



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Modernización de gestión pública y gestión institucional en
una institución educativa de Los Olivos- 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Pacchioni Heredia, Gerardo (orcid.org/0009-0005-8836-9711)

ASESORES:

Dr. Ramirez Rios, Alejandro (orcid.org/0000-0003-0976-4974)

Dra. Diaz Mujica, Juana Yris (orcid.org/0000-0001-8268-4626)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

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

LIMA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Se dedica este preciado trabajo a mis familiares que con tanto amor y comprensión han apoyado mi esfuerzo, en esta larga tarea llena de satisfacciones

AGRADECIMIENTO

A mi asesor Dr. Ramírez Ríos, Alejandro, por sus acertadas orientaciones a fin de que logre un estudio confiable científicamente.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAMIREZ RIOS ALEJANDRO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "MODERNIZACION DE GESTION PUBLICA Y GESTION INSTITUCIONAL EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE LOS OLIVOS-2023", cuyo autor es PACCHIONI HEREDIA GERARDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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, 05 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAMIREZ RIOS ALEJANDRO DNI: 07191553 ORCID: 0000-0003-0976-4974	Firmado electrónicamente por: ALRAMIREZRIO el 12-01-2024 16:38:49

Código documento Trilce: TRI – 0721386





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PACCHIONI HEREDIA GERARDO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "MODERNIZACION DE GESTION PUBLICA Y GESTION INSTITUCIONAL EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE LOS OLIVOS-2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda citatextual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro gradoacadémico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, nicopiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
PACCHIONI HEREDIA GERARDO DNI: 04009164 ORCID: 0009-0005-8836-9711	Firmado electrónicamente por: GPACCHIONI el 09-01- 2024 23:46:21

Código documento Trilce: INV - 1456157

Índice de contenidos

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variable y operacionalización	18
3.3. Población, (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	21
IV RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	31
VI.CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	
ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables	
Anexo 2: Matriz de consistencia	
Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos	

	Índice de tablas	Pag
Tabla 1	Distribución de frecuencias de Modernización de la gestión pública	23
Tabla 2	Distribución de frecuencias de las dimensiones de Modernización de la gestión pública.	24
Tabla 3	Distribución de frecuencias de Gestión institucional	25
Tabla 4	Distribución de frecuencias de las dimensiones de Gestión institucional	26
Tabla 5	Rho de Spearman: Modernización de la gestión pública y Gestión institucional	28
Tabla 6	Rho de Spearman: Planes estratégicos y operativos y Gestión institucional	28
Tabla 7	Rho de Spearman: Gestión por procesos, simplificación administrativa y Gestión institucional	29
Tabla 8	Rho de Spearman: Presupuesto por resultados y Gestión institucional	30
Tabla 9	Rho de Spearman: Servicio civil meritocrático y Gestión institucional	30

Índice de figuras

Figura 1	Niveles de la variable Modernización de la gestión pública	23
Figura 2	Niveles de las dimensiones de Modernización de la gestión pública.	24
Figura 3	Niveles de la variable Gestión institucional	25
Figura 4	Niveles de las dimensiones de Gestión institucional	26

RESUMEN

La presente investigación, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre Modernización de la Gestión Pública y Gestión Institucional en una Institución Educativa de Los Olivos 2023. Los instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos de confiabilidad y validez, que determinaron que los cuestionarios tienen validez y confiabilidad. El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La muestra por 80 docentes en una Institución Educativa de Los Olivos La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach. El reporte obtenido se percibe el 40(50%) expreso que está en un nivel regular, similarmente el 30(37,5%) en nivel bueno, n la MGP. Conclusión: Modernización de la Gestión Pública y Gestión Institucional. presentan una correlación significativa muy altamente Institución Educativa de Los Olivos- 2023, ($r_s = ,884$, $p = .000 < 0,05$), en donde su significancia fue de $p < 0.05$, en tanto, es rechazada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general.

Palabras clave: educativa, gestión, institución, modernización, pública,

ABSTRACT

The general objective of this investigation was to determine the relationship that exists between Modernization of Public Management and Institutional Management in an Educational Institution of Los Olivos 2023. The instruments were subjected to the respective reliability and validity analyses, which determined that the questionnaires have validity and reliability. The method used was hypothetical deductive, the type of research was basic, correlational level, quantitative approach; non-experimental design. The sample was made up of 80 teachers in an Educational Institution of Los Olivos. The technique used to collect information was a survey and the data collection instruments were questionnaires that were duly validated through expert judgments and their reliability through the Alpha reliability statistic. Cronbach. The report obtained shows that 40 (50%) express that it is at a regular level, similarly 30 (37.5%) at a good level, in the MGP. Conclusion: Modernization of Public Management and Institutional Management. present a very highly significant correlation Educational Institution of Los Olivos- 2023, ($r_s = .884$, $p = .000 < 0.05$), where its significance was $p < 0.05$, meanwhile, the null hypothesis is rejected and accept the general hypothesis.

Keywords: educational, management, institution, modernization, public,

I. INTRODUCCIÓN

En el último periodo, países de A L y el Caribe han adoptado una pluralidad de estrategias de políticas públicas para mejorar sus economías. Sin embargo, estas medidas a menudo aumentan la brecha de ingresos entre los ciudadanos, ya que la carga fiscal impuesta no se traduce plenamente en beneficios sociales. Un comunicado de 2016 de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) recalcó que la distribución injusta del bienestar social todavía es visible en los países de América del Sur.

Esta condición se manifiesta particularmente en los ámbitos de la salud y la educación, donde aún se necesitan avances significativos a pesar de los avances anteriores (OCDE, 2016, p. 12). Estas observaciones muestran que la administración tributaria en las naciones latinoamericanas hasta ahora ha sido insuficiente. Se necesita una redistribución más eficiente del ingreso y un control más estricto de la calidad de los servicios públicos (PCM, 2019).

En varios países de Latinoamérica, la actualización de la gestión pública ha sido restringida, lo que se nota claramente en Perú. Se ha detectado que en varias entidades gubernamentales todavía falta un marco de cultura organizacional fuerte centrado en principios públicos. De acuerdo con la Organización cooperante (OCDE, 2016), esto se manifiesta en cómo las instituciones públicas suelen estar afectadas por la política y los intereses personales.

El nexo de los pobladores con lo público ha cambiado debido a su evolución en la educación y al derecho para acceder a la información de gestiones públicas, aparte de que tienen más conciencia sobre la manera de financiar productos o servicios de los que son usuarios (la cancelación de sus impuestos). Por esto se valen de su derecho para solicitar elevados estándares de efectividad en el uso de dichos elementos, lo que da obligación a las gestiones a poseer una apropiada competencia de respuesta secuentemente los pedidos de los pobladores para sí dar cumplimiento a su tarea.

En este contexto, el DS. N° 004-2013-PCM de Perú destaca estos objetivos incluyen: a) Priorizar el servicio al ciudadano, b) Establecer canales efectivos para la participación ciudadana, c) Promover una gestión descentralizada y desconcentrada, d) Garantizar transparencia administrativa, e) Asegurar la calificación y remuneración adecuada de los servidores públicos, y f) Mantener un

equilibrio fiscal en la gestión pública. La política subraya que una gestión pública moderna debe ser orientada a resultados, enfocándose en comprender y satisfacer a los ciudadanos (D.S. N° 004-2013-PCM, P.10).

Dentro de una IE en Los Olivos, el avance hacia una gestión pública moderna requiere la adecuación de los empleados a las exigencias de sus respectivos roles, lo que implica procesos de selección, formación, adiestramiento y evaluación de desempeño para un desarrollo óptimo del puesto. No obstante, existen desafíos notables que inciden negativamente en la gerencia del talento humano, destacando la insuficiencia de aspirantes que cumplan con los requisitos esperados y la carencia de un liderazgo efectivo para el seguimiento adecuado. Se observa que la administración municipal carece de un procedimiento de evaluación inicial del personal que vaya más allá del análisis de currículos, referencias, habilidades interpersonales y perfiles profesionales. Esto indica la ausencia de un sistema de evaluación continuo que monitorice de manera efectiva los indicadores de desempeño o competencias de los trabajadores, en particular en lo que respecta a su rendimiento en funciones administrativas.

Existe una gran diversidad de investigaciones sobre temas como la importancia para las organizaciones de mejorar constantemente el entorno laboral y su impacto en la estructura organizacional. Según, Segredo (2015), es fundamental comprender el fenómeno organizacional para todos los profesionales que manejan en forma avanzada, impulsada por el rápido avance de la sapiencia y los procesos, y que debe competir en el mero mercado definido principalmente por el desarrollo. En particular, la administración institucional implica orientar las instituciones educativas hacia objetivos concretos a través de la planificación educativa. Esto demanda conocimientos, habilidades y experiencia relacionados con el contexto específico de actuación, así como con las prácticas administrativas y educativas relevantes.

La Ley 27658, su objetivo es modernizar el estado peruano con el objetivo de mejoramiento en la administración pública y crear un estado democrático y descentralizado que sirva a su pueblo. La médula de este régimen es mejorar el desempeño de las instituciones estatales, brindar la mejor atención posible a la población, establecer prioridades y optimizar el uso de los capitales estatales. La

eficiencia, eficacia y atención están actualmente muy por debajo de las expectativas.

Según los estudios de Pazos (2017), la realidad que la Contraloría General de la República (CGR) negativamente no ha iniciado un proceso de transición para cumplir con la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública. Se destaca que, independientemente del personal o presupuesto asignado a esta entidad, los resultados serán los mismos, ya que no cumple con las normativas que rigen el sector público, cuya misión es “Promover gestiones eficientes y modernas de recursos públicos con beneficios a todos los peruanos.” Es de destacar que no se han logrado avances en las implementaciones de las políticas nacionales de la modernización de la gestión pública, que se basa en cinco pilares fundamentales.

En la estructura organizativa de la CGR no prevalece el principio de especialización, sugiriendo la necesidad de integrar roles y competencias relacionadas. La especialización debería basarse en la función a desempeñar, y roles similares no deberían duplicarse dentro de la institución. Además, se identifica una vulneración en la legalidad de las funciones, como se evidencia en su organigrama, donde la Gerencia de Planeamiento depende de la Gerencia Central de Administración. Los dispositivos de organización y funciones de la CGR no se sustentan en normativas externas, sino que son auto creadas.

Este análisis indica que la gestión pública debe reflejarse en todos sus niveles o unidades para beneficio social. A pesar de la existencia de leyes de modernización, en la práctica, en algunos casos como el de la CGR, no se observan los cambios esperados. Sin embargo, esto no implica algunos sectores requiere ser revisada o reestructurada. La productividad en la gestión pública siempre está en juego a través de sus distintas unidades estatales o gubernamentales. La eficiencia de la GP debe esforzarse, al igual que muchas empresas del sector privado.

En este contexto, la investigación busca relacionar el tipo de modernización de la gestión pública y la administración institucional. Así, resultados de este estudio ofrecerán una mayor comprensión sobre si las dimensiones e indicadores de estas dos variables están bien definidos para con fines de mejora continua necesarias en roles laborales de una IE en Los Olivos.

Formulación del Problema, ¿De qué manera se vincula la modernización de la gestión pública (MGP) con la gestión institucional (GI) en una institución educativa (IE) de Los Olivos durante el año 2023? Dentro de este contexto, se identifica un problema específico: ¿Cómo se asocian elementos como los planes estratégicos y operativos, la gestión por procesos, el presupuesto orientado a resultados, el servicio civil basado en el mérito y las actividades de seguimiento, monitoreo y evaluación con la GI en una IE de Los Olivos en el año 2023?

Este análisis se **justifica teóricamente** en el análisis del impacto de las teorías que sustentan las variables de estudio a fin de conseguir la relevancia científica de la investigación. Además, se busca examinar el enfoque de sistemas, actualmente aplicado es el cuantitativo, que permitirá lograr que los objetivos planteados se cumplan En lo **social**, está orientada al personal profesional de una IE de Los Olivos, con el fin de mejorar el rendimiento laboral de los docentes y otros agentes educativos. Pretende establecer avances en la gestión por competencias a través de la Subgerencia de Recursos Humanos. Los hallazgos podrían ser aplicables en otras organizaciones interesadas. **Metodológicamente**, la justificación reside en la falta de estudios específicos que evalúen otras investigaciones, particularmente en el ámbito educativo, que está experimentando cambios y una tendencia hacia la profesionalización. Además, estos enfoques pueden contribuir a la regulación y mejora de normativas relacionadas con la gestión institucional.

Llegando a formular como Objetivo **General:** establecer cómo la modernización de la gestión mencionada se daba con la gestión institucional en una institución educativa de Los Olivos, 2023. Siendo sus objetivos específicos: establecer cómo los como los planes estratégicos y operativos, la gestión por procesos, el presupuesto orientado a resultados, el servicio civil basado en el mérito y las actividades de seguimiento, y evaluación monitoreo se relaciona con la gestión institucional en una IE de Los Olivos en el año 2023.

Como soluciones tentativas a los objetivos planteados, se planteó como hipótesis general: la modernización de la gestión pública se relaciona significativamente con la GI en una IE de Los Olivos, 2023. siendo sus hipótesis específicas: Los planes estratégicos y operativos, la gestión por procesos, el presupuesto orientado a resultados, el servicio civil basado en el mérito y las

actividades de seguimiento, monitoreo y evaluación se relacionan con la gestión institucional en una IE de Los Olivos.

II. MARCO TEÓRICO

En una línea de investigación similar como **antecedentes Nacionales** y basándose en estudios previos en el país, Soto (2021) en Perú realizó un estudio para evaluar si existe una correspondencia entre la modernización de la gestión pública y las habilidades directiva de los empleados en la unidad de fiscalización administrativa de la Municipalidad de San Isidro. Este estudio descriptivo y correlacional incluyó encuestas a 110 colaboradores. El estudio pudo determinar la confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach, que fue de 0,928 y 0,936. Los resultados mostraron que el 27,9% de los participantes cree que la modernización de la gestión pública se encuentra en sus primeras etapas, lo que indica que hay margen de mejora en los servicios prestados al público. El mismo porcentaje de encuestados dijo que sus jefes de departamento mostraban un bajo nivel de liderazgo hacia sus empleados. La correlación determinada según la prueba estadística fue de $R_s = 0,761$, lo que sugiere una relación directa y moderadamente significativa. La modernización administrativa implica la selección y utilización de instrumentos destinados a crear valor público en las diversas actividades y servicios gestionados por las agencias gubernamentales.

