



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Modernización de la gestión pública y satisfacción laboral de
directivos en instituciones educativas públicas primaria y
secundaria UGEL Huancayo, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Soto Camaclanqui, Esteban (orcid.org/0000-0001-6054-9634)

ASESORES:

Dra. Robladillo Bravo, Liz Maribel (orcid.org/0000-0002-8613-1882)

Mg. Cieza Calderón María Elena (orcid.org/0000-0002-1531-6484)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencia en la educación en todos sus
niveles

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación dedico a mis inolvidables padres Tiburcio Soto Villazana y Teófila Camacllanqui Renojo que partieron a la eternidad por más de 50 años. También le dedico a mis queridos nietos(a): Isabella, Abigail y Alexander Soto que tienen el gran reto de superar a sus padres y contribuir a una nueva sociedad más justa y digna.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo y a los maestros que orientaron que hicieron realidad una de mis metas trazadas.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Abstrac	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y Diseño de Investigación	16
3.2 Variable y operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
4.1 Análisis descriptivo	22
4.2. Análisis inferencial	29
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Estadística de fiabilidad de Modernización de la GP	19
Tabla 2: Estadística de fiabilidad de Satisfacción L	19
Tabla 3: Frecuencia de variables "Modernización de la GP" y sus dimensiones.	22
Tabla 4: Frecuencia de variable Satisfacción L y sus dimensiones.	23
Tabla 5: Tabla cruzada, relación entre Modernización de la GP y satisfacción L.	24
Tabla 6: Cruzada, relación entre proceso de modernización de la GP y satisfacción L.	25
Tabla 7: Cruzada relación entre gestión para resultados y satisfacción L.	26
Tabla 8: Cruzada, relación entre orientaciones para la gestión para resultados y satisfacción L.	27
Tabla 9: Cruzada, relación entre el valor público y satisfacción L.	28
Tabla 10: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	29
Tabla 11: Correlación hipótesis general.	30
Tabla 12: Correlación hipótesis específica 1	31
Tabla 13: Correlación hipótesis específica 2	32
Tabla 14: Correlación hipótesis específica 3	33
Tabla 15: Correlación hipótesis específica 4	34

Resumen

La finalidad del estudio fue determinar la relación de la modernización de la GP y satisfacción laboral de los directivos en instituciones educativas públicas de nivel primaria y secundaria de UGEL Huancayo en el año 2022. Se utilizó la investigación básica de tipo descriptivo correlacional con el enfoque cuantitativo de corte transversal cuyo diseño es no experimental, la población de estudio es de 172 de los cuales se considera como una muestra no probabilística, en este caso se realizó la encuesta a 56 personas a los que se ha tenido acceso voluntario. Se utilizó dos instrumentos para la primera variable el resultado de fiabilidad mediante Alfa de Cronbach fue de 0,959 es decir alto nivel de confiabilidad y además la segunda variable el resultado de fiabilidad fue de 0,797 fuerte nivel de confiabilidad, la misma validado por cuatro expertos. Los resultados que arrojaron en el análisis estadístico Spss statistics versión 26 mediante Rho de Sperman fue de $r=0,497$ lo cual se afirma que hay una correlación positiva moderada entre ambas variables; lo que se confirma que a mayor uso y aplicación de las normas de la modernización de la GP será mayor la satisfacción laboral de los directivos, trabajadores y los usuarios de la UGEL Huancayo.

Palabras clave: Modernización, gestión, pública, satisfacción, laboral.

Abstract

The purpose of the study was to determine the relationship between the modernization of the GP and job satisfaction of managers in public educational institutions of primary and secondary level of UGEL Huancayo in the year 2022. Basic research of a descriptive correlational type was used with the quantitative approach. cross-sectional whose design is non-experimental, the study population is 172 of which is considered a non-probabilistic sample, in our case the survey was carried out on 56 people to whom we had voluntary access. Two instruments were used for the first variable, the reliability result through Cronbach's Alpha was 0.959, that is, a high level of reliability, and for the second variable, the reliability result was 0.797, a strong level of reliability, the same validated by four experts. The results obtained in the Spss statistics version 26 statistical analysis using Sperman's Rho were $r=0.497$, which affirms that there is a moderate positive correlation between both variables; which can be confirmed that the greater the use and application of the standards of the modernization of the GP, the job satisfaction of the managers, workers and users of the UGEL Huancayo will be greater.

Keywords: Public management modernization, job satisfaction

I. INTRODUCCIÓN

Se sabe que desde la situación internacional una de las preocupaciones de todos los países es la mejora de logros de aprendizaje en todos los alumnos y por ende de su nivel cultural de sus ciudadanos, en tal sentido de acuerdo a UMC educativa PISA (2019) Sugiere sobre la necesidad de una política educativa que pueda efectuar una lucha frente a las desigualdades que existe en el orden socioeconómico del país y en tal sentido, comprometan a directores, docentes y la participación dinámica de todos los pobladores en el sistema educativo; a lo que se mencionó que el progreso de los aprendizajes es una preocupación mundial y de las autoridades de turno asignar presupuesto de acuerdo a las prioridades que cada país le otorga, con el propósito de mejorar su nivel cultural de sus pobladores.

En cuanto a la problemática observando desde un contexto internacional se menciona que en Chile según Morales (2014) señaló en cuanto a la novedad de la Gestión Pública es el modelo que ha entusiasmado es la reforma de modernización del Estado en muchos países a nivel mundial, aclarando el objetivo de cada gobierno de turno desde 1990 hasta 2010 de esa manera cada responsable del gobierno chileno contribuye a la modernización del estado como por ejemplo el gobierno Aylwin 1990-1994 propone en su periodo recuperar la capacidad operativa del sector público para atender a los ciudadanos, Frei 1994-2000 planteó decretar una perspectiva de la gestión pública señalando enfáticamente en la eficiencia y resultados que debe realizar cada trabajador, continuando también se tiene el planteamiento de Lagos 2000-2006 plantea establecer instituciones que se adapten al cambio y eficientes, de manera similar Bachelet propone instituir una nación de excelencia al servicio de los usuarios; lo que se observa que los gobiernos chilenos en los diferentes periodos vienen preocupándose servir cada día mejor a todos sus pobladores.

De manera similar en el caso ecuatoriano de acuerdo a Freire (2019) mencionó que se debe asegurar tanto la política pública como la modernización de la gestión pública se realiza mediante transformaciones institucionales por ello se considera de suma importancia la concertación entre todos los actores comprometidos en el mencionado Comité Institucional de Gestión Pública para servir óptimamente a los usuarios.

Por otro lado en el caso colombiano Vargas (2022) en su conclusión de su trabajo de investigación manifiesta la mayoría de los pobladores se sienten insatisfechos con la gestión del gobierno municipal dando algunas precisiones que se relaciona fundamentalmente, con alto porcentaje del trabajo informal, de manera similar la falta de oportunidades para empleo formal y luego aclara los deficientes servicios del sistemas de salud y educación, dicha realidad se considera que es parecido al Perú.

En el contexto nacional también se sabe que las autoridades educativas vienen preocupándose por los resultados de las diferentes evaluaciones censales que se desarrolla año tras año, así en los resultados de los últimos tres años se tiene que la realidad nacional en cuanto al aprendizaje del área de matemática en el nivel satisfactorio 2016 se tiene 11.5%, en el 2018 14.1% y en el 2019 17.1%; en el área de comunicación se tiene datos en el nivel satisfactorio 2016 se tiene 14.3%, en el 2018 16.2% y 2019 14.5%; y en Ciencia y Tecnología se obtiene el año 2018 en nivel satisfactorio 8.5% y 2019 9.7% respectivamente; y allí la gran importancia de revertir estos niveles de logro a nivel nacional toda vez que es una preocupación a nivel gubernamental tanto nacionales, regionales y de las entidades educacionales públicas de las diversas localidades del territorio nacional.

La Dirección Regional de Educación Junín no es ajeno a esta realidad es por ello en su Plan Estratégico Institucional (2021-2022), se observa en su objetivo estratégico institucional que viene proyectando en su línea de base el año 2018, los estudiantes de todas las instituciones educativas de gestión pública del cuarto año de educación primaria con nivel satisfactorio resultado en comprensión lectora 38.10%, se proyecta para los años 2021 40.60%, el año 2022 43.10%, el año 2023 45.60 %, el año 2024 48.10% y el año 2025 50.00%, al parecer estos resultado proyectados no se están logrando a la fecha por diversos factores, de manera similar se viene planteando en matemática en el cuarto grado de primaria tomando como línea de base el año 2018, los estudiantes de los centros educativos de gestión pública en el nivel satisfactorio lograron 38.20 %, y se proyecta a lo siguiente en año 2021 39.50%, en el año 2022 41.50%, en el 2023 43%, en el 2024 45% y en el año 2025 47%; por otra parte en segundo grado de estudiantes de educación secundaria en el nivel satisfactorio en comprensión lectora tomando como línea de base 2018 se identificó que se encuentra en un 17.40%, y se

proyecta al año 2021 en un 19%, al año 2022 en un 21.50%, al año 2023 en un 23.50%, al año 2024 25% y al año 2025 en un 27%.

De manera similar en el área de matemática consideran como línea de base 2018 en el área correspondiente a matemática en el nivel satisfactorio se identificó que se encuentran 19.60% y se proyecta al año 2021 21%, el año 2022 23%, al 2023 25%, al año 2024 27% y el año 2025 29%, al respecto considero que no se está cumpliendo de acuerdo a las metas propuestas, lo que es una preocupación enorme de los progenitores de la familia y la colectividad educativa en general, puesto que el estado asigna el presupuesto para que pueda incrementar el aprendizaje de los alumnos(a), de esa manera mejorar el nivel cultural de la población, es más que no se atiende a la población vulnerable en materia educativa existiendo brechas enormes en la atención a los estudiantes en edad escolar, al parecer por la mala práctica de uso de los recursos económicos que asigna el tesoro público.

Por otra parte en los resultados de la evaluación censal tomado el año 2018 en la provincia de Huancayo en el segundo grado de secundaria se obtiene los siguientes resultados: en Ciencia y Tecnología en el logro satisfactorio 12.1%, en Ciencias Sociales en logro destacado se tiene 17.1%, en el área de matemática en logro destacado se tiene 25.2% y en el área de Comunicación en el logro destacado se tiene 22.9% respectivamente, como se aprecia los resultados anteriores requiere un estudio concienzudo a fin de prever para los siguientes años.

En tal sentido en este mundo globalizado lleno de cambios tan acelerados donde la tecnología y la construcción del conocimiento, las entidades públicas demandan un urgente trabajo mediante la modernización de la GP en base a resultados y que todo el personal debe encontrarse satisfecho de su labor atendiendo a los usuarios de la mejor calidad, entre ellos a los directivos de escuelas públicas de la provincia de Huancayo, por ello se formula la siguiente interrogante principal: ¿Cuál es la relación de Modernización de la Gestión Pública y satisfacción laboral de los directivos de instituciones educativas primaria y secundaria de UGEL Huancayo en el año 2022? y considerando como problemas específicos ¿Qué relación existe entre proceso de modernización de la gestión pública y la satisfacción laboral de directivos con respecto a las autoridades de UGEL Huancayo?, ¿Qué relación existe entre la gestión para resultados y la

satisfacción laboral de los directivos respecto al cumplimiento de sus funciones en la UGEL Huancayo? ¿Qué relación existe entre orientaciones para la gestión para resultados y la satisfacción laboral de los directivos en la UGEL Huancayo? ¿Qué relación existe entre el valor público y la satisfacción laboral de los directivos y trabajadores de la UGEL Huancayo?

Por otra parte se sabe que la modernización de la GP considerado como elemento clave para lograr la excelencia del servicio a los clientes mediante la satisfacción laboral de dar servicio de manera eficaz y eficiente, por ello es urgente una selección del recurso humano que tenga las mejores cualidades humanas, buen desempeño laboral, formación académica acreditada y finalmente una competencia profesional ético en la función que desempeña, y allí el gran interés de la ejecución del presente tesis de investigación en el sector educación y específicamente en la UGEL Huancayo.

Esta investigación servirá para analizar profundamente la realidad educativa en la provincia de Huancayo y el uso de recursos asignados por el tesoro público en especial al del sector educación, además de contribuir en el servicio a la comunidad en materia educativa y por añadidura contribuir a la mejora del nivel cultural de los ciudadanos; en cuanto a la justificación práctica se busca que todos los servidores públicos en especial los directivos de las instituciones educativas sean designados o contratados como resultado de su trabajo debe ser la mejora del logro de aprendizaje del estudiantado, toda vez que la comunidad educativa en general exige. Y finalmente en la justificación metodológica se estará elaborando un instrumento con cada una de las variables de estudio la misma que debe estar validado por apreciación de expertos y la confiabilidad mediante el procesamiento estadístico respectivo. Por otra parte, es necesario aclarar en esta investigación se utiliza de manera frecuente las variables 1 y 2, por lo que es preciso abreviar de la siguiente manera: Modernización de la gestión pública (Modernización de la GP), Satisfacción laboral (Satisfacción L) respectivamente.

Para hacer realidad la presente investigación fue necesario plantear el siguiente objetivo general: Determinar la relación de la modernización de la GP y satisfacción L de los directivos en instituciones educativas de públicas de nivel primaria y secundaria de UGEL Huancayo en el año 2022, y para resolver los problemas específicos se planteó los siguientes objetivos: Establecer la relación de

proceso de modernización de la gestión pública y la satisfacción laboral de los directivos con respecto a las autoridades de UGEL Huancayo, el segundo objetivo específico considerado como Establecer la relación de gestión para resultados y la satisfacción L de los directivos respecto al cumplimiento de sus funciones en la UGEL Huancayo, como objetivo específico tercero establecer la relación entre orientaciones para la gestión para resultados y la satisfacción L de los directivos en la UGEL Huancayo y como cuarto objetivo establecer la relación entre el valor público y la satisfacción L de los directivos y trabajadores de la UGEL Huancayo.

Y dar una respuesta a la problemática planteada se ha formulado la siguiente hipótesis general: Existe una relación significativa entre la Modernización de la GP y la satisfacción L de los directivos de las instituciones educativas públicas de la UGEL Huancayo, y con el fin de responder a los problemas específicos se formula las siguientes hipótesis específica: Existe una relación significativa entre procesos de modernización de la GP y la satisfacción L de los directivos con respecto a las autoridades de UGEL Huancayo, a fin de dar respuesta al segundo problema específico se plantea existe una relación significativa entre la gestión para resultados y la satisfacción L de los directivos respecto al cumplimiento de sus funciones en la UGEL Huancayo, con el fin de dar respuesta al tercer problema específico se plantea que existe una relación significativa entre orientaciones para la gestión para resultados y la satisfacción L de los directivos en la UGEL Huancayo y con la finalidad de dar respuesta al cuarto problema se plantea que existe relación significativa entre el valor público y la satisfacción L de directivos de la UGEL Huancayo; de esta manera requiere un estudio minuciosa respecto a la contrastación de hipótesis del presente tesis de investigación.

