICIPALIDADES PROVINCIALES, frente a un 15.6% que si confía; en cuanto a la gestión, la eficacia y el comportamiento de la dirección de la administración pública, el 63,5% de los encuestados en el periodo julio-diciembre de 2021 cree que la administración local es Mala/Muy Mala, frente a solo un 28.6% que opina que es Muy buena/buena; a ello se suma la falta de accesibilidad de información pública a través de mecanismos como sus portales web de transparencia, y el escaso control para el cumplimiento del mismo, toda vez que si bien la página o sitio web existe, esta no contiene los documentos señalados.

En el caso de la MPH esta realidad no es ajena y motivo nuestra investigación a fin de que se constituya como un estudio que pueda contribuir en la resolución de la problemática identificada; la organización del Estado pretende que las instituciones públicas adopten una estructura y se organicen de acuerdo con su tipo, poder y responsabilidades, que hayan creado para responder a las necesidades de la población y que puedan cumplir la finalidad a la que sirven. El diseño se basa en los objetivos o resultados que deben alcanzarse los cuales están orientados a la creación de valor público,

es en ese sentido que es muy importante ahondar en las posibles causas que pudieran estar dificultando, el proceso de (MGP) en la MPH.

Esto nos permitió definir la realización de la investigación con el propósito de contribuir en la mejora de la modernización que ayude al desarrollo del municipio de Huancayo y que la población tenga una visión favorable sobre sus autoridades municipales. En base a todo lo expuesto se desarrolló el Diagrama SAF de 2g de la GDE-MPH.

**Figura 2**  
Diagrama SAF de 2g de la GDE-MPH



Nota. Formulado en base a Astuñaupa (2021)

## 1.2. Formulación del problema

### 1.2.1. Problema general

¿Qué relación tiene la (MGP) con las (CG), que muestran los colaboradores de (GDE-MPH),2021?

### **1.2.2. Problemas específicos**

PE 1: ¿Qué relación tiene la (MGP) con las Competencias de Comunicación Eficaz, que los colaboradores de la (GDE-MPH),2021?

PE 2: ¿Qué relación tiene la (MGP) con las Competencias de Liderazgo, que muestran los colaboradores de la (GDE-MPH),2021?

PE 3: ¿Qué relación tiene la (MGP) con las Competencias de Negociación y Manejo de Conflictos, que muestran los colaboradores de la (GDE-MPH),2021?

PE 4: ¿Qué relación tiene la (MGP) con las Competencias de Trabajo en Equipo, que muestran los colaboradores de la (GDE-MPH),2021?

PE 5: ¿Qué relación tiene la (MGP) con las Competencias de Toma de Decisiones Eficaz, que muestran los colaboradores de la (GDE-MPH),2021?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre (MGP) con las (CG) que muestran los colaboradores de la (GDE-MPH),2021.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

OE 1: Determinar la relación entre la (MGP) con las Competencias de Comunicación Eficaz, que muestran los colaboradores la (GDE-MPH),2021.

OE 2: Determinar la relación entre la (MGP) con las Competencias de Liderazgo, que muestran los colaboradores de la (GDE-MPH),2021.

OE 3: Determinar la relación entre la (MGP) con las competencias de Negociación y Manejo de Conflictos, que muestran los colaboradores la (GDE-MPH), 2021.

OE 4: Determinar la relación entre la (MGP) con las Competencias de Trabajo en Equipo, que muestran los colaboradores la (GDE-MPH),2021.”

OE 5: Determinar la relación entre la (MGP) con las competencias de Toma de Decisiones, que muestran los colaboradores de la (GDE-MPH),2021.”

## **1.4. Justificación de la investigación**

### **1.4.1. Teórica**

La investigación sustentó su desarrollo en la necesidad de realizar un estudio exhaustivo de la (MGP) y su relación con las (CG) en la (GDE-MPH).

Revisión de enfoques teóricos y bases jurídicas sobre normas de políticas públicas en América Latina, con base D.S 004-2013-PCM y otra normativa afín al estudio y a la (GDE-MPH).

### **1.4.2. Metodológica**

La (MGP) se propuso en base con cinco dimensiones que presenta la variable competencias gerenciales, el cual sirvió de sustento para determinar la intervención en la (MGP) en la GDE-MPH); la problemática se fundamentó en la aplicación de dos instrumentos de investigación y que permitan realizar investigaciones futuras relacionadas a las variables de estudio, ampliando así el alcance y análisis en el campo de investigación de Gestión Pública.”

### **1.4.3. Práctica**

El estudio tiene como fin redituvar a la (GDE-MPH), como unidad piloto para investigar sobre la (MGP) y las aptitudes gerenciales para atribuir al desarrollo con beneficio a la ciudadanía

### **1.4.4. Legal**

La investigación está respaldada por el D.S No. 004-2013-PCM, que apoya la (MGP) y se aplica a todas las organizaciones públicas que componen el Estado, estableciendo los puntos de vista, los principios y las directrices para la acción dentro de los límites de eficacia del sector público con apoyo a la ciudadanía

### **1.4.5. Importancia Social**

Contribuir al mejoramiento de la (MGP) en la (GDE-MPH), y la determinación de las competencias gerenciales.

#### **1.4.6. Importancia del Proyecto**

Las organizaciones públicas del país tienen la necesidad de realizar la (MGP) y con funcionarios con competencias gerenciales para contar con modelos de organizaciones públicas eficientes y eficaces al servicio de su comunidad.

### **1.5. Delimitación de la investigación**

#### **1.5.1. Delimitación de tiempo**

Se ejecutará la investigación en la (GDE-MPH), en el periodo 2021.

#### **1.5.2. Delimitación espacial**

El ámbito será en (GDE-MPH).

#### **1.5.3. Delimitación de recursos**

Se realizará de acuerdo a la información y facilidades que brinde (GDE-MPH).

#### **1.5.4. Delimitación poblacional**

Se aclara que para la recolección de datos han sido considerados los usuario-trabajadores (GDE-MPH)

### **1.6. Limitaciones de la investigación**

La distancia social, a consecuencia del COVID-19 y el trabajo remoto en las entidades públicas, la falta de estudios de (MGP) y las competencias gerenciales en el Área de Posgrado y el campo de la Administración y los efectos longitudinales que es el tiempo disponible para investigar el problema y medir el cambio, se han identificado como limitaciones que limitarán los resultados de la investigación debido a las características del contexto actual y a la naturaleza del estudio.

Limitaciones de tiempo: Como recoge datos que son actuales en la fecha de aplicación, tiene en cuenta la posibilidad de que las percepciones de los empleados que trabajan en la (GDE-MPH), puedan variar o ser diferentes en otras ocasiones.

### **1.7. Hipótesis de investigación**

#### **1.7.1. Hipótesis general**

La (MGP) se relaciona directa y significativamente con las (CG), que muestran los colaboradores de la (GDE-MPH), 2021.

### 1.7.2. Hipótesis específicas

HE 1: La (MGP) se relaciona directa y significativamente con las competencias de comunicación eficaz, que muestran los colaboradores la (GDE-MPH), 2021.

HE 2: La (MGP) se relaciona directa y significativamente con las competencias de liderazgo, que muestran los colaboradores la (GDE-MPH),2021.

HE 3: La (MGP) se relaciona directa y significativamente con las competencias de negociación y manejo de conflictos, que muestran los colaboradores la (GDE-MPH),2021.

HE 4: La (MGP) se relaciona directa y significativamente con las competencias de trabajo en equipo, que muestran los colaboradores la (GDE-MPH),2021.

HE 5: La (MGP) se relaciona directa y significativamente con las competencias de toma de decisiones, que muestran los colaboradores (GDE-MPH),2021.

## 1.8. Operacionalización de variables

### 1.8.1. Identificación y clasificación de las variables

**Tabla 2**

*Identificación de variables*

<b>VARIABLES</b>	
<b>Variable 1:</b>	Modernización de la gestión pública
<b>Variable 2:</b>	Competencias gerenciales

**Tabla 3**  
Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>“Variable: Modernización de la gestión pública”</b>	<p>“La política nacional de enfatiza el enfoque en resultados e introduce nuevos estándares que determinan la efectividad del trabajo en los servicios públicos, sus beneficios y los beneficios para el público. Para ello pretende garantizar la satisfacción de las personas y el respeto a sus derechos al menor costo, y para ello se deben optimizar todos los procesos de negocio para brindar mejores servicios” (p.29).</p>	<p>“Las variables se analizarán a través de cinco dimensiones, cada una compuesta por cuatro preguntas, para un total de 20 preguntas con cinco opciones de respuesta basadas en una escala Likert. Por tanto, la naturaleza de las variables conduce a una evaluación en escala ordinal .”</p>	1. “Planes estratégicos y operativos.”	<ul style="list-style-type: none"> <li>- “Identificación del público objetivo.”</li> <li>- “Identificación de los bienes y servicios que corresponde producir o entregar.”</li> <li>- “Estudio de las necesidades de la población.”</li> <li>- “Planificación de las estrategias de atención.”</li> </ul>	<p>Ordinal Escala de valoración: Likert</p> <p>1. Nunca 2. Raras veces 3. A veces 4. Frecuentemente 5. Siempre</p>
			2. “Gestión por procesos, simplificación administrativa.”	<ul style="list-style-type: none"> <li>- “Atención ágil y asertiva a las necesidades de la población.”</li> <li>- “Eliminación de costos innecesarios para la sociedad.”</li> <li>- “Trámites más rápidos y menos burocráticos.”</li> <li>- “Plataformas virtuales y presenciales para la obtención de un bien.”</li> </ul>	
			3. “Presupuesto por resultados.”	<ul style="list-style-type: none"> <li>- “Mantenimiento de disciplina fiscal.”</li> <li>- “Eficiencia en la distribución de los recursos.”</li> <li>- “Empleos indicadores de desempeño en la gestión del presupuesto.”</li> </ul>	
			4. “Servicio civil meritocrático”	<ul style="list-style-type: none"> <li>- “Respeto a los derechos del empleado público.”</li> <li>- “Selección de personal idóneo para el cumplimiento de los objetivos institucionales”.</li> <li>- “Fortalecimiento de la institucionalización del Sistema de Gestión de personas del Estado.”</li> </ul>	
			5. “Seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión.”	<ul style="list-style-type: none"> <li>- “Evaluación de la pertinencia de las acciones y la eficacia de los resultados.”</li> </ul>	

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>“Variable 2: Competencias gerenciales”</b>	“Las competencias gerenciales son habilidades que tienen los trabajadores para dirigir o para gestionar bienes o servicios a partir de una adecuada organización de su equipo de trabajo las cuales son necesarias para realizar labores complejas en un entorno laboral de altas demandas” (Robbins,2011, p. 65).	“La variable será analizada en cinco dimensiones cada una con cuatro preguntas, dando un total de 20 preguntas que contienen cinco opciones de respuesta bajo la escala de Likert. Por lo que la naturaleza de la variable da origen a una valoración de escala ordinal.”	1. “Comunicación eficaz”	- Evaluación de impacto en relación con las expectativas de los ciudadanos. - “La escucha activa.” - “La comunicación horizontal” - “Empleo de la empatía con los demás” - “Actitud asertiva para exponer un punto de vista.”	Ordinal Escala de valoración: Likert  6. Nunca 7. Raras veces 8. A veces 9. Frecuentemente 10. Siempre
			2. “Liderazgo”	- “Adaptación a los cambios”. - “Comprensión del entorno.” - “Conocimiento de la tecnología”. - “Motivación a los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico y Turismo de la Municipalidad Provincial de Huancayo.”	
			3. “La negociación y manejo de conflictos.”	- “Estrategias para prevenir tensiones laborales” - “Estrategias para transformar la confrontación en la integración” - “Estrategias para el manejo de la frustración.” - “Estrategias para la convivencia pacífica y equitativa”	
			4. “Trabajo en equipo.”	- “Dirección de grupos humanos” - “Establecimiento de objetivos y metas” - “Asignación de roles y normas” - “Búsqueda del bienestar colectivo”	
			5. “La toma de decisiones”.	- “Análisis de problemas” - “Estudio y selección de alternativas” - “Estrategia para poner una decisión en acción” - “Evaluación de resultados”	

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes o marco referencial**

##### **2.1.1. Antecedentes Internacionales**

Como expone Torrado (2014), este estudio: "El marco jurídico de la modernización en la gestión pública: el caso de España, presentada en la Universidad Nacional de Educación a Distancia en España" pretende conectar la contribución del derecho y el estudio al proceso técnico, la modernización y la eficacia de las reformas de la administración pública. La administración pública en algunas democracias. El estudio empírico concluyó que, con la adopción del nuevo sistema de gestión como parte del proceso de reforma de la gestión, se mejoró la administración pública a través de las actividades de autorización, aprobación y apoyo a otras actividades relacionadas con el gobierno local.

Según informa Auad (2017), en su disertación "Modernización y Mejoramiento de la Gestión en el Sector Público: Una mirada desde la Innovación Participativa".La investigación reveló los resultados del proyecto piloto que abarcó 168 instituciones públicas en 2012 y 2014. Conclusiones: Cuando se trata de modernizar la administración pública del país, el proceso de modernización es claramente visible y se limita a cuestiones ajenas a sus funciones originales,

como los requisitos salariales de los empleados. Por lo tanto, un programa para mejorar la gobernanza moderna del país enfrentó este pobre desempeño, fracasó en sus objetivos y se convirtió en dominio mediático en el país. Su eliminación es un plazo importante para la administración pública.

Reyes (2016), desarrolló su estudio "Habilidades Gerenciales y Desarrollo Organizacional". Cuya finalidad del estudio fue revelar la asociación entre las capacidades gerenciales y el desarrollo organizacional y realizar una encuesta a directivos de gerencia en hoteles en Quetzaltenango. Los resultados basados en ratios permiten demostrar confiabilidad y por ende estos miden las capacidades gerenciales y el desarrollo en la organización. Esto demuestra que existe una relación positiva entre las capacidades gerenciales y el desarrollo organizacional. Las cuatro guías de motivación están diseñadas para que los directivos desarrollen habilidades de gestión a través de una variedad de actividades relacionadas con el desarrollo organizacional y de liderazgo.

Como indica Sosa (2015), investigo "Democracia, descentralización y cambio en las administraciones públicas en México ". El trabajo de este organismo se realiza acorde al procedimiento de la administración pública moderna, basada en nuevos estándares de transparencia, gestión de resultados y gestión de evaluaciones. El objetivo específico es brindar una visión general de la evolución del sistema político mexicano de 1982 a 2012, a partir de datos recopilados a modo de análisis. Este estudio se basa en la evolución que viene presentando la administración pública en México se dieron simultáneamente en tres procesos: 1) la independencia del sistema político mexicano; 2) la distribución de funciones y recursos gubernamentales en los países que ostentaron el poder a lo largo del siglo XX; 3) reconocimiento de las reformas de la administración pública y algunos beneficios de la participación de la administración en los procesos públicos.

### 2.1.2. Antecedentes Nacionales

Según lo expuesto por Abanto (2021), en su tesis: "Modernización de la Gestión Pública en la Supervisión de las Instituciones Educativas Privadas de la UGEL 01, 2019", objetivo de desarrollo: Comprender el efecto de la reforma de la administración del estado en el mantenimiento de las escuelas privadas UGEL 01. Explicar el impacto de la reforma de la administración pública en el mantenimiento de las escuelas privadas. Institución Educativa UGEL con 70 empleados.

Tal como lo señala Sánchez (2019), en su trabajo: Modernización de la Administración Pública y Programación Multianual de Inversiones del Gobierno Regional de La Libertad, 2019. Los métodos de investigación utilizados son deductivos, inductivos y analíticos. Se utilizaron como instrumentos dos cuestionarios confiables y válidos para recolectar datos sobre las variables de la investigación y los datos fueron procesados mediante el Análisis de Metodologías de Investigación (SPSS v.24). Verificación: Los participantes creen que existe una relación moderada y significativa entre los dos estudios, lo que confirma nuestras hipótesis de investigación y nos permite lograr nuestro objetivo general de ajustar el nivel de control de la población ( $r=.470^{**}$  y  $\text{Sig.}=,001$ ). La mayoría de ellos son medios (62,8%), seguidos de altos (18,6%), bajos (15,1%), muy altos (3,5%), bajos (15,1%) y por último muy bajos (0,0%).

