



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Nueva gestión pública y calidad de formación profesional de los  
docentes de la institución educativa N. ° 1140 “Aurelio Miro Quesada  
Sosa” de la Molina, 2021**

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

**AUTOR:**

Br. Bravo Baldeón, Juan Diego. (ORCID: 0000-0001-5823-5994)

**ASESOR:**

Dr. Garay Flores, Germán Vicente (ORCID: 0000-0002-7118-6477)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LIMA – PERÚ**

**2021**

## **DEDICATORIA**

Este trabajo va dedicado a mis hijas, esposa y a mis padres; por su apoyo incondicional y ser mi fuente de motivación, para conseguir mis metas.

Bravo Baldeón, Juan Diego

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a la Universidad CESAR VALLEJO, y al programa de maestría en gestión pública, a los maestros de esta prestigiosa universidad que día a día transmitieron sus conocimientos para generar profesionales críticos con la realidad nacional y al Dr. Garay Flores, Germán Vicente; por el apoyo constante y asesoría para mejorar este trabajo de investigación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	v
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I.- INTRODUCCIÓN.....	1
II.- MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	11
3.2. Variables y operacionalización .....	12
3.3. Población, muestra y muestreo .....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	13
3.5. Procedimientos .....	14
3.6 Método y análisis de datos .....	14
3.7. Aspectos éticos .....	15
IV.- RESULTADOS .....	16
V.- DISCUSION .....	28
VI.- CONCLUSIONES.....	34
VII- RECOMENDACIONES .....	35
REFERENCIAS .....	35
ANEXOS.....	41

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Juicios de experto de la variable: Nueva gestión pública.....	16
Tabla 2	Juicios de experto de la variable: calidad de formación docente.....	16
Tabla 3	Cuadro de interpretación del grado de confiabilidad. ....	17
Tabla 4	Confiabilidad de la variable planeamiento estratégico y sus dimensiones.....	17
Tabla 5	Confiabilidad de la variable Calidad de formación docente .....	18
Tabla 6	Resultados de la variable: Nueva gestión pública.....	18
Tabla 7	Resultados de la dimensión: Proceso de modernización. ....	19
Tabla 8	Resultados de la dimensión: Ausencia de sistema de organización. ....	19
Tabla 9	Resultados de la dimensión: Diseño de la estructura de organización y funciones.....	20
Tabla 10	Nivel de la variable: Calidad de formación docente .....	20
Tabla 11	Nivel de la dimensión: docentes directivos .....	21
Tabla 12	Nivel de la variable: Docentes de nivel primario. ....	21
Tabla 13	Nivel de la dimensión: Docentes de nivel secundario. ....	22
Tabla 14	Prueba de normalidad para la variable planeamiento estratégico y sus dimensiones.....	23
Tabla 15	Prueba de normalidad de la variable gestión educativa y sus dimensiones.....	24
Tabla 16	Contrastación de la hipótesis general.....	25
Tabla 17	contrastación de la hipótesis específica 1 .....	26
Tabla 18	contrastación de la hipótesis específica 2 .....	26
Tabla 19	Contrastación de la hipótesis específica 3 .....	27

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1: Resultados variable gestión pública .....	59
Figura 2: Resultado dimensión 1 proceso de modernización.....	59
Figura 3: Resultado dimensión 2 Ausencia de sistema de organización.....	60
Figura 4: Resultado dimensión 3 diseño de la estructura de organización de funciones	60
Figura 5: Resultado de la variable Calidad de formación docente .....	61
Figura 6: Resultado dimensión 6 docente directivo.....	61
Figura 7: Resultado dimensión 7 docente nivel primario .....	62
Figura 8: Resultado dimensión 8 docente nivel secundario.....	62