II. MARCO TEÓRICO

En lo referente a los precedentes de la Modernización de la GP se tiene a Bacalla (2018) la finalidad de la investigación ha sido analizar la realización de obras públicas mencionando que su relación es directa y significativamente con el proceso de modernización en la Municipalidad de Pachacamac Lima 2018, los resultados alcanzados en dicho trabajo de investigación llegaron a la conclusión la realización de obras públicas sí se relaciona con la variable proceso de modernización alcanzando el coeficiente de correlación de Spearman de $r = 0,566$ considerando moderadamente positiva, luego de los diversos análisis finalmente manifiesta el grado de correlación fue considerado positiva y moderadamente baja según los datos del análisis mediante la correlación de Spearman.

De manera similar Ordoñez (2016) En el trabajo se formuló como finalidad determinar la relación existente entre la modernización de la GP y calidad de servicio de la UGEL Pangoa 2016, llegando a la conclusión la existencia de una relación significativa entre modernización de la GP con la calidad de servicio que brinda a los usuarios de la UGEL Pangoa en el año 2016, obteniendo un coeficiente Rho de Spearman 0.728 manifestando que a mayor uso de normas emitidas referente a la modernización de la GP considera que mejorará la calidad de servicio que brinda a los usuarios respectivamente.

Del mismo modo Rodríguez (2021) el autor formula como objetivo investigar la incidencia del uso de los recursos del estado y la modernización de la GP año 2020 en el Ministerio de Salud, formulando su conclusión acerca de la modernización de la GP repercute en el uso y manejo de recursos que otorga el estado, esta afirmación lo realiza según lo adaptado del modelo logístico considerando de manera significativo ($\chi^2 = 40,725$; $p(0,000) < 0,05$), según el coeficiente de Nagelkerke considerando como 0,548, por ende la modernización de la GP incide en 54.8% en el uso de los recursos que brinda el estado.

Así mismo Rojas (2019) el autor formuló como finalidad de la investigación determinar la relación que existe entre la modernización de la GP y la gestión administrativa, investigación realizada en el establecimiento de salud Villa el Salvador de la DIRIS zona sur Lima 2019, en dicho trabajo encontró que el coeficiente de correlación es de 0,839 que considera un nivel de correlación cuyo significado es bilateral del 0,05 y una confianza de 5% la misma que cumple que p

$<,05$ ($0<,05$) concluyendo en la investigación una relación considerada positiva alta referente a la variable modernización de la GP con la gestión administrativa respectivamente.

Igualmente, Martínez (2021) según su tesis de investigación se formuló como propósito determinar la relación existente entre la modernización de la GP con la administración en el (CEBA) Unión Latinoamericana 1235 Covima La Molina 2019, arribando a una conclusión de relación significativa positiva alta en dichas variables, siendo el nivel de significancia considerada es $p <0.05$ y su coeficiente de correlación de Rho de Spearman su valor fue de $=0,721$.

Por su parte Campos (2017) en su tesis de investigación se planteó como finalidad determinar la percepción de gestión administrativa en el contexto de la moderna GP, dicha investigación lo realizó en la UGEL N° 8 Cañete 2016, arribando a la conclusión de su trabajo en función al análisis estadístico considerando el nivel deducido en medias y bajas, por las siguientes afirmaciones; la gestión administrativa en el contexto de la GP moderna en dicha UGEL fue concebido entre media y baja, la planificación fue deducida de forma deficiente, de manera similar la organización concebido como deficiente, también la dirección concebida como baja, y finalmente el sistema de control fue considerada deficiente.

De manera semejante Freire (2019) en su trabajo el objetivo de estudio fue comprender por qué la administración pública moderna coadyuva a mejorar las condiciones de rendición de cuentas en el vecino país de Ecuador, llegó a la conclusión que existe evidencias para confirmar la administración pública moderna cooperó a mejorar la situación en la rendición de cuentas.

De otro lado los autores Blas et al. (2022) la finalidad de estudio fue analizar la modernización estructural e institucional del Estado de diferentes gobiernos, en dicho trabajo encontró que la modernización coadyuva a un estado eficiente, afirmando que recupera la esperanza de la sociedad y minimizando la burocracia y sus procesos, finalmente concluye la transparencia, el gobierno abierto, oportuno rendición de cuentas, el acceso libre a la información y un gobierno electrónico son los que facilita la modernización del estado peruano, de manera similar democratizar el poder, para ello los ciudadanos deben estar más informados y sobre todo más participativos y contribuir al desarrollo integral.

Mientras que Gomero (2019) en su trabajo se formuló como finalidad determinar la relación existente entre la GP moderna y la burocracia del sector educación, arribando a la conclusión la existencia de una relación significativa entre las variables, dicha afirmación lo realiza por la obtención ($p=0,05$, Rho de Spearman $=0,669$) es decir una correlación considerada positiva moderada.

Finalmente Zaconetta (2019) para la ejecución de la tesis de investigación se formuló como finalidad determinar la relación que existe entre la modernización de la GP y la calidad de servicio, luego del desarrollo de la investigación y el análisis correspondiente encontró, que ambas variables se relacionan de manera significativamente considerando $p=0,05$, Rho Spearman $=0.756$, es decir es una correlación moderadamente positiva y finalmente afirmando sí a mayor aplicación de la GP moderna, considera mayor el nivel de excelencia de servicio que ofrece.

Conforme a los aportes anteriores en la variable de modernización de la GP se concluye, que en las tesis de investigación en su gran parte, el grado de correlación es positiva significativa y moderadamente baja, la modernización de la gestión pública repercute en la mejora del uso de los recursos y los servicios a la comunidad y al desarrollo integral; en otros casos se observa que sus resultados existe una correlación positiva alta y hay una investigación de una UGEL lo considera como una correlación baja en cuatro dimensiones. Por ello es una tarea sumamente importante realizar un estudio minucioso acerca de dicha variable en la UGEL Huancayo.

En cuanto a los antecedentes de la otra variable de satisfacción L se tiene a Figueroa (2016) en su estudio se formuló como propósito determinar la relación entre las variables clima laboral y satisfacción L en los profesores de centros educativos de independencia en el año 2016, arribando a la conclusión la existencia de una relación directa significativa, asimismo afirma que tiene una potencia baja en las dimensiones: condiciones físicas y materiales, beneficios laborales así como remuneraciones, políticas administrativas y la variable clima laboral en dicho distrito.

En relación a la variable Damián (2016) en su trabajo de tesis consideró como propósito determinar la existencia de relación entre motivación laboral con la satisfacción L en los trabajadores de una empresa minera, encontró como resultado

del análisis una correlación baja y poco significativo entre las dos variables obteniendo ($p=0.23$, $r=0.149$) respectivamente.

De manera similar Retamozo (2018) consideró como objetivo de su trabajo de tesis comparar el nivel de satisfacción L del personal de dos centros de salud Lima del distrito de Rímac en el año 2018, en la conclusión consideró que el personal asistencial de los dos centros de salud presenta un nivel regular de satisfacción L, además no presenta diferencias significativas, excepto en la dimensión del desempeño de sus tareas que realiza y el nexo con la autoridad de la entidad en ambos centros de salud.

Del mismo modo Arias (2018) en su trabajo de tesis consideró como propósito determinar la correlación de habilidades gerenciales y la satisfacción L en los trabajadores administrativos y docentes que laboran en la Escuela superior Artística Pública de la localidad Puno, obteniendo como resultado $r=0,547$ una correlación considerada positiva moderada, en las habilidades gerenciales con la satisfacción L, de manera similar en sus resultados consideró $r=0.516$ para habilidades personales, también $r=0.587$ en habilidades inter personales y $r=0.585$ en habilidades grupales, las mismas que fueron relacionados con la variable denominada satisfacción L.

En seguida García (2018) se formuló en su tesis de investigación como propósito determinar la relación entre la satisfacción L con desempeño docente en IE públicas de educación secundaria, de la UGEL 3 de Trujillo 2018, los resultados que encontró fue que ambas variables no están relacionadas.

Mientras que Peñafiel (2020) formulándose en su trabajo de tesis como finalidad determinar la existencia de relación entre gestión administrativa y satisfacción L desarrollado en personal sanitario que presta servicios en un hospital de emergencia en Guayaquil, arribando al resultado de una inexistencia de relación significativa entre las dos variables ($p=0.5$), asimismo aclara que prevalece la impresión del nivel eficiente y regular en gestión administrativa, y nivel regular cuyo resultado fue de 84% y la parcial insatisfacción arroja el 12% en insatisfacción laboral. Y finalmente concluye que la gestión administrativa no está relaciona entre sí, según los análisis de los resultados.

Por su parte Herquinio (2018) en dicho trabajo de tesis se planteó el propósito de determinar la relación entre la satisfacción L y la productividad de los

colaboradores, el estudio lo realizó en un centro de atención al cliente en san Borja Lima en la empresa privada América Móvil Perú S.A.C durante año 2018, arribando a la conclusión que de acuerdo al análisis estadístico existe relación significativa entre las dos variables, lo que interpretó, sí el nivel de satisfacción L es muy adecuado le corresponde un nivel también adecuado en la productividad, y de manera contraria sí el nivel de satisfacción L es nada adecuado le corresponde también un nivel nada adecuado en la productividad.

Por otro lado, Chiang et al. (2018) la finalidad de su estudio ha sido analizar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción L desarrollado en una Institución de Beneficencia Referencias de la provincia de concepción Chile, llegando a la conclusión a mayor apreciación de las variables de satisfacción L lo considera mayor control en el trabajo, continuando afirma que se logra reducir el grado correspondiente de estrés. Así mismo aclara la dimensión de ayuda social laboral global incrementa la satisfacción L y afirma que permite disminuir el estrés.

De igual modo Mora y Mariscal (2019) en su artículo científico se plantearon su objetivo exponer un análisis de correspondencia entre la satisfacción L y el desempeño laboral, llegando a verificar cuantitativamente que la mayoría de los componentes afectan el desempeño, plantea que dependen propiamente de la satisfacción L. De manera similar aclara que luego de analizar las variables significativas que afectan la satisfacción L dentro de las organizaciones, considera que sí se ejecutan actividades de mejora se obtiene como resultado también una mejora en el desempeño laboral.

De manera similar Pedraza (2018) se formuló como finalidad analizar la relación entre clima organizacional y satisfacción L desarrollado desde la mirada de los trabajadores en organizaciones públicas y privadas, llegando a conclusión que tres de sus dimensiones del clima organizacional encontró que muestran una relación positivas y significativas en función a la variable satisfacción L, la autora señala en sus hallazgos son sobresalientes para aquellos administradores del capital humano, por ello deben diseñar e implementar prácticas que deben contribuir a la mejora del clima del trabajo con incidencias positivas la misma que contribuye a la satisfacción en los trabajadores.

En seguida Duche et al. (2019) en su trabajo consideró como objetivo identificar el grado de relación con respecto a satisfacción L y su relación con el

desarrollo institucional en maestros universitarios de pre grado, cuya característica de la investigación es descriptiva, descriptiva-correlacional, no experimental y transversal; llegando a conclusión que es de acuerdo al tipo de la gestión institucional y la forma jurídica, las variables en mención tienen una correlación positiva o negativa.

De este modo Boada (2019) En el trabajo de investigación desarrollada cuya finalidad de estudio fue verificar la relación de satisfacción L y el desempeño de puesto, haciendo uso de la investigación correlacional, arribando a resultados que existe correlación significativa entre la satisfacción y desempeño laboral, de manera similar dando sugerencias la necesidad de evaluar cada cierto periodo a los trabajadores a fin de intervenir si es que se observa alguna insatisfacción, para promover la motivación.

Finalmente, Araya et al. (2019) los investigadores se plantearon como propósito determinar la relación entre la satisfacción L con el clima organizacional los mismos observados en los funcionarios de la atención primaria de la salud en una comunidad de Chile, llegando a conclusión que se percibe un clima organizacional alto, que se relaciona también con mayor nivel de satisfacción L de los empleados de salud realizados en el estudio respectivamente.

Los trabajos de investigaciones anteriores considerados como la variable satisfacción L señala que en su mayoría hay una correlación positiva moderada, relación directa positiva significativa y un nivel de relación regular, y otros autores concluyen una correlación baja y poco significativo y un autor en trabajo de una UGEL la satisfacción laboral no está relacionado; por lo que se considera de que hay una necesidad de determinar la relación entre las variables de modernización de la GP y la satisfacción L en los directivos de instituciones educativas públicas de la provincia de Huancayo.

Los marcos teóricos a considerar en la presente investigación para la variable modernización de la GP se tiene el documento normativo DS N°123-PCM (2018), en el mencionado documento considera tres pasos fundamentales: como primer paso el proceso de modernización de la GP, el segundo paso es la gestión para resultados y como tercer paso la orientación para la gestión para resultados; el primero entendiendo como la selección y utilización de los medios en consecuencia se realiza la creación de valor público desarrollado por las entidades

públicas, que son bienes y servicios que cubran las expectativas y las necesidades de los ciudadanos generando beneficio social, por ello debe hacer uso de los recursos públicos de manera eficiente con la participación de todas las entidades públicas; el segundo considerado como modelo de gestión que identifique y tome decisiones de que contribuya a la creación del valor público.

El mismo documento anterior en el tercer paso considera como orientaciones para su implementación, la delimitación en la obtención de resultados esperados en la solución de un problema público, el servicio público debe ser mediante la ejecución de una cultura de excelencia asumiendo el compromiso por parte de los servidores civiles, se exige en la mejora de la productividad y eficacia en todas las entidades públicas por ello se debe realizar el monitoreo y evaluación en la entidades públicas a fin de tomar decisiones en base a las evidencias; lo que permite que las diversas entidades públicas como la UGEL Huancayo debe seguir el proceso respectivo en la modernización de la GP al servicio de la educación.

Por su parte Andia (2020) menciona entre los pilares de la política de Modernización de la GP el planeamiento y formulación de las políticas públicas nacionales, también lo considera el presupuesto para resultados, continuando plantea la organización institucional y la gestión por procesos, de manera similar menciona que los trabajadores deben estar en constante servicio civil meritocrático es decir valoran su desempeño de manera permanente, también señala que monitoreo y seguimiento debe ser continuo, luego evaluar la gestión respectivamente.