Siguiendo una línea de investigación parecida, Alva (2021) en Perú se enfocó en determinar la conexión entre el control llamado profundo y la modernización administrativa en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – Diresau durante el año 2021. Empleando un método de análisis estadístico descriptivo, los resultados mostraron que los controles internos no tuvieron una influencia notable en la MGP de la IE. Esto se demostró mediante valores regulares con una puntuación de $p = 0,410$, que superaba el umbral de 0,05. un 41(50,6%) estaba en un nivel regular y por último el 29(35,8%) de los encuestados estaba en un nivel bueno, Se encontró una relación $r_s = 0,659$ entre control interno y modernización administrativa. El estudio también resaltó un modelo integral de control interno, estructurado en un marco de siete dimensiones para la auditoría interna gubernamental, recomendándole como base para futuras investigaciones. La MGP busca que el sector público genere incentivos para una operación e intervención eficientes, enfocándose en resultados y poniendo a las personas como su principal prioridad.

Cuba (2018), en Perú, realizó una investigación para explorar la conexión entre la gestión de gobiernos locales y el desarrollo regional. Este estudio descriptivo involucró a 330 ejecutivos. Los hallazgos mostraron que sugiere que están en un período productivo de sus vidas. Además, se destacó la importancia del modelo de gestión en el desarrollo regional, con una edad de relevancia de alrededor de 80 años. En términos de género, hay una alta proporción de hombres en comparación con mujeres, y el nivel educativo promedio es de tres años de educación secundaria. La percepción de los líderes comunitarios es que califican la gestión del gobierno local como mediocre o deficiente en relación con la comunidad de Ate Vitarte. Se identificó En cuanto a la indiferencia, el 41% de los ejecutivos considera la gestión como satisfactoria, mientras que el 17% señala problemas como corrupción, falta de transparencia y gobernanza deficiente en el desarrollo rural, resaltando la indiferencia hacia la comunidad local. El estudio encontró un nivel de problemática del 42%. Se encontró una correlación $r_s = 0,694$ entre gestión y desarrollo regional

En Lima, Sorados (2010) en la UNMSM, llevó a cabo un estudio de carácter básico. El estudio con 36 personas y se basó en un cuestionario para recopilar datos. Los resultados, con un valor p de 0.000, que es menor a 0.05, lo que indica con un nivel de confianza del 95% que existe una relación significativa entre el liderazgo de los directores y la calidad de la gestión principal en las instituciones educativas Lima UGEL 03. De marzo a mayo de 2009, 39 personas (48,8%) presentaron un nivel pobre pero normal. La correlación entre la encargo diligente y la calidad de la gestión de procesos fue $RS = 0,684$. El liderazgo es clave ya que constituye un elemento vital para la supervivencia de cualquier organización y es crucial porque orienta, dirige y motiva al equipo a mantenerse organizado, ejecutar acciones y alcanzar los objetivos propuestos.

Veliz (2020) realizó un estudio GI y CO en Arequipa. Este análisis se basó en un método cuantitativo y correlacional, empleando encuestas a un conjunto de 184 participantes con resultados que el 81.5% de los participantes calificaron la gestión institucional como buena, un 16.8% como regular, y solo un 1.6% como deficiente. En cuanto a la cultura organizacional, el 65.2% la consideraron buena, un 31.5% regular, y solo un 3.3% mala. Se encontró una correlación significativa, positiva y débil, con una tendencia moderada ($r = 0.344$; $x = 0.000$, $x < 0.05$) entre

estos dos aspectos. La cultura organizacional engloba, valores comunes que unen a un grupo de personas hacia un objetivo común, siendo prioritario para el logro de los objetivos de las entidades.

El entendimiento actual acerca de las variables de este estudio proviene de **antecedentes internacionales**, incluyendo una realizada por Freire (2019) en Ecuador. Dicho estudio se enfocó en examinar el impacto de la modernización administrativa en el progreso de las situaciones para la acatamiento de cuentas, utilizando un enfoque descriptivo. Freire concluyó que se han reformado varias normativas legales, impactando algunos Servicios Públicos. Estas modificaciones han ampliado el uso de concursos internos y han posibilitado la inclusión de funcionarios contratados en estos procedimientos. En consecuencia, el mérito se ha convertido en el criterio dominante para las promociones dentro de estas organizaciones. un 10(12,5%) perciben un nivel malo, el 40(50%) expreso que está en un nivel regular. Freire define la modernización administrativa como un esfuerzo destinado a actualizar el modelo de gestión de las organizaciones para responder a las demandas actuales de los ciudadanos, buscando simplificar procedimientos y mejorar la eficiencia y efectividad en cada área administrativa. Se encontró una relación $r_s = 0,589$ entre impacto de la modernización administrativa y la rendición de cuentas.

Asimismo, Pichardo (2017) en México llevó a cabo una investigación para examinar el efecto de la administración en la gestión pública. Este estudio, de naturaleza descriptiva y correlacional, incluyó la realización de encuestas a un grupo de empleados. Los resultados muestran que los gobiernos locales deben prestar atención a factores como la capacitación de los empleados públicos, la transparencia en la gestión de recursos, y la organización y planificación de programas. Esto es crucial para que puedan atender más eficientemente la administración local, en los resultados descriptivos gestión por procesos, simplificación administrativa arrojó que el 14(17,5%) de los encuestados encontró un nivel malo, en cambio el 39 (48,8%) estaba en un nivel regular, mientras que el 27(33,8%) de encuestados se encontró en un nivel bueno. Un elemento central de la gestión pública es la gestión eficaz de los recursos del país con el objetivo de satisfacer las necesidades del pueblo y garantizar el desarrollo del país.

Concluyendo que se encontró una correlación $rs=0,687$ entre administración y gestión pública.

En un estudio similar, Bernstein e Inostroza (2019) en Chile investigaron la relación entre la modernización a nivel municipal y un sistema para evaluar su gestión. Esta investigación, descriptiva y correlacional, incluyó encuestas a un conjunto de empleados municipales. Se concluyó que la evaluación del rendimiento implementada ayudó a lograr estándares de calidad en la organización, orientándose hacia un desarrollo basado en un modelo de gestión por competencias. Esto resultó en un mayor empoderamiento del personal y en la utilización de habilidades que, en algunos casos, desconocían tener. en la dimensión Presupuesto por resultados, un 10(12,5%) mencionó que era mala, mientras que el 40(50,0%) se encontraba en un nivel regular y por último un 30(37,5%) mencionó que estaba en un buen nivel La modernización del sistema municipal es un aspecto crucial en cualquier reforma del Estado, ya que los municipios son clave para lograr progresos en áreas como la pobreza, el desarrollo social y urbano, y la ascenso del atributo de vida de los habitantes, se encontró una correlación $rs= 0,721$, entre modernización y gestión.

Cárdenas y Aguilar (2019) llevaron a cabo un estudio en Antioquia para investigar el impacto de la gestión institucional en la comunicación interna y, en consecuencia, en la formación de la cultura organizacional entre los estudiantes. A través de un método cuantitativo y correlacional, realizaron encuestas a 264 individuos. Los hallazgos revelaron que el 87,3% encontró adecuados los medios de comunicación empleados por el programa, el 78,4% consideró la información clara, y el 73,1% la calificó como interesante y útil. La conclusión del estudio señala que estas características son perceptibles en la cultura organizacional de los estudiantes, donde no se enfatiza el diálogo, la participación activa ni la creación de significados y experiencias dentro de la comunidad universitaria. En cambio, se enfoca más en el éxito académico individual, lo que afecta directamente las responsabilidades económicas básicas de los estudiantes. Se encontró una correlación $rs= 0,578$ entre gestión por procesos y comunicación interna. La comunicación es dada dentro en las relaciones humanas, y lo mismo ocurre en una organización. Al cuidar la comunicación interna, una empresa promueve un

ambiente de confianza, permitiendo relaciones que pueden crear, si se gestionan adecuadamente, un ambiente laboral positivo.

De manera parecida, Riofrío (2017) llevó a cabo una publicación en Guayaquil para examinar el impacto de la planificación en la gestión institucional. Este análisis, con una metodología cuantitativa, incluyó la realización de entrevistas a varios participantes. Un hallazgo clave fue la identificación de diferencias porcentuales en los indicadores evaluados, lo que permitió un análisis relevante para comprobar la hipótesis inicial. con respecto a planes estratégicos y operativos, el 41(51,2%) expuso que el nivel es regular y finalmente para el 27(33,8%) de los encuestados dijo que estaba en un nivel bueno, se encontró una relación, $rs= 0.684$ entre planificación y gestión institucional. La Planificación Institucional se define como un proceso sistemático, continuo y participativo, que una institución establece basándose en su autonomía administrativa y de gobierno, con el fin de alcanzar los objetivos propuestos.

En su estudio, Serrano (2020) se propuso realizar un análisis sobre el clima organizacional y gestión de la Alcaldía de Betulia Santander, para desarrollar acciones de mejora, utilizando un enfoque cuantitativo en Bucaramanga. Este estudio incluyó entrevistas a varios participantes. Los resultados mostraron que el 48% de los empleados lleva trabajando en la Alcaldía entre dos y cinco años, un 28% menos de dos años, un 16% entre seis y diez años, y solo un 8% ha estado allí entre once y veinte años. Se encontró una correlación $rs= 0,684$ sobre el clima organizacional y gestión de la Alcaldía La conclusión fue que, aunque el alcalde implementa comunicaciones, prioriza las externas, olvidando que la imagen se forma internamente. Por lo tanto, es esencial fortalecer la comunicación con el equipo administrativo. Hoy en día, el clima organizacional es crucial para las organizaciones enfocadas en mejorar continuamente su ambiente laboral, siendo un factor clave en el desarrollo y evolución institucional, cuyo estudio, diagnóstico y mejora tienen un impacto significativo.

Cuando se examinan, es crucial resaltar el enfoque de Crosby y Noar (2011). Este autor describe la gestión o administración pública como la implementación de políticas gubernamentales, implicando el uso de recursos estatales para fomentar el desarrollo y bienestar social. Crosby también menciona que el término gestión pública se refiere al ámbito académico universitario que forma a los profesionales

en las teorías, herramientas y prácticas asociadas a las políticas públicas de un país (p.57).

Por otra parte, La gestión pública es entendida como el desempeño de las funciones administrativas del gobierno e incluye todos los procesos, medios y actividades que realizan los organismos públicos para lograr sus objetivos. Surgió de una sociedad primitiva en la que los miembros individuales de la organización trabajaban duro. Para alcanzar los objetivos comunes de supervivencia y desarrollo (Ruiz y Silva, 2017). Asimismo, la MGP utiliza las herramientas de gestión de la empresa privada con el objetivo de brindar servicios con estándares de calidad más acordes a las necesidades de los ciudadanos. Sus principios son eficiencia, competencia y eficacia. La existencia de una administración estatal moderna, eficiente y transparente a disposición de los ciudadanos permite al Estado proporcionar las ciertas garantías significativas que sirven en la protección de las libertades individuales y asegurar el desarrollo de las organizaciones privadas y la implementación de los derechos individuales (Barragán,2022).

Aunque los términos gestión y administración públicas no son exactamente lo mismo, frecuentemente se usan como sinónimos. La distinción clave entre ellos es que la gestión pública se relaciona más con el aspecto teórico y el conocimiento, mientras que la administración pública se enfoca en la práctica y la implementación efectiva. No obstante, en ambos casos, el énfasis principal recae en la gestión de los recursos nacionales.

La gestión pública es el proceso de clarificar estratégicamente las actividades de las instituciones estatales y sus tareas y objetivos, de acuerdo con las prioridades establecidas en los planes nacionales de desarrollo, y asegurar la coherencia entre las decisiones de planificación y las actividades reales. El objetivo es asegurar tanto como sea posible el presupuesto aprobado para cada período de informe financiero. (Soledispa et al. 2020).

Barboza (2016) define la función pública:

Como que interconecta gubernamentales y estatales, con el objetivo de garantizar una distribución eficiente de la riqueza. Esto incluye promover una educación de calidad, medidas preventivas en salud, , todo ello orientado al beneficio del interés general (p. 64).

El propósito central de la modernización en la administración estatal es lograr una mayor eficacia en las operaciones del gobierno. Esto implica establecer condiciones organizativas ideales para una acción estatal efectiva, enfocada en alcanzar resultados que favorezcan a la ciudadanía y al conjunto de la sociedad. Un aspecto clave de este proceso es promover acciones que respalden la inclusión social y la igualdad de oportunidades, demostrando así el compromiso con la salvaguarda de la dignidad humana, vista como el objetivo principal de la sociedad y del Estado.

Una definición que concuerda con el enfoque del estudio se encuentra en el DS 004-2013-PCM, aplicado en el ámbito educativo. Dicho decreto indica la aplicación de políticas dirigidas al desarrollo de la gestión administrativa, un enfoque en el cual la mira primaria es la mejora de los servicios públicos para la población. Esta perspectiva normativa enfatiza la relevancia de gobernabilidad asociada a la acreditación y la simplificación de los procedimientos administrativos en diferentes entidades gubernamentales. (El Peruano, 2012, p. 17)

Miranda (2014) el aspecto pedagógico se sustenta en el aspecto doctrinal y deriva del debate sobre las modernizaciones de la gestión educativa" (p. 12). La gestión escolar son procesos continuos y sistemáticos, en el que se pueden diseñar e implementar claramente diversas actividades y se puede monitorear su progreso con la participación de todos durante el desarrollo.

Por su parte, Barboza (2016) afirma que "las repercusiones de la modernización del estado inciden en las operaciones del sector público, requiriendo que cada entidad defina sus procesos para adaptarse al cambio de manera sostenible" (p. 28). La modernización se refiere al proceso de cambio de estructura, función, normas, valor, actores y comportamiento institucional.