## RESUMEN

La presente investigación gestión pública y calidad de formación profesional de los docentes de la institución educativa N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa de la Molina, tiene como objetivo determinar la relación entre la nueva gestión pública con la calidad de formación docente, para ello se analizó los resultados obtenidos mediante la encuesta. La investigación es de enfoque cuantitativo, tipo básico, diseño no experimental y nivel correlacional. La muestra estuvo compuesta por 56 docentes; la técnica usada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario; la primera variable estuvo compuesto por 20 ítems y la segunda variable tuvo 20 ítems. La validez del contenido se realizó mediante el juicio de expertos, el grado de confiabilidad Alfa de Cronbach de 0.896 para la variable nueva gestión pública y 0.880 para calidad de formación docente. Mediante la estadística descriptiva e inferencial se obtuvo el grado de correlación entre la nueva gestión pública y calidad de formación docente es de ,947 donde el grado de correlación es positiva muy alta, donde podemos concluir, la nueva gestión pública se relaciona significativamente con la calidad de formación docente de la institución educativa N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa de la Molina, año 2021.

**PALABRA CLAVE: Gestión, Gestión Pública, Calidad Educativa.**

## **ABSTRACT**

The present research public management and quality of professional training of teachers of the educational institution N ° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa de la Molina, aims to determine the relationship between the new public management and the quality of teacher training, for this it was analyzed the results obtained through the survey. The research is of a quantitative approach, basic type, non-experimental design and correlational level. The sample consisted of 56 teachers; the technique used was the survey and the instrument the questionnaire; the first variable was made up of 20 items and the second variable had 20 items. The validity of the content was carried out through the judgment of experts, the degree of reliability of Cronbach's alpha of 0.896 for the variable new public management and 0.880 for the quality of teacher training. Through descriptive and inferential statistics, the degree of correlation between the new public management and the quality of teacher training was obtained is .947 where the degree of correlation is very high positive, where we can conclude, the new public management is significantly related to quality of teacher training of the educational institution N ° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa de la Molina, year 2021.

**KEYWORDS: Management, Public Management, Educational Quality.**

## **I.- INTRODUCCIÓN**

González (2018) mencionó que, a nivel mundial la administración pública ha cambiado de forma considerable; actualmente se basa en una gestión de resultados que tiene como objetivos la productividad de las decisiones que toman los miembros de las instituciones públicas. También cabe resaltar que las instituciones públicas buscan gestionar reformas hacia la modernización de la administración pública siendo primordial dar facilidades a la población.

Cruz (2011) mencionó que, en América Latina uno de los principales problemas para aplicar una la nueva gestión pública es la ineficiencia de la burocracia y la corrupción de los funcionarios públicos; esto se debe a que muchos países de América Latina tienen un gran nivel de corrupción y está implantado en las instituciones públicas donde la labor de los colaboradores es obtener beneficios propios en perjuicio del estado, y no tiene las capacidades de mejora institucional y profesional, otro de los principales problemas es la capacitación de los colaboradores y esto no les permite conocer la estructura organizada y operacional de las instituciones públicas.

Arbaiza (2011) mencionó que, en nuestro país el modelo de nueva gestión pública actual no se cumple al cien por ciento; esto se debe a que el gobierno no cumple con las necesidad de la población y observamos que hay un planeamiento desconectado, las organizaciones y funciones que realizan los funcionarios son ineficientes muchos de ellos no cumplen las metas propuestas y objetivos determinados, esto porque fueron diseñadas de forma indebida sin observar las verdaderas necesidades de la población; la aplicación de los servicios educativos no es el correcto, varias instituciones públicas no cuenta con los recursos ni capacidades para tener procesos adecuados y articulación gubernamental débil; esto se debe a que hay deficiencia entre la articulación de las instituciones.