Del mismo modo Anónimo (s.f) el autor señala la nueva gestión pública tiene grandes desafíos, así como no siendo una empresa pero que tienda la administración de recursos de forma eficiente cuyos resultados deben ser de calidad y que finalmente el beneficiario directo será los ciudadanos. El mismo autor señala citando a (Rivera, Rene) Para la construcción de la nueva gestión pública, que se oriente al cumplimiento de una visión formulada y que tenga un desarrollo sostenible, se debe prioritariamente enfocarse con mayor esfuerzo la generación de un valor público, que tenga sus beneficios realmente en toda la sociedad en su conjunto.

De igual manera DS 029-PCM (2021) en la norma respectiva considera el gobierno digital es el uso estratégico de las TICs con el propósito de crear el valor

público, por ello señala que se debe hacer el uso correcto de las normas, elaborar guías, directivas en las entidades de toda la administración pública. De manera similar SERVIR (2018) de acuerdo a su manual manifiesta que es necesario para mejorar los sistemas funcionales y administrativos, haciendo uso de los sub sistemas como: Organización del trabajo y su respectiva distribución, gestión de las relaciones humanas adecuadas y sociales, la gestión del desarrollo y capacitación permanente y gestión del empleo a los trabajadores; de esa manera lograr objetivos y metas institucionales con el aporte importante de los servidores civiles. El modelo de gestión en rendimiento plantea propuesta de valor especialmente orientada hacia a la ciudadanía y hacia fortalecimiento integral de todos los servidores civiles de las entidades públicas; de esta manera los ciudadanos estarán satisfechos con los bienes y servicios realizados por servidores civiles guiados a la mejora permanente del desempeño y por ende de su crecimiento personal y profesional.

De manera similar el DS 103-PCM (2022) menciona que PNMGP al 2030 considera como principal problema público es los bienes, los servicios y las regulaciones que no responde a las necesidades de los pobladores, ni a las expectativas ni mucho menos a la creación del valor público con respecto a la actuación del estado que no está llegando a los ciudadanos en general; he allí el planteamiento al 2030 los resultados de calidad mediante la aplicación de políticas públicas que atienda las carencias de los pobladores de manera oportuna y de manera eficiente cuyos resultados deben estar basados en evidencias reales.

En seguida García (2015) en sus informes especiales menciona el valor público incluye sobre todo beneficios sociales en los pobladores los mismos que deben ser reconocidos por los ciudadanos, precisando aún más aclara no solo basta crear resultados positivos, sino resultados rentables frente al costo de obtenerlos, estos deben ser realizados con la máxima eficacia y eficiencia. Coincidentemente por su parte Schroder (s.f.), señala al respecto que la nueva gestión pública se caracteriza por una dirección orientada especialmente a la competencia tanto los financiadores como los prestadores de servicios, también señala el enfoque en la efectividad, eficiencia y por ende la calidad del cumplimiento de tareas respectivamente.

De manera similar García y García (2010) los autores señalan que en todo el mundo vienen implementando la efectividad del enfoque Gestión por resultados

en el desarrollo (GpRD) a fin de lograr cambios muy significativos en las acciones que desarrolla el sector público para la mejora de la calidad de vida de los pobladores. Alcanzando mayor eficacia y eficiencia en el desarrollo del país y en beneficio de los pobladores en general.

En la variable 1 de Modernización de la GP se considerará las siguientes dimensiones: Proceso de la modernización de la GP que de acuerdo al DS N°123-PCM. (2018) consiste en promover la selección y utilización de los medios necesarios en la creación de valor público mediante el servicio de las entidades públicas, para ello lo realiza mediante la intervención pública de servicios o bienes que deben satisfacer las expectativas y necesidades de los ciudadanos buscando el beneficio social, de manera similar optimizando los procesos de gestión interna mediante el uso eficiente de los recursos públicos que beneficia a toda la sociedad en su conjunto.

La siguiente dimensión a considerar es gestión para resultados que de acuerdo a lo señalado por DS N°123-PCM. (2018), manifiesta que todas las entidades públicas deben estar involucradas en la gestión para los resultados que permita identificar y tomar decisiones que efectivamente generen la creación de un valor público a favor de los pobladores; y en la tercera dimensión se considera orientación para la gestión para resultados de manera similar tomando el documento normativo del DS N°123-PCM. (2018) la misma que menciona las orientaciones respectivas entre ellos se tiene: Que se debe delimitar los resultados esperados la misma que debe resolver un problema público, se debe desarrollar una cultura considerado de excelencia al servicio a la comunidad asumiendo el compromiso y responsabilidad entre todos los servidores del estado, se debe mejorar la eficacia y la productividad en todas las entidades públicas, se debe hacer uso de los sistemas informáticos que cuenta la entidad a fin de monitorear y evaluar todas las acciones públicas y luego tomar decisiones en base a las evidencias encontradas.

Tomando en cuenta la variable satisfacción laboral se tiene los aportes teóricos de Newtron y Davis (2000) afirman que la satisfacción L se considera como un conjunto de sentimientos y emociones favorables o también puede ser desfavorables que los trabajadores de una determinada entidad consideran su labor. Los mismos autores señalan que se considera como una actitud afectiva o

una sensación relativamente de agrado o desagrado. De manera parecido Madero (2012), el autor menciona satisfacción se define como “la actitud del trabajador frente al desarrollo de su propio trabajo” considerando que la actitud se basa en creencias y valores que los empleados deben desarrollar su propio trabajo en las entidades públicas respectivas.

Del mismo modo García (2010) El mencionado autor conceptualiza a la satisfacción laboral como un fenómeno que influye muchos variables; entre ellos se menciona: “características de actividad laboral, característica del sujeto y el balance de su resultado que obtiene a cambio de recibir por su esfuerzo físico y mental”, lo que se afirma que toda persona es único, por lo que su satisfacción L también será único, lo que las autoridades del órgano intermedio deben tener en cuenta para motivarlos.

En cuanto a la variable 2 de Satisfacción laboral, se considerará las siguientes dimensiones: Actitud al trabajo, al respecto Newtron y Davis (2000) dichos autores afirman que la satisfacción laboral se considera como el conjunto de sentimientos y emociones favorables o también puede ser desfavorables que los empleados de una determinada entidad consideran su trabajo. Los mismos autores señalan que se considera como una actitud afectiva o una sensación relativamente de agrado o desagrado, la misma que debe estar relacionado al trabajo que realiza cotidianamente.

Y la segunda dimensión a considerar de la variable satisfacción laboral son los factores asociado al trabajo, la misma que son considerados por varios autores que señalan diversos factores asociados a la satisfacción al trabajo, al respecto Peiró et al. (1986) citado por Cavalcante (2004) señala que prevalecen las siguientes dimensiones: La satisfacción con la autoridad inmediata superior, la satisfacción en la organización donde labora, la satisfacción con los compañeros de trabajo de la misma entidad, la satisfacción con los sueldos asignados, la satisfacción con su desempeño personal en la entidad, entre otros; en el presente trabajo de investigación se está considerando los más resaltantes a fin de analizar y plantear algunas propuestas para un servicio óptimo de los usuarios.

III. METODOLOGÍA

En esta parte de la investigación se precisa el procedimiento seguido en la investigación para lo cual se menciona el tipo y diseño de investigación, las variables a considerar, población, muestra y muestreo, luego los instrumentos y técnicas a utilizar en la recopilación de datos, procedimiento y método de análisis en la interpretación de datos obtenidos.

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

En este trabajo de tesis se está utilizando el tipo de investigación básica, así como señala Valderrama (2016) toda vez que se caracteriza en un análisis del marco teórico es decir se preocupa por recopilar información del contexto real para luego enriquecer el conocimiento científico, El nivel de investigación es descriptivo tal como menciona Hernández (2010) toda vez que se busca las propiedades, si son personas o grupo de personas se busca sus características mediante el recojo de información y luego someter a un análisis; complementando la investigación con un diseño no experimental, como señala Valderrama (2016) puesto que no se manipula variables ya que los hechos ocurrieron antes de la investigación, solo se observa y luego se analiza.

3.2 Variable y operacionalización

Se sabe que una variable es susceptible de medición u una observación, así como señala Valderrama (2016) la operacionalización consiste en buscar los elementos o componentes de la variable de estudios, para luego precisar las dimensiones, la definición conceptual y los indicadores respectivos; en este trabajo se considera las siguientes variables: Modernización de la GP y satisfacción L.

En la variable 1 de Modernización de la GP se considerará las siguientes dimensiones:

Proceso de modernización de la gestión pública

De acuerdo al DS N°123-PCM. (2018) señala que consiste en la selección y su respectiva uso de los recursos indispensables para la creación del valor público mediante el servicio de las entidades públicas, por ello lo realiza mediante la intervención pública de servicios o bienes que debe saciar las expectativas y necesidades de los ciudadanos buscando el beneficio social, de manera similar

optimizando los procesos de gestión interna mediante utilización eficiente asignado de los recursos públicos que beneficia a toda la sociedad en su conjunto.

Gestión para resultados. – De acuerdo a lo señalado por DS N°123-PCM. (2018) manifiesta que todas las entidades públicas deben estar involucradas la gestión para los resultados que permita identificar y tomar decisiones que efectivamente generen la creación de un valor público a favor de los pobladores.

Orientación para la gestión para resultados.– Esta dimensión se considera lo señalado por el DS N°123-PCM. (2018) la misma que menciona las orientaciones respectivas entre ellos se tiene: Que se debe delimitar los resultados esperados la misma que debe resolver un problema público, se debe desarrollar una cultura que practica la excelencia al servicio de la comunidad asumiendo el compromiso y responsabilidad entre todos los servidores del estado, por ello se debe mejorar la eficacia y la productividad en todas las entidades públicas, se debe hacer uso de los sistemas informáticos a fin de monitorear y luego evaluar todas las acciones públicas y tomar decisiones en base a las evidencias encontradas.

Valor público. – En esta dimensión se tiene a García (2015) menciona que el valor público es generar lo máximo del valor posible para toda una población desde los recursos financieros de una entidad, los recursos tecnológicos, físicos y humanos, con la finalidad de alcanzar los metas planteados con la mayor eficacia y eficiencia por parte de los encargados de una entidad pública con la dirección de la autoridad máxima.

En el caso de la variable 2 de Satisfacción L, se considera las siguientes dimensiones:

Actitud al trabajo. – Al respecto Newtron y Davis (2000) dichos autores afirman que la satisfacción L se considera como el conjunto de sentimientos y emociones favorables o también puede ser desfavorables que los empleados de una determinada entidad consideran su trabajo. Los mismos autores señalan que se considera como una actitud afectuosa o una sensación relativamente de agrado o desagrado, la misma que debe estar relacionado al trabajo que realiza cotidianamente.

Factores asociados al trabajo. – Hay varios autores que señalan diversos factores asociados a la satisfacción al trabajo, al respecto Cavalcante (2004) señala que predominan las siguientes dimensiones: La satisfacción con la autoridad inmediata

superior, la satisfacción en la organización donde labora, la satisfacción con los compañeros de trabajo de la misma entidad, la satisfacción con los sueldos asignados, la satisfacción con su desempeño personal en la entidad, entre otros; en este trabajo de investigación se estará considerando los más resaltantes a fin de analizar y plantear algunas propuestas para un servicio óptimo de los usuarios.

3.3 Población, muestra y muestreo

En el estudio de la tesis se consideró como población 105 trabajadores de la UGEL Huancayo, 79 Directivos del nivel secundaria y 88 Directivos del nivel primaria polidocente, se consideró como una muestra dirigida es decir es una muestra no probabilística, toda vez que se tomó aquellos que se tuvo acceso, al respecto Hernández et al. (2010) señala elegir una muestra depende de los propósitos de la investigación, también del esquema a utilizar en la investigación y de su contribución que se piensa sacar de ella, para ello en el trabajo de investigación se tomó a la entidad pública de Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo.

Por otra parte, se aclara que se realizó la encuesta no probabilística, es decir a aquellos empleados que se ha tenido acceso a estar predispuesto a responder el cuestionario planteado los trabajadores de UGEL Huancayo a un grupo de 56 personas de las diferentes oficinas, directores del nivel secundaria y directivos del nivel primaria, toda vez que se ha tenido muchas dificultades para realizar la encuesta a todas las personas.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En este trabajo se utilizó la técnica de encuesta al respecto Valderrama (2016) en la que señala es cuestionario que mide los niveles de conocimiento y también la escala de actitudes, de manera similar el mismo autor aclara al cuestionario que es un conjunto de preguntas estructurada, señalando que se ahorra tiempo en su relleno; en este caso el cuestionario será elaborado para cada una de las variables respectivos de estudio y luego recoger los datos necesarios con el fin de su interpretación correlacional.

Con la finalidad de medir la variable 1 de Modernización de la GP se ha confeccionado un cuestionario de 20 preguntas y para medir la variable 2 de satisfacción laboral un cuestionario de 10 preguntas; las mismas que son medidos

por la escala Likert cuyas opciones de marcado son 5 alternativas entre ellos se tiene:

1= Nunca

2= Casi nunca

3= A veces

4= Casi siempre

5= Siempre

Por otra parte, para la validez de contenido se realizó por medio de juicio de expertos, las mismas que luego de verificar cada una de las variables y sus respectivos dimensiones y ítems dieron conformidad. Las evidencias respectivas se encuentran en el anexo rellenos y firmados por profesionales expertos.

En cuanto a la confiabilidad del instrumento para el caso de variable 1 de Modernización de la GP de acuerdo a Spss statistics versión 26 se tiene el resultado siguiente:

Tabla 1:

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,959	20

De la tabla anterior se afirma que el instrumento de la variable tiene alto nivel de confiabilidad.

De manera similar la confiabilidad para la variable 2 de satisfacción laboral de acuerdo a Spss statistics versión 26 se tiene el siguiente resultado:

Tabla 2:

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,797	10

De la tabla anterior se afirma que la variable 2 tiene fuerte nivel de confiabilidad de acuerdo a Alfa de Cronbach.

3.5 Procedimientos

En el trabajo de investigación que se desarrolló, primeramente, se solicitó la autorización de la autoridad de la entidad ejecutora respectiva, para la ejecución de la encuesta y recojo de datos, en primera instancia se realizó las encuestas a los empleados de la UGEL Huancayo y luego en forma paralela a los directivos de las IE públicas de secundaria y primaria mediante el formulario google forms respectivamente, continuando se eligió el programa estadístico Spss versión 26 a fin de utilizar de acuerdo a cada variable, finalmente analizar y contrastar la hipótesis planteada.