Por su parte, Iguñiz (2015) destaca que "en el marco de la modernización, la política educativa impulsa valores que comienzan con el respeto a la diversidad. Esto es particularmente relevante en Perú, donde existe una rica amalgama. La diversidad, la interculturalidad, la variedad, la pluralidad están de moda. No por su nomenclatura semántica, sino por la multiplicidad de pensamiento y conceptos que se vienen generando en el mundo entero, respecto al respeto de lo diverso, de la multiplicidad, por tanto, el mandato debe estar al tanto y delante de ellos.

A nivel global, Zapata (2011) indica que "cualquier reforma está condicionada por el contexto internacional, en el que la firma de acuerdos internacionales lleva a los estados a modificar sus políticas internas para así estar en consonancia con las tendencias y dinámicas globales" (p. 71). la gestión pública ejerce un poder importante para garantizar mejor organización por el hecho de que esta derivan decisiones importantes.

Miranda (2014, p. 77) sostiene que:

La gestión pública es a menudo el resultado de una deficiente. Argumenta que los servidores y funcionarios públicos deben ser personas con un profundo sentido de pertenencia organizacional, comprometidos con los objetivos de la institución, capaces de aprender de manera continua y de integrarse fácilmente en diferentes equipos de trabajo

Montañez (2013) sostiene que:

La modernización debe aplicarse de manera jerárquica, comenzando desde las instancias superiores del gobierno y extendiéndose hacia abajo a los niveles regionales y locales. Según esta perspectiva, es fundamental incluir la participación de los actores sociales, considerándolos como un componente esencial en la supervisión y ejecución eficaz

El Estado tiene como objetivo fundamental proporcionar una gestión pública de alta calidad que cumpla con las expectativas del ciudadano promedio. Por ello, se esfuerza constantemente en modernizarse según las circunstancias actuales, fomentando la participación, inclusión y transparencia de todos los agentes implicados. Por tanto, es esencial que el Estado invierta regularmente en la modernización o actualización de herramientas y procesos que respalden el avance social y contrate personal capacitado para responder a las necesidades de la comunidad. Una modernización adecuada garantizará la satisfacción total de todos los involucrados.

Según Loza et al. (2020), se considera un éxito cuando los trámites administrativos se gestionan y entregan eficientemente dentro de las instituciones que ofrecen servicios al público, lo que se refleja en la reducción de la burocracia y en una mejor atención al ciudadano, ya sea en su domicilio u otros lugares, sin obstáculos.

El Decreto Supremo N° 004-2013-PCM de 2013 dictamina que:

"En el Perú, La política nacional de modernización de la administración pública está orientada a resultados, definida como una administración pública en la que los funcionarios se dedican a comprender las necesidades de la población y a organizar procesos operativos y de apoyo con el objetivo de transformar los recursos en activos y servicios. Proporcionar la máxima satisfacción a los ciudadanos, garantizar derechos y reducir costes" (p.29).

Dimensiones de la modernización de la gestión pública

Este estudio, enfocado en el ámbito gubernamental peruano y cubriendo una amplia gama de aspectos del sistema de gobierno, se fundamenta Barboza (2016). En su libro "Ideas Gubernamentales", Barboza explica tres dimensiones clave: la dimensión política, la gobernabilidad y la simplificación administrativa. D1. Planificación Estratégica: De acuerdo con la Presidencia del Consejo de ministros (2013, p.29), la planificación estratégica inicia con la identificación de las prioridades del país a todos los niveles de gobierno, siendo un proceso donde cada institución reflexiona sobre compromisos políticos, mandatos gubernamentales y temas ambientales. D2. Gestión por Procesos y Simplificación Administrativa: La Presidencia del Consejo de ministros (2013, p.32) proyecta que la gestión por procesos se da de manera equivalente a una transición de un modelo organizacional operativo tradicional a una organización basada en procesos según la disponibilidad de recursos. D3. Presupuesto por Resultados: La Presidencia del Consejo de ministros (2013, p.30) enfatizó que un Estado moderno y orientado a los ciudadanos requiere la asignación de un presupuesto orientado a resultados basado en las expectativas de los ciudadanos para satisfacer sus necesidades, priorización debido a recursos limitados y énfasis sobre transparencia y responsabilidad. D4. Servicio Civil Meritocrático: Como señala la Presidencia del Consejo de ministros (2013, p.44). D5. Seguimiento, Monitoreo y Evaluación de la Gestión: La Presidencia del Consejo de ministros (2013, p.45) indican que una parte importante de la gestión basada en el desempeño son los procesos continuos de recopilaciones y análisis de datos que se utilizan para monitorear las métricas de entrada, proceso y salida, así como para evaluar los resultados y la efectividad de las actividades. Se utiliza para prestar servicios al público.

La gestión pública históricamente en el fondo ha existido desde la antigüedad desde la aparición de la denominada administración pública o de los

organismos gubernamentales o ligadas a ella. Con el paso de los siglos y generaciones han aparecido muchos enfoques que tratan de explicar el desempeño o desarrollo de diferentes maneras de actuar o gestionar los organismos que tiene como determinación regular positivamente la condición de vida de sus ciudadanos. Hoy en día, la gestión pública se caracteriza por ser esencialmente burocrática, pero su existencia está garantizada por siempre dado que siempre buscará mejorar la dirección de los organismos de gobiernos en favor de las comunas basándose en un manejo gerencial. Se trata de con el devenir de los años, ésta se torne cada vez más democrática y por esta misma razón en tiempos ha dado lugar en el nacimiento de una nueva manera de ver su posición a través de la nueva gestión pública que trata de darle un sentido más científico, participativo e inclusivo a su desempeño en los diversos entes públicos.

Las teorías fundamentales de la **gestión institucional** incluyen enfoques clásicos que surgieron a inicios del siglo XX, debido a la gallarida de dos ingenieros en el campo de la administración. Frederick Winlow Taylor, un ingeniero estadounidense, se concentró en aumentar la eficiencia empresarial a través de la organización y la implementación de principios administrativos con base científica. Aunque Taylor y Fayol no trabajaron juntos y partieron de enfoques diferentes, incluso opuestos, sus teorías forman el cimiento del enfoque clásico tradicional en la administración, principios que dominaron en la gestión de organizaciones durante las primeras cuatro décadas del siglo XX.

La gestión institucional implica trabajar con los elementos y procesos que constituyen una organización. La palabra "gestión", que proviene del inglés o francés "management", se interpreta como 'administración' en inglés y como 'dirección y manejo de empresas' en francés, con un enfoque en la calidad de los procesos. Además, señalan que la administración educativa como "una mezcla de teorías, técnicas, principios y procedimientos utilizados para hacer avanzar el sistema educativo para lograr resultados óptimos en beneficio de la comunidad" (Flores y Salas 2021).

Por otra parte, la gestión institucional depende de las estrategias, la gestión eficaz de los recursos y la capacidad humana, que son factores importantes para alcanzar los objetivos organizacionales. (Serkan et al., 2019). Además, La gestión institucional en el ámbito universitario ha sido un aspecto recurrente de la

investigación en las últimas décadas. El desarrollo exponencial de la informática y la comunicación afectará sin duda al sistema de gestión de las actividades educativas. La filosofía detrás del modelo de aprendizaje hace que las personas busquen el cambio de acuerdo con la filosofía de la gestión universitaria, para que cada institución se convierta en una excelencia capaz de superación y crecimiento personal (Rubio et al., 2019).

Es un campo de conocimiento que integra teoría y práctica, y se enfoca en la mejora continua con la identificación y aprovechamiento de oportunidades (Sorados, 2010). Adicionalmente, Blacutt (2010) define la planificación como "una etapa del proceso administrativo que implica establecer directrices, definir estrategias, seleccionar, basándose que abarcan lo económico, social y político".

Las dimensiones de la gestión institucional se pueden describir de la siguiente manera. D1. Planificación Estratégica: Después de la Segunda Guerra Mundial, en un entorno caracterizado por cambios constantes, las organizaciones reconocieron la importancia de ser rápidos cambios. Esto llevó a la adopción de la planificación estratégica como herramienta para manejar dichas circunstancias. D2. Innovación y Reformas: Según Morales (2016) ve la innovación promoviendo la evolución económica y el desarrollo de competencias para mejorar la competitividad. La UNESCO (1977) la describe como la introducción de aplicaciones nuevas o mejoradas.

Siguiendo a Schumpeter, el Manual de Fuentes (2022) y. Beligni (2023) añade:

Que la innovación es un proceso que integra habilidades y técnicas para crear soluciones innovadoras a problemas específicos. D3. Manejo del Talento Humano: abarca procesos administrativos destinados a fomentar y mantener el esfuerzo, las prácticas, capacitaciones continuas a fin de conseguir sus competencias en el país. Esto también incluye apoyar a los empleados para que alcancen niveles de rendimiento, comportamiento.

Chiavenato (2005) define:

La gestión de RRHH como el conjunto de "actividades de planificación, organización y desarrollo destinadas a mejorar el rendimiento eficiente del personal en una organización". Esta gestión es esencial en la que los participantes de una organización alcancen aportar y lograr sus objetivos individuales, los cuales están, de manera directa o indirecta, relacionados

con su investigación. Constituye el conjunto de elementos que incentivan al personal a permanecer y están intrínsecamente ligados a los objetivos globales de la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación.

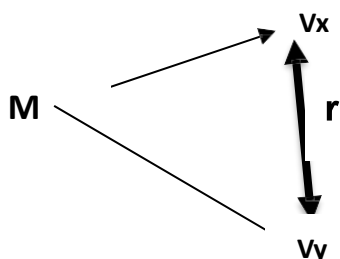
Es básica o fundamental y utiliza un enfoque metodológico cuantitativo. Hernández, et al (2014) caracterizan la metodología cuantitativa como un método que implica la recopilación de datos para la comprobación de hipótesis a través de mediciones numéricas y el uso del análisis estadístico para corroborar teorías o detectar tendencias de comportamiento (p. 07).

3.2.2. Diseño de la investigación

Es no experimental, descriptiva, correlacional. Valderra y Jaimes (2019) indicaron que el diseño no experimental mide hechos que han ocurrido antes de la investigación, por tanto, que este tipo de metodología se distingue por no requerir una manipulación deliberada de las variables. En el contexto de este diseño, la investigación se centrará en un análisis descriptivo y correlacional, enfocado en estudiar una o más variables para entender su influencia y cómo se manifiestan en la realidad observada.

Nivel de estudio

En el nivel correlacional, este tipo de estudio implica observar los elementos bajo investigación tal como se presentan en su estado natural, para luego proceder a su análisis, según Díaz (2009) el objetivo del estudio es explorar y describir los comportamientos de cada elemento investigado, con el fin de establecer respuestas que pueden ser afirmativas o adversas, tal como señala Iraossi (2011). A continuación, se presentará el grado de correlación identificado en el estudio.



Dónde:

M: Muestra

Vx: MGP

Vy: GÍ

r: Representa asociación de Vx y Vy.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Definición conceptual

Variable X: MGP

Según el Decreto Supremo No. 004-2013-PCM señala que la política nacional para la modernización de la administración pública del Perú debe estar enfocada al logro de resultados. Esto significa que los gobiernos deben centrarse en garantizar que los servidores públicos comprendan las exigencias de los ciudadanos y gestionen actividades o tareas y apoyen procesos para convertir los recursos en un bien y servicio que satisfagan mejor las necesidades de los ciudadanos (p.29).

Variable Y: Gestión institucional

La gestión institucional se entiende como el conjunto de actividades realizadas por los directivos que son responsables del clima organizacional. Es una fusión de conocimientos que combina teoría y práctica, ética y eficiencia, política y administración. Está orientado a la mejora continua de la práctica educativa, la investigación y el pleno aprovechamiento de todas las oportunidades disponibles y la innovación constante de manera sistemática y organizada (Sorados, 2010).

3.2.2. Definición operacional

Avalos (2014) Asunto en la cual se convierte la Variable, de conceptos abstractos a términos concretos, observables y medibles.

3.2.3. Matriz de operacionalización de las variables (Ver anexo 2)

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Carrasco (2019) explica que la población de un estudio puede ser finita o infinita y consiste en individuos u objetos que comparten características específicas.

Las conclusiones del estudio se aplicarán a un grupo de 100 docentes de dos IIEE, en Los Olivos.

3.3.2. Muestra

Sánchez y Reyes (2015) definen el muestreo como el acto de seleccionar un segmento específico de la población que refleja sus características principales. Para calcular la muestra con la fórmula propuesta por Arkin y Colton (1995), tomando en cuenta un tamaño de población (N) de 100, un nivel de confianza (Z) de 1.96, un margen de error (d) del 5% (0.05), y una probabilidad igual de éxito y fracaso (P = Q = 0.5).

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

$$n = (1,96^2 * 0.5 * 0.5 * 100) / (0.5 * 0,5 (100 - 1) + (1.96^2 * 0.5 * 0.5)) = 79.51$$

Donde n (Tamaño de la muestra) = 80

Muestreo: destinado a representar a la población completa en este estudio no probabilístico según, Hernández y Mendoza (2019) indicaron que en el no probabilístico la selección de unidades no depende del azar, sino de razones relacionadas con las características y contextos del estudio.

3.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

3.4.1. Técnicas

Según, Silvestre y Huamán (2019) Señalan que las encuestas implican recopilar datos haciendo preguntas directamente a los miembros de un universo poblacional o muestra.

3.4.2. Instrumentos

Charry (2017) explica la utilización del cuestionario es una herramienta que consiste en realizar una serie de preguntas. Se reconoce que estos métodos de investigación varían según el tipo de estudio y que la recopilación de datos para análisis posteriores es fundamental.

3.5. Procedimientos

La mención de "procedimientos" en cualquier actividad implica la referencia a una secuencia estructurada de pasos y tareas de investigación que el investigador debe llevar a cabo para recolectar información. Esto se refiere a la organización de

distintas fases y actividades investigativas necesarias para la recolección de datos. Tal proceso implica una gestión administrativa que incluye obtener la aprobación de los sujetos investigados, específicamente aquellos que están vinculados con una institución educativa en Los Olivos, Lima. La utilización de cuestionarios en la investigación exige una autorización formal por parte de los participantes, la cual se aseguró mediante la firma de cada individuo involucrado en el estudio, confirmando así su consentimiento explícito para participar.