Según lo expuesto por Reategui (2018) en su tesis: "Modernización de la administración pública y su relación con la efectividad de los resultados esperados en el distrito judicial de San Martín periodo 2018". Tipo de estudio: Estudio transversal cuantitativo básico. Diseño: Correlacional porque la muestra es la siguiente: 20 empleados de la jurisdicción de San Martín y 20 abogados de la jurisdicción de San Martín. En cuanto a los requisitos de desempeño se obtuvieron los siguientes resultados: bajo 2,5%, medio 55%, alto 42,5%; Esto puede determinarse por las funciones principales del Tribunal, que son el Departamento de

Administración y Finanzas, el Departamento de Desarrollo y el Departamento de Planificación y Servicios Jurídicos. Si bien la efectividad de la modernización de la administración pública y los resultados esperados en el tribunal de San Martín son medios, la deficiencia la tiene el Ministerio de Desarrollo y Planificación; Sin embargo, hay otros factores importantes que dificultan esta decisión. Conclusiones: Existe relación entre la modernización de la administración pública en el Tribunal de San Martín en el año 2018 y la efectividad de los resultados esperados. ( $r= 0.973$ ;  $p= 0.000$ )

Del mismo modo, Doria (2018) en su trabajo: “Modernización de la gestión pública y Competencia laboral según trabajadores de la municipalidad provincial de Huarochirí 2018”. Este estudio se basa en un enfoque sistemático, cuantitativo, no transversal descriptivo, la población está formada por 130 personas que trabajan en la provincia de Varochli, el modelo es probabilístico, hay un trabajador del 97. Se utilizaron dos encuestas para recopilar datos. El diseño de la investigación es no experimental, la selección es probabilística y la muestra está formada por 80 trabajadores del comité nacional de selección. La conclusión es la siguiente: Según los datos de las autoridades estatales y de la ciudad de Varochli para 2018, los resultados muestran una muy buena relación entre la modernización de la administración pública y la disponibilidad de la capacidad de trabajo ( $\rho$  de Spearman = 0,856; género significativo,  $p < 0,05$ ).

## **2.2. Diseño de la doctrina filosófica – epistemológica del estudio**

### **2.2.1. Doctrina filosófica**

La postura filosófica de la investigación está en base a la reflexión crítica sobre la base del marco de la Ontología: La postura de la investigación se basó en la postura del Positivismo lógico de Augusto Comte: “El único conocimiento auténtico es el conocimiento científico”

La teoría se define para verificar la exactitud y precisión de la teoría. Hernández et al. (2014) dijeron que el pensamiento debe realizar ciertas tareas, tales como: a) describir el suceso: ¿por qué?, ¿cómo? y ¿cuándo se produce? b) estructurar y organizar la información del suceso, especialmente cuando ésta se encuentre dividida, c) predecir el futuro de un evento es el objetivo de todas las teorías. Basándonos en las cuestiones mencionadas, podemos hacer un intento de explicar la relación entre estos dos cambios de la teoría de la administración pública y la modernización de la administración pública.

### **2.2.2. Diseño del marco epistemológico**

Desde la perspectiva de la epistemología científica, este estudio ha adoptado una postura epistemológica mixta (cualitativa-cuantitativa) debido a la naturaleza investigadora de la disciplina de gestión. Basado en la metodología de Hernández & Baptista (2018), adoptando como paradigma al Socio crítico (Participativo), racionalista, fundamentado por la praxis investigativa, se realizará un análisis de los hechos y datos en la se realizará un análisis de los hechos y datos en la Gerencia1de1Promoción1Económica y Turismo de la (MPH), en base a procedimientos estadísticos y probabilísticos y al Interpretativo: Este modelo plantea una analisis interpretativo de los hechos humanos y sociales mediante un procedimiento de participacion en la solución de problemas y demás características metodológicas y procedimentales que la tesis adoptará en su desarrollo.

## **2.3. Diseño de la base teórico – científico**

### **2.3.1. Variable 1: Modernización de la gestión pública**

Como establece el DS.N°004\_2013\_PCM, que resalta lo siguiente:

*“La (PNM) de la Administración Pública Peruna, señala que ésta se orientada en función a resultados, es decir, que quienes ejerzan sus funciones públicas deben preocuparse por conocer y priorizar las necesidades de sus ciudadanos y*

*organizar los procedimientos de acción o misionales como los de apoyo para convertir los recursos en bienes y servicios que conduzcan a la mejora de las condiciones sociales de los ciudadanos, garantizando y velando por sus derechos con el mejor uso y distribución de los recursos del estado.” (p.29)*

Por esa ruta, debemos esforzarnos por introducir cambios en el aparato estatal de nuestro país desde una perspectiva profesional. Hablar del contenido del desarrollo de la administración pública requiere analizar la situación económica creada por el mal comportamiento y la corrupción de los funcionarios.

La modernización de la administración pública se ha convertido en una herramienta importante para aumentar la eficacia, y sus resultados afectan directamente a la vida social, es decir, a la buena gobernanza. . y cómo dirigir una empresa (Crosby, 2011,p. 107)

## **2.3.2. Modernización de la Gestión Pública - Dimensiones**

### **D.1. Planeamiento estratégico y operativo**

La Presidencia del Consejo de Ministros (2013), señaló que el planeamiento se inicia al reconocer cuales son las principales necesidades o problemática del país, identificando las prioridades de acción, designando funciones a cada uno de los niveles de gobierno (local, regional y central) y asumir mediante sus instituciones un compromiso político por cumplir a cabalidad con los planes de gobierno.

### **D.2. Gestión por procesos, simplificación administrativa**

Se entiende que la D.2, se refiera a los procesos realizados en cada institución, bajo una base plasmada en su cadena de valor, para ofrecer a los ciudadanos servicios básicos de calidad, es decir que se empleen adecuadamente los recursos para cubrir las necesidades de la población mediante los bienes y servicios generando un impacto positivo en su desarrollo económico socio cultural. Cada área o campo de acción se centra los procesos específicos

para la consecución de objetivos planteados y así obtener resultados positivos. (Consejo de Ministros, 2013)

### **D.3. Presupuesto por resultados**

Por otro lado, al referirnos al presupuesto por resultados, se resalta que bajo modernización de la Administración pública se requiere que el buscar ofrecer servicios de calidad se plasmen objetivos claros, cuyas asignaciones presupuestales se distribuyan de acuerdo a los resultados que cada ciudadano espera recibir de tal forma que, se cubra con las expectativas y demandas de la ciudadanía. Cabe precisar que, ante el bajo presupuesto, se debe priorizar las necesidades e implementar las mejorar bajo un procedimiento transparente y abierto a la rendición de cuentas presupuestales.

### **D.4. Servicio civil meritocrático**

La meritocracia, significa el gobierno de quienes lo merecen. Es muy comúnmente aceptado el enfoque del mérito desde una perspectiva académica, más exactamente como una combinación de inteligencia, educación, formación, actitud y esfuerzo. La función pública suele estar estrictamente regulada por un marco legal y se debe tener en cuenta que las evaluaciones para los funcionarios, como base para el ascenso, son razones para afirmar que cualquier servidor público estará motivado a buscar constantemente la mejora de su desempeño, tratando de desempeñarse en un sistema meritocrático

Esto significa transformar el pensamiento tradicional de la administración pública peruana del modelo material limitado por las necesidades del Estado, sus instituciones y las personas que trabajan para él, al modelo deseado según las necesidades y predilecciones de los pobladores y aumentar el valor público de todas las intervenciones gubernamentales.

Tradicionalmente, un funcionario ejecutivo dedica la mayor parte de su tiempo a aplicar dichas normas. La posibilidad de mejorar el acto administrativo, y el propio servicio público, se

limita básicamente a la rapidez y eficiencia que alcancen en el desempeño de sus tareas, acompañada de un adecuado comportamiento profesional, así como de una actitud positiva hacia los ciudadanos. Identificar el mérito en un entorno así resulta muy difícil, presentando un riesgo real de acabar desanimando a los empleados.

### **D 5. Seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión**

El seguimiento y la evaluación son una parte importante de la gestión pública . Aunque en el pasado los gobiernos a menudo lo descuidaron, se ha convertido en una parte crítica del funcionamiento de una sociedad democrática. Monitorear y evaluar los resultados de un proyecto o campaña pública permite a los gerentes determinar qué tan exitoso ha sido en el logro de las metas deseadas. Si se hace correctamente, esto garantiza un gasto eficiente para lograr los resultados deseados de un proyecto, programa o intervención política.

El seguimiento es el acto de observar un proceso, situación o cosa. También implica un elemento adicional de informar sobre lo observado. También es sinónimo de vigilancia. El monitoreo implica la recopilación, el análisis y la presentación de informes continuos de datos de una manera que respalde una gestión eficaz. El monitoreo tiene como objetivo proporcionar a los gerentes retroalimentación periódica (y en tiempo real) sobre el progreso en la implementación y los resultados, e indicadores tempranos de los problemas que deben corregirse.

Y por ultimo la evaluación La recopilación sistemática y el análisis objetivo de evidencia sobre políticas públicas, programas, proyectos, funciones y organizaciones para evaluar cuestiones tales como relevancia, desempeño (efectividad y eficiencia), relación calidad-precio” . , impacto y sostenibilidad, y recomendar formas de avanzar.

### **2.3.3. Variable 2: Competencias gerenciales**

Robbins, (2011). *“Las competencias gerenciales son características importantes del trabajador que indican los detalles de la conducta, del pensar y expandir diferentes formas de reaccionar frente a situaciones laborales que debe resolver”*. (p.65). Se entiende por competencias directivas el conjunto de actitudes, capacidades y habilidades que un directivo necesita para ser eficaz en una variedad de tareas directivas y en una variedad de entornos organizativos.

### **2.3.4. Dimensiones de las Competencias gerenciales**

La Competencias gerenciales tiene cinco dimensiones:

#### **Dimensión 1. Comunicación eficaz**

*“Es muy importante dentro de las habilidades que debe poseer todo líder o gerente es la comunicación la cual debe ser asertiva y de calidad, cercana y respetuosa con su equipo de trabajo y dentro de la jerarquización de la organización es decir de abajo hacia arriba y viceversa, las buenas relaciones con sus jefes y colaboradores permiten que exista fluidez y cooperación organizacional”* (Robbins, 2011, p.285).

El déficit de comunicación que afecta a las personas hoy en día se debe a un defecto en el proceso de comunicación que resulta de no saber escuchar. La mayoría de las veces, las personas tienden a ser más conscientes de sus propias necesidades, problemas y sentimientos y, como resultado, pierden la naturaleza de la comunicación y la capacidad de compartir con los demás. Cuando convivimos con mucha gente, tenemos la idea errónea de que podemos escuchar automáticamente a alguien. Este hecho requiere más de lo que hacemos para hablar, y aún más para escuchar sin interpretar o entender lo que oímos.

#### **D.2. El liderazgo**

Al respecto Robbins, (2011) sostiene que:

*“El liderazgo es una de las habilidades gerenciales que los gerentes deben practicar en todo momento, porque para convertirse en líder se debe contar con el apoyo de los colaboradores sin obligarlos a brindar colaboración”. (p.368)*

Conviene señalar una vez más que la palabra poder no es lo mismo que ley. La autoridad proviene del hecho de que uno está en mejor posición, pero el poder no se refiere sólo al trabajo, sino también al poder , desarrolló sus dotes de liderazgo y se convirtió en un modelo a seguir entre sus colegas. Otro aspecto importante del liderazgo de un dirigente es su capacidad para comprender a sus subordinados. Al ser humanos, estas personas se enfrentarán a graves preocupaciones y problemas en sus vidas y esto afectará a su trabajo por razones obvias. Asimismo, los líderes que intentan utilizar el poder en lugar de la autoridad deben tener cualidades como la comprensión, la compasión y la amabilidad. Estas características crean lealtad y, por tanto, motivan a los empleados a cumplir con sus responsabilidades y, en última instancia, hacia la organización.

### **D.3. La negociación y manejo de conflictos**

*“Este es un proceso en el que dos o más partes se agrupan para resolver conflictos o llegar a acuerdos.”* (Robbins, 2011, p.398). Los directivos de las empresas son los responsables de llevar a cabo este proceso, por lo que, para poder negociar con eficacia, deben estar al tanto de lo que ocurre con sus empleados y así poder determinar si alguno de ellos requiere una atención especial en caso de que necesite apoyo para afrontar alguna situación o si muestra alguna desaprobación. Otra habilidad que se espera de los líderes es la capacidad de resolver conflictos. Al gestionar de algún modo los recursos humanos, es probable que surja algún problema que pueda afectar al rendimiento de los implicados.”

#### **D.4. El trabajo en equipo**

*“Es el trabajo hecho por varias personas donde cada uno hace una parte, pero todos tienen un objetivo común. Pero para que se considere trabajo en equipo o cooperativo, el trabajo debe tener una estructura organizativa que favorezca la elaboración conjunta del trabajo y no que cada uno de los miembros realicen una parte del trabajo y juntarlas”* (Robbins, 2011, p.65). Los equipos de trabajo tienen normas establecidas que todos sus miembros deben cumplir. Estas normas de conducta son creadas por los propios miembros del equipo. Sirven de base para prever las acciones de los demás y anticipar las soluciones adecuadas. También incluyen los procesos utilizados para interactuar con otros usuarios. El papel de las reglas en un equipo es normalizar la situación de la unidad organizada y de cada miembro.

#### **Dimensión 5. La toma de decisiones**

*“Es el proceso durante el cual la persona debe escoger entre dos o más alternativas. Todos y cada uno de nosotros pasamos los días y las horas de nuestra vida teniendo que tomar decisiones. Cualquier decisión debe incorporar un vasto conocimiento del problema a resolver, porque solo después de un análisis relevante es posible comprenderlo y buscar una solución óptima.”* (Robbins, 2011, p.135).

Hay que saber qué capacidades tiene cada empleado, cuánto puede hacer, qué obligaciones tiene y pedirselo. Sin embargo, esta petición debe expresarse de forma positiva y educada. Estos comportamientos indican “capacidad de liderazgo y confianza en las capacidades de los demás.”

### **2.4. Marco conceptuales y modelo científico – filosófico del problema**

#### **2.4.1. Marco conceptual**

En este punto, se definen los conceptos que apoyan el desarrollo de esta investigación, así como servirán de marco para comunicarse con la comunidad científica, teniendo en cuenta el contexto del campo de estudio (realidad objetiva) y la adaptación de las terminologías a la

función observacional del comportamiento de las variables de estudio (procedimiento metodológico).

- **Ciente** significa que es una agencia, organización u otra entidad que está dentro (o es sustancialmente propiedad, financiada, administrada o controlada por): (i) los poderes ejecutivo, legislativo o judicial de cualquier gobierno dentro de un estado. En otras palabras, es quien paga por un servicio, en el ámbito público es el ciudadano quien mediante el pago de sus tributos debe recibir un servicio que cubra sus necesidades básicas.

- **Gestión pública** es la tarea y el proceso de emprender operaciones de gestión de las organizaciones públicas. El objetivo de la gestión pública es racionalizar la eficiencia y garantizar la calidad de los servicios prestados por estas organizaciones. Los Gerentes Públicos lo hacen interpretando las políticas públicas y exigiendo el curso de acciones necesario para lograr estos resultados. Los directivos públicos pueden trabajar en un entorno interno o externo.

- **Eficiencia** Una administración pública eficaz y eficiente atiende las necesidades de sus ciudadanos. Es esencial que las autoridades públicas y sus directivos sean capaces de adaptarse a las circunstancias cambiantes, especialmente en tiempos de crisis. Muchos factores influyen en la eficiencia de una organización del sector público. Estos factores incluyen el grado en que ha implementado con éxito una buena gobernanza y controles para las prácticas de gestión clave, la naturaleza de los servicios que proporciona y las fuerzas del mercado (u otras fuerzas) a las que la organización debe responder.

- **La confiabilidad** en el ámbito de la gestión pública, se refiere al impacto que se tiene en la percepción del ciudadano, al recibir los servicios de forma confiable. Es decir que el ciudadano confíe que cuenta con el acceso a educación, salud, recreación entre otros servicios ofrecidos por los estados hacia sus pobladores.

- **La organización** Las estructuras organizativas de la administración pública tienden a centrarse en la autoridad jerárquica y el cumplimiento. Los gestores de organismos públicos deben tener en cuenta multitud de elementos de impacto: tecnología, competencia, globalización, mercado, presión de los clientes, etc. Uno de los medios de gestión más importantes en una organización de este tipo es la cultura corporativa basada en una misión de la organización claramente formulada. Se considera que la formulación de la misión de la organización, sus partes y sus ejecutivos particulares es uno de los principales problemas que aumentan la eficacia y la eficiencia de las organizaciones de la administración pública

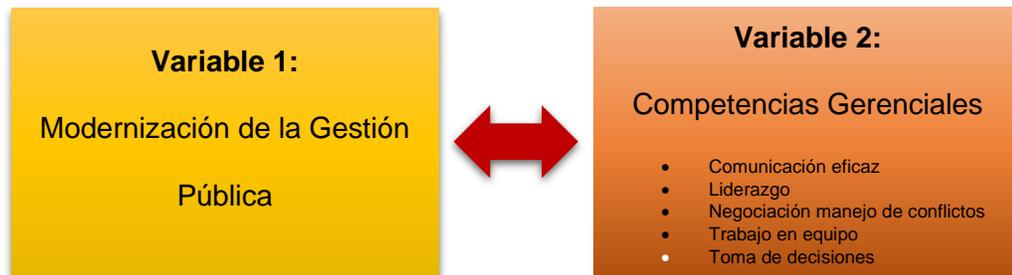
- **Política pública** es un sistema de leyes, medidas regulatorias, directrices y prioridades de financiación identificadas por los gobiernos o sus representantes para cumplir objetivos de interés público. El proceso de políticas públicas gira en torno a la creación de estrategias y planes para solucionar problemas sociales. La formulación de políticas nacionales implica la colaboración entre agencias gubernamentales, formuladores de políticas y diversas partes interesadas para elaborar políticas bien informadas y respaldadas por datos que aborden un amplio espectro de desafíos, que van desde el desarrollo económico hasta la política ambiental.