3.6 Método de análisis de datos

En el trabajo de tesis antes de realizar el análisis Valderrama (2016) recomienda revisar todas las preguntas contestadas, y las no contestadas así mismo las viciadas, estas deben ser depuradas; Luego hacer el uso del programa Spss Statistics versión 26. Con el fin de realizar el análisis descriptivo se utilizó la tabla de resultados obtenidos de acuerdo a cada variable, para el análisis del objetivo general se realizó el uso de la tabla cruzada entre modernización de la GP y satisfacción L, de manera similar en los otros objetivos estadísticos.

A fin de realizar el análisis inferencial de correlación de las variables se ha utilizado primeramente se hace el uso de la prueba de Kolmogorov-Smirnov tomado en una muestra, a fin de comprobar si la variable se distribuye normalmente, en ello se observa que la significancia bilateral es 0,000 lo que es menor a 0,05, por ello se afirma que la prueba es no paramétrica por lo que en el análisis se utilizó el estadístico Rho de Spearman, de esta manera conocer los niveles o grados de correlación entre las dos variable y las respectivas dimensiones de la variable 1 con la variable 2 a fin de determinar la relación respectiva de una variable con respecto a la otra.

3.7 Aspectos éticos

Al respecto Pérez (2019) menciona que la ética es considerada valiosa en los términos científicos, por ello la selección de los sujetos en la investigación debe ser justa, y los beneficios debe ser lo adecuado, y debe someterse de manera independiente y luego el proceso debe ser mediante un consentimiento informado de los sujetos que son incluidos en la investigación. De manera similar se debe

promover la honestidad la que se considera como la sinceridad del trabajo de investigador en todos los hallazgos que se encontró. También se consideró la privacidad del derecho de autor de los investigadores, y es de importancia considerar el consentimiento informado para realizar alguna encuesta o exploración de datos importantes de la entidad pública en estudio, en el caso de del estudio la autoridad máxima de la UGEL Huancayo autorizó con oficio N°4395-2022-GRJ/DREJ/UGELH/DIR en la aplicación de la encuesta respectiva.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 3:

Frecuencia de variables “Modernización de la GP” y sus dimensiones.

	Moderniz GP Porcentaje	D1 Porcentaje	D2 Porcentaje	D3 Porcentaje	D4 Porcentaje
Bajo	33,9	37,5	48,2	48,2	37,5
Medio	33,9	33,9	32,1	21,4	33,9
Alto	32,1	28,6	19,6	30,4	28,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

D1: Proceso de modernización de la gestión pública

D2: Gestión para resultados.

D3: Orientaciones para la gestión para resultados

D4: Valor público

De la tabla 3 se observa que la Modernización de la GP en la UGEL Huancayo, el 33,9% es bajo, el 33,9% es medio y el 32,1% que es alto. En cuanto a la D1 de proceso de modernización de la GP el 37,5% consideran que es bajo, 33,9% es medio y el 28,6% es alto. En la D2 de gestión para resultados se observa que el 48,2% es bajo, 32,1% es medio y 19,6% es alto. En D3 de orientación para la gestión para resultados el 48,2% es bajo, 21,4% es medio y 30,4% es alto. De manera similar en D4 de Valor público el 37,5% es bajo, el 33,9% es medio y el 29,6% es alto.

Tabla 4:

Frecuencia de variable Satisfacción L y sus dimensiones.

	Satisfacción laboral porcentaje	D5 Porcentaje	D6 Porcentaje
Bajo	33,9	48,2	35,7
Medio	33,9	23,2	32,1
Alto	32,1	28,6	32,1
Total	100,0	100,0	100,0

D5: Actitud al trabajo.

D6: Factores asociados al trabajo.

De la tabla 4 se observa la variable satisfacción laboral en la UGEL Huancayo, el 33,9% de los encuestados manifiestan que es bajo, el 33,9% es medio y el 32,1% es alto. En cuanto a la D5 actitud al trabajo los encuestados contestaron el 48,2% que es bajo, el 23,2% es medio y el 28,6% es alto. De manera similar en cuanto a la D6 de factores asociados al trabajo el 35,7% es bajo, el 32,1% es medio y el 32,1% es alto.

Análisis descriptivo del objetivo general

El objetivo general planteado fue “Determinar la relación de la modernización de la Gestión Pública y satisfacción laboral de los directivos en instituciones educativas públicas de nivel primaria y secundaria de UGEL Huancayo en el año 2022”

Tabla 5:**Tabla cruzada, relación entre Modernización de la GP y satisfacción L.**

			Satisfacción laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Modernización GP	Bajo	Recuento	12	3	4	19
		Recuento esperado	6,4	6,4	6,1	19,0
		% del total	21,4%	5,4%	7,1%	33,9%
	Medio	Recuento	6	11	3	20
		Recuento esperado	6,8	6,8	6,4	20,0
		% del total	10,7%	19,6%	5,4%	35,7%
	Alto	Recuento	1	5	11	17
		Recuento esperado	5,8	5,8	5,5	17,0
		% del total	1,8%	8,9%	19,6%	30,4%
Total	Recuento	19	19	18	56	
	Recuento esperado	19,0	19,0	18,0	56,0	
	% del total	33,9%	33,9%	32,1%	100,0%	

De la tabla 5 se observa la relación entre Modernización de la GP y Satisfacción L en la UGEL Huancayo; afirman que el 33,9% de trabajadores que la Modernización de la GP es baja, en tanto el 21,4% es bajo la satisfacción laboral, el 5,4% es media y sólo el 7,1% afirman que es alta. El 35,7% de los Directivos y trabajadores de la UGEL Huancayo manifestaron que la Modernización de la GP es medio; de los cuales, el 10,7% mencionaron que la Satisfacción L es baja, el 19,6% es medio y el 5,4% que es alta. El 30,4% de los encuestados afirman que la Modernización GP es alto; de ese grupo 1,8% afirman que la satisfacción L es bajo, el 8,9% es medio y el 19,6% es alto. Finalmente se concluye que, del 100% de los Directivos y trabajadores de la UGEL Huancayo cualquiera sea la Modernización de la GP, el 33,9% afirman que la Satisfacción L es baja, 33,9% que es media y el 32,1% es alta.

Análisis descriptivo del objetivo específico 1

El objetivo específico planteado fue “Establecer la relación de proceso de modernización de la GP y la satisfacción L de los directivos con respecto a las autoridades de UGEL Huancayo”.

Tabla 6

Cruzada, relación entre proceso de modernización de la GP y satisfacción L.

				Satisfacción L			Total
				Bajo	Medio	Alto	
D1 (proceso de modernización de la GP)	Bajo	Recuento		14	6	1	21
		Recuento esperado		7,1	7,1	6,8	21,0
		% del total		25,0%	10,7%	1,8%	37,5%
	Medio	Recuento		5	9	5	19
		Recuento esperado		6,4	6,4	6,1	19,0
		% del total		8,9%	16,1%	8,9%	33,9%
	Alto	Recuento		0	4	12	16
		Recuento esperado		5,4	5,4	5,1	16,0
		% del total		0,0%	7,1%	21,4%	28,6%
Total	Recuento		19	19	18	56	
	Recuento esperado		19,0	19,0	18,0	56,0	
	% del total		33,9%	33,9%	32,1%	100,0%	

En la tabla 6 se observa la existencia de relación entre proceso de modernización de la GP y Satisfacción L en la UGEL Huancayo; afirman que el 37,5% de trabajadores manifestaron que el proceso de Modernización de la GP es bajo, en tanto el 25,0% afirmaron que es bajo la satisfacción L, el 10,7% es media y sólo el 1,8% afirman que es alta. El 33,9% de los Directivos y trabajadores de la UGEL Huancayo manifestaron que el proceso de Modernización GP es medio; de los cuales, el 8,9% afirman que la Satisfacción L es bajo, el 16,1% es medio y el 8,9% es alta. El 28,6% de los que contestaron la encuesta confirmaron que el proceso de modernización de la GP es alto; de ese grupo 7,1% manifestaron que la satisfacción L es medio y el 21,4% es alto. Finalmente se concluye que, del 100% de los Directivos y trabajadores de la UGEL Huancayo afirman que en cualquiera de los casos el proceso de modernización de la GP, el 33,9% afirman que la Satisfacción L es baja, 33,9% es media y el 32,1% es alta.

Análisis descriptivo del objetivo específico 2

“Establecer la relación de gestión para resultados y la satisfacción L de los directivos respecto al cumplimiento de sus funciones en la UGEL Huancayo”.

Tabla 7

Cruzada relación entre gestión para resultados y satisfacción L.

				Satisfacción L			Total
				Bajo	Medio	Alto	
D2 (Gestión para resultados)	Bajo	Recuento		16	10	1	27
		Recuento esperado		9,2	9,2	8,7	27,0
		% del total		28,6%	17,9%	1,8%	48,2%
	Medio	Recuento		3	6	9	18
		Recuento esperado		6,1	6,1	5,8	18,0
		% del total		5,4%	10,7%	16,1%	32,1%
	Alto	Recuento		0	3	8	11
		Recuento esperado		3,7	3,7	3,5	11,0
		% del total		0,0%	5,4%	14,3%	19,6%
Total	Recuento		19	19	18	56	
	Recuento esperado		19,0	19,0	18,0	56,0	
	% del total		33,9%	33,9%	32,1%	100,0%	

En la tabla 7 se observa que la relación existente entre gestión para resultados y satisfacción L en la UGEL Huancayo; afirman que el 48,2% de trabajadores que la gestión para resultados es baja, en tanto el 28,6% es baja la satisfacción L, el 17,9% es media y sólo el 1,8% afirman que es alta. El 32,1% de los Directivos y trabajadores de la UGEL Huancayo afirman que la gestión para resultados es medio; de los cuales, el 5,4% manifiestan que la Satisfacción L es bajo, el 10,7% es medio y el 16,1% que es alta. El 19,6% de los encuestados afirman que la gestión para resultados es alta; de ese grupo 5,4% manifiestan que la satisfacción L es medio y el 14,3% es alto. Finalmente, se concluye que, del 100% de los Directivos y trabajadores de la UGEL Huancayo afirman que, en cualquiera de los casos de la gestión para resultados, el 33,9% afirman que la Satisfacción L es baja, 33,9% es media y el 32,1% es alta.

Análisis descriptivo del objetivo específico 3

Establecer la relación entre orientaciones para la gestión para resultados y la satisfacción L de los directivos en la UGEL Huancayo.

Tabla 8

Cruzada, relación entre orientaciones para la gestión para resultados y satisfacción L.

			Satisfacción L			Total
			Bajo	Medio	Alto	
D3 (Orientación para la gestión para resultados)	Bajo	Recuento	15	11	1	27
		Recuento esperado	9,2	9,2	8,7	27,0
		% del total	26,8%	19,6%	1,8%	48,2%
	Medio	Recuento	3	6	3	12
		Recuento esperado	4,1	4,1	3,9	12,0
		% del total	5,4%	10,7%	5,4%	21,4%
	Alto	Recuento	1	2	14	17
		Recuento esperado	5,8	5,8	5,5	17,0
		% del total	1,8%	3,6%	25,0%	30,4%
Total	Recuento	19	19	18	56	
	Recuento esperado	19,0	19,0	18,0	56,0	
	% del total	33,9%	33,9%	32,1%	100,0%	

En la tabla 8 se observa la relación existente entre orientación para la gestión para resultados y Satisfacción L en la UGEL Huancayo; afirman que el 48,2% de trabajadores manifestaron que la gestión para resultados es baja, en tanto el 26,8% que es baja la satisfacción L, el 19,6% es media y sólo el 1,8% afirman que es alta. El 21,4% de los Directivos y trabajadores de la UGEL Huancayo afirmaron que la orientación para la gestión para resultados es medio; de los cuales, el 5,4% dicen que la Satisfacción L es bajo, el 10,7% es medio y solo 5,4% es alta. El 30,4% de los encuestados afirman que la orientación para la gestión para resultados es alta; de ese grupo el 1,8% dicen que la satisfacción L es bajo, el 3,6 % es medio y el 25% es alto. Finalmente se concluye que, del 100% de los Directivos y trabajadores de la UGEL Huancayo afirman que, en cualquiera de los casos de la orientación para gestión para resultados, el 33,9% afirman que la Satisfacción L es baja, 33,9% es media y el 32,1% es alta.

Análisis descriptivo del objetivo específico 4

Establecer la relación entre el valor público y la satisfacción L de los directivos de la UGEL Huancayo.

Tabla 9:

Cruzada, relación entre el valor público y satisfacción L.

			Satisfacción L			Total
			Bajo	Medio	Alto	
D4 (Valor público)	Bajo	Recuento	14	6	1	21
		Recuento esperado	7,1	7,1	6,8	21,0
		% del total	25,0%	10,7%	1,8%	37,5%
	Medio	Recuento	5	10	4	19
		Recuento esperado	6,4	6,4	6,1	19,0
		% del total	8,9%	17,9%	7,1%	33,9%
	Alto	Recuento	0	3	13	16
		Recuento esperado	5,4	5,4	5,1	16,0
		% del total	0,0%	5,4%	23,2%	28,6%
Total	Recuento	19	19	18	56	
	Recuento esperado	19,0	19,0	18,0	56,0	
	% del total	33,9%	33,9%	32,1%	100,0%	

En la tabla 9 se observa la existencia de relación entre el valor público y satisfacción L en la UGEL Huancayo; afirman que el 37,5% de trabajadores el valor público es baja, en tanto el 25% es baja la satisfacción L, el 10,7% es media y sólo el 1,8% afirman que es alta. El 33,9% de los Directivos y trabajadores de la UGEL Huancayo manifestaron que el valor público es medio; de los cuales, el 8,9% la Satisfacción L es bajo, el 17,9% es medio y el 7,1% es alta. El 28,6% de los encuestados afirman que el valor público es alto; de ese grupo el 5,4% la satisfacción L es medio y el 23,2% es alto. Finalmente se concluye que, del 100% de los Directivos y trabajadores de la UGEL Huancayo afirman, en cualquiera de los casos del valor público, el 33,9% afirman que la satisfacción L es baja, 33,9% es media y el 32,1% es alta.

Tabla 10:***Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra***

			Modernizació n GP	Satisfacción L
N			56	56
Parámetros normales ^{a,b}				
	Media		1,96	1,98
	Desv. Desviación		,808	,820
Máximas diferencias extremas	Absoluto		,223	,224
	Positivo		,223	,224
	Negativo		-,204	-,214
Estadístico de prueba			,223	,224
Sig. asintótica(bilateral)			,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal

b. Se calcula a partir de datos

c. Corrección de significación de Lilliefors

De la tabla anterior 10 se observa que la significancia bilateral es 0,000 lo que es menor a 0,05, por ello se afirma que la prueba es no paramétrica por lo que en el análisis se aplicó el estadístico Rho de Sperman.