Dentro del marco de la estadística inferencial, se aplicará Rho de Spearman para identificar los niveles de relación, debido a la naturaleza no paramétrica o cualitativa de las variables investigadas. La observación de los datos se establecerá utilizando el software estadístico SPSS, específicamente su versión 25. Para efectuar las pruebas estadísticas, será esencial crear una base de datos, realizar pruebas preliminares y llevar a cabo ciertas transformaciones, como la estandarización. Es importante destacar que el empleo de técnicas inferenciales adecuadas es fundamental para facilitar la verificación de las hipótesis formuladas en el estudio.

3.6. Métodos de análisis de datos:

Bernal (2006) explica el método hipotético-deductivo se alcanzan conclusiones que confirman o desmienten supuestos o hipótesis establecidas previamente. Estas hipótesis se formulan como preguntas y se examinan a través de este método. Es importante tener en cuenta que tales conclusiones no son definitivas, pues incorporan un grado de incertidumbre o margen de error. Este análisis se compone de dos partes, incluyendo un análisis descriptivo.

Adicionalmente, Guevara et al. (2020) señalan que, en la fase inicial, los datos deben someterse a un tratamiento estadístico. Esta disciplina actúa como una herramienta esencial para describir y obtener resultados objetivos, aunque estimativos, de la muestra en relación con las variables estudiadas.

Iraossi (2011) define el análisis inferencial como el proceso que posibilita la estimación de indicadores poblacionales basándose en una muestra seleccionada para la investigación. Este método también permite la realización de contrastes de hipótesis. En el curso de esta investigación, se aplicará este enfoque. Antes de ello, es esencial someter los datos a un tratamiento estadístico, que se considera una ciencia o herramienta clave para describir y obtener resultados que, aunque son

objetivos, representan estimaciones de la muestra en cuanto a las variables estudiadas. La estadística descriptiva se centra en referir y abreviar datos ya existentes, mientras que la estadística inferencial concentra en obtener terminaciones y divulgaciones basadas en una muestra de la urbe.

3.7 Aspectos éticos en investigación.

El consentimiento informado de la investigación, La intimidad, el anonimato y la confidencialidad, La autonomía, la no maleficencia a los participantes o a terceros involucrados, sostener una conducta científica adecuada, mantener discreción y confidencialidad de la información obtenida, y proteger los hallazgos alcanzados, la aplicación del consentimiento informado y el análisis de posibles conflictos de interés, junto con otros aspectos significativos.

Conducta científica correcta a lo largo de su investigación. La supervisión por un comité de ética, la aplicación del tournitin, respeto a las normas APA versión 7.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Variable: Modernización de la gestión pública (MGP)

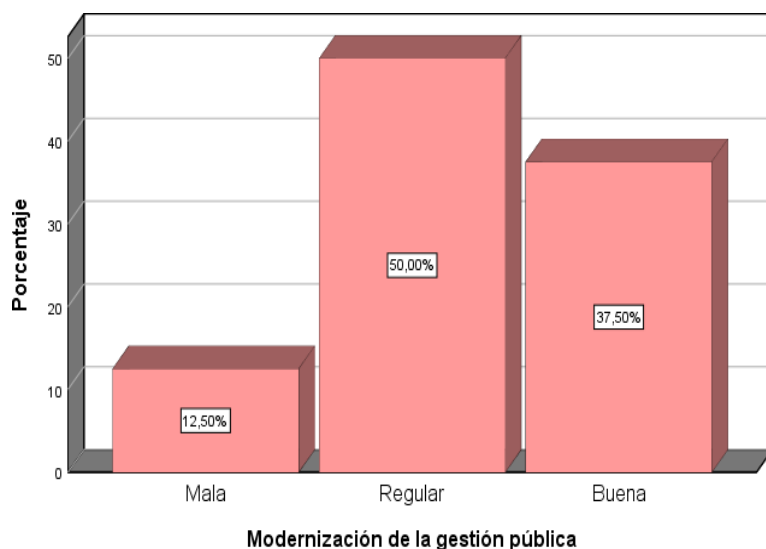
Tabla 1

Distribución de frecuencias de Modernización de la gestión pública

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Mala	10	12,5
Regular	40	50,0
Buena	30	37,5
Total	80	100,0

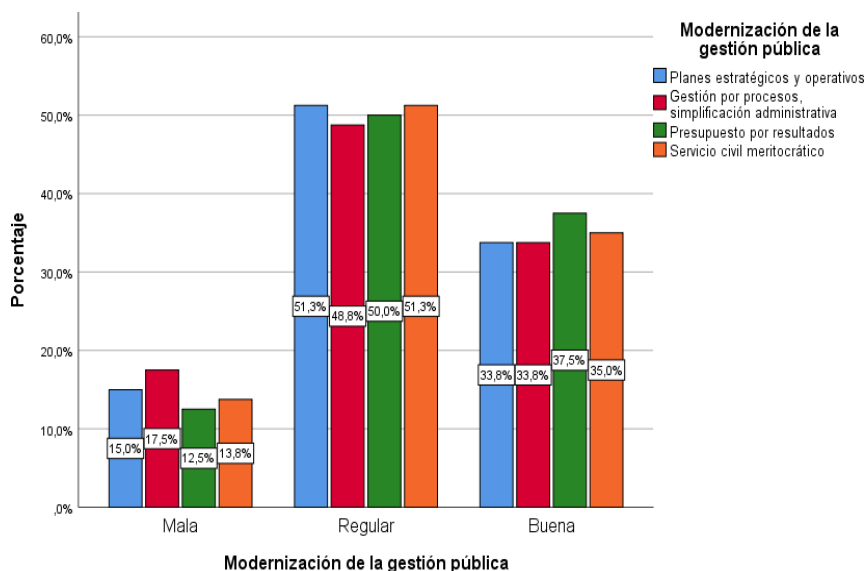
Figura1

Niveles de la variable Modernización de la gestión pública



El reporte obtenido en la tabla 1 y figura 1 de la variable MGP, un 10(12,5%) perciben un nivel malo, el 40(50%) expreso que está en un nivel regular, similarmente el 30(37,5%) en nivel bueno, predominando el nivel regular en la variable MGP

Distribución de frecuencias: dimensiones de MGP



De acuerdo a los resultados obtenidos de las dimensiones de Modernización de la gestión pública, presentado en la tabla 2 y la figura 2, con respecto a la dimensión Planes estratégicos y operativos, el 12(15,0%) de los encuestados considera que el nivel es malo, mientras que el 41(51,2%) expreso que el nivel es regular y finalmente para el 27(33,8%) de los encuestados dijo que estaba en un nivel bueno, en cuanto la percepción presentada para

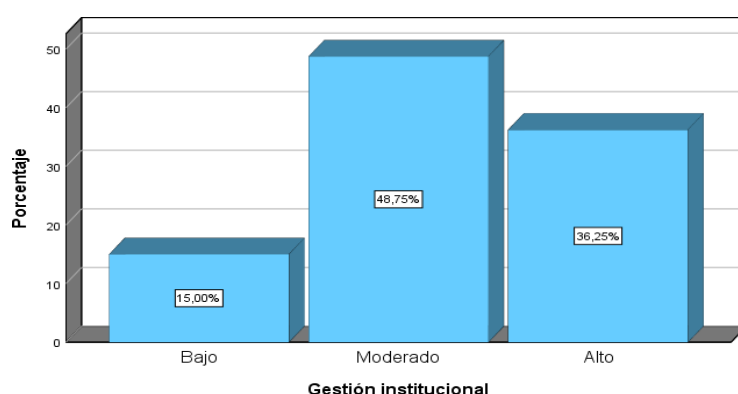
la dimensión Gestión por procesos, simplificación administrativa arrojó que el 14(17,5%) de los encuestados encontró un nivel malo, en cambio el 39 (48,8%) estaba en un nivel regular, mientras que el 27(33,8%) de encuestados se encontró en un nivel bueno. Asimismo, en la dimensión Presupuesto por resultados, un 10(12,5%) mencionó que era mala, mientras que el 40(50,0%) se encontraba en un nivel regular y por último un 30(37,5%) mencionó que estaba en un buen nivel. Finalmente, en la dimensión Servicio civil meritocrático, un 11(13,6%) de encuestados estaba en un nivel malo, un 41(50,6%) estaba en un nivel regular y por ultimo el 29(35,8%) de los encuestados estaba en un nivel bueno, evidenciándose que en las dimensiones de la Modernización de la gestión pública predomina en un nivel regular con mayores porcentajes

Variable: Gestión institucional (GI)

Tabla 3
Distribución de frecuencias de GI

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Bajo	12	15,0
Moderado	39	48,8
Alto	29	36,3
Total	80	100,0

Figura 3
Niveles de la variable GI



Según lo mostrado en la tabla 3 y la figura 3, un 12(15,0%) consideró que la Gestión institucional estaba en un nivel bajo, en cambio el 39(48,8%) estaba en un nivel moderado y finalmente se obtuvo que el 29(36,3%) de los encuestados estaba en un nivel alto, la percepción presentada permite considerar que la Gestión institucional prevalece un

nivel moderado.

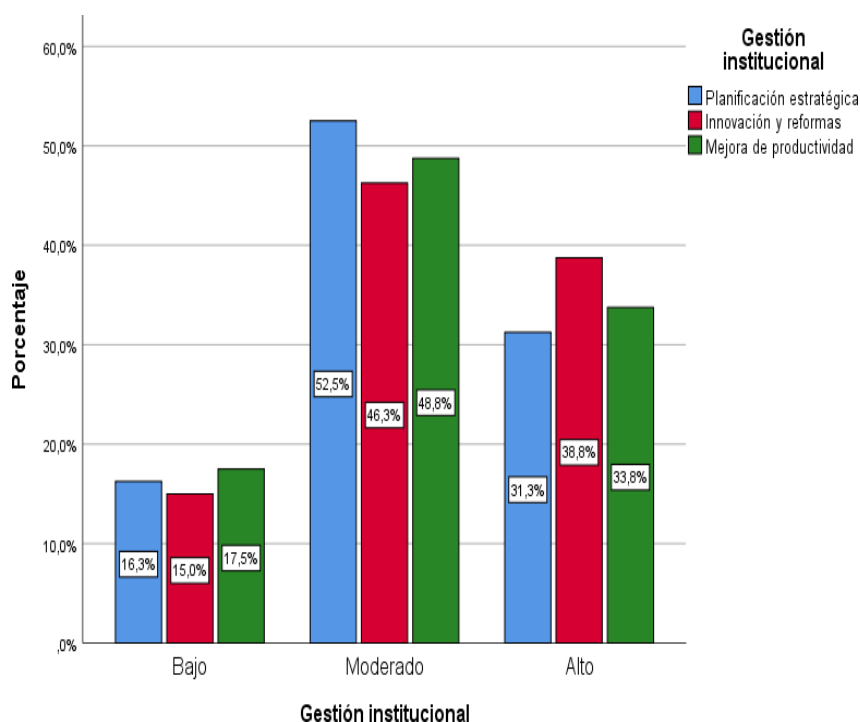
Tabla 4

Distribución de frecuencias de las dimensiones de Gestión institucional

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Planificación estratégica	Bajo	13	16,3%
	Moderado	42	52,5%
	Alto	25	31,3%
Innovación y reformas	Bajo	12	15,0%
	Moderado	37	46,3%
	Alto	31	38,8%
Manejo del talento humano	Bajo	14	17,5%
	Moderado	39	48,8%
	Alto	27	33,8%

Figura 4

Niveles de las dimensiones de Gestión institucional



Los resultados presentados en las dimensiones de gestión institucional en la tabla 3 y la figura 3, con respecto a la dimensión Planificación estratégica, un 13(16,3%) consideran que están en un nivel bajo, mientras que el 42(52,5%) se ubica en un nivel moderado y finalmente para el 25(31,3%) de los encuestados en un nivel alto, la percepción presentada para la dimensión Innovación y reformas, un 12(15,0%) de los encuestados expreso que el nivel es bajo, el 37(46,3%) consideró que estaba en un nivel moderado, y por último el

31(38,8%) de encuestados expreso que esta en un nivel alto, por su parte, en la dimensión Manejo del talento humano, un 14(17,5%) consideran estar en un nivel bajo, mientras que el 39(48,8%) estaba en un nivel moderado y para el 27(33,8%) de los encuestados como en el nivel alto, evidenciándose que en las dimensiones de gestión institucional predomina el nivel moderado con mayores porcentajes

1.2. Resultados inferenciales

Hipótesis general

Ho: La MGP no se relaciona significativamente con la gestión institucional en una institución educativa de Los Olivos, 2023.

H1: La MGP se relaciona significativamente con la gestión institucional en una institución educativa de Los Olivos, 2023.

Criterios de evaluación

Si sig > 0,05 aceptar Ho

Si sig < 0,05 rechazar Ho

Estadística de prueba

Se aplicó la correlación rho de Spearman por ser las variables categóricas y su medición ordinal.

Tabla 5

Rho de Spearman: Modernización de la gestión pública y Gestión institucional

Correlaciones		Gestión institucional
Rho de Spearman	Modernización de la gestión pública	Coefficiente de correlación ,884**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	80

La correlación existente entre La MGP, y la gestión institucional es muy alta en la IE de Los Olivos, 2023. ($r_s = ,884$, $p = .000 < 0,05$). El resultado orienta a que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general.

Hipótesis específica 1

Ho: Los planes estratégicos y operativos no se relacionan significativamente con la gestión institucional en una institución educativa de Los Olivos

H1: Los planes estratégicos y operativos se relacionan significativamente con la gestión institucional en una institución educativa de Los Olivos

Tabla 6

Rho de Spearman: Planes estratégicos y operativos y Gestión institucional

Correlaciones			Gestió n institucio nal
Rho de Spearman	Planes estratégicos y operativos	Coefficiente de correlación	,730**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

La correlación existente entre Planes estratégicos y operativos y Gestión institucional es muy alta en la institución educativa de Los Olivos, 2023 ($r_s = ,730$, $p = ,000 < 0,05$).