En la institución educativa N.º 1140, podemos evidenciar que hay muchas deficiencias que no permite el cumplimiento de las normas como la del proceso de planteamiento y sistema de monitoreo de los docentes y partes administrativas, falta de una cultura organizacional que promueva el desempeño del docente, falta de flexibilidad de las normas y sistemas administrativos, deficiencia en los presupuestos

estratégicos y operativos; además podemos percibir que las leyes y normas que plantea el gobierno no se alinea con las necesidades del estudiante y los docentes; esto lo podemos percibir cuando no encontramos materiales de trabajo, docentes capacitados, infraestructura en mal estado, mobiliarios antiguos, salas de cómputo deficientes y gestores administrativos sin la capacidad de dar soluciones a corto y mediano plazo; el centro educativo no está diseñado de acuerdo con sus objetivos debido a que fueron creados jerárquicamente, sin claridad en los procedimientos y en la desarticulación de los sistemas administrativos; lo que interfiere directamente con las necesidades del centro educativo y las propuestas de la UGEL, es por ello que los administrativos solo buscan cumplir sus funciones sin medir los resultados. En cambio, tener una buena y nueva gestión pública nos permite cumplir con nuestras muestras y objetivos; lo cual también es producto de tener colaboradores eficientes, eficaces y en busca de la excelencia que generará estudiantes mejor preparados y críticos ante la sociedad.

Teniendo la información anterior tenemos la formulación del problema. Problema General ¿De qué manera la nueva gestión pública se relaciona con la calidad de formación de los docentes de la institución educativa N.º 1140 la Molina, ¿2021? Y como problemas específicos: 1.- ¿De qué manera la nueva gestión pública se relaciona con la calidad de formación de los docentes directivos en la institución educativa N.º 1140 la Molina, 2021? 2.- ¿De qué manera la nueva gestión pública se relaciona con la calidad de formación de los docentes de nivel primario en la institución educativa N.º 1140 la Molina, 2021? 3.- ¿De qué manera la nueva gestión pública se relaciona con la calidad de formación de los docentes de nivel secundario en la institución educativa N.º 1140 la Molina,2021?

En la presente investigación tenemos como justificación teórica que se realizará describiendo las variables y analizando la relación que hay entre ellas sin modificar su desarrollo; además este trabajo se construye para que futuras tesis se desarrollen con el mismo procedimiento. Justificación práctica, la presente investigación tiene como finalidad analizar el desarrollo de las variables y contribuirá a las instituciones educativas en la integridad de los colaboradores del sector público. Justificación metodológica, este trabajo de investigación cumplirá con los parámetros y normas

vigentes por la universidad; además contará con un riguroso proceso metodológico y validación de instrumentos.

Considerando los problemas planteados tenemos los objetivos de la investigación. Objetivo general, determinar de qué manera la nueva gestión pública se relaciona con la calidad de formación profesional de los docentes de la institución educativa N.º 1140 la Molina”, 2021. Y como objetivos específicos: 1.- Determinar de qué manera la nueva gestión pública se relaciona con la calidad de formación de los docentes directivos en la institución educativa N.º 1140 la Molina, 2021. 2.- Determinar de qué manera la nueva gestión pública se relaciona con la calidad de formación de los docentes de nivel primario en la institución educativa N.º 1140 la Molina, 2021. 3.- Determinar de qué manera la nueva gestión pública se relaciona con la calidad de formación de los docentes de nivel secundario en la institución educativa N.º 1140 la Molina, 2021.

A partir de los problemas planteados tenemos las hipótesis de la investigación. Hipótesis general, la nueva gestión pública se relaciona con la calidad de formación profesional de los docentes administrativos de la institución educativa N.º 1140 la Molina, 2021. Y como hipótesis específicas: 1.- La nueva gestión pública se relaciona con el proceso de enseñanza en la institución educativa N.º 1140 la Molina, 2021, 2.- La nueva gestión pública se relaciona con la calidad de formación de los docentes de nivel primario en la institución educativa N.º 1140 la Molina, 2021. 3.- la nueva gestión pública se relaciona con la calidad de formación de los docentes de nivel secundario en la institución educativa N.º 1140 la Molina, 2021.

## **II.- MARCO TEÓRICO**

Como punto inicial del marco teórico analizamos los antecedentes internacionales; por tal motivo tenemos a Martín (2018), quien la tesis “Nueva gestión pública y la calidad del servicio de los docentes de la Escuela King”s College. Universidad de Cartago-Panamá” tuvo como objetivo encontrar la relación entre Nueva gestión pública y la calidad del servicio de los docentes. El método usado por el autor fue el enfoque cuantitativo, el diseño del estudio, no experimental; las conclusiones del autor fueron que, la nueva gestión pública es necesaria porque su principal cliente es la población y que esto tiene relación directa con la modernización de los entes públicos y la participación ciudadana.