- **Cultura de calidad** La cultura de calidad implica construir una cultura de confianza, participación y comunicación donde los objetivos de calidad estén respaldados por la participación de los empleados. El objetivo es producir de forma sostenible y mejorar la calidad mediante la implementación de perspectivas de gestión que integren diversos aspectos culturales de la fuerza laboral.

## 2.4.2. Modelo teórico del problema de investigación

### Figura 3

*Modelo teórico científico del problema*



Nota. Elaborado en base a Hernández & Mendoza (2018)

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo y nivel de investigación**

Esta pesquisa se desarrolla bajo una metodología de tipo básica, según Mandujano et al. (2014), señalan que este tipo de investigación se centra en la obtención de un nuevo conocimiento en función al análisis de la diversa literatura y de los comportamientos observados”, (p.41).

Ademas de ello se expone que el estudio de desarrollo eb marco de nivel descrtivo y a su vez correlacional, por la el método de recolección de informacion se trabajó de corte transversal, concordando con Hernández & Mendoza (2018), quienes describen la relación entre dos o más categorías, conceptos o variables cuya información fue recoelctada en un solo momento.ws

El propósito de la investigación se enmarco en la revisión teórica de las variables Modernizacion Gestion Pública(MGP) y Competencias Gerenciales(CG), a fin de determinar la relación entre ambas variables a un nivel teórico y práctico enfocado en el análisis de la información recolectada.

### **3.2. Métodos de investigación**

Arias (2012), señala que *“Método es la vía o camino que se utiliza para llegar a un fin para lograr un objetivo”*. (p.18)

*“En el campo de la investigación, se considera método al modo general o manera que se emplea para abordar un problema. El camino fundamental en la investigación científica para obtener conocimiento científico es el método científico que es: El conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas de investigación mediante la prueba o verificación de hipótesis”*. (Arias, 2012, p.19)

#### **3.1.1. Método general**

Para el desarrollo de la investigación utilizaremos los métodos siguientes:

##### **3.1.1.1. El método universal - filosófico:**

El método científico es un método ordenado y de colección de información para emitir respuesta a una problemática.

##### **3.1.1.2. El Método Analítico – Sistémico:**

El análisis es la disgregación de un conjunto en sus componentes integrales con el fin de analizar intensamente cada uno de su elemento, “así como las relaciones entre ellos y con el conjunto. La relevancia del análisis radica en que, para comprender la esencia del todo, es necesario conocer la naturaleza de sus partes”

#### **3.1.2. Métodos específicos**

Los métodos específicos utilizado para obtener datos sobre percepción, percepciones, llamanifestaciones e interacciones sistemáticas. de la (GDE-MPH), teniendo dentro de ellos a:

**El Método heurístico:** En la investigación se hace uso de reglas empíricas para llegar a una solución planteado en el problema de investigación, consiste en descomponer un problema en problemas específicos.

**El Método hermenéutico:** Defienden el carácter lingüístico del mundo social y la necesidad de interpretarlo (Interpretación).

**La Observación:** Como método de saber empírico, es la percepción destinada a obtener observaciones de los objetos y fenómenos de la realidad: constituye la forma más elemental de saber científico y es la base de los demás métodos empíricos.

**El Método De Casos:** se enfoca en describir las características propias de la muestra que es materia de análisis la (GDE-MPH).

**Método descriptivo:** En este método se describió tal y como es el problema o fenómeno en sí.

### 3.3. Diseño de investigación

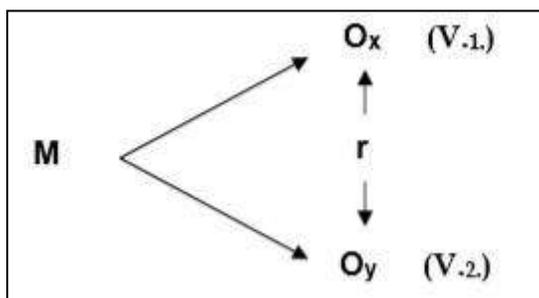
**a) Es no experimental,** No existió una manipulación deliberada de las variables, bajo la perspectiva de Hernández & Mendoza (2018). El diseño que no requiere del manejo o modificación de variables es el no experimental, y el estudio se ciñe a esta característica, ya que su finalidad es la observar y analizar un suceso ya ocurrido (p.188).

**b) Es transversal,** La recolección de datos se realizó en un solo momento, según Hernández & Mendoza (2018), “Los diseños transeccionales adquieren datos en un único momento” (p. 176)

**c) Es correlacional,** porque busca encontrar o establecer la asociación entre las variables Modernización de la gestión pública y las competencias gerenciales.

Siendo el esquema siguiente:

**Figura 4**  
*Estudio de diseño Correlacional*



Donde:

M = Muestra Colaboradores (GDE-MPH).

V1 = Modernización Gestión Pública.

V2 = Competencias Gerenciales

r = Relación entre variables

### 3.4. Enfoque de la investigación

El enfoque de investigación fue el cuantitativo. Según Hernández & Mendoza (2018) “Los estudios no experimentales se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos.” (p.175) .

“Para el desarrollo la investigación se utilizó el enfoque cuantitativo, porque se recolectó en el trabajo de campo datos cuantitativos y con los cuales se procedió a realizar el proceso estadístico, de análisis a través de la estadística descriptiva y la contrastación de la prueba de hipótesis a fin de validar las hipótesis propuestas en la investigación.”

### 3.5. Población y muestra

#### 3.5.1. Población:

Salazar & Del Castillo (2018). “Es el colectivo que abarca a todos los elementos cuya característica o características queremos estudiar; dicho de otra manera, es el conjunto entero al que se desea describir o del que se necesita establecer conclusiones” (p.13).

El estudio estará constituido por 97 Colaboradores de la (GDE-MPH).

**Tabla 4**

*Número de Colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huancayo.*

Tipo de personal		Total
Confianza	Gerente	1
Ley 276		11
Ley 728		10
CAS		11
Reposición definitiva		9
Proceso judicial		2
Policía Municipal		53
Total		97

Nota. Tomado de Informe N° 054-2021-MPH/GA-SGGRH/AAC.

### 3.5.2. Muestra:

Muestra: “se refiere a la agrupación de sujetos que fueron producto de una selección derivada de una población, y puede ser de forma aleatoria probabilística o no probabilística. (Salazar & Del Castillo, 2018, p.13)

“Censo: Es el estudio de todos y cada uno de los elementos de una población. (Salazar & Del Castillo, 2018, p.13)”

En el caso de la Población de Colaboradores de la (GDE-MPH), se consideró un Estudio Censal, por lo cual la población de estudio fueron: los 97 Colaboradores.

### **3.6. Diseño de instrumentos y técnicas de acopio de datos**

#### **3.6.1. Técnicas e instrumentos de Recolección de datos**

##### **- Técnica**

Según Sánchez (2017), argumenta que una técnica es aquella que se emplea para recabar datos o información pertinente para el objetivo del estudio, ya sea de una realidad o suceso, y para efectos de este estudio la técnica aplicada es la encuesta que se aplicará a cada participante de la muestra.

##### **- Instrumento**

El instrumento de una investigación es definido como la herramienta que va de la mano con la técnica a emplear, y para recolectar la data sobre la modernización de la gestión y las competencias gerenciales se empleó un cuestionario, diseñado con 20 indicadores que se aplicará para las variables 1 y 2, las escalas son instrumentos de medida que suelen utilizarse para medir actitudes, por lo que era apropiado utilizar una escala Likert en este trabajo.

### **3.7. Evaluación de los instrumentos**

#### **3.7.1. Validación de los instrumentos**

Cabe precisar que respecto a la validación se desarrolló el procedimiento de juicio de expertos, quienes evaluaron la consistencia, claridad y suficiencia del cuestionario de preguntas propuestas para recabar información.

Hernández, et al.(2014), sostienen que “la validez es el grado en que un instrumento mide la variable que pretende medir” (p.229).

“Los instrumentos empleados en la investigación fueron validados por expertos calificados, mínimo con grado de maestría”.

**Tabla 5**

*Validación contenido por juicio de expertos de: Modernización de la Gestión Pública*

Expertos	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Total
Experto 1	81	86	85	86	91	82	89	90	87	86.333
Experto 2	85	79	90	85	90	85	90	90	86	86.667
Experto 3	76	89	87	85	90	90	90	90	85	86.889
<b>Sumatoria</b>	242	254	262	256	271	257	269	270	258	86.63
<b>PROMEDIO</b>	<b>80.67</b>	<b>84.67</b>	<b>87.33</b>	<b>85.33</b>	<b>90.33</b>	<b>85.67</b>	<b>89.67</b>	<b>90</b>	<b>86</b>	<b>86.63</b>

*Nota.* En la Tabla 5, se observa: “La evaluación de contenido al instrumento (MDP) en lo que respecta a las dimensiones claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia y metodología, teniendo una evaluación al 86,63% en las nueve dimensiones de evaluación del cuestionario, concluyendo que el cuestionario es aplicable”.

**Tabla 6**

*Valoración aplicada en el Juicio por expertos*

Nivel	Rango
Deficiente	0 a 20
Regular	21 a 40
Bueno	41 a 60
Muy bueno	61 a 80
Excelente	81 a 100

*Nota.* De acuerdo al Baremo de validación por expertos: “El Instrumento de Modernización de la gestión pública tiene un 86,83% de validez, siendo una excelente validez y por lo tanto el instrumento es aplicable”.

**Tabla 7**

*Validación del contenido por juicio de expertos: Competencias gerenciales*

Expertos	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Total
Experto 1	89	86	85	86	91	82	89	90	87	87.22
Experto 2	89	92	90	90	92	85	90	90	86	89.33
Experto 3	91	89	87	85	90	90	90	90	85	88.56
Sumatoria	269	267	262	261	273	257	269	270	258	88.37
<b>PROMEDIO</b>	<b>89.67</b>	<b>89.00</b>	<b>87.33</b>	<b>85.33</b>	<b>91.00</b>	<b>85.67</b>	<b>89.67</b>	<b>90.00</b>	<b>86</b>	<b>88.37</b>

Nota. En la Tabla 7, se observa: “La evaluación de contenido al instrumento (CG) en lo que respecta a las dimensiones claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia y metodología, teniendo una evaluación al 88.37% en las nueve dimensiones de evaluación del cuestionario, concluyendo que el cuestionario es aplicable”.

**Tabla 8**

*Baremo de validación por expertos*

Nivel	Rango
Deficiente	0 a 20
Regular	21 a 40
Bueno	41 a 60
Muy bueno	61 a 80
Excelente	81 a 100

Nota. De acuerdo al Baremo de validación por expertos: “El Instrumento de Competencias gerenciales tiene un 88,37% de validez, siendo una excelente validez y por lo tanto el instrumento es aplicable”.

### 3.7.2. Confiabilidad de los instrumentos

Se refiere: “Al grado de precisión o exactitud de la medida, en el sentido de que si aplicamos repetidamente el instrumento al mismo sujeto produce iguales resultados”.

En el proceso de la confiabilidad del instrumento, se tomó en cuenta una prueba piloto a 20 Colaboradores de la Unidad de estudio.

Se determinó: “La confiabilidad de los instrumentos a través del análisis de consistencia interna empleando el Alfa de Cronbach, y su interpretación en base al baremo correspondiente”.

Resultado del alfa de Cronbach de la Variable 1(MGP)

Alfa de Cronbach	N de elementos
.887	20

Resultado del alfa de Cronbach de la Variable 2(CG)

Alfa de Cronbach	N de elementos
.789	20

#### Tabla 9

*Baremo de interpretación del alfa de Cronbach<sup>3</sup>*

Rangos <sup>3</sup>	Interpretación
0.81wa 1.00w	Muy alta
0.61wa 0.80w	Alta
0.41wa 0.60w	Moderada
0.21wa 0.40w	Baja
0.01wa 0.20w	Muy baja

*Nota.* La Tabla 9, nos muestra el Baremo de interpretación alfa<sup>1</sup> de Cronbach Elaborado Cruz,1et1al (2014).

Donde el alfa de Cronbach para la Variable 1: (MGP) fue de 0,887 y de la variable 2:

(CG) fue de 0,789.

### **3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de los datos (ficha técnica)**

En la investigación: “Se utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento para la recogida de los datos en un solo momento”.

Teniendo en cuenta la confiabilidad del Alfa de Cronbach de los instrumentos:

- (MGP) con un Alfa de Cronbach de 0,887
- (CG) con un Alfa de Cronbach del 0,789

Se generó 02 instrumentos los cuales se presenta sus fichas técnicas:

## Ficha Técnica

**Tabla 10**

*Ficha técnica del instrumento Modernización de la gestión pública.*

<b>Datos a consignar</b>	
<b>Nombre:</b>	Cuestionario para evaluar la Modernización de la gestión pública.
<b>Objetivo:</b>	Mide la Modernización de la gestión pública en la (GDE-MPH).
<b>Autor:</b>	Adaptado por el Investigador
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Duración:</b>	10 minutos
<b>Sujetos de aplicación:</b>	Colaboradores de la (GDE-MPH).
<b>Fecha de ejecución</b>	Del 21 al 24 de diciembre del 2021
<b>Escala de medición:</b>	Ordinal: Nunca Raras veces A veces Frecuentemente Siempre
<b>Dimensiones:</b>	Planes estratégicos y operativos: Ítems del 1 al 4 Gestión por procesos, simplificación administrativa: Ítems del 5 al 8 Presupuesto por resultados: Ítems del 9 al 12 Servicio civil meritocrático: Ítems del 13 al 16 Seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión: Ítems del 17 al 20

“Nota. En la Tabla 10, visualizamos la ficha técnica del instrumento: (MGP) en la (GDE-MPH) donde se señala la escala de medición ordinal con sus cinco dimensiones y un cuestionario de 20 preguntas.”

**Tabla 11***Ficha técnica del instrumento Competencias gerenciales*

<b>Datos a consignar</b>	
<b>Nombre:</b>	Cuestionario para evaluar las Competencias gerenciales.
<b>Objetivo:</b>	Mide las Competencias gerenciales en la (GDE-MPH).
<b>Autor:</b>	Adaptado por el Investigador
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Duración:</b>	10 minutos
<b>Sujetos de aplicación:</b>	Colaboradores de la (GDE-MPH).
<b>Fecha de ejecución</b>	Del 21 al 24 de diciembre del 2021
<b>Escala de medición:</b>	Ordinal: Nunca Raras veces A veces Frecuentemente Siempre
<b>Dimensiones:</b>	Comunicación eficaz: Ítems del 1 al 4 El liderazgo: Ítems del 5 al 8 La negociación y manejo de conflictos: Ítems del 9 al 12 El trabajo en equipo: Ítems del 13 al 16 La toma de decisiones: Ítems del 17 al 20

“Nota. En la Tabla 11, visualizamos la ficha técnica del instrumento: (CG) en la (GDE-MPH), donde se señala la escala de medición ordinal con sus cinco dimensiones y un cuestionario de 20 preguntas.”

### 3.9. Procedimiento para el procesamiento de datos:

#### **Estadística descriptiva**

“Es un proceso que sirve para clasificar y organizar los datos cuantitativos recogidos durante la medición mediante la aplicación del instrumento especificado, presentados mediante tablas de distribución de frecuencias y gráficos. (barras, histogramas, circulares, etc.)” (Guisande Gonzales, et al, 2013, p.21).

#### **Estadística inferencial**

“La estadística inferencial se utilizó para contrastar las hipótesis planteadas y la correlación de las variables, para ellos se siguió el siguiente proceso: análisis de datos y Contrastación de hipótesis utilizando el estadígrafo de prueba rho de spearman”. “se utiliza rho de spearman cuando las dos variables son cualitativas y la escala de medición ordinal” (Córdova, 2018. P. 87).