Hipótesis específica 2

Ho: La gestión por procesos, simplificación administrativa no se relaciona significativamente con la gestión institucional en una institución educativa de Los Olivos

H1: La gestión por procesos, simplificación administrativa se relaciona significativamente con la gestión institucional en una institución educativa de Los Olivos

Tabla 7

Correlaciones			Gestió n institucio nal
Rho de Spearman: Gestión por procesos, simplificación administrativa y Gestión institucional.	Gestión por procesos, simplificación administrativa	Coefficiente de correlación	,700**
		Sig. (bilateral)	,000
		<u>N</u>	<u>80</u>

La correlación existente entre la Gestión por procesos, simplificación administrativa y Gestión institucional es muy alta en la institución educativa de Los Olivos, 2023 ($r_s = ,700$, $p = .000 < 0,05$).

Hipótesis específica 3

Ho: El presupuesto por resultados no se relaciona significativamente con la gestión institucional en una institución educativa de Los Olivos

H1: El presupuesto por resultados se relaciona significativamente con la gestión institucional en una institución educativa de Los Olivos

Tabla 8

Rho de Spearman: Presupuesto por resultados y Gestión institucional

	Correlaciones		Gestión institucional
Rho de Spearman	Presupuesto por resultados	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,791**
		N	,000 80

La correlación existente entre el Presupuesto por resultados y Gestión institucional es muy alta en la institución educativa de Los Olivos, 2023 ($r_s = ,791$, $p = .000 < 0,05$).

Hipótesis específica 4

Ho: El servicio civil meritocrático no se relaciona significativamente con la gestión institucional en una institución educativa de Los Olivos.

H1: El servicio civil meritocrático se relaciona significativamente con la gestión institucional en una institución educativa de Los Olivos.

Tabla 9

Rho de Spearman: Servicio civil meritocrático y Gestión institucional

	Correlaciones		Gestión institucional
Rho de Spearman	Servicio civil meritocrático	Coefficiente de correlación	,646**

Sig. (bilateral)	,000
<u>N</u>	<u>80</u>

La correlación existente entre Servicio civil meritocrático y Gestión institucional es muy alta en una institución educativa de Los Olivos, 2023 ($r_s = ,646, p = .000 < 0,05$).

V. DISCUSIÓN

De acuerdo con los resultados obtenidos con el propósito de responder al objetivo general de esta investigación, que es establecer cómo la modernización de la gestión pública se relaciona con la gestión institucional en una institución educativa de Los Olivos, 2023. Se tiene los resultados descriptivos, de la variable modernización de la gestión pública, presentado en la tabla 1 y la figura 1, un 10(12,5%) percibió un nivel malo, el 40(50%) expreso que está en un nivel regular, similarmente el 30(37,5%) en nivel bueno, Asimismo, en la variable gestión institucional se observó que en la tabla 3 y la figura 3, un 12(15,0%) consideró que estaba en un nivel bajo, el 39(48,8%) estaba en un nivel moderado y finalmente se obtuvo que el 29(36,3%) de los encuestados estaba en un nivel alto, la percepción presentada permite considerar que la Gestión institucional prevalece un nivel moderado.

Por otra parte, los resultados inferenciales presentados en la hipótesis general, se observó que la modernización de la gestión pública y Gestión institucional se encuentran correlacionados muy altamente en una Institución Educativa de Los Olivos, 2023. ($r_s = ,884, p = .000 < 0,05$). Según Soto (2021) realizó un estudio para evaluar si existe una conexión entre la modernización de la gestión pública y las habilidades gerenciales de los empleados en la unidad de fiscalización administrativa. Este estudio descriptivo y correlacional incluyó encuestas a 110 colaboradores. Los resultados arrojaron que el 27,9% de los participantes consideró que la modernización de la administración pública se encuentra en sus primeras etapas, lo que indica que hay margen de mejora de los servicios implicados a los ciudadanos. La misma proporción de encuestados informó que los gerentes regionales mostraban bajos niveles de liderazgo con sus empleados. La correlación encontrada, según la prueba estadística $R_s = 0,761$, lo que sugiere una asociación directa y moderadamente significativa.

De acuerdo con las investigaciones realizadas por Alva (2021) se enfocó en determinar la conexión entre el control interno y la modernización administrativa en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – Diresau durante el año 2021.

Empleando un método de análisis estadístico descriptivo, los resultados mostraron que los controles internos no tuvieron una influencia notable en la MGP de la IE. Esto se demostró mediante valores regulares con una puntuación de $p = 0,410$, que superaba el umbral de $0,05$. El estudio también resaltó un modelo integral de control interno, estructurado en un marco de siete dimensiones para la auditoría interna gubernamental, recomendándolo como base para futuras investigaciones. Se encontró una correlación $r_s = 0,698$ entre control interno y modernización. La MGP busca que el sector público genere incentivos para una operación e intervención eficientes, enfocándose en resultados y poniendo a las personas como su principal prioridad.

Del mismo modo, se adhiere Freire (2019) en Ecuador, quien realizó un estudio donde se enfocó en examinar el impacto de la modernización administrativa en la progresión de las condiciones para la rendición de cuentas, utilizando un enfoque descriptivo. Freire concluyó que se han reformado varias normativas legales, impactando algunos Servicios Públicos. Estas modificaciones han ampliado el uso de concursos internos y han posibilitado la inclusión de funcionarios contratados en estos procedimientos. En consecuencia, el mérito se ha convertido en el criterio dominante para las promociones dentro de estas organizaciones. un 10(12,5%) perciben un nivel malo, el 40(50%) expreso que está en un nivel regular. Freire define la modernización administrativa como un esfuerzo destinado a actualizar el modelo de gestión de las organizaciones para responder a las demandas actuales de los ciudadanos, buscando simplificar procedimientos y mejorar la eficiencia y efectividad en cada área administrativa. Se encontró una relación $r_s = 0,589$ entre impacto de la modernización administrativa y la rendición de cuentas.

En otro aspecto, se indica que la hipótesis específica 1, mostró que los planes estratégicos y operativos y gestión institucional están significativamente correlacionados ($r_s = 0,730$, $p = .000 < 0,05$), además, se mostró en la tabla 2, 12 de los encuestados (15,0%) consideró el nivel malo, 41 (51,2%) lo consideró medio y finalmente 27 (33,8%) de los encuestados dijo que estaba en un buen nivel, por lo que se asemeja a la investigación realizada por Veliz (2020) realizó un estudio GI y CO en Arequipa. Este análisis se basó en un método cuantitativo y correlacional, empleando encuestas a un conjunto de 184 participantes con resultados que el 81.5% de los participantes calificaron la gestión institucional como buena, un 16.8%

como regular, y solo un 1.6% como deficiente. En cuanto a la cultura organizacional, El 65,2% la consideró buena, el 31,5% media y sólo el 3,3% mala. Se observó una correlación significativa, positiva y débil con tendencia moderada entre ambos aspectos ($r_s=0,344$; $x=0,000$, $x_{andlt;0,05}$). La cultura organizacional contiene valores comunes que unen a un grupo de personas con un objetivo común y son necesarios para lograr los objetivos de las unidades. Estudio similar al de Riofrío (2017) transportó a cabo un estudio en Guayaquil para examinar el impacto de la planificación en la gestión institucional. Este análisis, con una metodología cuantitativa, incluyó la realización de entrevistas a varios participantes. Un hallazgo clave fue la identificación de diferencias porcentuales en los indicadores evaluados, lo que posibilitó un análisis relevante para comprobar la hipótesis inicial. Respecto a los planes estratégicos y de acción, 41 (51,2%) indicaron que el nivel es regular y finalmente 27 (33,8%) de los encuestados dijeron que está en buen nivel, se encontró relación, $r_s = 0,684$ entre el diseño. La planificación institucional se define como un proceso sistemático, continuo y participativo llevado a cabo por una institución para lograr los objetivos previstos en el marco de la autonomía administrativa y de gestión.

Seguidamente en respuesta a la hipótesis específica 2, se observó que la gestión por procesos, simplificación administrativa y gestión institucional se encontraron correlacionados muy altamente en una Institución Educativa de Los Olivos, 2023 ($r_s=, 700$, $p= .000 < 0,05$). se encontró un nivel malo, en cambio el 39 (48,8%) estaba en un nivel regular, mientras que el 27(33,8%) de encuestados se encontró en un nivel bueno. Estos resultados guardan relación con el estudio de Cárdenas y Aguilar (2019) llevaron a cabo un estudio en Antioquia para investigar el impacto de la gestión institucional en la comunicación interna y, en consecuencia, en la formación de la cultura organizacional entre los estudiantes. A través de un método cuantitativo y correlacional, realizaron encuestas a 264 individuos. Los hallazgos revelaron que el 87,3% encontró adecuados los medios de comunicación empleados por el programa, el 78,4% consideró la información clara, y el 73,1% la calificó como interesante y útil. La conclusión del estudio señala que estas características son perceptibles en la cultura organizacional de los estudiantes, donde no se enfatiza el diálogo, la participación activa ni la creación de significados y experiencias dentro de la comunidad universitaria. En cambio, se enfoca más en el éxito académico individual, lo que afecta directamente las responsabilidades económicas básicas de los estudiantes. Se encontró una correlación $r_s= 0,578$ entre

gestión por procesos y comunicación interna. La comunicación es fundamental en las relaciones humanas, al cuidar la comunicación interna, una empresa promueve un ambiente de confianza, permitiendo relaciones que pueden crear, si se gestionan adecuadamente, un ambiente laboral positivo. Resultados similares a los de Pichardo (2017) en México llevó a cabo una investigación para examinar el efecto de la administración en la gestión pública. Dicho estudio, de naturaleza descriptiva y correlacional, incluyó la realización de encuestas a un grupo de empleados. Los resultados muestran que los gobiernos locales deben prestar atención a factores como la capacitación de los empleados públicos, la transparencia en la gestión de recursos, y la organización y planificación de programas. Esto es crucial para que puedan atender más eficientemente la administración local. El 39 de los encuestados (48,8%) se encontraban en un nivel normal y 27 (33,8%) de los encuestados se encontraban en un nivel bueno, se encontró la correlación entre gestión y administración pública $r_s = 0,598$. La administración pública se centra en la gestión eficaz de los recursos del país, con el objetivo de satisfacer las necesidades de los ciudadanos y asegurar el desarrollo del país.

Para la hipótesis específica 3, se logró observar que el PpR y gestión institucional se encontraron significativamente correlacionados en un nivel muy alto en una institución educativa de Los Olivos, 2023 ($r_s = 0,791$, $p = .000 < 0,05$). Además, en la tabla 2 y figura 2 se observó que un 10 (12,5%) de los encuestados mencionó que era mala, mientras que el 40 (50,0%) se encontraba en un nivel regular y por último un 30 (37,5%) mencionó que estaba en un buen nivel. Estos resultados guardan relación con la investigación realizada por Bernstein e Inostroza (2019) en Chile investigaron la relación entre la modernización a nivel municipal y un sistema para evaluar su gestión. Esta investigación, descriptiva y correlacional, incluyó encuestas a un conjunto de empleados municipales. Presupuesto por resultados, un 10 (12,5%) mencionó que era mala, mientras que el 40 (50,0%) se encontraba en un nivel regular y por último un 30 (37,5%) mencionó que estaba en un buen nivel. Se concluyó que la evaluación del rendimiento implementada ayudó a lograr estándares de calidad en la organización, orientándose hacia un desarrollo basado en un modelo de gestión por competencias. se encontró una correlación $r_s = 0,721$ entre modernización y gestión. Esto resultó en un mayor empoderamiento del personal y en la utilización de habilidades que, en algunos casos, desconocían tener. La modernización del sistema municipal es un aspecto crucial en cualquier reforma del Estado, ya que los municipios son clave para lograr progresos en áreas

como la pobreza, el desarrollo social y urbano, y la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos. El objetivo del proceso de modernización de la administración pública es mejorar la gestión y la capacidad administrativa de todo el país y de todas sus unidades constitutivas en los tres poderes del gobierno y los tres niveles de administración. Por lo que de adhiere a la investigación realizado por Sorados (2010) en la UNMSM, llevó a cabo un estudio de carácter básico, con 36 personas y se basó en un cuestionario para recopilar datos. Los resultados, con un valor p de 0.000, que es menor a 0.05, indican con un 95% de confiabilidad en que existe una relación significativa entre el liderazgo de los directores y la calidad de la gestión educativa en las 03 instituciones educativas de la UGEL ubicadas en Lima de marzo a mayo de 2009, pero 39 (48,8%) se encontraban en niveles normales. El liderazgo es clave ya que constituye un elemento esencial para la subsistencia de cualquier corporacion y es crucial porque orienta, dirige y motiva al equipo a mantenerse organizado, ejecutar acciones y alcanzar los objetivos propuestos.