4.2. Análisis inferencial

Prueba de hipótesis general

Ho: No Existe una relación significativa entre la Modernización de la GP y la satisfacción L de los directivos en instituciones educativas públicas de nivel primaria y secundaria de la UGEL Huancayo

H1: Existe una relación significativa entre la Modernización de la GP y la satisfacción L de los directivos en instituciones educativas públicas de nivel primaria y secundaria de la UGEL Huancayo

Tabla 11***Correlación hipótesis general.***

				Modernización GP	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Modernización GP	Coefficiente	de	1,000	,492**
		correlación			
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		56	56
	Satisfacción laboral	Coefficiente	de	,492**	1,000
		correlación			
Sig. (bilateral)			,000	.	
	N		56	56	

De la tabla 11, se observa la correlación obtenida mediante Rho de Spearman fue de 0,492 lo cual se confirma que hay una correlación positiva moderada entre modernización de la GP y satisfacción L de los directivos del nivel primaria, secundaria y trabajadores de la UGEL Huancayo. Se afirma que el nivel de significancia bilateral es de 0,000 menor a 0,05 significa que se descarta la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 ; esto quiere decir hay cierta relación entre modernización de la GP y la satisfacción L, la misma que es moderada en la UGEL Huancayo.

Prueba de hipótesis específica 1

H_0 : No Existe una relación significativa entre proceso de modernización de la GP y la satisfacción L de los directivos con respecto a las autoridades de UGEL Huancayo.

H_1 : Existe una relación significativa entre proceso de modernización de la GP y la satisfacción L de los directivos con respecto a las autoridades de UGEL Huancayo.

Tabla 12:**Correlación hipótesis específica 1**

				D1 MGP	Proceso	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	D1 (Agrupada)	Coefficiente de correlación	de	1,000		,675**
		Sig. (bilateral)		.		,000
		N		56		56
	Satisfacción laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	de	,675**		1,000
		Sig. (bilateral)		,000		.
		N		56		56

En la tabla 12, se observa la correlación obtenida mediante Rho de Spearman fue de 0,675 lo cual se confirma que hay una correlación positiva moderada entre proceso de modernización de la GP y satisfacción L de los directivos del nivel primaria, secundaria y trabajadores de la UGEL Huancayo. Se afirma que el nivel de significancia bilateral es de 0,000 menor a 0,05 significa que se decarta la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 ; esto quiere decir hay correlación positiva moderada entre proceso de modernización de la GP y la satisfacción L en la UGEL Huancayo.

Prueba de hipótesis específica 2

H_0 : No existe una relación significativa entre la gestión para resultados y la satisfacción L de los directivos respecto al cumplimiento de sus funciones en la UGEL Huancayo

H_1 : Existe una relación significativa entre la gestión para resultados y la satisfacción L de los directivos respecto al cumplimiento de sus funciones en la UGEL Huancayo

Tabla 13:**Correlación hipótesis específica 2**

Correlaciones hipótesis específica 2					
				D2 GpR	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	D2 Gestión para resultados	Coeficiente	de	1,000	,657**
		correlación			
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		56	56
	Satisfacción laboral	Coeficiente	de	,657**	1,000
		correlación			
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		56	56

De la tabla 13, se observa la correlación obtenida mediante Rho de Spearman fue de 0,657 del cual se confirma que hay una correlación positiva moderada entre gestión para resultados y satisfacción L de los directivos del nivel primaria, secundaria y trabajadores de la UGEL Huancayo. Se afirma que la significancia bilateral es de 0,000 menor a 0,05 significa que se descarta la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 ; esto quiere decir hay correlación positiva moderada entre gestión para resultados y la satisfacción L en la UGEL Huancayo.

Prueba de hipótesis específica 3

H_0 : No existe una relación significativa entre orientaciones para la gestión para resultados y la satisfacción L de los directivos en la UGEL Huancayo;

H_1 : Existe una relación significativa entre orientaciones para la gestión para resultados y la satisfacción L de los directivos en la UGEL Huancayo;

Tabla 14:**Correlación hipótesis específica 3**

				D3 OpGR	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	D3 (Orientación para la gestión para resultados)	Coefficiente de correlación	de	1,000	,671**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		56	56
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	de	,671**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		56	56

En la tabla 14, se observa la correlación encontrada mediante Rho de Spearman fue de 0,671 del cual se confirma que hay una correlación positiva moderada entre orientación para la gestión para resultados y satisfacción L de los directivos del nivel primaria, secundaria y trabajadores de la UGEL Huancayo. Se afirma que la significancia bilateral es de 0,000 menor a 0,05 significa que se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 ; esto quiere decir hay correlación positiva moderada entre orientación para la gestión para resultados y la satisfacción L en la UGEL Huancayo.

Prueba de hipótesis específica 4

H_0 : No existe relación significativa entre el valor público y la satisfacción L de los directivos de la UGEL Huancayo;

H_1 : Existe relación significativa entre el valor público y la satisfacción L de los directivos de la UGEL Huancayo;

Tabla 15**Correlación hipótesis específica 4**

			D4 público	Valor	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	D4 (Valor público)	Coeficiente de correlación	1,000		,700**
		Sig. (bilateral)	.		,000
		N	56		56
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,700**		1,000
		Sig. (bilateral)	,000		.
		N	56		56

De la tabla 15, se observa la correlación obtenida mediante Rho de Spearman fue de 0,700 lo cual se confirma que hay una correlación positiva alta entre Valor público y satisfacción L de los directivos del nivel primaria, secundaria y trabajadores de la UGEL Huancayo. Se afirma que la significancia bilateral es de 0,000 menor a 0,05 significa que se descarta la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 ; esto quiere decir hay correlación positiva alta entre valor público y la satisfacción L en la UGEL Huancayo.

V. DISCUSIÓN

En esta tesis desarrollada el objetivo fue “Determinar la relación de la modernización de la GP y satisfacción L de los directivos en instituciones educativas públicas de nivel primaria y secundaria de UGEL Huancayo en el año 2022”, la misma que es de suma importancia en el sector educación, es más para mejorar el quehacer cotidiano al servicio de los pobladores y de la sociedad en general, la forma como se viene implementando las actuales normas vigentes de la gestión pública.

En ese sentido señaló Freire (2019) menciona que se debe asegurar la modernización de la GP la misma que se realiza a través de transformaciones institucionales, por ello es de suma importancia la concertación entre todos los actores comprometidos en el llamado Comité Institucional de GP a fin de servir de manera óptima a los usuarios; su intención fue entender “porqué la modernización de la administración pública coadyuva a la mejora de las situaciones para la rendición de cuentas en Ecuador”

De manera similar Morales (2014) mencionó en cuanto a la novedad de la GP es el modelo que ha entusiasmado la reforma de modernización del Estado en muchos países a nivel mundial, aclarando el objetivo de cada gobierno de turno desde 1990 hasta 2010 de esa manera cada responsable del gobierno chileno contribuye a la modernización del estado; en dicha investigación se formuló como objetivo “Realizar el análisis de los efectos producidos por la decisión política que apunta a modernizar la gerencia del gobierno chileno”

En cuanto a las correlaciones encontradas en los antecedentes del trabajo de tesis Bacalla (2018) arribó a la conclusión que la realización de obras públicas, sí se relaciona con la variable proceso de modernización alcanzando el coeficiente de correlación de Spearman de $r= 0,566$ considerando moderadamente positiva. De manera coincidente Ordoñez (2016) llegó a la conclusión la existencia de una relación significativa entre modernización de la GP con la calidad de servicio que brinda a los usuarios de la UGEL Pangoa durante el año 2016, obteniendo un coeficiente rho de Spearman $r=0.728$ es decir una correlación positiva alta. De manera similar Rojas (2019) en su trabajo de investigación modernización de la GP y la gestión administrativa realizada establecimiento de salud Villa el Salvador de

la DIRIS Lima zona sur 2019, encontró una correlación de 0,839 que considera una correlación cuyo significado es bilateral del 0,05 y confianza de 5% la misma que cumple que $p < ,05$ ($0 < ,05$) es decir una correlación positiva alta.

Por otra parte, Gomero (2019) en su trabajo se planteó como finalidad determinar la relación que existe entre la GP moderna y la burocracia del sector educación, llegando a la conclusión de la existencia de una relación significativa entre la modernización de la GP y la burocracia del sector educación afirmando de acuerdo a Rho de Sperman $r=0,669$ es decir una correlación positiva moderada.

Coincidentemente Arias (2018) en su trabajo de tesis relación de habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos y docentes que laboran en la Escuela superior Artística Pública de la localidad Puno, obteniendo como resultado de Sperman de $r=0,547$ considerado como correlación positiva moderada en las habilidades gerenciales y satisfacción laboral, de manera similar en sus resultados consideró $r=0.516$ para habilidades personales, también un $r=0.587$ en habilidades inter personales y $r=0.585$ en habilidades grupales, las mismas que fueron relacionados con la variable denominada satisfacción laboral.

Lo que refrenda al trabajo de investigación, la misma que se encontró mediante Rho de Sperman que fue de $r=0,497$ lo cual se confirma que hay una correlación positiva moderada entre modernización de la GP y satisfacción L de los directivos del nivel primaria, secundaria y trabajadores de la UGEL Huancayo, confirmando el nivel de significancia bilateral de 0,000 menor a 0,05 lo que significa que se descarta la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 ; esto quiere decir hay cierta relación entre modernización de la GP y la satisfacción laboral de manera moderada en la UGEL Huancayo; con lo encontrado se afirma sí se aplica las normas de la modernización de la GP de manera adecuada, será mayor la satisfacción L para los trabajadores y usuarios de la UGEL Huancayo.

En cuanto al trabajo de tesis se formuló como primer objetivo específico “Establecer la relación de proceso de modernización de la GP y la satisfacción L de los directivos con respecto a las autoridades de UGEL Huancayo”. En ese sentido se tiene a Domingo y Fernández (2016) sostienen que los procesos deben ser secuencias de manera ordenada y lógica de todas las actividades a fin de lograr resultados programados o metas trazadas con el fin de atender mejor a los ciudadanos. Por su parte la norma DS N°123-PCM (2018) sobre proceso de

modernización de la GP señala como la selección y su aplicación de medios para la creación de un valor público, la misma que debe ser desarrollados en las entidades públicas generando un beneficio social. Así en el caso de la primera hipótesis específica se ha formulado “Existe una relación significativa entre proceso de modernización de la GP y la satisfacción L de los directivos con respecto a las autoridades de UGEL Huancayo”. En tal sentido el resultado que se encontró en la estadística inferencial mediante Rho de Spearman fue de 0,675 lo cual se afirma que hay una correlación positiva moderada entre proceso de modernización de la GP y satisfacción L de los directivos del nivel primaria, secundaria y trabajadores de UGEL Huancayo, cuyo nivel de significancia bilateral fue de 0,000 menor a 0,05 significa que se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 ; esto quiere decir hay correlación positiva moderada entre proceso de modernización de la GP y la satisfacción L en la UGEL Huancayo. Por lo que a mayor cumplimiento de los procesos de modernización de la GP se mejorará la satisfacción laboral.

El segundo objetivo específico que se formuló fue “Establecer la relación de gestión para resultados y la satisfacción L de los directivos respecto al cumplimiento de sus funciones en la UGEL Huancayo” al respecto Andía (2020) menciona entre los pilares de la política de Modernización de la GP el planeamiento y formulación de las políticas públicas nacionales, también lo considera el presupuesto para resultados, continuando plantea la organización institucional y la gestión por procesos, de manera similar menciona que los trabajadores deben estar en constante servicio civil meritocrático es decir valoran su desempeño de manera permanente, también señala que monitoreo y seguimiento debe ser continuo y evaluar la gestión respectivamente. De manera similar Chica (2015) menciona que la gestión para resultados se entiende como un cambio de la forma de pensar respecto a resultados conseguidos, es decir primero se piensa en los impactos y los efectos que se desea conseguir, y luego instaurar los productos, los respectivos procesos y el logro de las metas deseadas se asegura los insumos necesarios. De su parte Martínez-Corona y Palacios-Almon (2019) en su trabajo concluyeron la gestión para resultados como una herramienta metodológica la misma que se aplica en la gestión pública y sus respectivos resultados, con cierta particularidad que involucra a los ciudadanos con el reto de aportar en una mejor toma de decisión de

parte de directivos, servidores públicos, y que finalmente beneficie a los usuarios y los pobladores en general.

En el presente trabajo de tesis se halló que Rho de Spearman fue de 0,657 lo cual se confirma que hay una correlación positiva moderada entre gestión para resultados y satisfacción L de los directivos del nivel primaria, secundaria y trabajadores de la UGEL Huancayo; se afirma que el nivel de significancia bilateral es de 0,000 menor a 0,05 significa que se descarta la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 ; esto quiere decir hay correlación positiva moderada entre gestión para resultados y la satisfacción L en la UGEL Huancayo. De esto se concluye que si el personal directivo y trabajadores de la UGEL Huancayo promueven la práctica de trabajo pensando en los resultados y las metas trazadas institucionales considero que habrá mayor satisfacción laboral y por ende satisfacción de los usuarios y la ciudadanía en general.

Con respecto al tercer objetivo específico se formuló “establecer la relación entre orientaciones para la gestión para resultados y la satisfacción L de los directivos en la UGEL Huancayo” De acuerdo al documento normativo del DS N°123-PCM. (2018), en la que menciona las orientaciones para la gestión para resultados respectivas entre ellos se tiene: Que se debe precisar los resultados esperados la misma que debe resolver un problema público mediante los bienes y servicio que la entidad brinda, se debe desarrollar una cultura considerado de excelencia al servicio a la comunidad asumiendo el compromiso y responsabilidad entre todos los servidores del estado, se debe mejorar la eficacia y la productividad en todas las entidades públicas, se debe hacer uso del sistema informático que cuenta la entidad a fin de evaluar y monitorear todas las acciones públicas y luego tomar decisiones en base a las evidencias encontradas. Por otra parte, se tiene el estudio de Pinzón et. al (2019) en su conclusión señala que cuanto mayor sea la orientación de la gestión del conocimiento será mayor las posibilidades de promover nuevos conocimientos en las entidades y por ende una mejor gestión generando resultados óptimos, por ello efectivamente los directivos de las entidades deben promover el intercambio de experiencias y la auto capacitación permanente de los trabajadores.