Arroyave (2018), en su tesis “Nueva gestión pública y el planeamiento estratégico de los docentes del Colegio Los Pinos. Universidad Central de Ecuador Quito” planteó el propósito hallar la relación entre la Nueva gestión pública y el planeamiento estratégico de los docentes del Colegio Los Pinos. El método usado fue de tipo básico, cuantitativo, descriptivo y no experimental. Las conclusiones el autor fueron que, la nueva gestión pública brinda los nuevos objetivos, formas de trabajo y ejecución los cuales serán implementados en los aparatos administrativos públicos con la finalidad de cumplir las metas institucionales, además esta forma de trabajo se debe aplicar directamente en la planificación estratégica de las instituciones.

Mancini (2018), en su tesis el objetivo es hallar la relación entre las competencias directivas y calidad de formación profesional de los docentes del Colegio Champanat. El método usado fue el enfoque cuantitativo, no experimental, aplicada y de nivel explicativo; a las conclusiones que llegó el autor fue que, la formación de los docentes tiene relación directa con los objetivos del centro educativo; por tal motivo el área directiva debe incentivar a la capacitación de los docentes, formación en técnicas de desarrollo de aprendizaje y manejo de las TICS; a su vez la institución debe evaluar constantemente al docente para que genere un compromiso en las aplicaciones que brinda la institución educativa.

Manabí (2019), en su trabajo de investigación “Nueva gestión pública y calidad de formación profesional de los docentes del Colegio Tomasito -Quito” se

propuso determinar la correlación entre la nueva gestión pública y la calidad de formación profesional de los docentes. El método de investigación fue no experimental, aplicativo, descriptivo y cuantitativo; las conclusiones del autor fueron que, la nueva gestión pública en su afán de mejorar el servicio al ciudadano como objetivo inicial mejora la formación de sus integrantes mediante capacitaciones, actualización de programas, técnicas de trato a los clientes y; sobre todo, cumplir con las metas y los objetivos institucionales.

Gallego (2019), en su tesis el propósito es determinar la relación entre la nueva gestión pública y el desempeño docente del colegio The Panamaricana School. El método de investigación fue no experimental, de corte trasversal, aplicativo y de nivel explicativo; finalmente, a las conclusiones a las que llegó el autor fueron que, el desempeño de los docentes es muy importante para el aprendizaje de los estudiantes; por ello, es necesario que el área directiva debe brindar las comodidades necesarias como la infraestructura, el mobiliario y las capacitaciones a los profesores, el área administrativa debe aplicar estrategias que involucre al estudiante con la sociedad.

Como punto siguiente del marco teórico analizamos los antecedentes nacionales; por tal motivo tenemos a Martínez (2018) quien en su tesis planteó el propósito de determinar la relación entre la gestión por resultados y la calidad de formación profesional de los docentes la institución educativa “Julio César Tello” de San Juan de Lurigancho; el método de investigación fue de enfoque cuantitativo y no experimental, las conclusiones de la tesis fueron que, la gestión de resultados permite ejecutar las propuestas institucionales y para ello se necesita un personal que tenga una formación y conocimiento de las actividades de las instituciones; por ello, es necesario la evaluación del personal, capacitación, analizar el cumplimiento de metas y objetivos institucionales; así mismo, analizar los grados como estudiantes del profesional.

Solís (2018), en su trabajo de investigación sostuvo el propósito de determinar la relación entre la nueva gestión pública y el planeamiento estratégico de los docentes de la Red 02 Ugel Ventanilla Callao; el método usado fue de tipo básico y no experimental; finalmente, a las conclusiones a las que llegó el autor fueron que,

el planeamiento estratégico es la elaboración de un plan de todas las actividades internas que se desarrollan en la institución en función de las necesidades; esto tiene relación directa con la gestión pública porque tener buenos gestores públicos indica elaborar un buen plan estratégico y cumplimiento de los mismos.