Finalmente, en la hipótesis específica 4, se pudo evidenciar que en servicio civil meritocrático y Gestión institucional se encontraron significativamente correlacionados en un nivel muy alto en una Institución Educativa de Los Olivos, 2023 ($r_s = .646$, $p = .000 < 0,05$). Asimismo, en la tabla 2 y figura 2 se observó que 11(13,6%) de encuestados estaba en un nivel malo, un 41(50,6%) estaba en un nivel regular y por último el 29(35,8%) de los encuestados estaba en un nivel bueno. Estos resultados guardan relación con la investigación realizada por Cuba (2018), en Perú, realizó una investigación para explorar la conexión entre la gestión de gobiernos locales y el desarrollo regional. Este estudio descriptivo involucró a 330 ejecutivos. Los hallazgos el 41% de los ejecutivos considera la gestión como satisfactoria, mientras que el 17% señala problemas como corrupción, lo que sugiere que están en un período productivo de sus vidas. Además, se destacó la importancia del modelo de gestión en el desarrollo regional, con una edad de relevancia de alrededor de 80 años. En términos de género, hay una alta proporción de hombres en comparación con mujeres, y el nivel educativo promedio es de tres años de educación secundaria. La percepción de los líderes comunitarios es que califican la gestión del gobierno local como mediocre o deficiente en relación con la comunidad de Ate Vitarte. Se identificó el desarrollo local, con un 95% de nivel de confianza y un margen de error del 5%. En cuanto a la indiferencia, el 41% de los ejecutivos considera la gestión como satisfactoria, mientras que el 17% señala

problemas como corrupción, falta de transparencia y gobernanza deficiente en el desarrollo rural, resaltando la indiferencia hacia la comunidad local. %. Se encontró una correlación $r_s = 0,694$ entre gestión y desarrollo regional. El estudio encontró un nivel de problemática del 42%, se adhiere a estas investigaciones similares la de Serrano (2020) se propuso realizar un análisis sobre el clima organizacional de la Alcaldía de Betulia Santander, para desarrollar acciones de mejora, utilizando un enfoque cuantitativo en Bucaramanga. Este estudio incluyó entrevistas a varios participantes. Los resultados mostraron que el 48% de los empleados lleva trabajando en la Alcaldía entre dos y cinco años, un 28% menos de dos años, un 16% entre seis y diez años, y solo un 8% ha estado allí entre once y veinte años. La conclusión fue que, aunque el alcalde implementa comunicaciones, prioriza las externas, olvidando que la imagen se forma internamente. Se encontró una correlación $r_s = 0,684$ sobre el clima organizacional y gestión de la Alcaldía, Por lo tanto, es esencial fortalecer la comunicación con el equipo administrativo. Hoy en día, el clima organizacional es crucial para las organizaciones enfocadas en mejorar continuamente su ambiente laboral, siendo un factor clave en el desarrollo y evolución institucional, cuyo estudio, diagnóstico y mejora tienen un impacto significativo.

VI. CONCLUSIONES

Primera. La MGP y gestión institucional se encuentran correlacionados muy altamente en una Institución Educativa de Los Olivos (IE de LO), 2023 ($r_s = .884$, $p = .000 < 0,05$). Con este efecto se consuma el objetivo general que fue establecer cómo la MGP se relaciona con la gestión institucional en una institución educativa de Los Olivos, 2023.

Segunda. Los planes estratégicos y operativos y gestión institucional se encuentran correlacionados muy altamente en una IE de LO, 2023 ($r_s = .730$, $p = .000 < 0,05$). Con este resultado se efectúa el objetivo específico 1 que fue establecer cómo los planes estratégicos y operativos se relacionan con la gestión institucional en una institución educativa de Los Olivos, 2023.

Tercera. La gestión por procesos, simplificación administrativa y gestión institucional se encuentran correlacionados muy altamente en una IE de LO, 2023 ($r_s = .700$, $p = .000 < 0,05$). Con este resultado se cumple el objetivo específico 2 que fue establecer cómo, la gestión por procesos, simplificación administrativa se relacionan con la gestión institucional en una institución educativa de Los Olivos, 2023.

Cuarta. El presupuesto por resultados y gestión institucional se encuentran correlacionados muy altamente en una IE de LO, 2023 ($r_s = .791$, $p = .000 < 0,05$). Con este resultado se practica el objetivo específico 3 que fue establecer cómo el presupuesto orientado a resultados se relaciona con la gestión institucional en una institución educativa de Los Olivos, 2023.

Quinta. El servicio civil meritocrático y gestión institucional se encuentran correlacionados muy altamente en una IE de LO, 2023 ($r_s = .646$, $p = .000 < 0,05$). Con este resultado se cumple el objetivo específico 4 que fue Establecer cómo el servicio civil basado en meritocracia se relaciona con la gestión institucional en una institución educativa de Los Olivos, 2023.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se sugiere al director en una IE de Los Olivos- 2023, organizar y liderar grupos de trabajo para adecuar procesos administrativos para crear una mejor organización e incrementar el compromiso del personal administrativo de esta institución e informar los resultados de esta investigación sobre la modernización de la administración pública y la gestión institucional.

Segunda. Se recomienda al director en una IE de Los Olivos- 2023, formar grupos de trabajo para revisar los planes estratégicos, operativos y la gestión institucional actual y proponer cambios estructurales para optimizarlos.

Tercera. Se recomienda al director en una IE de Los Olivos- 2023, disponga de tiempo para ser capacitado a su personal administrativo en las gestiones

por procesos y gestiones institucionales, para lograr una mejor ejecución en el proceso administrativo de la institución.

Cuarta. Se sugiere al director en una IE de Los Olivos- 2023, formule y lleve a cabo talleres, seminarios y charlas sobre el presupuestación y gestión institucional basada en el desempeño, que permita retroalimentar y mejorar los procesos administrativos en línea con la gestión pública del país.

Quinta. Se sugiere al director en una IE de Los Olivos- 2023, hacer seminarios con la participación de su personal administrativo sobre el servicio civil meritocrático y gestión institucional, para conseguir que tanto la comunicación descendente, ascendente, horizontal y oblicua, sean oportunas que contribuya con la eficacia de su desempeño de cada personal administrativo.

REFERENCIAS

- Alva, E. (2021). *Control interno y modernización de la gestión pública en la dirección regional de salud de Ucayali - Diresau, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Ucayali.]
http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/unu/5533/b5_2022_unu_gestion_publica_t_2021_neil_alva.pdf
- Arkin, H. y Colton, R. (1995). *Tables for Statisticians*. 1era Ed, New York: Editorial Barnes & Noble
- Barboza, P. (2016). *Los sistemas administrativos del estado peruano*. Lima: Ideas Gubernamentales. 1era Ed. Editorial Gaceta jurídica. <https://ideas-gubernamentales.blogspot.com/2016/04/modernizacion-del-estado-para-el-bien.html>
- Barragán, X. (2022). Posmodernidad, gestión pública y tecnologías de la información y comunicación en la Administración pública de Ecuador. *Revista de políticas y problemas públicos*, 14(1), 113-131.
<http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/ecomunes/v1n14/2477-9245-ecomunes-1-14-00113.pdf>
- Beligni, M. (2023). *Gestión institucional y Política Municipal*. Librería Siglo. 4ta Ed. Editorial autores de Argentina. <https://libreriasiglo.com/ciencia-politica/146570-gestion-y-politica-municipal.html>
- Bernal C. (2006). *Metodología de la investigación*. (3ª ed.). Pearson Educación, Colombia.
- Bernstein, F. e Inostroza, J. (2019). *Modernización municipal y un sistema de evaluación de su gestión. Propuesta de una arquitectura* [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Chile] https://sistemaspublicos.cl/wp-content/uploads/files_mf/1273071183Paper-Arquitectura-Municipal.pdf
- Blacutt, J. (2010). La administración de las organizaciones de profesionales: una perspectiva neoclásica: A la memoria de Peter F. Drucker. *Revista Ciencia y Cultura*, 1(24), 55-72.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232010000100004&lng=es&tlng=es.

- Campos, M. (2012). *Retos y Desafíos de la Implementación de la Carta Iberoamericana*. https://www.youtube.com/watch?v=WVfX-U_F5g
- Cárdenas, L. y Aguilar, B. (2019). *La gestión institucional y su importancia en la formación de la cultura organizacional del programa Ser pilo paga* [Tesis de Maestría, Universidad de Antioquia] <https://revistasum.umanizales.edu.co>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación Científica*. (2da. Reimpresión). Lima-Perú: Editorial San Marcos. Centró nacional de Planeamiento estratégico.
- Charry, J. (2017). *Construcción de instrumentos de investigación científica*. (1ra. Edición). Lima – Perú. Marte Editores y Consultores S.R.L.
- Chiavenato, I. (2005). *Administración en los nuevos tiempos*. México: Mc Graw Hill.
- Crosby, R. & Noar, S. (2011). What is a planning model? An introduction to PRECEDE-PROCEED. *Journal of Public Health Dentistry*, 71(1), S7-S15. <https://www.scirp.org/reference/ReferencesPapers?ReferenceID=1099255>
- Cuba, P. (2018). *Gestión municipal y desarrollo local: bases para el planeamiento estratégico en la municipalidad del distrito de ate vitarte 2008 – 2015* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal] https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/5676/UNFV_FA_Cuba_Aguilar_Paloma_Glendell_Titulo_profesional_2018.pdf
- Díaz, V. (2009). *Metodología formal de la investigación científica* (2ª ed). Editorial Limusa
- El peruano (2012). Decreto Supremo 004-2013-PCM *Sistema Único de Trámites del Texto Único de Procedimientos Administrativos* (TUPA). <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2074463-1>
- Flores, R. y Salas, E. (2021). *La cultura organizacional y su incidencia en la gestión de la Municipalidad Distrital de Huepetuhe* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios] <https://repositorio.unamad.edu.pe/handle/20.500.14070/683>
- Freire, M. (2019). *Aportes de la Modernización de la Gestión Pública a la Rendición de cuentas: Análisis del caso ecuatoriano 2007 – 2017* [Tesis de Maestría,

- Fuentes, A. (2022). *El carácter contingente de la Administración Pública y su modernización*. 1era Ed. Editorial Publicaciones Universidad de Alicante.
https://publicaciones.ua.es/libro/el-caracter-contingente-de-la-administracion-municipal-y-su-modernizacion_143199/
- Guevara, G., Verdosoto, A. y Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción. Revista científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento,4(3), 163-173. <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/860/1363>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación* (1era ed.). Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Education. 6ta. Edición.
- Iguñiz, L. (2015). *Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021*, 1era Ed. Editorial Metrocolors editores.
- Iraossi, G. (2011) *Metodología de la investigación* Santiago de Chile: Santillana
- Loza, A., Ortega, X., y Manzano, R. (2020). La gestión pública y la sociedad 2.0. *Revista Polo del Conocimiento*, 5(9), 55-66.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7554402>
México: Fondo de Cultura Económica.
- Miranda, P. (2014). *Democracia digital: Límites y oportunidades* "Capítulo 4", (1ª edición). Editorial Trotta.
- Montañez, K. (2013). Administración Pública a la Deriva 1, 2 y 3. Revista Informes técnicos legales, 1(1),1-10. <https://infopublic.bpaprocorp.com/informes-tecnicos-legales>
- Morales, J. (2016). *El Efecto Piapoco: una ventaja competitiva para la gestión institucional*. 1era Ed. Editorial CreateSpace Independent Publishing Platform.
<https://www.amazon.com/-/es/Dr-Jeffrey-Morales-Vegas/dp/1539528391>

- OCDE (2016). Mejorando la Inclusión Social en América Latina. <https://www.oecd.org/latin-america/regional-programme/Mejorando-Inclusion-Social-America-Latina.pdf>
- Ochoa, C. (2013) El servicio público en la Constitución peruana de 1993. *Pensamiento Constitucional*, (18), 105-119. <https://cutt.ly/bxdeabD>
- Pazos Acosta, L. (2017). Política nacional de modernización de la gestión pública y rol de la contraloría general de la república. *Revista Quipukamayoc*, 25(48), 61–69. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/view/13993>
- PCM (2013). *Plan de Implementación de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública 2013-2016*. https://www.minsa.gob.pe/presupuestales/doc2021/Normas/Decreto-Supremo_004-2013-PCM.pdf
- PCM. (2019). Informe de Gestión 2019. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/833847/g100620informe_gestion_comprimido.pdf
- Pichardo, B. (2017). La reforma en la administración pública municipal en México. [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma del Estado de México] <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/67590/tesis%20la%20reforma%20en%20la%20administraci%3%93n%20p%3%9ablica%20municipal%20en%20m%3%89xico.pdf>
- Riofrío, M. (2017). *Análisis de la Planificación y Gestión de la Comunicación Organizacional que ejerce el GAD Municipal de Playas, con su público interno en el año 2016* [Tesis de Maestría, Universidad de Guayaquil] <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/21167>
- Rubio, I., Abreu, J. y Martínez, M. (2019). El enfoque de procesos, su concreción en un manual de gestión institucional. *Revista Boletín Redipe*, 8(3),125-34. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/716>
- Ruiz, S. y Silva, P. (2017). El papel de la administración en la evolución humana. *Revista Acotaciones*, 62(1), 1-9. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6349279.pdf>

- Sánchez, H y Reyes, C. (2015). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Segredo, A. (2015). Enfoque sistémico del clima organizacional y su aplicación en salud pública. *Revista Cubana de Salud Pública*, 41 (1), 1-10.
<https://revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/rt/printerFriendly/300/307>
- Serkan, N., Kanan, S., Bayraktar, Özgü, Emiroğlu, O., & Güneşli, A. (2019). Levels of readiness in total quality management. *Journal Amazonia Investiga*, 7(16), 268-275. <https://amazoniainvestiga.info/index.php/amazonia/article/view/403>
- Serrano, M. (2020). *Análisis clima organizacional de la Alcaldía de Betulia Santander de Betulia, Santander* [Tesis de Maestría, Universidad Pontificia Bolivariana]
<https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle.pdf>
- Silvestre, I. y Huamán, C. (2019). *Pasos para elaborar la investigación y la redacción de la tesis universitaria*. (1ª ed.). Editorial San Marcos.
- Soledispa, X., Zea, C. y Santistevan, K. (2020). La nueva gestión pública: retos y oportunidades. *Revista Polo del Conocimiento*, 5(9), 371-381.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7554406>
- Sorados, H. (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión institucional* [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Lima]
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2388/Sorados_pm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Soto, F. (2021). *Modernización de la gestión pública y su relación con las competencias gerenciales en la Unidad de Fiscalización Administrativa de la Municipalidad de San Isidro, 2020* [Tesis de Maestría, Universidad Continental]
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10067/1/iv_pg_m_gp_te_soto_cristobal_2021.pdf
- UNESCO (1977). *La Educación permanente y la preparación del personal docente*.
https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000031176_spa
- Valderema, S. y Jaimes, C. (2019). *El desarrollo de la tesis descriptiva, correlacional y cuasi experimental*. (1ª ed.). Editorial San Marcos.
- Veliz, J. (2020). *Relación entre gestión institucional y cultura organizacional de la Municipalidad Distrital De Majes – Caylloma – Arequipa, 2020* [Tesis de

Maestría, Universidad Católica San Pablo]

https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/16626/1/veliz_valencia_jos_rel.Pdf