### 3.10. Descripción del proceso de la prueba de hipótesis

#### **Estadística inferencial**

“La estadística inferencial se utilizó para contrastar las hipótesis planteadas y la correlación de las variables, para ellos se siguió el siguiente proceso: análisis de datos y Contrastación de hipótesis utilizando el estadígrafo de prueba rho de spearman.” “se utiliza rho de spearman cuando las dos variables son cualitativas y la escala de medición ordinal” (Córdova, 2018, p.87).

“Se ejecutó una prueba de correlación bajo las siguientes condiciones:”

#### **“Regla de decisión del nivel de significancia”**

“Donde se determinó la validez o rechazo de las hipótesis planteadas, acorde a la significancia obtenida en las pruebas estadísticas, mediante las siguientes normas:”

**a) Se “acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna: Si el nivel de**

*significación (p) es mayor que 0.05 (sig.  $p > 0.05$ ), acorde a nivel de confiabilidad ( $\alpha=1-0.95$ )."*

**b) Se “acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula: Si el nivel de significación (p) es menor que 0.05 (sig.  $p < 0.05$ ), acorde a nivel de confiabilidad ( $\alpha=1-0.95$ )."**

**c) Nivel “de correlación en base al coeficiente”**

“el estudio evaluó el coeficiente correlativo que se obtuvo en las pruebas estadísticas, para determinar el nivel de causa - efecto que existen entre variables y dimensiones, acorde a las hipótesis planteadas.”

**Tabla 12.**

*Rangos de interpretación de coeficiente de correlación*

<b>Correlación negativa perfecta</b>	<b>- 1</b>
Correlación negativa muy fuerte	-0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte	-0,75 a -0,89
Correlación negativa media	-0,50 a -0,74
Correlación negativa débil	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil	-0,10 a -0,24
<b>No existe correlación alguna</b>	<b>-0,09 a +0,09</b>
Correlación positiva muy débil	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte	+0,90 a +0,99
<b>Correlación positiva perfecta</b>	<b>+1</b>

Nota. Elaborado en base a (Gamarrá et al., 2019, p. 125)

## **CAPITULO IV**

### **TRABAJO DE CAMPO Y PROCESO DE CONTRASTE DE HIPOTESIS**

#### **4.1. Presentación de datos**

“Para el análisis estadístico se utilizaron Excel y SPSS versión 26 para procesar la información y obtener los primeros resultados del análisis respectivo para derivar la modelación de hipótesis.”

#### **4.2. Análisis e interpretación de datos**

“Los resultados presentados son coherentes con los problemas, las hipótesis, los objetivos, la escala de medición, el tipo y el diseño del estudio y el estadístico más adecuado, que se presentan en las tablas y los gráficos estadísticos.”

“Para el análisis estadístico se utilizaron Excel y SPSS versión 22 para procesar la información y obtener los primeros resultados del análisis respectivo para derivar la modelación de hipótesis.”

## Resultados de la variable 1: Modernización de la gestión pública

“La Tabla 13 contiene el baremo de la variable 1: (MGP).”

**Tabla 13**

*Baremo de los niveles de la variable 1: (MGP) y sus dimensiones*

	<i>Dimensiones de la Modernización de la gestión pública</i>					<i>Variable1:(MGP)</i>
	<i>Planes estratégicos y operativos</i>	<i>Gestión por procesos, simplificación administrativa</i>	<i>Presupuesto por resultados</i>	<i>Servicio civil meritocrático</i>	<i>Seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión</i>	
<b>Nivel malo</b>	4 a 9	4 a 9	4 a 9	4 a 9	4 a 9	20 a 45
<b>Nivel regular</b>	10 a 15	10 a 15	10 a 15	10 a 15	10 a 15	46 a 75
<b>Nivel bueno</b>	16 a 20	16 a 20	16 a 20	16 a 20	16 a 20	76 a 100

Nota. La Tabla 13, muestra del baremo se puede observar que las 05 dimensiones de la variable 01

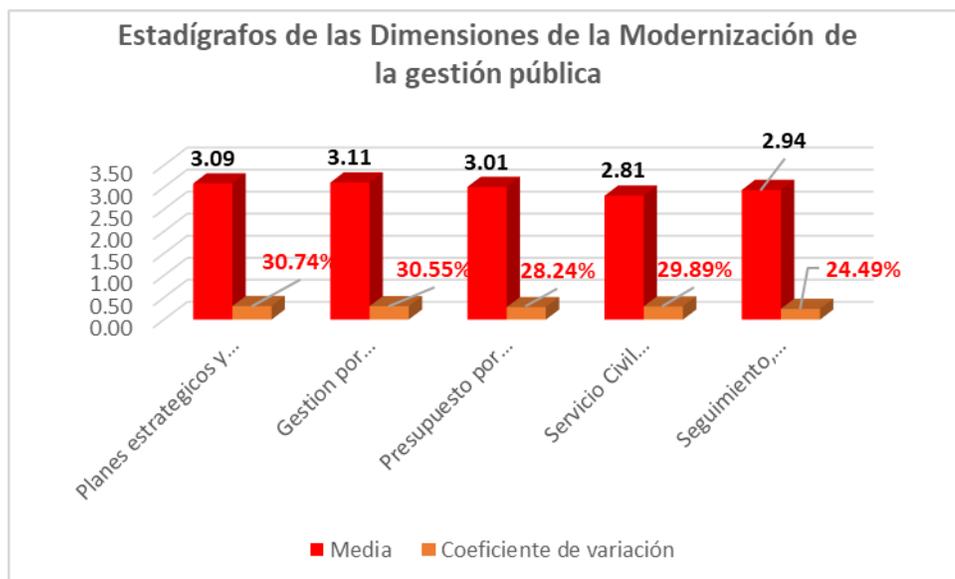
**Tabla 14**

*Estadísticos de las dimensiones de la Modernización de la gestión pública*

<b>Estadígrafos</b>	<i>Dimensiones de la (MGP)</i>				
	<i>Planes estratégicos y operativos</i>	<i>Gestión por procesos, simplificación administrativa</i>	<i>Presupuesto por resultados</i>	<i>Servicio civil meritocrático</i>	<i>Seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión</i>
<b>Media</b>	3.09	3.11	3.01	2.81	2.94
<b>Desviación estándar</b>	0.95	0.95	0.85	0.84	0.72
<b>Coeficiente de variación</b>	30.74%	30.55%	28.24%	29.89%	24.49%

Nota. La Tabla 14, nos muestra los estadísticos de las dimensiones de la variable 1, en un rango del 24,49% al 30,74%.

**Figura 5**  
*Estadígrafos de las dimensiones de la (MGP)*



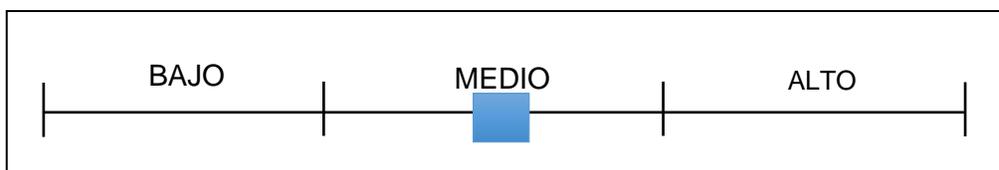
Nota. En la Tabla 14 y Figura 5, la estadística descriptiva para la Variable Dimensión 1: Modernización de la Administración Pública Percibida por los funcionarios de la Gerencia de Desarrollo Económico de Huancayo. En términos de coeficientes de cambio dimensional, se observa homogeneidad en las siguientes cinco dimensiones: planificación estratégica y operativa (30,74%), gestión por procesos y simplificación de la gestión (30,55%). Presupuestación basada en resultados (28,24%), sistema de meritocracia de la función pública (29,89%), y seguimiento, control y evaluación de la gestión (24,49%), respectivamente.

**Tabla 15**  
*Estadísticos de la variable 1: (MGP)*

Estadígrafos	Valores
<b>Media</b>	2,99
<b>Desviación estándar</b>	0,86
<b>Coeficiente de variación</b>	27,01%
<b>Mínimo</b>	1,00
<b>Máximo</b>	5,00

**Figura 6**

*Puntaje promedio de la variable 1: Modernización de la gestión pública*

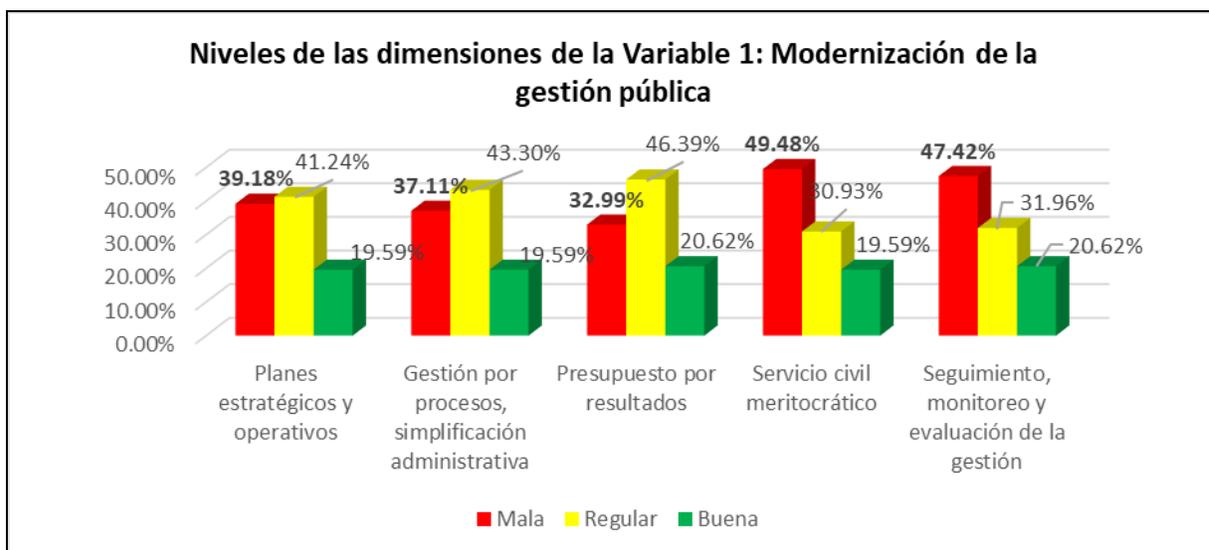


Nota. En la Tabla 15 y Figura 6, la variable 1: Modernización de la Administración Pública obtuvo una puntuación media total de 2,99 puntos en una escala de 1 a 5, lo que se sitúa dentro del rango de la escala. Asimismo, se observó una dispersión de las puntuaciones con una desviación típica de 0,86 puntos y su coeficiente de variación fue del 27,01%. Considerando el coeficiente de variación de 28,78%, esto indica la uniformidad de las puntuaciones en los niveles del instrumento, inferior al 33,33%.

“A continuación, se presentan los resultados de los niveles de las dimensiones de la variable 1: Modernización de la gestión pública, según la percepción de los Colaboradores de la (GDE-MPH)”



**Figura 7 Dimensiones de variable 1: (MGP)**

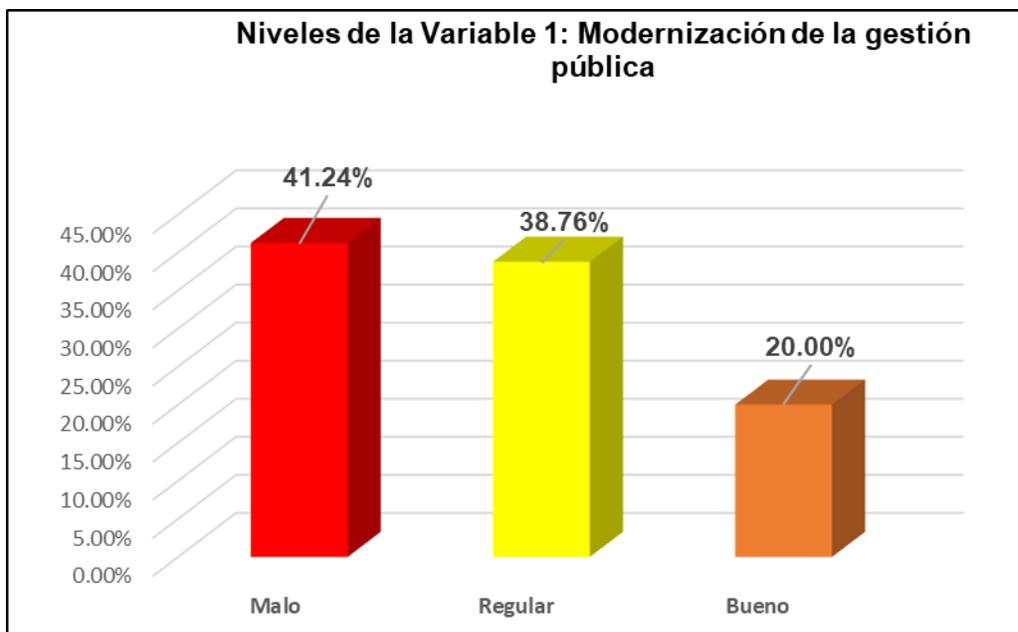


Nota. “En la Tabla 16 y Figura 7 se visualiza que, según la percepción de los colaboradores de Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huancayo, con respecto a la variable 1: Modernización de la gestión pública, el nivel Malo es predominante en las dimensiones Servicio civil Meritocrático con un 49,48% y Seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión con el 47,42%. Unos niveles regulares tienen las dimensiones Presupuesto por resultados con un 46,39%, Gestión por procesos, simplificación administrativa con un 43,30% y Planes Estratégicos y operativos con un 41,24%, lo cual nos muestra que la Gerencia de Promoción Económica y Turismo de la (MPH) debe de trabajar bastante en las dimensiones de la Variable01 (MGP)”

**Figura 8**

*Niveles de la (MGP), según la percepción de los colaboradores de la (GDE-MPH).*

Figura 1 Niveles de las dimensiones de la variable 1: (MGP)



Nota. La Figura 8, evidencia que el 41,24% de los trabajadores de la (GDE-MPH), señalan que el nivel de la (MGP) tiene un nivel malo del 41,24%, un 38,76% tiene un nivel regular y un 20,00%, señalan que el nivel es bueno.

## Resultados de la variable 2: Competencias gerenciales

La Tabla 17 contiene el baremo de la variable 2: Competencias gerenciales

**Tabla 17**

*Baremo de los niveles de la variable 2: Competencias gerenciales y sus dimensiones*

	<i>DIMENSIONES DE LAS COMPETENCIAS GERENCIALES</i>					<i>Variable 2: Competencias gerenciales</i>
	<i>Comunicación eficaz</i>	<i>El liderazgo</i>	<i>La negociación y manejo de conflictos</i>	<i>El trabajo en equipo</i>	<i>La toma de decisiones</i>	
<b>Nivel bajo</b>	4 a 9	4 a 9	4 a 9	4 a 9	4 a 9	20 a 45
<b>Nivel moderado</b>	10 a 15	10 a 15	10 a 15	10 a 15	10 a 15	46 a 75
<b>Nivel alto</b>	16 a 20	16 a 20	16 a 20	16 a 20	16 a 20	76 a 100

“Nota. La Tabla 16, muestra el baremo de la variable 2: Competencias gerenciales y sus Dimensiones donde se pueden ver las cinco dimensiones en sus respectivos niveles y las puntuaciones de cada una, las Competencias Directivas tienen una puntuación mínima de 20 puntos y una máxima de 100 puntos.”

**Tabla 18**

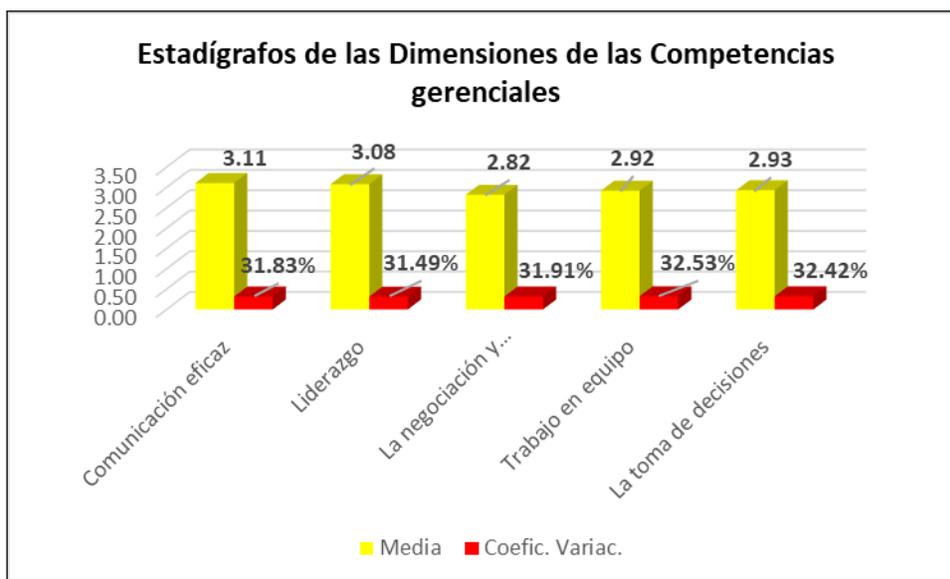
*Estadísticos de las dimensiones de las Competencias gerenciales*

	<i>DIMENSIONES DE LAS COMPETENCIAS GERENCIALES</i>				
	<i>Comunicación eficaz</i>	<i>El liderazgo</i>	<i>La negociación y manejo de conflictos</i>	<i>El trabajo en equipo</i>	<i>La toma de decisiones</i>
<b>Media</b>	3.11	3.08	2.82	2.92	2.93
<b>Desviación estándar</b>	0.99	0.97	0.90	0.95	0.95
<b>Coefficiente de variación</b>	31.49%	31.49%	31.90%	32.53	32.42%

“Nota. La Tabla 17, nos muestra las estadísticas de las dimensiones de las competencias directivas, donde se puede observar que el coeficiente de variación en las cinco dimensiones oscila entre el 31,49% y el 32,42%.”