En este trabajo de tesis se encontró una correlación obtenida mediante Rho de Spearman de 0,671 lo cual se confirma que hay una correlación positiva

moderada entre orientación para la gestión para resultados y satisfacción L de los directivos del nivel primaria, secundaria y trabajadores de la UGEL Huancayo. Se afirma que la significancia bilateral es de 0,000 menor a 0,05 significa que se descarta la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 ; esto quiere decir hay correlación positiva moderada entre orientación para la gestión para resultados y la satisfacción L en la UGEL Huancayo. He allí que se requiere un trabajo profundo en la orientación para la gestión para resultados a fin de mejorar la satisfacción L y el servicio a los usuarios en general.

Finalmente, el cuarto objetivo específico se formuló “Establecer relación entre valor público y satisfacción L de los directivos y trabajadores de la UGEL Huancayo”. Al respecto García (2015) menciona que el valor público es generar lo máximo del valor posible en toda una población desde los recursos financieros de una entidad, los recursos tecnológicos, fiscos y humanos, con la finalidad de alcanzar los metas planteados con la mayor eficacia y eficiencia por parte de los directivos de una entidad pública. por ello efectivamente las autoridades de turno deben conocer las necesidades y aspiraciones que tiene la población y debe plantearse claramente los beneficios para toda una población.

Al respecto en el presente trabajo de tesis se observa la correlación obtenida mediante Rho de Sperman fue de 0,700 lo cual se confirma que hay una correlación positiva alta entre Valor público y satisfacción L de los directivos del nivel primaria, secundaria y trabajadores de la UGEL Huancayo. Se afirma que la significancia bilateral es de 0,000 menor a 0,05 significa que se descarta la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 ; esto quiere decir hay correlación positiva alta entre valor público y la satisfacción laboral en la UGEL Huancayo, esto efectivamente a opinión de los encuestados toda vez que la UGEL Huancayo es una entidad educativa que brinda el servicio a la formación integral de la persona humana.

VI. CONCLUSIONES

Primera: En el trabajo de investigación, para el objetivo general se encontró mediante Rho de Sperman ($r=0,497$) que afirma una correlación positiva moderada entre modernización de la GP y satisfacción L de los directivos del nivel primaria, secundaria y trabajadores de la UGEL Huancayo, con los hallazgos se afirma sí se aplica las normas de la modernización de la GP de manera adecuada, será mayor la satisfacción L en los trabajadores y usuarios de la UGEL Huancayo.

Segunda: De manera similar en cuanto al primer objetivo específico el resultado hallado en la estadística inferencial con Rho de Sperman fue de 0,675 que afirma una correlación positiva moderada entre proceso de modernización de la GP y satisfacción L de los directivos del nivel primaria, secundaria y trabajadores de la UGEL Huancayo, por lo que a mayor cumplimiento de los procesos de modernización de la GP se mejorará la satisfacción L.

Tercera: En el segundo objetivo específico se halló que Rho de Sperman fue de 0,657 lo cual se confirma que hay una correlación positiva moderada entre gestión para resultados y satisfacción L de los directivos del nivel primaria, secundaria y trabajadores de la UGEL Huancayo; de ello se afirma que si el personal directivo y trabajadores de la UGEL Huancayo promueven la práctica de trabajo pensando en los resultados y las metas trazadas institucionales considero que habrá mayor satisfacción L y por ende satisfacción de los usuarios y la ciudadanía en general.

Cuarta: En el objetivo específico tercero se encontró una correlación obtenida mediante Rho de Sperman de 0,671 lo cual se confirma que hay una correlación positiva moderada entre orientación para la gestión para resultados y satisfacción L de los directivos del nivel primaria, secundaria y trabajadores de la UGEL Huancayo; he allí que se requiere un trabajo profundo en la orientación para la gestión para resultados a fin de obtener mejora de la satisfacción L y el servicio a los usuarios en general.

Quinta: En el objetivo específico cuarto se observa la correlación obtenida mediante Rho de Sperman fue de 0,700 lo cual se confirma que hay una correlación positiva alta entre Valor público y satisfacción L de los directivos del nivel primaria, secundaria y trabajadores de la UGEL Huancayo, esto efectivamente a opinión de los encuestados toda vez que la UGEL Huancayo es una entidad educativa que brinda el servicio a la formación integral de la persona humana.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A los Jefes de área, especialistas y autoridades de la UGEL Huancayo deben realizar talleres de sensibilización acerca de las normas actuales de la modernización de la GP para su oportuna aplicación en beneficio de la comunidad educativa.

Segunda: A las autoridades educativas y especialistas de la UGEL Huancayo realizar capacitaciones a los directivos de las instituciones educativas y trabajadores, en los procesos de modernización de la GP, para mejorar el servicio a toda la comunidad educativa.

Tercera: A los especialistas de la UGEL Promover talleres de sensibilización a los directivos y trabajadores de la UGEL Huancayo en una gestión para resultados, a fin de alcanzar las metas institucionales trazadas y asumir compromiso con el fin de lograrlo.

Cuarta: A los especialistas y Jefes de área profundizar talleres de sensibilización a los directivos y trabajadores de la UGEL Huancayo en la orientación para la gestión para resultados, a fin de contribuir al logro de metas institucionales.

Quinta: A los especialistas y jefes de área realizar jornadas de reflexión con los directores de las instituciones educativas y trabajadores de la UGEL Huancayo acerca de la contribución al valor público en la ciudadanía y comunidad educativa en general mediante el cumplimiento de las funciones de manera eficiente y eficaz.

REFERENCIAS

- Andia, W. (2020) *Manual de Gestión Pública*. Novena edición "Arte y pluma". Perú
- Anónimo, (s.f). *Gestión pública por resultados: evolución conceptual y tendencias*. Lima Perú.
- Araya, M. (2019) *Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile*, Universidad del Bio-Bio Chillan Chile. <https://cutt.ly/13plCME>
- Arias, R. (2018) *Habilidades gerenciales y satisfacción laboral en la Escuela Superior de Formación Artística Pública de Puno-2018*. Tesis de maestría UCV Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30878>
- Bacalla, D. (2018) *Ejecución de obras públicas y su proceso de modernización en la Municipalidad distrital de Pachacamac , Lima 2018* tesis de maestría UCV. <https://cutt.ly/U3pzOsB>
- Blas, F., Uribe -Hernandez,C. , Cacho, A., Valqui, J. (2022). *Modernización del Estado en la gestión pública: Revisión sistemática* Revista de Ciencias Sociales (RCS). <https://acortar.link/5BK14f>
- Boada, N. (2019) *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú*, USIL Lima Perú. <https://acortar.link/O8GP5c>
- Campos, I. (2017), *Los procesos administrativos en el marco de la modernización del Estado en la Unidad de Gestión Educativa Local-UGEL N° 8 Cañete*, Tesis de Maestría UCV Lima. <https://acortar.link/KRb1Y9>
- Cavalcante, J. (2004) *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahia-Brasil)* Tesis doctoral Universidad Autónoma de Barcelona. <https://acortar.link/Cc2XoH>

- Chiang, M., Riquelme, G. y Rivas, P. (2018) Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Artículo original Ciencia & Trabajo* | año 20 | número 63 | septiembre / diciembre 2018 | www.cienciaytrabajo.cl | 178/186. <https://acortar.link/3ZjDrW>
- Chica, S. (2015) Gestión para resultados en el desarrollo: Hacia la construcción de nueva gobernanza. *Revista científica y tecnológica Administración&Desarrollo* vol. 45. Num. 1. <https://acortar.link/PfgyEJ>
- Cortes, J. (2018) *Manual de Gestión del Rendimiento. SERVIR herramienta del Perú que crece. Manual Gestión de Rendimiento SERVIR.pdf*
- Damian, A. (2016) *Motivación laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa minera, 2016*. Tesis de maestría UCV Lima. <https://acortar.link/WPaRfq>
- Domingo, J y Fernandez, W. (2 016) *Gestión por procesos y su relación con el plan estratégico en un contexto de modernización de la gestión pública* Rev. De investigación de Fac, de Ciencias de la administración UNMSM. <https://acortar.link/33FtnY>
- DS N° 029-PCM. (2021) *Decreto supremo que aprueba el reglamento del Decreto Legislativo N° 1412, Decreto legislativo que aprueba la Ley del Gobierno Digital, y establece disposiciones sobre las condiciones, requisitos y uso de las tecnologías y medios electrónicos en el procedimiento administrativo*. Lima Perú. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1680865/DS%20029-2021-PCM.pdf.pdf?v=1643322501>.
- DS N°123-PCM. (2018) *Decreto Supremo que aprueba el reglamento del sistema de administrativo de modernización de la gestión pública* Lima Perú. <https://acortar.link/nrv4go>

- DS N° 103-PCM (2022) *Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030* Lima Perú.
<https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/3361746-103-2022-pcm>
- Duche, A., Gutierrez, O. y Paredes, F. (2019) *Satisfacción laboral y compromiso o institucional en docentes universitarios peruanos*. *Revista Cornado*, 15(70). <https://acortar.link/VM520W>
- Figueroa, T. (2016) *Clima laboral y su relación con la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de independencia 2016*. Tesis de maestría UCV Lima.
<https://acortar.link/HknYMJ>
- Freire, M. (2018), *Modernización de la gestión pública y rendición de cuentas : análisis del caso ecuatoriano*. *Revista internación de administración*
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6924>
- Freire, M. (2019) *Revista Internacional de administración Estudios de la Gestión Modernización de la Gestión Pública y rendición de cuentas del caso ecuatoriano 2019*. <https://doi.org/10.32719/25506641.2019.5.6>
- García, D. (2010) *Satisfacción laboral. Una aproximación teórica, en contribución a las ciencias sociales*. www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm
- García, J. (2015) *Gestión pública y valor público. Informes especiales. Actualidad Gubernamental N° 78- abril 2015*. <https://acortar.link/zr0JIW>
- García, R. y García, M. (2010) *Gestión para resultados en el desarrollo*. Avances y desafíos en América Latina y el Caribe BID segunda edición.
<https://acortar.link/oZ5ibw>
- García, R. (2018) *Relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en los profesores que laboran en las Instituciones Educativas públicas del nivel secundario, de la UGEL 3, en la ciudad de Trujillo 2018*. Tesis UCV Trujillo. <https://acortar.link/LwgnUk>

- Gomero, F. (2019) *Modernización de la gestión pública y la burocracia del sector educación en la UGEL 15 de Huarochirí Lima 2019*. Tesis de maestría UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38659>
- Hernandez, Fernandez, Baptista, P. (2010) *Metodología de la investigación*. Quinta edición editorial McGraw-Hill México
- Herquinio, R. (2018) *Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores de un centro de atención al cliente Claro en el año 2018*. Tesis de maestría UCV. <https://acortar.link/NLIUin>
- Huaita, D. (2016) *El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas*. Tesis doctoral UCV 2016 Lima. <https://acortar.link/sDfBXc>
- Madero, S. (2012) *La efectividad de las compensaciones, la satisfacción del trabajador y las dimensiones del ambiente laboral*. Ciencia UANL, vol.15, Núm 57 Universidad autónoma de Nueva León Monterrey México. <https://www.redalyc.org/pdf/402/40223164014.pdf>
- Martinez, M. (2021) *Modernización de la gestión pública y su relación con la Gestión administrativa del Centro de Educación Básica (CEBA) Unión Latinoamericana 1235 Covima La Molina 2019*, Tesis de maestría UCV Lima. <https://acortar.link/BZV05H>
- Martinez-Corona, J. I., Palacios-Almon, G. E., Juarez-Hernandez, I. G. (2020). Análisis de validez de constructo del instrumento “Enfoque directivo en la gestión para resultados en la sociedad del conocimiento”. *Retos revista la ciencia de la administración y economía*, 10(19), pp. 153-165. <https://doi.org/10.17163/ret.n19.2020.09>
- Morales, M. (2014) *Revista de ciencia política /volumen 34/Nº2 /2014/417-438 Chile* revcipol@puc.cl Pontificia Universidad Católica de Chile <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32432126004>

- Mora, J. y Mariscal, Z. (2019) *Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política Valores.* <https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307>
- Newtron, J., y Davis, K. (2000) *Comportamiento humano en el trabajo.* 10ª edición, Mexico. McGrawHill.
- Ordoñez, J. (2016), *Modernización de la gestión pública y calidad de servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pangoa Junín -2016,* Tesis de maestría UCV Lima. <https://acortar.link/B5WX7z>
- Peñafiel, F. (2022) *Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en Personal Sanitario del Servicio de Emergencia de un Hospital de Guayaquil, 2022.* Tesis de maestría UCV Lima. <https://acortar.link/Bkr3ca>
- Pedraza, N. (2018) *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano.* <https://acortar.link/DjtA8u>
- PEI (2021) *Plan estratégico institucional 2021 DREJ*
<file:///C:/Users/Leonel/Downloads/Informe%20de%20Evaluaci%20n%20Resultados%20PEI%202021.pdf>.
- Pinzón, S., Maldonado, G. y Marín, J. (2019) Orientación de la gestión del conocimiento y rendimiento en las pequeñas medianas empresas mexicanas. *Revista de ciencias sociales y económicas* Vol. XXV. N°1
<https://www.redalyc.org/journal/280/28059678003/html/>
- Rodriguez, (2021) *Modernización de la gestión pública en el uso de recursos del Estado en el Ministerio de salud, 2020.* Tesis de maestría UCV Lima.
<https://acortar.link/e6dvKL>
- Retamozo, A. (2018) *Satisfacción laboral en trabajadores de dos centros de salud del distrito del Rímac, Lima-2018.* Tesis de maestría UCV.
<https://acortar.link/fMtsaQ>
- Rojas, E. (2019) *Modernización de la gestión pública y la gestión administrativa en*

el hospital Villa el Salvador de la DIRIS Lima sur 2019, Tesis de maestría UCV. <https://acortar.link/yHsYlp>

Sagasti, F. y Bermudez, V. (2021) *Decreto Supremo N° 029-2021-PCM que aprueba el Reglamento del DL 1412 Ley de gobierno digital, y establece disposiciones sobre las condiciones, requisitos y uso de tecnologías y medios electrónicos en el procedimiento administrativo*.
<https://www.gob.pe/institucion/anpd/normas-legales/2018514-0029-2021-pcm>

Schroder, P. (s. f.) *Nueva Gestión Pública: aportes para el buen gobierno*.
Fundación Fridrich Naumann Oficina Regional América Latina Mexico.
Recuperado 13 de setiembre 2022 de: <https://acortar.link/OuPL6X>

Serna, R., Palacios, R., Palomino, N., Ñañez, L. (2022) *El Perú en pisa 2018 informe nacional de resultados Ministerio de Educación*.
<https://acortar.link/o9gQVs>

UMC (2019) *Resumen de resultados de la Evaluación Censal segundo grado de secundaria Lima Perú*. <https://acortar.link/OiHFmz>

Valderrama, S. (2016) *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*.
Segunda edición, Lima Perú. editorial San Marcos.