Rojas (2017), en su tesis “Inteligencia emocional y calidad de formación profesional de los docentes de la Institución Educativa C.E.B.E.P San Juan Bosco-Miraflores” tuvo el propósito de determinar la relación entre la Inteligencia emocional y calidad de formación de los docentes de la Institución Educativa C.E.B.E.P San Juan Bosco- Miraflores. El método usado por el autor fue básico, cuantitativo, correlacional y no experimental; las conclusiones arribadas por el autor fueron que, hay relación directa entre la inteligencia emocional y la calidad de formación docente; esto se debe al factor psicológico ya que si los docentes tuvieran un control emocional y dominio de esa relación generaría una calidad de formación para el manejo de los estudiantes y su calidad de aprendizaje.

Carrillo (2017), en su trabajo de investigación “Gestión pública y clima institucional de los docentes del Centro Ann Sullivan del Perú” señaló el propósito de determinar la relación entre la gestión pública y el clima institucional de los docentes del Centro Ann Sullivan del Perú. El método usado por el autor fue no experimental, cuantitativo, básica y cuantitativo; finalmente concluyo a que hay una relación directa entre las variables, donde se puede indicar que manejar un clima adecuado entre los funcionarios públicos, mejorar las relaciones intrapersonales, manejar las emociones y el compromiso institucional son los factores esenciales para llevar una buena gestión dentro de un departamento público.

Montes (2016), en su tesis el propósito es determinar la relación entre la nueva gestión pública y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa Politécnico del Callao; el método usado en la investigación fue aplicativa, correlacional y no experimental; finalmente, las conclusiones logradas por el autor fueron que, la nueva gestión pública debe ser un enfoque para cambiar la ruta de la administración pública cuyo objetivo principal es modernizar el aparato público y mejorar las necesidades de la población; por ello, es necesario satisfacer las necesidades de los funcionarios y componentes de la institución pública.

En cuanto a las teorías de las variables bajo estudio, tenemos la variable la nueva gestión pública. Aguilar (2016) mencionó que la nueva gestión pública es un sistema de control privado que se adapta a la nueva gestión pública cuya función es mejorar la burocracia con la finalidad de crear leyes y normas que nos permitan mejorar las necesidades del ciudadano, la nueva gestión pública desarrolla niveles adecuados en la gestión por resultados de las instituciones públicas como también mejorar la organización organizacional y operativa.

Cruz (2011) sostuvo que la nueva gestión pública está orientada a la descentralización, delegación y desregulación de los métodos aplicados en la producción de la burocracia debido a excesiva reglamentación, este nuevo proceso busca mejorar la producción pública en cuanto a los resultados, promoviendo la eficiencia, eficacia y cumplimiento de metas dentro de las organización pública; también busca la correcta relación entre las entidades públicas, donde el principal beneficiario sean los ciudadanos. Finalmente, podemos concluir que la nueva gestión pública propone revolucionar la gestión pública a través de la gestión de resultados, con el enfoque de generar la responsabilidad de los gestores públicos donde prime la productividad de sus colaboradores.

Espinoza (2012), afirmó que la modernización de la nueva gestión pública es una serie de actividades constantes con una perspectiva de mediano a largo plazo, orientadas a aumentar el nivel de eficiencia, eficacia y productividad de las instituciones públicas; en esta etapa se busca brindar mejor servicio a la población y fortalecer el control interno en base a la gestión por resultados.

Fernández (2010), de acuerdo al planteamiento de la modernización de la nueva gestión pública propuso mejoras en las deficiencias de las instituciones mediante un control interno para mejorar el servicio de los funcionarios públicos ya que estas tienen una percepción negativa por parte del ciudadano; se puede percibir que para mejorar estos servicios debe haber sistema de planeamiento estratégico, diseño de la estructura organizacional, mejorar la productividad del servicio público en función a bueno resultados, logística, y articulación de las instituciones públicas;

cabe indicar que tener un sistema moderno de nueva gestión pública permite cumplir con las demandas que exige el ciudadano.