**Figura 9**

*Estadígrafos de las dimensiones de las Competencias gerenciales*



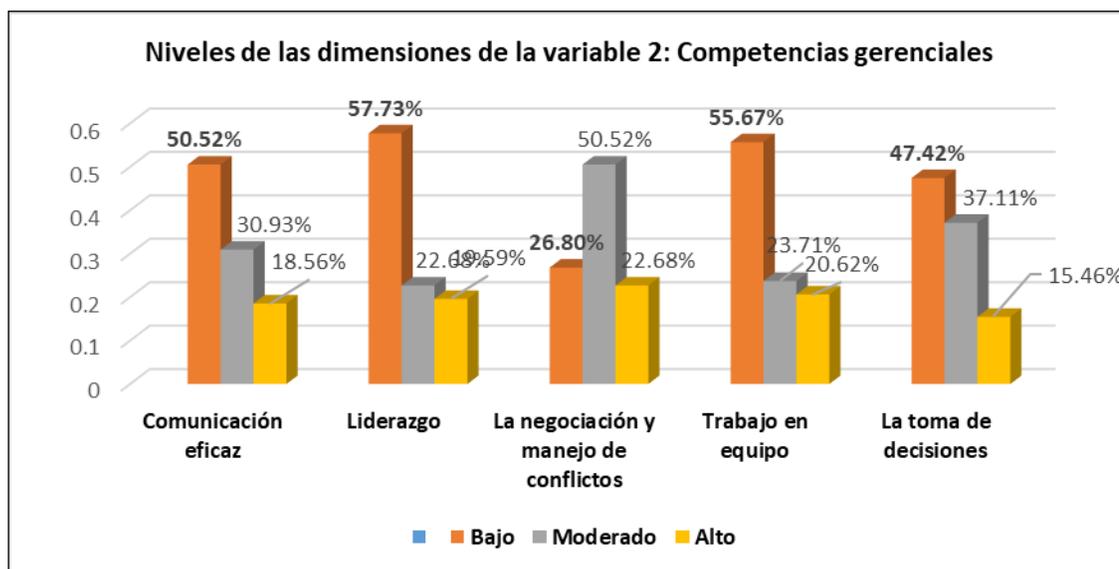
“Nota. En la Tabla 18 y Figura 9, se observan los estadígrafos descriptivos de las dimensiones de la variable 2: Competencias gerenciales, según la percepción de los Colaboradores de la (GDE-MPH). Con respecto al coeficiente de variación en las dimensiones se observa que existe homogeneidad en las cinco dimensiones: Comunicación eficaz (31,83%), Liderazgo (31,49%); La negociación y manejo de conflictos (31,91%), Trabajo en equipo (32,53%) y la Toma de decisiones (32,42%), respectivamente.”

**Tabla 19**

*Niveles de las dimensiones de la variable 2: Competencias gerenciales*

	comunicación eficaz		el liderazgo		la negociación y manejo de conflictos		el trabajo en equipo		la toma de decisiones		global de competencias gerenciales	
	ft	%	ft	%	ft	%	ft	%	Ft	%	ft	%
Bajo	49	50.52%	56	57.73%	26	26.80%	54	55.67%	46	47.42%	46.2	47.63%
Moderado	30	30.93%	22	22.68%	49	50.52%	23	23.71%	36	37.11%	32.0	32.99%
Alto	18	18.56%	19	19.59%	22	22.68%	20	20.62%	15	15.46%	18.8	19.38%
Totales	97	100.00%	97	100.00%	97	100.00%	97	100.00%	97	100.005	97.0	100.00%

**Figura 10** Niveles de las dimensiones de la variable 2: Competencias gerenciales



“Nota. En la Tabla 19 y Figura 10, se visualiza los niveles de las dimensiones de la variable 2: Competencias gerenciales, según la percepción de los colaboradores de la (GDE-MPH).”

La calificación que prima en las competencias gerenciales es el nivel bajo en la dimensión comunicación eficaz con un 50,52%, la dimensión liderazgo tiene el nivel bajo más alto dentro de las cinco dimensiones que representa un 57,73%, del mismo modo la dimensión trabajo en equipo tiene un 55,67% de nivel bajo. A nivel global de las competencias gerenciales tiene un nivel bajo del 47,63% según la percepción de los colaboradores de la (GDE-MPH).

#### 4.3. Proceso de la prueba de hipótesis

Para realizar la prueba de hipótesis se siguieron los siguientes pasos:

##### Paso 1: Definir la hipótesis estadística $H_0$ y $H_1$

$H_0$  = Hipótesis nula

$H_1$  = Hipótesis alterna

$H_0: \rho_s > 0$

$H_1: \rho_s < 0$

##### PASO 2: Establecer la estadística de prueba

“Se utiliza la prueba del coeficiente de correlación Rho Spearman”

**PASO 3: establecer cual es el pvalor de significancia y la zona de rechazo**

“Con un nivel de significancia de  $\alpha = 0.05$  se establece la regla de decisión:”

**a) Se aprueba la H<sub>0</sub>, descartándose la H<sub>A</sub> del investigador (sig.  $p > 0.05$ )**

**b) Se aprueba la H<sub>A</sub> del investigador y se descarta la H<sub>0</sub> (sig.  $p < 0.05$ )**

“Si el valor de la significancia es  $< 0,01$  la relación es más significativa”

**PASO 4: Calculo del estadístico**

“Se utiliza la correlación de Spearman por ser datos ordinales, teniendo como resultados”

**PASO 5: Conclusión estadística**

Comprar la Hipótesis estadística

**PASO 6: Conclusión estadística**

Obtener las conclusiones mediante los datos obtenidos.

**4.3.1. Prueba de la hipótesis general**

H<sub>0</sub>: NO existe una relación directa y significativa entre la (MGP) y las (CG) que muestran los colaboradores de la (GDE-MPH), 2021.

H<sub>1</sub>: SI existe relación directa y significativa entre la (MGP) y las (CG) que muestran los colaboradores de la (GDE-MPH), 2021.

Se obtiene que el ( $\rho_s = 0,478$ ; p-valor = 0,000) tal como se aprecia en la siguiente tabla.

**Tabla 20**

*Estadístico inferencial de Correlación entre la (MGP) y las (CG)*

		<b>Correlaciones</b>		
			(MGP)	(CG)
Rho de Spearman	MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	Coefficiente de correlación	1,000	,478**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
	COMPETENCIAS GERENCIALES	Coefficiente de correlación	,478**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

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

### **Conclusión estadística**

“Se aprecia que el valor alfa es menor  $\alpha=0,05$  y se concluye que: la (MGP) tiene una relación directa y significativa con las (CG), que muestran los colaboradores de la (GDE-MPH), 2021. La correlación es positiva débil, como se aprecia en Tabla 12: Rangos interpretativos del coeficiente RhoSpearman.”

### **Decisión:**

#### **Se da por aprobada la hipótesis propuesta por el investigador (H<sub>A</sub>)**

H<sub>1</sub>: “SI existe relación una relación directa y significativa entre la (MGP) y las (CG) que muestran los colaboradores de la (GDE-MPH), 2021. Por tener un p valor = 0, 000 < 0,05, lo cual nos indica que la (MGP) y las (CG), se relacionan directa y significativa, en cuanto más mejora la (MGP), mejoran las (CG) de los colaboradores de la (GDE-MPH).”

### **4.3.2. Prueba de las hipótesis específicas**

**HE 1: La (MGP) se relaciona directa y significativamente con las competencias de liderazgo, que muestran los colaboradores la (GDE-MPH), 2021.**

H<sub>0</sub>: NO existe relación directa y significativa entre la (MGP) y las competencias de comunicación eficaz que muestran los colaboradores de la (GDE-MPH), 2021.

H<sub>1</sub>: SI existe relación una relación directa y significativa entre la (MGP) y las competencias de comunicación eficaz que muestran los colaboradores de la (GDE-MPH), 2021.

Teniendo como resultados ( $\rho_s=0,353$ ; p-valor=0, 000) como se puede observar en la Tabla 21.

**Tabla 21***Estadístico inferencial de Correlación entre la (MGP) y la Comunicación eficaz*

<b>Correlaciones</b>			(MGP)	Comunicación Eficaz
Rho de Spearman	MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	Coefficiente de correlación	1,000	,353**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
	COMUNICACIÓN EFICAZ	Coefficiente de correlación	,353**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

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

### **Conclusión estadística**

“Se aprecia que el valor alfa es menor  $\alpha=0,05$  se concluye que: La (MGP) tiene una relación directa y significativa con las competencias de comunicación eficaz, que muestran los colaboradores de la (GDE-MPH), 2021. La correlación es positiva débil (353), se aprecia en la Tabla 12: Rangos interpretativos del coeficiente RhoSpearman.”

### **Decisión:**

#### **Se da por aprobada la hipótesis propuesta por el investigador (HA)**

H1: “SI existe relación una relación directa y significativa entre la Modernización de la gestión pública y las Competencias gerenciales habilidades gerenciales que muestran los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021. Por tener un p valor = 0, 000 < 0,05, lo cual nos indica que la Modernización de la gestión pública y las Competencias gerenciales, se relacionan directa y significativa, cuanto más mejora la Modernización de la gestión pública, mejoran las Competencias gerenciales de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huancayo”.

**HE 2: La (MGP) se relaciona directa y significativamente con las competencias de liderazgo, que muestran los colaboradores la (GDE-MPH), 2021.**

H<sub>0</sub>: NO existe relación directa y significativa entre la (MGP) y las competencias de liderazgo que muestran los colaboradores de la (GDE-MPH)

H<sub>1</sub>: SI existe relación una relación directa y significativa entre la (MGP) y las competencias de liderazgo que muestran los colaboradores de la (GDE-MPH)

Se obtiene que el ( $\rho_s=0,245$ ; p-valor=0,000) tal como se aprecia en la siguiente tabla

**Tabla 21**

*Estadístico inferencial de Correlación entre la Modernización de la gestión pública y el liderazgo*

			<b>Correlaciones</b>	
			(MGP)	El Liderazgo
Rho de Spearman	MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PUBLICA	Coeficiente de correlación	1,000	,245*
		Sig. (bilateral)	.	,016
		N	97	97
	EL LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	,245*	1,000
		Sig. (bilateral)	,016	.
		N	97	97

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Conclusión estadística**

“Se aprecia que el valor alfa es menor  $\alpha=0,05$  se concluye que: la (MGP) tiene una relación directa y significativa con las competencias de liderazgo, que muestran los colaboradores de la (GDE-MPH), 2021. La prueba de correlación demostró un valor positivo muy débil ( $,245$ ), como se aprecia en Tabla 12: Rangos interpretativos del coeficiente de RhoSpearman”.”

**Decisión:****Se da por aprobada la hipótesis propuesta por el investigador (H<sub>A</sub>)**

H<sub>1</sub>: “Si existe relación una relación directa y significativa entre la (MGP) y las competencias de liderazgo que muestran los colaboradores de la (GDE-MPH), 2021. Por tener un p valor = 0,000 < 0,05, lo cual nos indica que la (MGP) y las competencias de liderazgo, se relacionan directa y significativa, en cuanto más mejora la (MGP), mejoran las competencias de liderazgo de los colaboradores de la (GDE-MPH)”

**HE 3: La (MGP) se relaciona directa y significativamente con las competencias de negociación y manejo de conflictos, que muestran los colaboradores la (GDE-MPH), 2021.**

H<sub>0</sub>: NO existe relación directa y significativa entre la (MGP) y las competencias de negociación y manejo de conflictos, que muestran los colaboradores de la (GDE-MPH), 2021.

H<sub>1</sub>: SI existe relación una relación directa y significativa entre la (MGP) y las competencias de negociación y manejo de conflictos, que muestran los colaboradores de la (GDE-MPH), 2021.

Se obtiene que el ( $\rho_s=0,529$ ; p-valor=0,000) tal como se aprecia en la siguiente tabla.

**Tabla 22**

*Estadístico inferencial de Correlación entre la (MGP) y la Negociación y manejo de conflictos*

<b>Correlaciones</b>				
			(MGP)	La negociación y manejo de conflictos
Rho de Spearman	MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	Coefficiente de correlación	1,000	,529**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
	LA NEGOCIACIÓN Y MANEJO DE CONFLICTOS	Coefficiente de correlación	,529**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

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

### **Conclusión estadística**

“Se aprecia que el valor alfa es menor  $\alpha=0,05$  y se concluye que: la (MGP) tiene una relación directa y significativa con las competencias de negociación y manejo de conflictos, que muestran los colaboradores de la (GDE-MPH) 2021. La prueba de correlación demostró un valor positivo medio ( $,529$ ), como se aprecia en Tabla 12: Rangos interpretativos del coeficiente de RhoSpearman”.

### **Decisión:**

#### **Se da por aprobada la hipótesis propuesta por el investigador (HA)**

$H_1$ : “Si existe relación una relación directa y significativa entre la (MGP) y las competencias de negociación y manejo de conflictos que muestran los colaboradores de la (GDE-MPH), 2021. Por tener un p valor =  $0,000 < 0,05$ , lo cual nos indica que la (MGP) y las competencias de negociación y manejo de conflictos, se relacionan directa y significativa, en cuanto más mejora la (MGP), mejoran las competencias de negociación y manejo de conflictos de los colaboradores de la (GDE-MPH)”

#### **HE 4: La (MGP) se relaciona directa y significativamente con las competencias de trabajo en equipo, que muestran los colaboradores la (GDE-MPH), 2021.**

$H_0$ : NO existe relación directa y significativa entre la (MGP) y las competencias de trabajo en equipo, que muestran los colaboradores de la (GDE-MPH), 2021.

$H_1$ : SI existe relación una relación directa y significativa entre la (MGP) y las competencias de trabajo en equipo, que muestran los colaboradores de la (GDE-MPH), 2021.

Se obtiene que el ( $\rho_s=0,517$ ; p-valor= $0,000$ ) tal como se aprecia en la siguiente tabla.

**Tabla 23***Estadístico inferencial de Correlación entre la (MGP) y trabajo en equipo*

<b>Correlaciones</b>			(MGP)	El Trabajo En Equipo
Rho de Spearman	MODERNIZACIÓN DE LA	Coeficiente de correlación	1,000	,517**
	GESTIÓN PÚBLICA	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
	EL TRABAJO EN EQUIPO	Coeficiente de correlación	,517**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

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

### **Conclusión estadística**

“Se aprecia que el valor alfa es menor  $\alpha=0,05$  y se concluye que: la (MGP) tiene una relación directa y significativa con las competencias de trabajo en equipo, que muestran los colaboradores de la (GDE-MPH), 2021. La prueba de correlación demostró un valor positivo medio (,517), como se aprecia en Tabla 12: Rangos interpretativos del coeficiente de RhoSpearman”.

### **Decisión:**

#### **Se da por aprobada la hipótesis propuesta por el investigador (H<sub>A</sub>)**

H<sub>1</sub>: “Si existe relación una relación directa y significativa entre la (MGP) y las competencias de trabajo en equipo que muestran los colaboradores de la (GDE-MPH), 2021. Por tener un p valor = 0,000 < 0,05, lo cual nos indica que la (MGP) y las competencias de trabajo en equipo, se relacionan directa y significativa, en cuanto más mejora la (MGP), mejoran las competencias de trabajo en equipo de los colaboradores de la (GDE-MPH)”

**HE 5: La (MGP) se relaciona directa y significativamente con las competencias de toma de decisiones, que muestran los colaboradores la (GDE-MPH), 2021.**

H<sub>0</sub>: NO existe relación directa y significativa entre la (MGP) y las competencias de toma de decisiones, que muestran los colaboradores de la (GDE-MPH), 2021.