Vargas, V. (2022), Número especial Gestión Pública en una ciudad fronteriza colombiana: la mirada de sus habitantes. *Revista de ciencias sociales (RCS)* Vol. XXVI. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/index>.

Zaconetta, J. (2020) *Modernización de la gestión pública y calidad del servicio en la Municipalidad de Lurigancho en el año 2019*. Tesis de maestría UCV Lima. <https://acortar.link/tTTLfu>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Modernización de la gestión pública y satisfacción laboral de directivos en instituciones educativas públicas primaria y secundaria UGEL Huancayo, 2022

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
GENERAL	GENERAL	GENERAL			TIPO Y ENFOQUE DE ESTUDIO Descriptivo – correlacional cuantitativo
¿Cuál es la relación de Modernización de la Gestión Pública y satisfacción laboral de los directivos de instituciones educativas primaria y secundaria de UGEL Huancayo en el año 2022?	Determinar la relación de la modernización de la Gestión Pública y satisfacción laboral de los directivos en instituciones educativas de públicas de nivel primaria y secundaria de UGEL Huancayo en el año 2022	Existe una relación significativa entre la Modernización de la Gestión Pública y la satisfacción laboral de los directivos en instituciones educativas públicas de nivel primaria y secundaria de la UGEL Huancayo	*Modernización de la Gestión Pública	* Proceso de modernización de la gestión pública * Gestión para resultados * Orientación para la gestión para resultados *Valor Público	DISEÑO DE ESTUDIO No experimental
					POBLACIÓN Y MUESTRA Trabajadores de la UGEL Huancayo y Directivos de nivel primaria y secundaria
ESPECÍFICOS ¿Qué relación existe entre proceso de modernización de la gestión pública y la satisfacción laboral de directivos con respecto a las autoridades de UGEL Huancayo?,	Establecer la relación de proceso de modernización de la gestión pública y la satisfacción laboral de los directivos con respecto a las autoridades de UGEL Huancayo,	Existe una relación significativa entre proceso de modernización de la gestión pública y la satisfacción laboral de los directivos con respecto a las autoridades de UGEL Huancayo.	*Satisfacción laboral		TAMAÑO DE MUESTRA *57 trabajadores de las diferentes oficinas UGEL H *51 Directores del nivel secundaria *67directivos del nivel primaria
					TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre la gestión para resultados y la satisfacción laboral de los directivos respecto al cumplimiento de sus funciones en la UGEL Huancayo?	Establecer la relación de gestión para resultados y la satisfacción laboral de los directivos respecto al cumplimiento de sus funciones en la UGEL Huancayo.	Existe una relación significativa entre la gestión para resultados y la satisfacción laboral de los directivos respecto al cumplimiento de sus funciones en la UGEL Huancayo			*Encuesta y su respectivo cuestionario *Escala de Likert
¿Qué relación existe entre orientaciones para la gestión para resultados y la satisfacción laboral de los directivos en la UGEL Huancayo?	Establecer la relación entre orientaciones para la gestión para resultados y la satisfacción laboral de los directivos en la UGEL Huancayo.	Existe una relación significativa entre orientaciones para la gestión para resultados y la satisfacción laboral de los directivos en la UGEL Huancayo;			
¿Qué relación existe entre el valor público y la satisfacción laboral de los directivos y trabajadores de la UGEL Huancayo?	Establecer relación entre valor público y satisfacción laboral de los directivos y trabajadores de la UGEL Huancayo.	Existe relación significativa entre el valor público y la satisfacción laboral de los directivos de la UGEL Huancayo;			

ANEXO 2 : MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
1.Modernización de la Gestión Pública	Consiste en la selección y utilización de los medios necesarios para la creación de valor público mediante el servicio de las entidades públicas, mediante la intervención pública de servicios o bienes que satisfacen las expectativas y necesidades de los ciudadanos buscando el beneficio social, optimizando los procesos de gestión interna mediante el uso eficiente de los recursos públicos que beneficia a toda la sociedad	Se considerará las dimensiones de: Proceso de modernización de la gestión pública Gestión para resultados. Orientación para la gestión para resultados	* Proceso de modernización de la gestión pública (1 – 9) * Gestión para resultados (10-11) * Orientación para la gestión para resultados (12-14) *Valor Público (15-20)	1. Resultados esperados 2. Satisfacción de necesidades. 3. Indicadores de resultados 4. Gestión interna 5. Decisión oportuna y pertinente 6. Logro de resultados 7. Mejora continua 8. Uso de presupuesto 9. Resultados en la sociedad. 10. Compromiso con la gestión 11. Toma de decisiones 12. Resultado esperado 13. Cultura de excelencia 14. Servicio al ciudadano 15. Mejora continua 16. Monitoreo 17. Decisiones oportunas 18. Beneficios sociales 19. Reconocimiento de ciudadanos 20. Valor ciudadano	Para la medición de las variables se utilizará la escala de Likert. (1) Nunca (2) Casi nunca (3)A veces (4) Casi siempre (5) Siempre

	en su conjunto DS N°123-PCM. (2018)				
2.Satisfacción laboral	Es el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables que los empleados de una determinada entidad consideran su trabajo que realizan cotidianamente. Newtron y Davis (2000)	Se considera las siguientes dimensiones: Actitud al trabajo Factores asociados al trabajo	* Actitud al trabajo (1-4) * Factores asociado al trabajo. (5-10)	1. Servidor público 2. Motivación al trabajo 3. Actitud afectiva 4. Gestión eficiente 5. Satisfacción con su jefe 6. Satisfacción con la entidad 7. Satisfacción con el compañero 8. Satisfacción con el sueldo 9. Satisfacción con el trabajador 10. Estabilidad laboral	Para la medición de las variables se utilizará la escala de Likert. (1) Nunca (2) Casi nunca (3)A veces (4) Casi siempre (5) Siempre

ANEXO 3: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA / SATISFACCIÓN LABORAL

	<i>Dimensión: Proceso de modernización de la gestión pública</i>	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Los responsables de la UGEL H definen los resultados esperados de la gestión							
2.	El servicio que brinda la UGEL-H, satisfacen las expectativas y necesidades de los ciudadanos.							
3.	La UGEL -H tiene indicadores claros para verificar los resultados en el documento de gestión.							
4.	Los jefes de área de la UGEL-H evalúan la gestión interna de los colaboradores							
5.	Los jefes de área de la UGEL-H toman decisiones oportunas y pertinentes en función al monitoreo de las actividades realizada por los colaboradores							
6.	Cada servidor público de la UGEL-H es responsable de la labor que realiza para lograr resultados esperados.							
7.	El servidor público de la UGEL-H practica la mejora continua en el desempeño de sus funciones.							
8.	El servidor público de la UGEL-H utiliza los recursos de manera eficiente y efectiva							
9.	La gestión pública de la UGEL-H generan resultados positivos en el sector educativo.							
	<i>Dimensión: Gestión para resultados</i>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Los servidores públicos de la UGEL-H están comprometidos con desarrollar una buena gestión educativa.							

11	Los resultados de los logros de aprendizaje en la UGEL-H permiten identificar y tomar decisiones en el sector educativo.							
	Dimensión: Orientación para la gestión para resultados	Si	No	Si	No	Si	No	
12	En la UGEL-H los resultados esperados proponen mejorar el problema del bajo nivel de logro de aprendizaje de los estudiantes.							
13	Los servidores públicos de la UGEL-H practican una cultura de excelencia de servicio a la comunidad educativa.							
14.	Los trabajadores del UGEL H asumen el compromiso y responsabilidad de un servicio efectivo a los usuarios.							
	Dimensión: Valor público	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Los servidores públicos de la UGEL-H practican la mejora continua y la productividad.							
16	Los servidores públicos de la UGEL son monitoreados por la autoridad inmediata superior							
17	La toma de decisiones de los jefes de área de la UGEL es oportuna en base a evidencias.							
18	Los resultados de la gestión pública de UGEL H generan beneficios sociales en el sector educación.							
19	Los resultados de la gestión pública de la UGEL H son reconocidos y valorados por los usuarios.							

20	Las actividades de la UGEL generan valor en el sector educativo en beneficio de los ciudadanos.							
	Dimensión: Actitud al trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera usted que los servidores públicos de la UGEL -H realizan su trabajo alegres y contentos.							
2	Considera usted que los servidores públicos de la UGEL H se encuentran motivados al desarrollar su labor.							
3	Considera usted que los servidores públicos de la UGEL H muestran a los usuarios una actitud afectiva.							
4	Los procesos de gestión interna en la UGEL-H son eficientes							
	Dimensión: Factores asociado al trabajo.	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Considera usted que los servidores públicos de la UGEL H se sienten satisfechos con la autoridad inmediato superior.							
6	Considera usted que los servidores públicos de la UGEL H se sienten satisfechos en la entidad donde trabajan							
7	Considera usted que los servidores públicos de la UGEL H se sienten a gusto con los compañeros de trabajo							
8	Los servidores públicos de la UGEL H se sienten satisfechos con los sueldos asignados							

9	Las autoridades inmediato superiores de la UGEL-H se sienten satisfechos con el desempeño del personal a su cargo							
10	Los servidores públicos de la UGEL-H cuentan con estabilidad laboral.							

ANEXO 4: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA / SATISFACCIÓN LABORAL

	<i>Dimensión: Proceso de modernización de la gestión pública</i>	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
9.	Los responsables de la UGEL H definen los resultados esperados de la gestión	X		X		X		
10.	El servicio que brinda la UGEL-H, satisfacen las expectativas y necesidades de los ciudadanos.	X		X		X		
11.	La UGEL -H tiene indicadores claros para verificar los resultados en el documento de gestión.	X		X		X		
12.	Los jefes de área de la UGEL-H evalúan la gestión interna de los colaboradores	X		X		X		
13.	Los jefes de área de la UGEL-H toman decisiones oportunas y pertinentes en función al monitoreo de las actividades realizada por los colaboradores	X		X		X		

14.	Cada servidor público de la UGEL-H es responsable de la labor que realiza para lograr resultados esperados.	X		X		X		
15.	El servidor público de la UGEL-H practica la mejora continua en el desempeño de sus funciones.	X		X		X		
16.	El servidor público de la UGEL-H utiliza los recursos de manera eficiente y efectiva	X		X		X		
9.	La gestión pública de la UGEL-H generan resultados positivos en el sector educativo.	X		X		X		
	<i>Dimensión: Gestión para resultados</i>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Los servidores públicos de la UGEL-H están comprometidos con desarrollar una buena gestión educativa.	X		X		X		
11	Los resultados de los logros de aprendizaje en la UGEL-H permiten identificar y tomar decisiones en el sector educativo.	X		X		X		
	<i>Dimensión: Orientación para la gestión para resultados</i>	Si	No	Si	No	Si	No	
12	En la UGEL-H los resultados esperados proponen mejorar el problema del bajo nivel de logro de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
13	Los servidores públicos de la UGEL-H practican una cultura de excelencia de servicio a la comunidad educativa.	X		X		X		

14.	Los trabajadores del UGEL H asumen el compromiso y responsabilidad de un servicio efectivo a los usuarios.	X		X		X		
	Dimensión: Valor público	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Los servidores públicos de la UGEL-H practican la mejora continua y la productividad.	X		X		X		
16	Los servidores públicos de la UGEL son monitoreados por la autoridad inmediata superior	X		X		X		
17	La toma de decisiones de los jefes de área de la UGEL es oportuna en base a evidencias.	X		X		X		
18	Los resultados de la gestión pública de UGEL H generan beneficios sociales en el sector educación.	X		X		X		
19	Los resultados de la gestión pública de la UGEL H son reconocidos y valorados por los usuarios.	X		X		X		
20	Las actividades de la UGEL generan valor en el sector educativo en beneficio de los ciudadanos.	X		X		X		
	Dimensión: Actitud al trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera usted que los servidores públicos de la UGEL -H realizan su trabajo alegres y contentos.	X		X		X		
2	Considera usted que los servidores públicos de la UGEL H se encuentran motivados al desarrollar su labor.	X		X		X		
3	Considera usted que los servidores públicos de la UGEL H muestran a los usuarios una actitud afectiva.	X		X		X		

4	Los procesos de gestión interna en la UGEL-H son eficientes	X		X		X		
	Dimensión: Factores asociado al trabajo.	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Considera usted que los servidores públicos de la UGEL H se sienten satisfechos con la autoridad inmediato superior.	X		X		X		
6	Considera usted que los servidores públicos de la UGEL H se sienten satisfechos en la entidad donde trabajan	X		X		X		
7	Considera usted que los servidores públicos de la UGEL H se sienten a gusto con los compañeros de trabajo	X		X		X		Agregar, considera usted que los servidores públicos.....
8	Los servidores públicos de la UGEL H se sienten satisfechos con los sueldos asignados	X		X		X		
9	Las autoridades inmediato superiores de la UGEL-H se sienten satisfechos con el desempeño del personal a su cargo	X		X		X		
10	Los servidores públicos de la UGEL-H cuentan con estabilidad laboral.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia para aplicar el instrumento

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: SALAS MATOS Teddy Johnnie

DNI. 09373111

Especialidad del validador: Doctor en Administración de la Educación

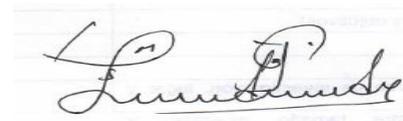
Viernes 04 de noviembre 2022

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

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

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

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



.....
Firma del experto informante

ANEXO 5: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA / SATISFACCIÓN LABORAL

	<i>Dimensión: Proceso de modernización de la gestión pública</i>	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los responsables de la UGEL H definen los resultados esperados de la gestión	X		X		X		
2	El servicio que brinda la UGEL-H, satisfacen las expectativas y necesidades de los ciudadanos.	X		X		X		
3	La UGEL -H tiene indicadores claros para verificar los resultados en el documento de gestión.	X		X		X		
4	Los jefes de área de la UGEL-H evalúan la gestión interna de los colaboradores	X		X		X		
5	Los jefes de área de la UGEL-H toman decisiones oportunas y pertinentes en función al monitoreo de las actividades realizada por los colaboradores	X		X		X		
6	Cada servidor público de la UGEL-H es responsable de la labor que realiza para lograr resultados esperados.	X		X		X		
7	El servidor público de la UGEL-H practica la mejora continua en el desempeño de sus funciones.	X		X		X		
8	El servidor público de la UGEL-H utiliza los recursos de manera eficiente y efectiva	X		X		X		
9.	La gestión pública de la UGEL-H generan resultados positivos en el sector educativo.	X		X		X		