Soria (2018), enunció que el planeamiento estratégico nacional (CEPLAN) busca dinamizar las políticas y los objetivos que son prioritarios para el gobierno en curso; para ello, debe identificar las necesidades del usuario adecuadamente; además estas deben cubrir un lineamiento con pláticas nacionales y sectoriales con la responsabilidad de los gobiernos regionales; así tendremos un plan de desarrollo concertado (PDC), que es un documento en la cual los gobiernos locales se comprometen a cumplir los objetivos y las políticas de desarrollo integral a corto y mediano plazo; el PEI, es una política que especifica la dirección de trabajo y el proceso de diseño para cumplir con los objetivos y metas de la institución; los planes operativos institucionales (POI), que son las actividades estratégicas que serán ejecutadas en un año decurso establecido; en estos procesos de planeación estratégica también hay que añadirle los programas presupuestales que permitirán su realización.

González (2018), planteó el diseño de la estructura, la organización y las funciones; los cuales son otros factores importantes dentro de la nueva gestión pública. Esto tiene que ver con el rol de actividades y cubrir responsabilidades, cuya función importante es cumplir con los objetivos institucionales y manejar adecuadamente el PEI y el POI; así como el presupuesto asignado.

Guerra (2015), afirmó que la organización estructural estructura el organigrama de las fuerzas productivas y asignó las funciones de cada área de acuerdo al servicio servil interno es por ello que las organizaciones están diseñadas con jerarquías y deben realizar las actividades con pertinencia y calidad.

Rionda (2005), mencionó la nueva gestión pública es mejorar los servicios públicos. Las instituciones públicas no tienen muchos recursos propios; además no cuentan con las capacidades de optimizar sus procesos, y uno de los problemas principales es justamente la desarticulación de los sistemas administrativos; a ello se debe que las instituciones públicas buscan recursos para trabajar y optimizar su productividad.

Olavarría (2012), indicó que las entidades del Estado para tener una buena

gestión deben tener una estructura y equipamiento adecuado ya que tener una infraestructura, equipamiento y mobiliario correctos permitirán un mayor control de las estrategias administrativas, gestionar los trabajos asignados y dar un buen servicio al ciudadano, a su vez permitirá reducir costos y tener un personal capacitado.

Rosales (2009), planteó que la nueva gestión pública en su desarrollo de modernización agenda los problemas de la educación al Ministerio de Educación, el cual tiene la facultad orgánica de mejorar los niveles de enseñanza y la formación docente con una educación de calidad y que integre a todos los ciudadanos; este ministerio tiene que velar por la formación docente, la estructura de los centros educativos, la administración de recursos del Estado según el tipo de enseñanza que se desarrolle; asimismo crear programas que garanticen el correcto aprendizaje de los nuevos ciudadanos y; sobre todo, integrar a la sociedad como mecanismo de apoyo para el desarrollo del país.

Según Crespo (2009), la calidad de formación profesional docente se basa en la capacidad que tiene el docente para que el alumno desarrolle su proceso de aprendizaje, lo cual es complementado por las capacitaciones, los grados adquiridos y; principalmente, por las experiencias adquiridas en su formación.

Blas (2014), mencionó que la formación profesional es el desarrollo de las capacidades y competencias que ha adquirido el docente de acuerdo a su formación; este le permite tener un desempeño correcto. Estas capacidades y competencias ayudarán a que el profesional docente tenga un adecuado manejo del aula, una capacidad y organización dentro de la misma y; ante todo, responder a las expectativas que la institución demande.

Fernández (2010), señaló que la formación docente pertenece al proceso de evaluación del rubro educativo de acuerdo a sus modalidades; cabe indicar los niveles, estos comprenden las competencias profesionales y las competencias laborales. Las políticas del estado influyen directamente en la formación profesional ya que, si los centros educativos tuvieran una buena infraestructura, mobiliario, materiales de trabajo y; sobre todo, un buen incentivo económico, los docentes trabajarían con entusiasmo; lo cual beneficiaría al estudiantado y a la sociedad.