Zapata, P. (2011) *Exposición sobre el Sistema de Administración de la Gestión de Recursos Humanos. Revista InfoPublic, 1(1), 1-10.*

<https://infopublic.bpaprocorp.com/informes-tecnicos-legales/exposicion-sobre-el-sistema-administrativo-de-gestion-de-recursos-humanos>

ANEXOS

Anexo 1: matriz de operacionalización de variables

	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición
Modernización de la gestión pública	De acuerdo con el Decreto Supremo N° 004-2013-PCM del año 2013 al respecto sostiene: “La política nacional de modernización de la gestión pública en el Perú establece que debe estar dirigida a resultados entendiendo por ésta a una gestión en la que los funcionarios públicos se preocupan por entender las necesidades de los ciudadanos y organizan tanto los procesos operativos o misionales como los de apoyo o soporte con el fin de transformar los insumos en bienes y servicios que arrojen como resultado la mayor satisfacción de los ciudadanos, (p.29).	Modernización de la gestión pública se basa en cinco dimensiones: planes estratégicos y operativos, gestión por procesos, simplificación administrativa, presupuesto por resultados, servicio civil meritocrático y monitoreo y evaluación de la gestión de los cuales se obtuvo los indicadores y de estos 19 ítems, medidos en el nivel ordinal escala de Likert.	Planes estratégicos y operativos.	Identificación del público objetivo. Identificación de los bienes y servicios que corresponde producir o entregar. Estudio de las necesidades de la población. Planificación de las estrategias de atención.	ESCALA: Ordinal Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)
			Gestión por procesos, simplificación administrativa	Atención ágil y asertiva a las necesidades de la población. Eliminación de costos innecesarios para la sociedad. Trámites más rápidos y menos burocráticos. Plataformas virtuales y presenciales para la obtención de un bien.	
			Presupuesto por resultados	Mantenimiento de la disciplina fiscal. Eficiencia en la distribución de los recursos. Empleos indicadores de desempeño en la gestión del presupuesto.	
			Servicio civil meritocrático	Respeto a los derechos del empleado público. Selección de personal idóneo para el cumplimiento de los objetivos institucionales. Fortalecimiento de institucionalización del Sistema de Gestión de personas del Estado.	

			Monitoreo y evaluación de la gestión	Evaluación de la pertinencia de las acciones y la eficacia de los resultados. Evaluación de impacto en relación con las expectativas de los ciudadanos	
	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición
Gestión institucional	La gestión institucional puede entenderse como acciones desarrolladas por los gestores que pilotan espacios organizacionales. Es un saber de síntesis capaz de ligar conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración en procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas; a la exploración y explotación de todas las posibilidades; y a la innovación permanente como proceso sistemático (Sorados, 2010).	La variable La gestión institucional evalúa a través de tres dimensiones: planificación estratégica, innovación y reformas y manejo del talento humano Este análisis se lleva a cabo utilizando un cuestionario de 18 preguntas, y las respuestas se miden en una escala Likert con las siguientes categorías: Completamente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Completamente en desacuerdo (1)	Planificación estratégica	Formulación Evaluación y control Gestión operativa	ESCALA: Ordinal Completamente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Completamente en desacuerdo (1)
			Innovación y reformas	Implementación de tecnología Procesos y procedimientos modernos	
			Manejo del talento humano	Sistemas de comunicación Aspectos motivacionales Política de fortalecimiento de habilidades	

Anexo 2: matriz de consistencia

TÍTULO: Modernización de la Gestión Pública y Gestión Institucional en una Institución Educativa de Los Olivos- 2023.							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema general ¿Cómo la modernización de la gestión pública se relaciona con la gestión institucional en una institución educativa de Los Olivos, 2023?</p> <p>Problema específico</p> <p>PE1: ¿Cómo los planes estratégicos y operativos, se relaciona con la gestión institucional en una institución educativa de Los Olivos, 2023?</p> <p>PE2: ¿Cómo la gestión por procesos, simplificación administrativa, se relaciona con la gestión institucional en una institución educativa de Los Olivos, 2023?</p> <p>PE3: ¿Cómo el presupuesto por resultados, se relaciona con la gestión institucional en una institución educativa de Los Olivos, 2023?</p> <p>PE4: ¿Cómo el servicio civil meritocrático, se</p>	<p>Objetivo general</p> <p>establecer cómo la modernización de la gestión pública se relaciona con la gestión institucional en una institución educativa de Los Olivos, 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>OE1: Establecer cómo los planes estratégicos y operativos, se relaciona con la gestión institucional en las Instituciones Educativas del distrito de los Olivos-2023.</p> <p>OE2: Establecer cómo la gestión por procesos, simplificación administrativa, se relaciona con la gestión institucional en las Instituciones Educativas del distrito de los Olivos-2023.</p> <p>OE3: Establecer cómo el Presupuesto por resultados, se relaciona con la gestión institucional en las Instituciones Educativas del distrito de los Olivos-2023.</p> <p>OE4: Establecer cómo el</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>La modernización de la gestión pública se relaciona significativamente con la gestión institucional en una institución educativa de Los Olivos, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>HE1: Los planes estratégicos y operativos, se relaciona con la gestión institucional en las Instituciones Educativas del distrito de los Olivos-2023.</p> <p>HE2: La gestión por procesos, simplificación administrativa, se relaciona con la gestión institucional en las Instituciones Educativas del distrito de los Olivos-2023.</p> <p>HE3: El presupuesto por resultados, se relaciona con la gestión institucional en las Instituciones Educativas del distrito de los Olivos-2023.</p> <p>HE4: El servicio civil meritocrático, se relaciona con la gestión institucional en las Instituciones Educativas del distrito de</p>	Variable 1: Modernización de la gestión pública				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Planes estratégicos y operativos.	Identificación del público objetivo. Identificación de los bienes y servicios que corresponde producir o entregar. Estudio de las necesidades de la población. Planificación de las estrategias de atención	1-4	ESCALA: Ordinal Totalmente de acuerdo(5) De acuerdo(4) Ni de acuerdo ni desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Bueno <90 - 120> Regular <57 -89> Malo <24- 56>
			Gestión por procesos, simplificación administrativa	Atención ágil y asertiva a las necesidades de la población. Eliminación de costos innecesarios para la sociedad. Trámites más rápidos y menos burocráticos. Plataformas virtuales y presenciales para la obtención de un bien.	5-8		
Presupuesto por resultados	Mantenimiento de la disciplina fiscal. Eficiencia en la distribución de los recursos. Empleos indicadores de desempeño en la gestión del presupuesto.	9-12					

<p>relaciona con la gestión institucional en una institución educativa de Los Olivos, 2023?</p>	<p>servicio civil meritocrático, se relaciona con la gestión institucional en las</p>	<p>los Olivos-2023.</p>	<p>Servicio civil meritocrático</p>	<p>Respeto a los derechos de empleado público. Selección de personal idóneo para el cumplimiento de los objetivos institucionales.</p>	<p>13-16</p>		
---	---	-------------------------	-------------------------------------	--	--------------	--	--

<p>PE5: ¿Cómo el seguimiento, monitoreo y evaluación, se relaciona con la gestión institucional en una institución educativa de Los Olivos, 2023?</p>	<p>Instituciones Educativas del distrito de los Olivos-2023.</p> <p>OE5: Establecer cómo el Seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión, se relaciona con la gestión institucional en las Instituciones Educativas del distrito de los Olivos-2023.</p>	<p>HE5: El seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión, se relaciona con la gestión institucional en las Instituciones Educativas del distrito de los Olivos-2023</p>		Fortalecimiento de institucionalización del Sistema de Gestión de personas del Estado.			
			Seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión	Evaluación de la pertinencia de las acciones y la eficacia de los resultados. Evaluación de impacto en relación con las expectativas de los ciudadanos	17-19		
			Variable 2. Gestión institucional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Planificación estratégica	Formulación Evaluación y control Gestión operativa	1-9	ESCALA: Ordinal -Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3)	Alto <129-175> Medio <82 - 128> Bajo
Innovación y reformas	Implementación de tecnología Procesos y procedimientos modernos	10-12					
Manejo del talento humano	Sistemas de comunicación Aspectos motivacionales Política de fortalecimiento de habilidades	13-18					
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				
Tipo: Básica Nivel: Correlacional Diseño: No experimental Corte: Transversal	Población: 100 docentes Muestra: 80 docentes	Variables: Modernización de la gestión pública y Gestión institucional Técnicas: encuesta. Instrumentos: cuestionario	Descriptiva: Presentación en tablas de frecuencias, porcentajes y figuras de las variables y sus dimensiones				

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir la 'Variable Habilidades directivas. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer Modernización de la gestión pública y el cuestionario de gestión institucional. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mg. Daniel Cuadros Mozombite		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Educación		
Institución donde labora:	I.E 2078 "Nuestra Señora de Lourdes"		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(x)	
Experiencia en Investigación	Docente, Asesor de Tesis en Pregrado y Posgrado		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del Instrumento:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Modernización de la gestión pública y el cuestionario de gestión institucional
Autor:	Gerardo Pacchioni Heredia
Procedencia:	Cuestionario
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	En una institución educativa de Los Olivos

ANEXO 3: Instrumentos a validar

Cuestionario: Modernización de la gestión pública (Vx)

Instrucciones:

Lea bien y marque usted la pregunta con un aspa (X) la que considere se ajuste a su opinión de acuerdo a la escala siguiente:

Totalmente en desacuerdo (TED)	En Desacuerdo (ED)	Indiferente (I)	De acuerdo (DA)	Totalmente de Acuerdo (TDA)
1	2	3	4	5

DIMENSIONES	Nº	DECLARACIONES	FACTORES DE CALIFICACIÓN				
PLANES ESTRATÉGICOS Y OPERATIVOS	Al revisar si se cuenta con planes estratégicos y operativos se encontró que...						
	1	Cuentan con planes estratégicos y operativos que permitan identificar características del público objetivo	1	2	3	4	5
	2	Cuentan con planes operativos que permiten cuantificar el bien que le toca producir o entregar	1	2	3	4	5
	3	En el proceso de gestión realizan un estudio actualizado de las necesidades de la población que deben ser atendidas.	1	2	3	4	5
	4	Diseñan estrategias de atención que permita llegar a todos los docentes.	1	2	3	4	5
GESTIÓN POR PROCESOS, SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA	Al verificar la gestión por procesos y la simplificación administrativa se encontró que...						
	5	El proceso de atención a los docentes está orientado a informar oportunamente para reducir amonestaciones.	1	2	3	4	5
	6	Los procesos administrativos previstos contribuyen a eliminar costos innecesarios en la IE	1	2	3	4	5
	7	Aplican un proceso de simplificación administrativa que busque realizar trámites más rápidos y menos burocráticos	1	2	3	4	5
PRESUPUESTO POR RESULTADOS	Al evaluar el presupuesto por resultados se pudo ver que...						
	9	Se aplica un presupuesto basado en los resultados y metas de atención.	1	2	3	4	5

	10	Al elaborar los presupuestos de la gestión se cumple con la disciplina fiscal normada por ley.	1	2	3	4	5
	11	Se aplica la eficiencia en la distribución de los recursos o bienes.	1	2	3	4	5
	12	Se formulan indicadores de desempeño en la gestión del presupuesto.	1	2	3	4	5
SERVICIO CIVIL MERITOCRÁTICO	Al analizar el servicio civil meritocrático se encontró que...						
	13	Se cumple con respetar los derechos laborales del docente	1	2	3	4	5
	14	Se aplica una selección idónea de los empleados públicos de acuerdo a sus funciones en el área laboral al que ingresará.	1	2	3	4	5
	15	Se evalúa el desempeño laboral de acuerdo al logro de objetivos fijados en la IE.	1	2	3	4	5
	16	Se capacita al docente fortaleciendo sus capacidades de gestión de personas del Estado.	1	2	3	4	5
SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN EN UNA I.E.	Al realizar el seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión se encontró que...						
	17	Se evalúa la pertinencia de las acciones realizadas en la gestión.	1	2	3	4	5
	18	Se evalúa la eficacia de los resultados alcanzados en la gestión.	1	2	3	4	5
	19	Se evalúa el nivel de satisfacción de los ciudadanos con el bien recibido a partir de la aplicación de encuestas de satisfacción.	1	2	3	4	5

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: Planificación estratégica

- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión habilidades personales de los directivos - docentes en una institución educativa de Los Olivos.

Dimensión	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planeamiento estratégico	La Misión y Visión están actualizadas (máximo 5 años)	4	4	4	
	Los objetivos estratégicos están redactados de forma que se pueden medir	4	4	4	
	Existen estrategias y planes de acción	4	4	4	
	Existen materiales e insumos para la evaluación de los planes	3	3	3	
	Existen procesos documentados para la evaluación y control	4	4	4	
	Se ha documentado los aspectos a evaluar en la planificación estratégica	4	4	4	
	Se cuenta con el POI	4	4	4	
	Se cuenta con el PIA y PIM	3	3	3	
	Existen proyectos a corto, mediano y largo plazo	3	3	3	

Segunda dimensión: Innovación y reformas

- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión sistemas, equipos, procesos informatizados en una institución educativa de Los Olivos.

Dimensión	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Innovación y reformas	Se cuenta con el POI	4	4	4	
	Se cuenta con el PIA y PIM	4	4	4	
	Existen proyectos a c, M, L, plazo	4	4	4	

Tercera dimensión: Manejo del talento humano

- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión habilidades interpersonales de directivos - docentes en una institución educativa de Villa de Los Olivos.

Dimensión	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejo del Talento Humano	Uso de redes sociales para comunicación interna formal	4	4	4	
	Uso de página web institucional e intranet	4	4	4	
	Existe algún programa de incentivos al personal docente	4	4	4	
	Existe algún sistema de reconocimientos al personal	3	3	3	
	Se cuenta con un plan de capacitaciones al personal docente	4	4	4	
	Existen convenios con instituciones de capacitación al personal docente	3	3	3	
	Uso de redes sociales para comunicación interna formal	4	4	4	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia SI

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Mg. Daniel Cuadros Mozombite

Especialidad del validador: Licenciado en Educación con grado de maestro

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

12 de diciembre del 2023.