H<sub>1</sub>: SI existe relación una relación directa y significativa entre la (MGP) y las competencias de toma de decisiones, que muestran los colaboradores de la (GDE-MPH), 2021.

Se obtiene que el ( $\rho_s=0,487$ ; p-valor=0,000) tal como se aprecia en la siguiente tabla.

**Tabla 24**

*Estadístico inferencial de Correlación entre la (MGP) y la Toma de decisiones*

		<b>Correlaciones</b>		
			(MGP)	Toma De Decisiones
Rho de Spearman	MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	Coefficiente de correlación	1,000	,487**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
	TOMA DE DECISIONES	Coefficiente de correlación	,487**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

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

**Conclusión estadística**

“Con un nivel de significación  $\alpha=0,05$  se demuestra que: la (MGP) se relaciona directa y significativamente con la toma de decisiones (D1 de las CG), de los colaboradores de la (GDE-MPH), 2021.

**Decisión:****Se da por aprobada la hipótesis propuesta por el investigador (H<sub>A</sub>)**

H<sub>1</sub>: “Existe una relación directa y significativa entre la (MGP) y las competencias de toma de decisiones que muestran los colaboradores de la (GDE-MPH), 2021. Por tener un p valor = 0,000 < 0,05, lo cual nos indica que la (MGP) y las competencias de toma de decisiones, se relacionan directa y significativa, cuanto más mejora la (MGP), mejoran las competencias de toma de decisiones de los colaboradores de la (GDE-MPH)”

**4.4. Discusión de resultados**

Primero, de acuerdo a los resultados descriptivos, la (MGP), según Según el D.S. N° 004-2013-PCM (2013), donde se señala que la política de (MGP) en el Perú, se debe de dirigir al logro de resultados, en donde los funcionarios públicos deben entender las necesidades de los ciudadanos y que en base a los procesos misionales y apoyo deben dar resultados de mayor satisfacción del ciudadano, garantizando sus derechos y al menor costo. Así mismo debemos de considerar a Crosby (2011), quien señala que la (MGP), se convierte en un conjunto de instrumentos para aplicarlos en las fuerzas productivas para obtener un resultado que tenga un efecto directo en la mejora de la calidad de vida social.

La variable 1: correspondiente a MGP (Modernización de la gestión pública), según la percepción de los colaboradores de la (GDE-MPH), demuestran nivel malo del 41,24%, seguido del regular, que corresponde al 38,76% y del 20,00% correspondiente al nivel bueno. Por otro lado, se resalta que obtuvo el valor de 0,887, de Alfa de Bronbach, considerándose como un valor de alta confiabilidad.

En Concordancia Con Robbins (2011), quien en lo teórico afirmara que las competencias gerenciales son aquellas particularidades de cada colaborador que se manifiestan en su actuar, en su pensamiento y acción al ser expuestos a las diversas situaciones laborales que requieren de una toma de decisiones para su solución. Por ende,

esta investigación se halló que la variable 2: “Competencias gerenciales (CG), según la percepción de los colaboradores de la (GDE-MPH), se demuestra un nivel bajo del 47,63%, un nivel moderado del 32,99% y un nivel alto del 19,38%, la confiabilidad medida por Alfa de Cronbach demostró un valor de 0,789, que lo señala como un instrumento de alta confiabilidad. Lo cual nos indica que las competencias gerenciales se deben de mejorar en los colaboradores de la (GDE-MPH)”

En relación a las dimensiones de la Variable 1: (MGP), el nivel que predomina es el nivel malo, siendo la dimensión de Servicio civil meritocrático con un 49,48% de calificación malo, indicándonos que es una realidad en la (GDE-MPH), en el nivel regular se observó que: “respecto al Presupuesto por resultados (D1 de la CG) tiene una evaluación del 46,39% y el Servicio civil meritocrático (D3 de las CG) representó en nivel más bajo con un 30,93%”.

La Variable 2: (CG), presentó el 47,63% considerándose con un bajo nivel global, seguido del moderado, con el 32,99% y de nivel alto el 19,38%, la dimensión de Liderazgo: tiene el puntaje más alto del 57,73%, siguiéndoles con una calificación baja del 55,67% la dimensión Trabajo en equipo.

En referencia a la estadística inferencial se observan los resultados de acuerdo a objetivos planteados:

Como Objetivo general, se propuso es encontrar la relación entre la (MGP) con las (CG), que muestran los colaboradores de la (GDE-MPH), 2021.

En el estudio: “Se estableció la relación entre las variables analizadas con un *p*valor de significancia  $\alpha = ,05$  demostrándose que: existe una relación directa y significativa entre las variables 01 y 02 en los colaboradores la (GDE-MPH), 2021. Siendo un  $Rho = 0,478$ , siendo una correlación significativa positiva débil, en un nivel 0,01 (2 colas)”.

Resultando que, El coeficiente ( $R^2$ ) evidencia la relación entre las variables de estudio es de 0,478, cuyos resultados del mismo indican la varianza de factores comunes”.

$R^2 = (\text{correlación de Spearman})^2$

$$R^2 = (0,478)^2$$

$$R^2 = 0,2285$$

$$R^2 = 22,85\%$$

$R^2 = 22,85\%$ , el cual nos indica que la (MGP) explican el 22,85% de las (CG) de los colaboradores de la (GDE-MPH): “La correlación de acuerdo al porcentaje evidencia que es positiva pero de nivel débil, aun así da por aprobada la hipótesis alterna del investigador”.

Contrastando con antecedentes desarrollados en la presente investigación, discordando con Doria (2018), quien en su investigación “(MGP) y competencia laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018 señaló que existe una relación muy alta y positiva entre (MGP) y competencia laboral con un coeficiente Rho de Spearman elevado, correspondiente al 0,856; correlación positiva,  $p < 0,05$ ), en este caso tiene una correlación positiva fuerte, en la cual discordamos con el resultado de la presente investigación que tiene un Rho de Spearman= 0,478, el cual nos muestra que se tiene que trabajar bastante en la MPH para mejorar la (MGP) y las competencias gerenciales de los colaboradores”.

Díaz y Delgado (2015), en su investigación de Propuesta de competencias gerenciales, señalan que el Modelo Teórico de Competencias Gerenciales se fundamenta en los Modelos de Calidad adecuadas a la organización, en este aspecto Concordamos en que la (GPET) de la MPH, debe de propender a desarrollar competencias gerenciales de sus colaboradores para mejorar la (MGP) que en estos tiempos está muy mal vista por los Ciudadanos y más aún por la corrupción que existe en esta Municipalidad.

Concordando con Romero (2017), quien señaló: “Que con un nivel de significancia del 5%, existe una relación directa entre el desarrollo de las competencias laborales y la calidad de servicios administrativos en la Municipalidad Distrital de Amarilis en el año 2017, dicha relación muestra una incidencia baja y directa, incidencia que el estadístico de prueba a través del valor del coeficiente de contingencia dio como resultado 0,180”.

**Objetivo específico 1:** Determinar la relación entre la (MGP) con las competencias de comunicación eficaz, Según Robbins (2011), Las habilidades que todo líder o gerente debe tener son la comunicación, ser asertivo y de calidad, ser cercano y respetuoso con su equipo de trabajo y dentro de la jerarquía organizacional, es decir, es de abajo hacia arriba y viceversa, una buena relación con los supervisores y empleados asegura la flexibilidad organizacional. y cooperación.

Según la percepción que muestran los colaboradores la (GDE-MPH), 2021. Se determinó: “Que existe una correlación moderada de un  $Rho = 0,353$ , en los colaboradores. Siendo una correlación significativa positiva débil, teniendo un coeficiente de determinación del 12,46%, el cual nos indica que la (MGP) explican el 12,46% de las Competencias de comunicación eficaz de los colaboradores de la (GDE-MPH). La correlación es calificada como positiva débil, permitiendo de esta manera aceptar la hipótesis específica 1”.

**Objetivo específico 2:** Determinar la relación entre la (MGP) con las competencias de liderazgo, que muestran los colaboradores de la (GDE-MPH), 2021. Se determinó: “Que con un nivel de significancia  $\alpha = ,05$  se demuestra que: existe una relación directa y significativa entre las variables (MGP) y las Competencias de liderazgo en los colaboradores. Siendo un  $Rho= 0,245$ , siendo una correlación positiva débil y significativa en el nivel 0,01 (2 colas). Siendo su coeficiente de variación del 6,01%, el cual nos indica que la (MGP) explican el 6,01% de las Competencias de liderazgo de los colaboradores de la (GDE-MPH). La correlación es calificada como positiva débil, permitiendo de esta manera aceptar la hipótesis específica 2”.

**Objetivo específico 3:** Determinar la relación entre la (MGP) con las competencias de negociación y manejo de conflictos, que muestran los colaboradores (GDE-MPH), 2021. Se determinó: “Que Existe una correlación moderada de un  $Rho = 0,529$ , en los colaboradores. Siendo una correlación positiva media, teniendo un coeficiente de determinación del 27,98%, el cual nos indica que la (MGP) explican el 27,98% de las Competencias de negociación y

manejo de conflictos de los colaboradores de la (GDE-MPH). La correlación es calificada como positiva media, permitiendo de esta manera aceptar la hipótesis específica 3”.

**Objetivo específico 4:** Determinar la relación entre la (MGP) con las competencias de trabajo en equipo, que muestran los colaboradores la (GDE-MPH), 2021. Se determinó: “Que Existe una correlación moderada de un  $Rho = 0,517$ , en los colaboradores. Siendo una correlación positiva media, teniendo un coeficiente de determinación del 26,73%, el cual nos indica que la (MGP) explican el 26,73% de las Competencias de trabajo en equipo de los colaboradores de la (GDE-MPH). La correlación es calificada como positiva media, permitiendo de esta manera aceptar la hipótesis específica 4”.

**Objetivo específico 5:** buscó establecer la existencia de una relación entre la variable independiente (MGP) y dimensión de toma de decisiones de (CG), que aplican los colaboradores de la (GDE-MPH), 2021. Se determinó: “Que existe una correlación moderada entre la (MGP) y de un  $Rho = 0,487$ , en los colaboradores. Siendo una correlación positiva fuerte, teniendo un coeficiente de determinación es de 23,72%, lo que evidencia que la (MGP) explican el 23,72% de las Competencias de toma de decisiones de los colaboradores de la (GDE-MPH). Cuyos valores de ambas variables presentan una correlación de nivel medio, dando por aceptada la hipótesis del investigador  $HE_5$ ”

Podemos inferir que la (MGP) en la (GDE-MPH), mejorara siempre en cuando se determinen las competencias gerenciales para el desarrollo de las actividades de los colaboradores y estos afronten con compromiso el cumplir dichas competencias, por cuanto se evidencia que en la actualidad no se viene aplicando una adecuada meritocracia y esto lo refleja la percepción de los colaboradores de la (GDE-MPH) donde el 49,48% lo considera en un nivel malo, otro problema son los planes estratégicos y operativos que no están actualizados y solo lo desarrollan para decir que están trabajando pero siempre con resultados negativos como con la no ejecución del presupuesto anual en inversiones y cada año se revierte gran cantidad al MEF, por no tener capacidad de gasto.



## CONCLUSIONES

Luego de realizar esta pesquisa se llegó a las conclusiones que a continuación se detallan:

1. Se estableció que con un nivel de significancia  $\alpha = ,05$  se demuestra que: existe una correlación positiva de nivel significativo entre la (MGP) y las Competencias gerenciales en los colaboradores la (GDE-MPH), 2021. Demostrando relación significatividad en un nivel débil representado con el valor  $Rho= 0,478$  que demuestra el bajo impacto que realizan las Competencias gerenciales en la (MGP) de la (GDE-MPH). Aseverando que según se optimicen las Competencias Gerenciales existirá mayor impacto en la Modernización de la Gestión Publica en la MPH.
2. Se determinó la existencia de una correlación moderada entre la (MGP) con las competencias de comunicación eficaz con un  $Rho = 0,353$ , en los colaboradores la (GDE-MPH), 2021. Siendo una correlación significativa positiva débil.
3. Se determinó mediante un grado de significancia  $\alpha = ,05$  la existencia de una relación directa y significativa entre las dimensiones de (MGP) y las competencias de liderazgo en los colaboradores la (GDE-MPH), 2021. Siendo un  $Rho= 0,245$ , resultando en correlación positiva débil.
4. Se determinó que: Existe una correlación moderada entre la (MGP) con las competencias de negociación y manejo de conflictos con un  $Rho = 0,529$ , en los colaboradores la (GDE-MPH), 2021. Siendo una correlación positiva media.
5. Se determinó que: Existe una correlación moderada entre la (MGP) con las competencias de trabajo en equipo, con un  $Rho = 0,517$ , en los colaboradores la (GDE-MPH), 2021. Siendo una correlación positiva media.
6. Se determinó que: Existe una correlación moderada entre la (MGP) con las competencias de toma de decisiones con un  $Rho = 0,487$ , en los colaboradores la (GDE-MPH), 2021. Siendo una correlación positiva débil.

## RECOMENDACIONES

1. A la Alcaldía del MPH por ser el organismo responsable de implementar un programa de fortalecimiento, fortalecer (MGP) y (CG) a través de la formación para garantizar una mejor coordinación conjunta entre las regiones y los líderes; por lo tanto, los colaboradores de MPH deben ser evaluados de forma continua para mejorar todos los aspectos de sus capacidades de gestión
2. A la (GDE-MPH), realizar un Programa de Fortalecimiento de las competencias de comunicación eficaz, dirigida a los colaboradores de su área, de forma de que sirvan como un piloto para posteriormente implementarlo a nivel de toda la Municipalidad, con el propósito de mejorar la comunicación eficaz.
3. A la (GDE-MPH), realizar un Programa de Fortalecimiento de las competencias de liderazgo, dirigida a los colaboradores de su área, de forma de que sirvan como un piloto para posteriormente implementarlo a nivel de toda la Municipalidad, con el propósito de mejorar el liderazgo.
4. A la (GDE-MPH), realizar un Programa de Fortalecimiento de las competencias de negociación y manejo de conflictos, dirigida a los colaboradores de su área, de forma de que sirvan como un piloto para posteriormente implementarlo a nivel de toda la Municipalidad, con el propósito de mejorar las competencias de negociación y manejo de conflictos.
5. A la (GDE-MPH), realizar un Programa de Fortalecimiento de las competencias de trabajo en equipo, dirigida a los colaboradores de su área, de forma de que sirvan como un piloto para posteriormente implementarlo a nivel de toda la Municipalidad, con el propósito de propender a desarrollar el trabajo en equipo.

6. A la (GDE-MPH), realizar un Programa de Fortalecimiento de las competencias de toma de decisiones, dirigida a los colaboradores de su área, de forma de que sirvan como un piloto para posteriormente implementarlo a nivel de toda la Municipalidad, con el propósito de mejorar la toma de decisiones en los colaboradores.

## Referencias

- Abanto, J. (2021). *Modernización de la gestión pública en la supervisión de las instituciones educativas privadas en la UGEL 01, 2019*. Tesis de Maestría de la Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62110/Abanto\\_MJP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62110/Abanto_MJP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arias, F. G. (2012). *EL PROYECTO DE INVESTIGACION. Introduccion a la metodologia cientifica*. Caracas: Editorial EPISTEME, C.A.
- Auad, V. (2017). *Modernizacion y mejoramiento de la gestion en el sector publico: Una mirada desde la innovacion participativa*. Chile: Universidad del Desarrollo de Chile.
- Congreso de la República. (30 de enero de 2002). Ley Marco de Modernizacion de la Gestion del Estado. *El Peruano*, pág. 216537.  
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/BCE7AB2E6434B55305257B890053B271/%24FILE/02A08.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCE7AB2E6434B55305257B890053B271/%24FILE/02A08.pdf)
- Córdova, .. (2018). *Instrumento de investigacion*. Lima: San Marcos.
- Crosby, O. (2011). *La administración pública a través de las ciencias sociales*. Mexico: Fondo de Cultura Economica.
- Cruz del Castillo, C., Olivares, S., & Gonzales, M. (2014). *Metodologia de la investigacion*. Mexico: Editorial Patria S.A. de C.V.
- Doria, C. (2018). *“Modernización de la gestión pública y Compencia laboral según trabajadores de la municipalidad provincial de Huarochirí 2018*. Tesis de Maestría de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23954>
- Expansión. (2022). *Perú - Índice de percepción de la corrupción, se mantiene la percepción de corrupción en Perú*. Expansión, Datos Macro.  
<https://datosmacro.expansion.com/estado/indice-percepcion-corrupcion/peru>

- Gamarra, A. G., Rivera Espinoza, T., Wong Cabanillas, F., & Pujay Cristobal, O. (2019). *Estadística e Investigación con aplicaciones de SPSS*. Lima: San Marcos.
- Gómez, R. (2019). Desafíos de la función pública en Chile y medidas para la modernización y buena gestión de las relaciones laborales dentro de la Administración del Estado 2019. *Revista Digital de Derecho Administrativo*, 23, 123-160. <https://doi.org/https://doi.org/10.18601/21452946.n23.06>.
- Guisande, C., Vaamonde, A., & Barreiro, A. (2013). *Tratamiento de datos con R, STATISTICA y SPSS*. Ediciones Diaz de Santos. <https://blog.utp.edu.co/estadistica/files/2017/09/TRATAMIENTO-DE-DATOS-CON-R-ESTADISTICA-Y-SPSS.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico D.F.: Mc Graw Hill Education.
- Hernandez Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de Mexico: Mc Graw Hill Education.
- Lopez Herrera, F., & Salas Harms, H. (2009). *La Investigación Cualitativa en Administración*. Mexico: Universidad Autónoma de Mexico. <http://www.facso.uchile.cl/publicaciones/moebio/35/lopez.pdf>
- Mandujano, L., Bustamante, R., & Ochoa, M. M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Huancayo: Editorial Marsants.
- Meneses, J., & Rodríguez, D. (2016). *Construcción de instrumentos para la investigación en las Ciencias Sociales y del Comportamiento*. Barcelona: UOC.
- Midaglia, C., Ordóñez, G., & Valencia, E. (2018). *Políticas Sociales en América Latina en los inicios del siglo XXI, innovaciones, inercias y retrocesos*. Clacso - Colegio Latinoamericano de Ciencias Sociales. [https://doi.org/ISBN 978-607-479-304-8](https://doi.org/ISBN%20978-607-479-304-8)
- Molina, C., & Licha, I. (2015). *Coordinación de la política social: criterios para avanzar*. Washington DC: Banco Interamericano.