	<i>Dimensión: Gestión para resultados</i>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Los servidores públicos de la UGEL-H están comprometidos con desarrollar una buena gestión educativa.	X		X		X		
11	Los resultados de los logros de aprendizaje en la UGEL-H permiten identificar y tomar decisiones en el sector educativo.	X		X		X		
	<i>Dimensión: Orientación para la gestión para resultados</i>	Si	No	Si	No	Si	No	
12	En la UGEL-H los resultados esperados proponen mejorar el problema del bajo nivel de logro de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
13	Los servidores públicos de la UGEL-H practican una cultura de excelencia de servicio a la comunidad educativa.	X		X		X		
14.	Los trabajadores del UGEL H asumen el compromiso y responsabilidad de un servicio efectivo a los usuarios.	X		X		X		
	<i>Dimensión: Valor público</i>	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Los servidores públicos de la UGEL-H practican la mejora continua y la productividad.	X		X		X		
16	Los servidores públicos de la UGEL son monitoreados por la autoridad inmediata superior	X		X		X		
17	La toma de decisiones de los jefes de área de la UGEL es oportuna en base a evidencias.	X		X		X		

18	Los resultados de la gestión pública de UGEL H generan beneficios sociales en el sector educación.	X		X		X		
19	Los resultados de la gestión pública de la UGEL H son reconocidos y valorados por los usuarios.	X		X		X		
20	Las actividades de la UGEL generan valor en el sector educativo en beneficio de los ciudadanos.	X		X		X		
	Dimensión: Actitud al trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera usted que los servidores públicos de la UGEL -H realizan su trabajo alegres y contentos.	X		X		X		Frente a problemas que se le presenta asume actitudes resilientes
2	Considera usted que los servidores públicos de la UGEL H se encuentran motivados al desarrollar su labor.	X		X		X		
3	Considera usted que los servidores públicos de la UGEL H muestran a los usuarios una actitud afectiva.	X		X		X		Empática sería mejor
4	Los procesos de gestión interna en la UGEL-H son eficientes	X		X		X		Y eficaces
	Dimensión: Factores asociado al trabajo.	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Considera usted que los servidores públicos de la UGEL H se sienten satisfechos con la autoridad inmediato superior.	X		X		X		
6	Considera usted que los servidores públicos de la UGEL H se sienten satisfechos en la entidad donde trabajan	X		X		X		

7	Considera usted que los servidores públicos de la UGEL H se sienten a gusto con los compañeros de trabajo	X		X		X		
8	Los servidores públicos de la UGEL H se sienten satisfechos con los sueldos asignados	X		X		X		
9	Las autoridades inmediato superiores de la UGEL-H se sienten satisfechos con el desempeño del personal a su cargo	X		X		X		
10	Los servidores públicos de la UGEL-H cuentan con estabilidad laboral.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia para aplicar el instrumento

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: LAZO RAMOS Myriam Libertad

DNI. 19896205

Especialidad del validador: Doctora en Educación

Viernes 04 de noviembre 2022

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

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

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

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



.....
Dra. Myriam L. Lazo Ramos
.....

Firma del experto informante

ANEXO 6: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA / SATISFACCIÓN LABORAL

	Dimensión: Proceso de modernización de la gestión pública	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los responsables de la UGEL H definen los resultados esperados de la gestión	X		X		X		
2	El servicio que brinda la UGEL-H, satisfacen las expectativas y necesidades de los ciudadanos.	X		X		X		

3	La UGEL -H tiene indicadores claros para verificar los resultados en el documento de gestión.	X		X		X		
4	Los jefes de área de la UGEL-H evalúan la gestión interna de los colaboradores	X		X		X		
5	Los jefes de área de la UGEL-H toman decisiones oportunas y pertinentes en función al monitoreo de las actividades realizada por los colaboradores	X		X		X		
6	Cada servidor público de la UGEL-H es responsable de la labor que realiza para lograr resultados esperados.	X		X		X		
7	El servidor público de la UGEL-H practica la mejora continua en el desempeño de sus funciones.	X		X		X		
8	El servidor público de la UGEL-H utiliza los recursos de manera eficiente y efectiva	X		X		X		
9.	La gestión pública de la UGEL-H generan resultados positivos en el sector educativo.	X		X		X		
	<i>Dimensión: Gestión para resultados</i>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Los servidores públicos de la UGEL-H están comprometidos con desarrollar una buena gestión educativa.	X		X		X		
11	Los resultados de los logros de aprendizaje en la UGEL-H permiten identificar y tomar decisiones en el sector educativo.	X		X		X		
	<i>Dimensión: Orientación para la gestión para resultados</i>	Si	No	Si	No	Si	No	

12	En la UGEL-H los resultados esperados proponen mejorar el problema del bajo nivel de logro de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
13	Los servidores públicos de la UGEL-H practican una cultura de excelencia de servicio a la comunidad educativa.	X		X		X		
14.	Los trabajadores del UGEL H asumen el compromiso y responsabilidad de un servicio efectivo a los usuarios.	X		X		X		
	Dimensión: Valor público	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Los servidores públicos de la UGEL-H practican la mejora continua y la productividad.	X		X		X		
16	Los servidores públicos de la UGEL son monitoreados por la autoridad inmediata superior	X		X		X		
17	La toma de decisiones de los jefes de área de la UGEL es oportuna en base a evidencias.	X		X		X		
18	Los resultados de la gestión pública de UGEL H generan beneficios sociales en el sector educación.	X		X		X		
19	Los resultados de la gestión pública de la UGEL H son reconocidos y valorados por los usuarios.	X		X		X		
20	Las actividades de la UGEL generan valor en el sector educativo en beneficio de los ciudadanos.	X		X		X		
	Dimensión: Actitud al trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera usted que los servidores públicos de la UGEL -H realizan su trabajo alegres y contentos.	X		X		X		

2	Considera usted que los servidores públicos de la UGEL H se encuentran motivados al desarrollar su labor.	X		X		X		
3	Considera usted que los servidores públicos de la UGEL H muestran a los usuarios una actitud afectiva.	X		X		X		
4	Los procesos de gestión interna en la UGEL-H son eficientes	X		X		X		
	Dimensión: Factores asociado al trabajo.	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Considera usted que los servidores públicos de la UGEL H se sienten satisfechos con la autoridad inmediato superior.	X		X		X		
6	Considera usted que los servidores públicos de la UGEL H se sienten satisfechos en la entidad donde trabajan	X		X		X		
7	Considera usted que los servidores públicos de la UGEL H se sienten a gusto con los compañeros de trabajo	X		X		X		
8	Los servidores públicos de la UGEL H se sienten satisfechos con los sueldos asignados	X		X		X		
9	Las autoridades inmediato superiores de la UGEL-H se sienten satisfechos con el desempeño del personal a su cargo	X		X		X		
10	Los servidores públicos de la UGEL-H cuentan con estabilidad laboral.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia para aplicar el instrumento

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: CASAS CORDOVA Carlos Jonás
Especialidad del validador: Mag. En Gestión Pública

DNI. 19928149

Viernes 06 de noviembre 2022

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

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

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

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



.....
Firma del experto informante

ANEXO 7: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA / SATISFACCIÓN LABORAL

	Dimensión: Proceso de modernización de la gestión pública	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los responsables de la UGEL H definen los resultados esperados de la gestión	X		X		X		
2	El servicio que brinda la UGEL-H, satisfacen las expectativas y necesidades de los ciudadanos.	X		X		X		
3	La UGEL -H tiene indicadores claros para verificar los resultados en el documento de gestión.	X		X		X		
4	Los jefes de área de la UGEL-H evalúan la gestión interna de los colaboradores	X		X		X		
5	Los jefes de área de la UGEL-H toman decisiones oportunas y pertinentes en función al monitoreo de las actividades realizada por los colaboradores	X		X		X		
6	Cada servidor público de la UGEL-H es responsable de la labor que realiza para lograr resultados esperados.	X		X		X		

7	El servidor público de la UGEL-H practica la mejora continua en el desempeño de sus funciones.	X		X		X		
8	El servidor público de la UGEL-H utiliza los recursos de manera eficiente y efectiva	X		X		X		
9.	La gestión pública de la UGEL-H generan resultados positivos en el sector educativo.	X		X		X		
	<i>Dimensión: Gestión para resultados</i>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Los servidores públicos de la UGEL-H están comprometidos con desarrollar una buena gestión educativa.	X		X		X		
11	Los resultados de los logros de aprendizaje en la UGEL-H permiten identificar y tomar decisiones en el sector educativo.	X		X		X		
	<i>Dimensión: Orientación para la gestión para resultados</i>	Si	No	Si	No	Si	No	
12	En la UGEL-H los resultados esperados proponen mejorar el problema del bajo nivel de logro de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
13	Los servidores públicos de la UGEL-H practican una cultura de excelencia de servicio a la comunidad educativa.	X		X		X		
14.	Los trabajadores del UGEL H asumen el compromiso y responsabilidad de un servicio efectivo a los usuarios.	X		X		X		
	<i>Dimensión: Valor público</i>	Si	No	Si	No	Si	No	

15	Los servidores públicos de la UGEL-H practican la mejora continua y la productividad.	X		X		X		
16	Los servidores públicos de la UGEL son monitoreados por la autoridad inmediata superior	X		X		X		
17	La toma de decisiones de los jefes de área de la UGEL es oportuna en base a evidencias.	X		X		X		
18	Los resultados de la gestión pública de UGEL H generan beneficios sociales en el sector educación.	X		X		X		
19	Los resultados de la gestión pública de la UGEL H son reconocidos y valorados por los usuarios.	X		X		X		
20	Las actividades de la UGEL generan valor en el sector educativo en beneficio de los ciudadanos.	X		X		X		
	Dimensión: Actitud al trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera usted que los servidores públicos de la UGEL -H realizan su trabajo alegres y contentos.	X		X		X		
2	Considera usted que los servidores públicos de la UGEL H se encuentran motivados al desarrollar su labor.	X		X		X		
3	Considera usted que los servidores públicos de la UGEL H muestran a los usuarios una actitud afectiva.	X		X		X		
4	Los procesos de gestión interna en la UGEL-H son eficientes	X		X		X		
	Dimensión: Factores asociado al trabajo.	Si	No	Si	No	Si	No	

5	Considera usted que los servidores públicos de la UGEL H se sienten satisfechos con la autoridad inmediato superior.	X		X		X	
6	Considera usted que los servidores públicos de la UGEL H se sienten satisfechos en la entidad donde trabajan	X		X		X	
7	Considera usted que los servidores públicos de la UGEL H se sienten a gusto con los compañeros de trabajo	X		X		X	
8	Los servidores públicos de la UGEL H se sienten satisfechos con los sueldos asignados	X		X		X	
9	Las autoridades inmediato superiores de la UGEL-H se sienten satisfechos con el desempeño del personal a su cargo	X		X		X	
10	Los servidores públicos de la UGEL-H cuentan con estabilidad laboral.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cumple con los criterios de validez, se recomienda su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador: DURAN LARA Gagui Enrique DNI. 19986460

Especialidad del validador: Doctor en Educación

Viernes 05 de noviembre 2022

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

.....
son suficientes para medir la dimensión

Gagui Enrique Durán Lara
DOCTOR EN EDUCACIÓN
DNI: 19986460

Firma del experto informante



PERÚ

Ministerio de Educación

Gobierno Regional Junín

Dirección Regional de Educación Junín

Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Huancayo,

17 NOV. 2022

OFICIO N° 4395 - 2022-GRJ/DREJ/UGELH/DIR.

SEÑOR,
SOTO CAMACLLANQUI ESTEBAN
Director de la I.E. "Politécnico Tupac Amaru"
CIUDAD. -

Asunto : Autorización de Aplicación de encuesta.

Referencia : Exp. N° 04250630-2022-UGELH

De mi consideración:

Con singular agrado me dirijo a Usted para expresarle los calurosos saludos a nombre de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancayo, y a la vez comunicarle que, se le **Autoriza** la aplicación de encuesta en la UGEL Huancayo del trabajo de investigación titulado "Modernización de la gestión pública y satisfacción laboral de directivos en instituciones educativas públicas primaria y secundaria UGEL-Huancayo 2022".

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima especial

Atentamente;



Dr. Walter Raul Ore Ramon
Director de la UGEL Huancayo

MAG/UGEL
EEVU/JAGP
SWAG/ETP-EMA-EB
Cu/Arch.

www.ugelhuancayo.gob.pe

Email: info@ugelhuancayo.gob.pe

Central telefónica: (064) 229967

RUC: 20600657594 Dirección: Jr. Atalaya 1280 - El Tambo, Huancayo, Junín - Perú





Ministerio
de Educación

Dirección Regional
de Educación de Junín

Unidad de Gestión
Educativa Local Huancayo



"AÑO DE LA UNIDAD, PAZ Y EL DESARROLLO"

AUTORIZACION DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

DATOS GENERALES

Nombre de la Organización	RUC:
Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo	20600657594
Nombre del titular o representante legal	Walter Raúl Oré Ramos
Nombres y apellidos: Walter Raúl Oré Ramos	DNI: 20062864

CONSENTIMIENTO

De conformidad con lo establecido en el artículo 7°, literal "F" del Código de ética en la investigación de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del trabajo de investigación
Modernización de la gestión pública y satisfacción laboral de directivos en instituciones educativas públicas primaria y secundaria UGEL Huancayo, 2022
Nombre del Programa Académico
Gestión Pública
Autor: Nombres y apellidos
Esteban Soto Camacllanqui

Huancayo, 03 de febrero 2023.



[Handwritten Signature]
Dr. Walter Raúl Oré Ramos
Director de la UGEL Huancayo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROBLADILLO BRAVO LIZ MARIBEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Modernización de la gestión pública y satisfacción laboral de directivos en instituciones educativas públicas primaria y secundaria UGEL Huancayo, 2022", cuyo autor es SOTO CAMACLLANQUI ESTEBAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 29 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROBLADILLO BRAVO LIZ MARIBEL DNI: 09217078 ORCID: 0000-0002-8613-1882	Firmado electrónicamente por: LROBLADILLOB el 13-01-2023 18:50:01

Código documento Trilce: TRI - 0505146