Firma del Experto validador

DNI: 42158469

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir la Variable Habilidades directivas. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer Modernización de la gestión pública y el cuestionario de gestión institucional. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Dra. Evelyn Karina Flores Villarreal	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación	
Institución donde labora:	I.E "Columna Pasco"	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación	Docente, Asesor de Tesis en Pregrado y Posgrado	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del Instrumento:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Modernización de la gestión pública y el cuestionario de gestión institucional
Autor:	Gerardo Pacchioni Heredia
Procedencia:	Cuestionario
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	En una institución educativa de Los Olivos

II INSTRUMENTOS: GERARDO PACCHIONI HEREDIA

ANEXO 3: Instrumentos Validados

Cuestionario: Modernización de la gestión pública (Vx)

Instrucciones:

Lea bien y marque usted la pregunta con un aspa (X) la que considere se ajuste a su opinión de acuerdo a la escala siguiente:

Totalmente en desacuerdo (TED)	En Desacuerdo (ED)	Indiferente (I)	De acuerdo (DA)	Totalmente de Acuerdo (TDA)
1	2	3	4	5

DIMENSIONES	Nº	DECLARACIONES	FACTORES DE CALIFICACIÓN				
PLANES ESTRATÉGICOS Y OPERATIVOS	Al revisar si se cuenta con planes estratégicos y operativos se encontró que...						
	1	Cuentan con planes estratégicos y operativos que permitan identificar características del público objetivo	1	2	3	4	5
	2	Cuentan con planes operativos que permiten cuantificar el bien que le toca producir o entregar	1	2	3	4	5
	3	En el proceso de gestión realizan un estudio actualizado de las necesidades de la población que deben ser atendidas.	1	2	3	4	5
	4	Diseñan estrategias de atención que permita llegar a todos los docentes.	1	2	3	4	5
GESTIÓN POR PROCESOS, SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA	Al verificar la gestión por procesos y la simplificación administrativa se encontró que...						
	5	El proceso de atención a los docentes está orientado a informar oportunamente para reducir amonestaciones.	1	2	3	4	5
	6	Los procesos administrativos previstos contribuyen a eliminar costos innecesarios en la IE	1	2	3	4	5
	7	Aplican un proceso de simplificación administrativa que busque realizar trámites más rápidos y menos burocráticos	1	2	3	4	5
PRESUPUESTO POR RESULTADOS	Al evaluar el presupuesto por resultados se pudo ver que...						
	9	Se aplica un presupuesto basado en los resultados y metas de atención.	1	2	3	4	5
	10	Al elaborar los presupuestos de la gestión se cumple con la disciplina fiscal normada por ley.	1	2	3	4	5
	11	Se aplica la eficiencia en la distribución de los recursos	1	2	3	4	5

		o bienes.							
	12	Se formulan indicadores de desempeño en la gestión del presupuesto.	1	2	3	4	5		
SERVICIO CIVIL MERITOCRÁTICO	Al analizar el servicio civil meritocrático se encontró que...								
	13	Se cumple con respetar los derechos laborales del docente	1	2	3	4	5		
	14	Se aplica una selección idónea de los empleados públicos de acuerdo a sus funciones en el área laboral al que ingresará.	1	2	3	4	5		
	15	Se evalúa el desempeño laboral de acuerdo al logro de objetivos fijados en la IE.	1	2	3	4	5		
	16	Se capacita al docente fortaleciendo sus capacidades de gestión de personas del Estado.	1	2	3	4	5		
SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LA	Al realizar el seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión se encontró que...								
	17	Se evalúa la pertinencia de las acciones realizadas en la gestión.	1	2	3	4	5		
	18	Se evalúa la eficacia de los resultados alcanzados en la gestión.	1	2	3	4	5		
	19	Se evalúa el nivel de satisfacción de los docentes con el bien recibido a partir de la aplicación de encuestas de satisfacción.	1	2	3	4	5		

6	Se ha documentado los aspectos a evaluar en la planificación estratégica								
7	Se cuenta con el POI								
8	Se cuenta con el FIA y PIM								
9	Existen proyectos a corto, mediano y largo plazo								
Dimensión 2: Innovación y reformas									
10	Se cuenta con equipos tecnológicos actuales								
11	Existen procesos informatizados de gestión								
12	Existe SIGA o algún sistema de gestión informática								
Dimensión 3: Manejo del talento humano									
13	Uso de redes sociales para comunicación interna formal								
14	Uso de página web institucional e intranet								
15	Existe algún programa de incentivos al personal docente								
16	Existe algún sistema de reconocimientos al personal								
17	Se cuenta con un plan de capacitaciones al personal docente								
18	Existen convenios con instituciones de capacitación al personal docente								

Cuestionario de gestión institucional

A continuación, se le pone a la vista una serie de aseveraciones que usted deberá valorar marcando con una equis (X) la opción de respuesta que considere correcta según su percepción, sobre la gestión institucional y las dimensiones planteadas.

Los datos que aquí se recojan serán tratados de forma estrictamente confidencial y anónima, y para efectos netamente académicos.

Completament e en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Completament e de acuerdo					
1	2	3	4	5					
Nº	CUESTIONARIO				Valoración				
					0	1	2	3	4
Dimensión 1: Planificación estratégica									
1	La Misión y Visión están actualizadas (máximo 5 años)								
2	Los objetivos estratégicos están redactados de forma que se pueden medir								
3	Existen estrategias y planes de acción								
4	Existen materiales e insumos para la evaluación de los planes								
5	Existen procesos documentados para la evaluación y control								
6	Se ha documentado los aspectos a evaluar en la planificación estratégica								
7	Se cuenta con el POI								
8	Se cuenta con el PIA y PIM								
9	Existen proyectos a corto, mediano y largo plazo								
Dimensión 2 : Innovación y reformas									
10	Se cuenta con equipos tecnológicos actuales								
11	Existen procesos informatizados de gestión								
12	Existe SIGA o algún sistema de gestión informática								
Dimensión 3: Manejo del talento humano									
13	Uso de redes sociales para comunicación interna formal								
14	Uso de página web institucional e intranet								
15	Existe algún programa de incentivos al personal docente								
16	Existe algún sistema de reconocimientos al personal								
17	Se cuenta con un plan de capacitaciones al personal docente								
18	Existen convenios con instituciones de capacitación al personal docente								

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: Planificación estratégica

- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión habilidades personales de los directivos - docentes en una institución educativa de Los Olivos.

Dimensión	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planeamiento estratégico	La Misión y Visión están actualizadas (máximo 5 años)	3	3	3	
	Los objetivos estratégicos están redactados de forma que se pueden medir	4	4	4	
	Existen estrategias y planes de acción	3	3	3	
	Existen materiales e insumos para la evaluación de los planes	4	4	4	
	Existen procesos documentados para la evaluación y control	4	4	4	
	Se ha documentado los aspectos a evaluar en la planificación estratégica	4	4	4	
	Se cuenta con el POI	4	4	4	
	Se cuenta con el PIA y PIM	3	3	3	
	Existen proyectos a corto, mediano y largo plazo	4	4	4	

Segunda dimensión: Innovación y reformas

- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión sistemas, equipos, procesos informatizados en una institución educativa de Los Olivos.

Dimensión	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Innovación y reformas	Se cuenta con el POI	4	4	4	
	Se cuenta con el PIA y PIM	3	3	3	
	Existen proyectos a c, M, L, plazo	4	4	4	

Tercera dimensión: Manejo del talento humano

- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión habilidades interpersonales de directivos - docentes en una institución educativa de Los Olivos.

Dimensión	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejo del Talento Humano	Uso de redes sociales para comunicación interna formal	4	4	4	
	Uso de página web institucional e intranet	4	4	4	
	Existe algún programa de incentivos al personal docente	4	4	4	
	Existe algún sistema de reconocimientos al personal	3	3	3	
	Se cuenta con un plan de capacitaciones al personal docente	4	4	4	
	Existen convenios con instituciones de capacitación al personal docente	3	3	3	
	Uso de redes sociales para comunicación interna formal	3	3	3	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia Si

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Evelyn Karina Flores Villarreal.

Especialidad del validador: Licenciado en Educación con grado de maestro

12 de diciembre del 2023.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto validador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir la Variable Habilidades directivas. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer Modernización de la gestión pública y el cuestionario de gestión institucional. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mg. Luz María Advincula Espinoza		
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica	()	Social ()
	Educativa <input checked="" type="checkbox"/>		Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación		
Institución donde labora:	I.E.I 2026 "San Roque"		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	<input checked="" type="checkbox"/>	
Experiencia en Investigación	Docente		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del Instrumento:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Modernización de la gestión pública y el cuestionario de gestión institucional
Autor:	Gerardo Pacchioni Heredia
Procedencia:	Cuestionario
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	En una institución educativa de Los Olivos

IINSTRUMENTOS: GERARDO PACCHIONI HEREDIA

ANEXO 3: Instrumentos Validados

Cuestionario: Modernización de la gestión pública (Vx)

Instrucciones:

Lea bien y marque usted la pregunta con un aspa (X) la que considere se ajuste a su opinión de acuerdo a la escala siguiente:

Totalmente en desacuerdo (TED)	En Desacuerdo (ED)	Indiferente (I)	De acuerdo (DA)	Totalmente de Acuerdo (TDA)
1	2	3	4	5

DIMENSIONES	Nº	DECLARACIONES	FACTORES DE CALIFICACIÓN				
PLANES ESTRATÉGICOS Y OPERATIVOS	Al revisar si se cuenta con planes estratégicos y operativos se encontró que...						
	1	Cuentan con planes estratégicos y operativos que permitan identificar características del público objetivo	1	2	3	4	5
	2	Cuentan con planes operativos que permiten cuantificar el bien que le toca producir o entregar	1	2	3	4	5
	3	En el proceso de gestión realizan un estudio actualizado de las necesidades de la población que deben ser atendidas.	1	2	3	4	5
	4	Diseñan estrategias de atención que permita llegar a todos los docentes.	1	2	3	4	5
GESTIÓN POR PROCESOS, SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA	Al verificar la gestión por procesos y la simplificación administrativa se encontró que...						
	5	El proceso de atención a los docentes está orientado a informar oportunamente para reducir amonestaciones.	1	2	3	4	5
	6	Los procesos administrativos previstos contribuyen a eliminar costos innecesarios en la IE	1	2	3	4	5
	7	Aplican un proceso de simplificación administrativa que busque realizar trámites más rápidos y menos burocráticos	1	2	3	4	5
	8	Cuentan con plataformas virtuales al servicio de los docentes para tramitar la obtención de un bien o servicio.					
PRESUPUESTO POR RESULTADOS	Al evaluar el presupuesto por resultados se pudo ver que...						
	9	Se aplica un presupuesto basado en los resultados y metas de atención.	1	2	3	4	5
	10	Al elaborar los presupuestos de la gestión se cumple con la disciplina fiscal normada por ley.	1	2	3	4	5
	11	Se aplica la eficiencia en la distribución de los recursos	1	2	3	4	5

		o bienes.							
	12	Se formulan indicadores de desempeño en la gestión del presupuesto.	1	2	3	4	5		
SERVICIO CIVIL MERITOCRÁTICO	Al analizar el servicio civil meritocrático se encontró que...								
	13	Se cumple con respetar los derechos laborales del docente	1	2	3	4	5		
	14	Se aplica una selección idónea de los empleados públicos de acuerdo a sus funciones en el área laboral al que ingresará.	1	2	3	4	5		
	15	Se evalúa el desempeño laboral de acuerdo al logro de objetivos fijados en la IE.	1	2	3	4	5		
	16	Se capacita al docente fortaleciendo sus capacidades de gestión de personas del Estado.	1	2	3	4	5		
SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LA	Al realizar el seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión se encontró que...								
	17	Se evalúa la pertinencia de las acciones realizadas en la gestión.	1	2	3	4	5		
	18	Se evalúa la eficacia de los resultados alcanzados en la gestión.	1	2	3	4	5		
	19	Se evalúa el nivel de satisfacción de los usuarios ^{ciudadanos} con el bien recibido a partir de la aplicación de encuestas de satisfacción.	1	2	3	4	5		

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: Planificación estratégica

- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión habilidades personales de los directivos - docentes en una institución educativa de Los Olivos.

Dimensión	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planeamiento estratégico	La Misión y Visión están actualizadas (máximo 5 años)	4	4	4	
	Los objetivos estratégicos están redactados de forma que se pueden medir	4	4	4	
	Existen estrategias y planes de acción	4	4	4	
	Existen materiales e insumos para la evaluación de los planes	4	4	4	
	Existen procesos documentados para la evaluación y control	4	4	4	
	Se ha documentado los aspectos a evaluar en la planificación estratégica	3	3	3	
	Se cuenta con el POI	3	3	3	
	Se cuenta con el PIA y PIM	3	3	3	
	Existen proyectos a corto, mediano y largo plazo	4	4	4	

Segunda dimensión: Innovación y reformas

- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión sistemas, equipos, procesos informatizados en una institución educativa de Los Olivos.

Dimensión	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Innovación y reformas	Se cuenta con el POI	4	4	4	
	Se cuenta con el PIA y PIM	3	3	3	
	Existen proyectos a c, M, L, plazo	4	4	4	

Tercera dimensión: Manejo del talento humano

- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión habilidades interpersonales de directivos - docentes en una institución educativa de Villa de Los Olivos.

Dimensión	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejo del Talento Humano	Uso de redes sociales para comunicación interna formal	3	3	3	
	Uso de página web institucional e intranet	3	3	3	
	Existe algún programa de incentivos al personal docente	3	3	3	
	Existe algún sistema de reconocimientos al personal	4	4	4	
	Se cuenta con un plan de capacitaciones al personal docente	4	4	4	
	Existen convenios con instituciones de capacitación al personal docente	4	4	4	
	Uso de redes sociales para comunicación interna formal	4	4	4	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia SI

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Luz María Advincula Espinoza
Especialidad del validador: Licenciado en Educación con grado de maestro

12 de diciembre del 2023.

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


 Firma del Experto validador
 04065089