- Pimentel, W. (2017). *Habilidades gerenciales y gestión de cambio en la Municipalidad Provincial de Aymaraes*. Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38224/pimentel\\_mw.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38224/pimentel_mw.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Presidencia del Consejo de Ministros. (8 de enero de 2013). Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública. *Normas Legales*. Lima, Perú: Diario El Peruano.  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/357174/DS-004-2013-PCM-Aprueba-la-PNMGP.pdf>
- Reátegui, R. (2018). *Modernización de la gestión pública y su relación con la eficacia de los resultados esperados en el distrito judicial de San Martín periodo 2018*. Tesis de Maestría de la Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31952>
- Reyes, C. (2016). *"Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional, (Estudio realizado con gerentes de los hoteles inscritos en la Asociación de Hoteles de Quetzaltenango)*. Tesis de Grado de la Universidad Rafael Landívar.  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Reyes-karla.pdf>
- Romero, M. (2017). *"DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES Y LA CALIDAD DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS - 2017"*. HUANUCO: UNIVERSIDAD DE HUANUCO.
- Salazar P., C., & Del Castillo G., S. (2018). *Fundamentos Basicos de Estadística*. Quito.  
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/13720/3/Fundamentos%20B%C3%A1sicos%20de%20Estad%20C3%ADstica-Libro.pdf?fbclid=IwAR11mXs3rftAiF5atirufWRFmRhhkj5oiBIRHuVyC8Yf6YqRCfPpsJB7vu0>

- Sánchez, C. (2019). *Modernización de la gestión pública y la programación multianual de inversiones del Gobierno Regional de La Libertad, 2019*. Tesis de Maestría de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37846>
- Sánchez, R. (2017). *Metodología y Diseños de la Investigación Científica: Aplicados a la Psicología, Educación y Ciencias Sociales*. Lima: Mantaro.
- Semeria, F., Acuña, C., Martínez, R., & Repetto, F. (2010). La Coherencia y la Coordinación de las Políticas Públicas. Aspectos conceptuales y experiencias. En R. Martínez, *Los desafíos de la integración de las políticas y gestión pública en América Latina* (pág. 14). Jefatura del Gabinete de Ministros de la Nación. <https://cdi.mecon.gob.ar/bases/docelec/fc1175.pdf>
- Simbaqueba, N. (2016). Una aproximación a la nueva gestión pública en Bogotá. *Administración y desarrollo*, 42(2), 200 – 218. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6403473.pdf>
- Sosa, J. (2015). *Democracia, descentralización y cambio en las administraciones públicas de México (1982-2010)*. España: Tesis Doctoral de la Universidad Complutense de Madrid. <https://docta.ucm.es/entities/publication/f0d71f5f-3226-4b99-bc53-eb35e34645c6>
- Soto, 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*. Tesis de Maestría de la Universidad Continental. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10067/1/IV\\_PG\\_MGP\\_TE\\_Soto\\_Cristobal\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10067/1/IV_PG_MGP_TE_Soto_Cristobal_2021.pdf)
- Torrado, J. (2014). *El marco jurídico de la modernización en la gestión pública: El caso de España*. Tesis doctoral de la Universidad Nacional de Educación a Distancia. <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Derecho-Jtorrado/Documento.pdf>

**Anexos**

1. Matriz Epistémica
2. Matriz de Consistencia
3. Matriz de elaboración de instrumentos
4. Instrumentos de recolección de información

## Anexo 6.1. Matriz epistémica

Título: Modernización de la gestión pública y las Competencias Gerenciales en la Gerencia de Desarrollo Económico - Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021

CONTEXTUALIZACIÓN DE LAS VARIABLES DEL ESTUDIO	POSTURA FILOSÓFICA DE LA INVESTIGACIÓN	POSTURA ONTOLÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN	POSTURA EPISTEMOLÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN			
			PARADIGMA	ENFOQUE	MÉTODO(S)	ESTRATEGIA
<p><b>VARIABLE 1:</b> Modernización de la Gestión Pública.</p>	<p>Reflexión crítica sobre la base de la:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Ontología</li> <li>❖ La Antropología filosófica</li> <li>❖ Lógica</li> <li>❖ Gnoseología</li> </ul>	<p>La postura de la investigación se basa en la postura del Positivismo lógico de Augusto Comte: "El único conocimiento auténtico es el conocimiento científico".</p>	<p><b>Socio crítico (Participativo), racionalista),</b> fundamentado por la praxis investigativa, se realiza un análisis de los hechos y datos en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en base a procedimientos estadísticos y probabilísticos. <b>Interpretativo:</b> Este paradigma plantea una interpretación de los hechos humanos y sociales con un proceso participativo en la solución de problemas.</p>	<p><b>METODOLÓGICO:</b> La investigación enfoca el tema de estudio a través del paradigma mixto (Cualitativo-Cuantitativo), basado en la metodología de Hernández &amp; Baptista (2018).</p> <p><b>ANALÍTICO:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conceptualismo interpretativo</li> <li>- Inductivista</li> </ul>	<p><b>Método Heurístico:</b> En la investigación se hace uso de reglas empíricas para llegar a una solución planteado en el problema de investigación, consiste en descomponer un problema en problemas específicos.</p> <p><b>Método Hermenéutico:</b> Defienden el carácter lingüístico del mundo social y la necesidad de interpretarlo (Interpretación).</p>	<p><b>DOCTRINARIO:</b> La modernización de la gestión pública es uno de los fundamentos actuales para el desarrollo de una ciudad y a través de ello el desarrollo de la sociedad. <b>OBJETO/SUJETO DE ESTUDIO:</b> El objeto de estudio es la Municipalidad Provincial de Huancayo. <b>TÉCNICO PROCEDIMENTAL</b> La estrategia operativa para abordar la investigación será a través del método general: método científico y los métodos específicos: Inductivo-deductivo y analítico-sintético.</p>
<p><b>VARIABLE 2:</b> Competencias Gerenciales.</p>	<p>Reflexión crítica sobre la base de la:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Ontología</li> <li>❖ La Axiología</li> <li>❖ La ética</li> <li>❖ Lógica</li> <li>❖ Gnoseología</li> </ul>					

## Anexo 6.2. Matriz de Consistencia

### Modernización de la gestión pública y las Competencias Gerenciales en la Gerencia de Desarrollo Económico - Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿Qué relación tiene la modernización de la gestión pública con las competencias gerenciales, que muestran los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública con las competencias gerenciales, que muestran los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>La modernización de la gestión pública se relaciona directa y significativamente con las competencias gerenciales, que muestran los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021.</p>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p><b>Gestión pública</b></p>	<p><b>1.1. Planes Estratégicos y Operativos.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación del público objetivo.</li> <li>• Identificación de los bienes y servicios que corresponde producir o entregar.</li> <li>• Estudio de las necesidades de la población.</li> <li>• Planificación de las estrategias de atención.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación del público objetivo.</li> <li>• Identificación de los bienes y servicios que corresponde producir o entregar.</li> <li>• Estudio de las necesidades de la población.</li> <li>• Planificación de las estrategias de atención.</li> </ul>	<p><b>Método general:</b> Método Científico</p> <p><b>Método específico:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Método Heurístico</li> <li>✚ Método Hermenéutico</li> <li>✚ Método inductivo-deductivo.</li> <li>✚ Analítico -Sintético</li> </ul> <p><b>Tipo:</b> <b>Según su aplicación</b> - Aplicada</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo-Explicativo de corte transversal</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental – Transversal-Correlacional</p> <p><b>Población:</b> 97 colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huancayo.</p> <p><b>Censo:</b> 97 colaboradores</p>
				<p><b>1.2. Gestión por procesos, simplificación administrativa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Atención ágil y asertiva a las necesidades de la población.</li> <li>• Eliminación de costos innecesarios para la sociedad.</li> <li>• Trámites más rápidos y menos burocráticos.</li> <li>• Plataformas virtuales y presenciales para la obtención de un bien.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atención ágil y asertiva a las necesidades de la población.</li> <li>• Eliminación de costos innecesarios para la sociedad.</li> <li>• Trámites más rápidos y menos burocráticos.</li> <li>• Plataformas virtuales y presenciales para la obtención de un bien.</li> </ul>	
				<p><b>1.3. Presupuesto por resultados</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficiencia en la distribución de los recursos.</li> <li>• Empleo de indicadores de desempeño en la gestión del presupuesto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficiencia en la distribución de los recursos.</li> <li>• Empleo de indicadores de desempeño en la gestión del presupuesto.</li> </ul>	
				<p><b>1.4. Servicio civil meritocrático.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Respeto a los derechos del empleado público.</li> <li>• Selección de personal idóneo para el cumplimiento de los objetivos institucionales.</li> <li>• Fortalecimiento de la institucionalización del Sistema de Gestión de personas del Estado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respeto a los derechos del empleado público.</li> <li>• Selección de personal idóneo para el cumplimiento de los objetivos institucionales.</li> <li>• Fortalecimiento de la institucionalización del Sistema de Gestión de personas del Estado.</li> </ul>	

				<b>1.5. Seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación de la pertinencia de las acciones y la eficacia de los resultados.</li> <li>Evaluación de impacto en relación con las expectativas de los ciudadanos.</li> </ul>	<b>Técnicas e instrumentos</b>  <b>Técnicas:</b> La encuesta  <b>Instrumentos:</b> El cuestionario
<b>Problemas específicos:</b> <b>PE 1:</b> ¿Qué relación tiene la modernización de la gestión pública con las competencias de comunicación eficaz, que muestran los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021?	<b>Objetivos específicos:</b> <b>OE 1:</b> Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública con las competencias de comunicación eficaz, que muestran los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021.	<b>Hipótesis específicas:</b> <b>HE 1:</b> La modernización de la gestión pública se relaciona directa y significativamente con las competencias de comunicación eficaz, que muestran los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021.	<b>Variable 2: Competencias gerenciales</b>	<b>Comunicación eficaz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La escucha activa.</li> <li>La comunicación horizontal.</li> <li>Empleo de la empatía con los demás.</li> <li>Actitud asertiva para exponer los puntos de vista.</li> </ul>	<b>Técnica de procesamiento de datos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Estadística descriptiva: Tablas, figuras.</li> <li>Estadística inferencial: (Contrastación de hipótesis)</li> </ul>
<b>PE 2:</b> ¿Qué relación tiene la modernización de la gestión pública con las competencias de liderazgo, que muestran los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021?	<b>OE 2:</b> Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública con las competencias de liderazgo, que muestran los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021.	<b>HE 2:</b> La modernización de la gestión pública se relaciona directa y significativamente con las competencias de liderazgo, que muestran los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021.		<b>El liderazgo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adaptación a los cambios.</li> <li>Comprensión del entorno.</li> <li>Conocimiento de la tecnología.</li> <li>Motivación a los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancayo.</li> </ul>	
<b>PE 3:</b> ¿Qué relación tiene la modernización de la gestión pública con las competencias de negociación y manejo de conflictos, que muestran los colaboradores de la	<b>OE 3:</b> Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública con las competencias de negociación y manejo de conflictos, que muestran los	<b>HE 3:</b> La modernización de la gestión pública se relaciona directa y significativamente con las competencias de negociación y manejo de conflictos, que		<b>La negociación y manejo de conflictos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estrategias para transformar la confrontación en la integración.</li> <li>Estrategias para el manejo de la frustración.</li> </ul>	

Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021?	colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021.	muestran los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021.			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estrategias para la convivencia pacífica y equitativa.</li> <li>- Dirección de grupos humanos.</li> </ul>	
<b>PE 4:</b> ¿Qué relación tiene la modernización de la gestión pública con las competencias de trabajo en equipo, que muestran los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021?	<b>OE 4:</b> Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública con las competencias de trabajo en equipo, que muestran los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021.	<b>HE 4:</b> La modernización de la gestión pública se relaciona directa y significativamente con las competencias de trabajo en equipo, que muestran los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021.		<b>El trabajo en equipo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección de grupos humanos.</li> <li>- Establecimiento de objetivos y metas.</li> <li>- Asignación de roles y normas.</li> <li>- Búsqueda del bienestar colectivo.</li> </ul>	
<b>PE 5:</b> ¿Qué relación tiene la modernización de la gestión pública con las competencias de toma de decisiones eficaz, que muestran los colaboradores la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021?	<b>OE 5:</b> Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública con las competencias de toma de decisiones, que muestran los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021.	<b>HE 5:</b> La modernización de la gestión pública se relaciona directa y significativamente con las competencias de toma de decisiones, que muestran los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021.		<b>La toma de decisiones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis de problemas.</li> <li>- Estudio y selección de alternativas.</li> <li>- Estrategia para poner una decisión en acción.</li> <li>- . Evaluación de resultados.</li> </ul>	

**Anexo 6.3. Matriz de elaboración de instrumentos:**

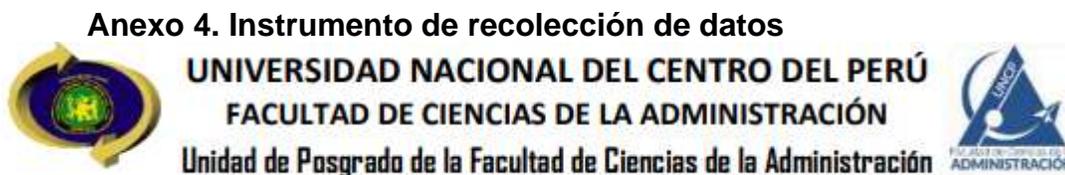
**TITULO: Modernización de la Gestión pública y las Competencias gerenciales en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS DE CAPTURA DE LA DATA		
			Esc de Likert	FICHAJE	
			Escala de actitudes (Primaria)	Ficha de registro de datos (Secundaria)	
			REACTIVOS POR ITEMS / INDICADORES		
<b>VARIABLE 1: MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA</b>	<b>1.1. Planes Estratégicos y Operativos</b>	1.1.1: Identificación del público objetivo.	1. Cuentan con planes estratégicos y operativos que permitan identificar características del público objetivo. 1) Nunca 2) Raras veces 3) A veces 4) Frecuentemente 5) Siempre	v	v
		1.1.2: Identificación de los bienes y servicios que corresponde producir o entregar.	2. Cuentan con planes operativos que permiten cuantificar el bien que le toca producir o entregar. 1) Nunca 2) Raras veces 3) A veces 4) Frecuentemente 5) Siempre	v	v
		1.1.3: Estudio de las necesidades de la población.	3. En el proceso de gestión realizan un estudio actualizado de las necesidades de la población que deben ser atendidas. 1) Nunca 2) Raras veces 3) A veces 4) Frecuentemente 5) Siempre	v	v
		1.1.4: Planificación de las estrategias de atención.	4. Diseñan estrategias de atención que permita llegar a toda la población beneficiaria. 1) Nunca 2) Raras veces 3) A veces 4) Frecuentemente 5) Siempre	v	v
	<b>1.2. Gestión por procesos, simplificación administrativa</b>	1.2.1: Atención ágil y asertiva a las necesidades de la población.	5. El proceso de atención a la población está orientado a informar oportunamente para reducir multas e infracciones tributarias. 1) Nunca 2) Raras veces 3) A veces 4) Frecuentemente 5) Siempre	v	v
		1.2.2: Eliminación de costos innecesarios para la sociedad	6. Los procesos administrativos previstos contribuyen a eliminar costos innecesarios a la población. 1) Nunca 2) Raras veces 3) A veces 4) Frecuentemente 5) Siempre	v	v
		1.2.3: Trámites más rápidos y menos burocráticos	7. Aplican un proceso de simplificación administrativa que busque realizar trámites más rápidos y menos burocráticos 1) Nunca 2) Raras veces 3) A veces 4) Frecuentemente 5) Siempre	v	v

		1.2.4. Plataformas virtuales y presenciales para la obtención de un bien	8. Cuentan con plataformas virtuales al servicio de los usuarios para tramitar la obtención de un bien o servicio.			
			1) Nunca 2) Raras veces 3) A veces 4) Frecuentemente 5) Siempre			
	1.3. Presupuesto por resultados	1.3.1. Eficiencia en la distribución de los recursos	9. Se aplica un presupuesto basado en los resultados y metas de atención.		v	v
			1) Nunca 2) Raras veces 3) A veces 4) Frecuentemente 5) Siempre			
		10. Al elaborar los presupuestos de la gestión se cumple con la disciplina fiscal normada por ley.		v	v	
		1) Nunca 2) Raras veces 3) A veces 4) Frecuentemente 5) Siempre				
		1.3.2. Empleo de indicadores de desempeño en la gestión del presupuesto	11. Se aplica la eficiencia en la distribución de los recursos o bienes.		v	
			1) Nunca 2) Raras veces 3) A veces 4) Frecuentemente 5) Siempre			
	12. Se formulan indicadores de desempeño en la gestión del presupuesto.			v		
			1) Nunca 2) Raras veces 3) A veces 4) Frecuentemente 5) Siempre			
	1.4. Servicio civil meritocrático	1.4.1. Respeto a los derechos del empleado público.	13. Se cumple con respetar los derechos laborales del empleado público.		v	
			1) Nunca 2) Raras veces 3) A veces 4) Frecuentemente 5) Siempre			
1.4.2. Selección de personal idóneo para el cumplimiento de los objetivos institucionales.		14. Se aplica una selección idónea de los empleados públicos de acuerdo a sus funciones en el área laboral al que ingresará.				
		1) Nunca 2) Raras veces 3) A veces 4) Frecuentemente 5) Siempre				
1.4.3. Fortalecimiento de la institucionalización del Sistema de Gestión de personas del Estado.		15. Se evalúa el desempeño laboral de acuerdo al logro de objetivos fijados en la gestión pública.		v		
		1) Nunca 2) Raras veces 3) A veces 4) Frecuentemente 5) Siempre				
	16. Se capacita al empleado público fortaleciendo sus capacidades de gestión de personas del Estado.		v			
		1) Nunca 2) Raras veces 3) A veces 4) Frecuentemente 5) Siempre				

VARIABLE 2: COMPETENCIAS GERENCIALES	1.5. Seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión.	1.5.1. Evaluación de la pertinencia de las acciones y la eficacia de los resultados	17. Se evalúa la pertinencia de las acciones realizadas en la gestión.	v	v	
			1) Nunca 2) Raras veces 3) A veces 4) Frecuentemente 5) Siempre			
			18. Se evalúa la eficacia de los resultados alcanzados en la gestión.			v
		1) Nunca 2) Raras veces 3) A veces 4) Frecuentemente 5) Siempre				
		1.5.2. Evaluación de impacto en relación con las expectativas de los ciudadanos.	19. Se evalúa el nivel de satisfacción de los ciudadanos con el bien recibido a partir de la aplicación de encuestas de satisfacción.	v		
			1) Nunca 2) Raras veces 3) A veces 4) Frecuentemente 5) Siempre			
	20. Se busca conocer el impacto de las expectativas alcanzadas en los ciudadanos, teniendo en cuenta el libro de reclamaciones.		v			
	2.1. Comunicación eficaz	2.1.1. La escucha activa.	1. Aplican la escucha activa en la comunicación institucional.	v		
			1) Nunca 2) Raras veces 3) A veces 4) Frecuentemente 5) Siempre			
			2.1.2. La comunicación horizontal			v
			2. Emplean la comunicación horizontal en el intercambio de información.			
		2.1.3 Empleo de la empatía con los demás.	3. Emplean una comunicación empática en el trato a los demás.			
1) Nunca 2) Raras veces 3) A veces 4) Frecuentemente 5) Siempre						
2.1.4 Actitud asertiva para exponer los puntos de vista.		4. Muestran una actitud asertiva al exponer puntos de vista a otros.	v			
		1) Nunca 2) Raras veces 3) A veces 4) Frecuentemente 5) Siempre				
2.2 El liderazgo		2.2.1. Adaptación a los cambios.	5. Acompañan a su equipo en la adaptación al cambio.	v		
			1) Nunca 2) Raras veces 3) A veces 4) Frecuentemente 5) Siempre			
		2.2.2. Comprensión del entorno.	6. Comprenden las situaciones del entorno como una posibilidad para transformarla.	v		
			1) Nunca 2) Raras veces 3) A veces 4) Frecuentemente 5) Siempre			
	2.2.3. Conocimiento de la tecnología.	7. Evidencian dominio de las herramientas tecnológicas contemporáneas.	v			
		1) Nunca 2) Raras veces 3) A veces 4) Frecuentemente 5) Siempre				
2.2.3 Motivación a los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancayo.	8. Motivan al resto del equipo a trabajar hasta alcanzar las metas.	v				
	1) Nunca 2) Raras veces 3) A veces 4) Frecuentemente 5) Siempre					
2.3 La negociación y	2.3.1. Estrategias para transformar la	9. Aplican estrategias de negociación antes de llegar a conflictos laborales.	v			

	<b>manejo de conflictos</b>	confrontación en la integración.	1) Nunca 2) Raras veces 3) A veces 4) Frecuentemente 5) Siempre		
		2.3.2. Estrategias para el manejo de la frustración	10. Buscan integrar a las personas que son parte de una tensión laboral. 1) Nunca 2) Raras veces 3) A veces 4) Frecuentemente 5) Siempre	v	
		2.3.3. Estrategias para la convivencia pacífica y equitativa.	11. Programan terapias psicológicas sobre el manejo de la frustración en el personal. 1) Nunca 2) Raras veces 3) A veces 4) Frecuentemente 5) Siempre	v	
		2.3.3 Dirección de grupos humanos.	12. Dan a cada uno lo que se merece en función de sus méritos o condiciones. 1) Nunca 2) Raras veces 3) A veces 4) Frecuentemente 5) Siempre	v	
	<b>2.4 El trabajo en equipo</b>	2.4.1. Dirección de grupos humanos	13. Organizan equipos de trabajo para alcanzar las metas institucionales. 1) Nunca 2) Raras veces 3) A veces 4) Frecuentemente 5) Siempre	v	
			2.4.2. Establecimiento de objetivos y metas	14. Establecen normas claras para cada equipo de trabajo. 1) Nunca 2) Raras veces 3) A veces 4) Frecuentemente 5) Siempre	v
		2.4.3. Asignación de roles y normas	15. Asignan un puesto a partir del reconocimiento de habilidades profesionales. 1) Nunca 2) Raras veces 3) A veces 4) Frecuentemente 5) Siempre	v	
			2.4.3 Búsqueda del bienestar colectivo	16. Programan actividades entre equipos para alcanzar el bienestar colectivo. 1) Nunca 2) Raras veces 3) A veces 4) Frecuentemente 5) Siempre	v
		<b>2.5 La toma de decisiones</b>	2.5.1. Análisis de problemas.	17. Priorizan problemas que requieren atención inmediata en la organización. 1) Nunca 2) Raras veces 3) A veces 4) Frecuentemente 5) Siempre	v
				2.5.2. Estudio y selección de alternativas.	18. Estudian todas las alternativas antes de decidir por una de ellas. 1) Nunca 2) Raras veces 3) A veces 4) Frecuentemente 5) Siempre
	2.5.3. Estrategia para poner una decisión en acción.		19. Emplean estrategias para poner en marcha una decisión tomada. 1) Nunca 2) Raras veces 3) A veces 4) Frecuentemente 5) Siempre	v	
			2.5.4. Evaluación de resultados	20. Evalúan resultados alcanzados sobre las decisiones tomadas en la organización. 1) Nunca 2) Raras veces 3) A veces 4) Frecuentemente 5) Siempre	v



### ESCALA DE LIKERT

#### VARIABLE 1: Modernización de la Gestión Pública

##### INSTRUCCIONES:

Estimado/a asesor, el presente instrumento forma parte de una investigación que se viene realizando en la Unidad de Posgrado de la Universidad Nacional del Centro del Perú (UNCP), con el objetivo de Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública con las competencias gerenciales, que muestran los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021., y proponer alternativas de solución a la necesidad de la empresa.

**INSTRUCCIONES:** Leer detenidamente cada pregunta y marcar solo un recuadro en cada pregunta

Estimado Colaborador(a): El presente cuestionario servirá en el desarrollo de la Investigación: Modernización de la gestión pública y su relación con las Competencias Gerenciales en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021, para conocer sobre la aplicación de la modernización de la gestión pública, en la Gerencia de Desarrollo Económico y Turismo de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en el presente año.

Datos informativos:

Fecha:

Condición de trabajo:

Nombrado ( )                      Contratado ( )                      Modalidad (Mencionar):

Sexo: Mujer ( )      Hombre ( )

Edad:

Cargo:

Encargado de realizar labores de:

Nivel de Instrucción:

Secundaria ( )      Técnico ( )      Superior ( )      Profesional ( ) Mencione:

Tiempo que Ud., labora en la Municipalidad:

( ) Meses                      1 año ( )                      2 años a más ( )

Instrucciones:

Teniendo en cuenta sus experiencias como Colaborador de la Municipalidad Provincial de Huancayo, señale el número del 1 a 5 indicando su opinión acerca la aplicación de la gestión

pública como una moderna gestión pública en cumplimiento con los lineamientos del Estado peruano. Desde ya se le agradece por su colaboración. Sobre la escala de evaluación para cada una de las dimensiones, se empleará la siguiente valoración:

1	2	3	4	5
Nunca	Raras veces	A Veces	Frecuentemente	Siempre

### Variable: Modernización de la Gestión Pública

DIMENSIONES	N°	Factores de calificación					Observaciones	
<b>Planes Estratégicos y Operativos</b>	Al verificar si cuenta con planes estratégicos y operativos se encontró que:							
	1	Cuentan con planes estratégicos y operativos que permitan identificar características del público objetivo.	1	2	3	4	5	
	2	Cuentan con planes operativos que permiten cuantificar el bien que le toca producir o entregar.	1	2	3	4	5	
	3	En el proceso de gestión realizan un estudio actualizado de las necesidades de la población que deben ser atendidas.	1	2	3	4	5	
	4	Diseñan estrategias de atención que permita llegar a toda la población beneficiaria.	1	2	3	4	5	
<b>Gestión por procesos, simplificación administrativa</b>	Al verificar la gestión por procesos y la simplificación administrativa se encontró que:							
	5	El proceso de atención a la población está orientado a informar oportunamente para reducir multas e infracciones tributarias.	1	2	3	4	5	
	6	Los procesos administrativos previstos contribuyen a eliminar costos innecesarios a la población.	1	2	3	4	5	
	7	Aplican un proceso de simplificación administrativa que busque realizar trámites más rápidos y menos burocráticos	1	2	3	4	5	
	8	Cuentan con plataformas virtuales al servicio de los usuarios para tramitar la obtención de un bien o servicio.	1	2	3	4	5	
<b>Presupuesto por resultados</b>	Al evaluar el presupuesto por resultados se pudo ver que:							
	9	Se aplica un presupuesto basado en los resultados y metas de atención.	1	2	3	4	5	
	10	Al elaborar los presupuestos de la gestión se cumple con la disciplina fiscal normada por ley.	1	2	3	4	5	
	11	Se aplica la eficiencia en la distribución de los recursos o bienes.	1	2	3	4	5	
	12	Se formulan indicadores de desempeño en la gestión del presupuesto.	1	2	3	4	5	

<b>Servicio civil meritocrático</b>	Al analizar el servicio civil meritocrático se encontró que:						Observaciones	
	13	Se cumple con respetar los derechos laborales del empleado público.	1	2	3	4	5	
	14	Se aplica una selección idónea de los empleados públicos de acuerdo a sus funciones en el área laboral al que ingresará.	1	2	3	4	5	
	15	Se evalúa el desempeño laboral de acuerdo al logro de objetivos fijados en la gestión pública.	1	2	3	4	5	
	16	Se capacita al empleado público fortaleciendo sus capacidades de gestión de personas del Estado.	1	2	3	4	5	
<b>Seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión.</b>	Al realizar el seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión se encontró que:						Observaciones	
	17	Se evalúa la pertinencia de las acciones realizadas en la gestión.	1	2	3	4	5	
	18	Se evalúa la eficacia de los resultados alcanzados en la gestión.	1	2	3	4	5	
	19	Se evalúa el nivel de satisfacción de los ciudadanos con el bien recibido a partir de la aplicación de encuestas de satisfacción.	1	2	3	4	5	
	20	Se busca conocer el impacto de las expectativas alcanzadas en los ciudadanos, teniendo en cuenta el libro de reclamaciones.	1	2	3	4	5	

**Gracias por su colaboración.**



### ESCALA DE LIKERT

#### VARIABLE 2: Competencias gerenciales

##### INSTRUCCIONES:

Estimado/a asesor, el presente instrumento forma parte de una investigación que se viene realizando en la Unidad de Posgrado de la Universidad Nacional del Centro del Perú (UNCP), con el objetivo de Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública con las competencias gerenciales, que muestran los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021 y proponer alternativas de solución a las necesidades de la institución.

El presente instrumento contiene reactivos agrupados en veinte ítems, para responder no es necesario que se identifique, responda en forma objetiva y veraz en su condición de colaborador de la institución a las preguntas / afirmaciones que se detalla a continuación marcando con un aspa (X) sobre en recuadro correspondiente.

1	2	3	4	5
Nunca	Raras veces	A Veces	Frecuentemente	Siempre

#### Variable 2: Competencias gerenciales

DIMENSIONES	N°		Factores de calificación					Observaciones
Comunicación eficaz		Al verificar si cuenta con planes estratégicos y operativos se encontró que: Sobre la comunicación eficaz que aplican en su área en trabajo						
	1	Aplican la escucha activa en la comunicación institucional.	1	2	3	4	5	
	2	Emplean la comunicación horizontal en el intercambio de información.	1	2	3	4	5	
	3	Emplean una comunicación empática en el trato a los demás.	1	2	3	4	5	
	4	Muestran una actitud asertiva al exponer puntos de vista a otros.	1	2	3	4	5	
El liderazgo		Sobre las conductas de liderazgo que aplican en su área en Trabajo:						Observaciones
	5	Acompañan a su equipo en la adaptación al cambio.	1	2	3	4	5	
	6	Comprenden las situaciones del entorno como una posibilidad para transformarla.	1	2	3	4	5	
	7	Evidencian dominio de las herramientas tecnológicas contemporáneas.	1	2	3	4	5	
	8	Motivan al resto del equipo a trabajar hasta alcanzar las metas.	1	2	3	4	5	
La negociación y manejo de conflictos		Sobre la negociación y manejo de conflictos que aplican en su área en trabajo.						Observaciones
	9	Aplican estrategias de negociación antes de llegar a conflictos laborales.	1	2	3	4	5	

	10	Buscan integrar a las personas que son parte de una tensión laboral.	1	2	3	4	5	
	11	Programan terapias psicológicas sobre el manejo de la frustración en el personal.	1	2	3	4	5	
	12	Dan a cada uno lo que se merece en función de sus méritos o condiciones.	1	2	3	4	5	
<b>El trabajo en equipo</b>	Sobre el trabajo en equipo que aplican en su área en trabajo							Observaciones
	13	Organizan equipos de trabajo para alcanzar las metas institucionales.	1	2	3	4	5	
	14	Establecen normas claras para cada equipo de trabajo.	1	2	3	4	5	
	15	Asignan un puesto a partir del reconocimiento de habilidades profesionales.	1	2	3	4	5	
	16	Programan actividades entre equipos para alcanzar el bienestar colectivo.	1	2	3	4	5	
<b>La toma de decisiones.</b>	Sobre la toma de decisiones que aplican en su área en trabajo							Observaciones
	17	Priorizan problemas que requieren atención inmediata en la organización.	1	2	3	4	5	
	18	Estudian todas las alternativas antes de decidir por una de ellas.	1	2	3	4	5	
	19	Emplean estrategias para poner en marcha una decisión tomada.	1	2	3	4	5	
	20	Evalúan resultados alcanzados sobre las decisiones tomadas en la organización.	1	2	3	4	5	

**Gracias por su colaboración.**