Amachi (2016), sostuvo que el proceso de enseñanza y aprendizaje es un proceso de formación continua por parte del docente ya que el proceso de aprendizaje lo adquiere en función a la formación que este tenga, como el licenciamiento, los grados de post grado y doctorado; así mismo, los foros educativos como los diplomados y estrategias de formación del alumnado, y a todo eso se suma la capacitación docente y las evaluaciones constantes para medir su nivel académico y nivel de enseñanza. Este tipo de proceso es fundamental para el desarrollo del docente, de la misma manera, un buen docente, preparado, dirigirá un proceso de enseñanza correcto que esté de acuerdo con los objetivos y normas de la institución educativa, cuya función es velar por el aprendizaje correcto de los estudiantes.

Espinoza (2012), confirmó que los docentes tienen una tarea muy importante que es la responsabilidad social; debido a que los docentes son los principales incentivadores del aprendizaje de los alumnos y los encargados de su formación educativa; además que también son parte de la coordinación con la comunidad. Los docentes en el Perú juegan un rol muy importante ya que ellos se encuentran a nivel nacional, en todas las regiones geográficas, impartiendo educación de calidad a pesar de los problemas que puedan afrontar como la falta de materiales, mobiliario; es decir, de infraestructura; todo eso garantiza a los alumnos una educación de calidad.

Biasco (2001), argumentó que la investigación es una limitación que tienen los docentes debido al nivel académico y a la formación que presenten. A nivel nacional los docentes de nivel primario y secundario tienen muchas deficiencias dado que no cuentan con la capacitación por parte del Estado; asimismo, el grado de interés de los docentes es otro factor. Según los estudios, las investigaciones de los docentes a nivel primario representan el 0.75% y a nivel secundario, el 2%; lo cual indica la escasa producción en investigación.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

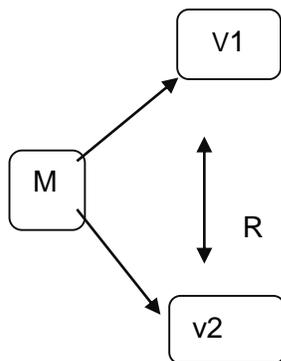
El enfoque utilizada fue cuantitativo, según Hernández (2018); en la investigación se realizará una encuesta, razón por la cual será necesario cuantificarla y luego medirla; es por ello que aplicaremos la estadística, el cual nos permitirá observar la descripción de los datos y también observar datos inferenciales los cuales nos brindará información de primera mano.

La presente investigación fue de tipo básica. Hernández (2018), sostuvo que la investigación de tipo básica tiene como lineamiento el fomento de nuevos conocimientos referentes a un objeto de investigación. Este tipo de investigación realiza la asociación de nuevos conocimientos para generar un conocimiento más amplio. Para García (2016) la investigación básica busca ampliar los conocimientos; mientras que se lleve a cabo los procesos con la finalidad de aumentar los conocimientos.

El nivel de investigación fue correlacional. Rodríguez (2014), indicó que la investigación correlacional busca contextualizar cada una de las variables y buscar las relaciones existentes entre ellas. Según el autor citado, la investigación es correlacional si el valor relacionado es adecuado; esto también tiene que ver con el “p valor”.

El diseño fue no experimental de corte trasversal. Hernández (2018), mencionó que es no experimental porque se recogerá información que ya ha sido publicada y porque además se empleará como referencia en la ejecución del proyecto; por otro lado, es de corte trasversal porque se aplicará el instrumento a los encuestados una sola vez en la investigación.

El esquema es un método hipotético deductivo.



Leyenda:

M: Muestra

V1: Nueva gestión pública

V2: Formación profesional de los docentes

R: Grado de relación

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Definición Conceptual. -

Variable independiente: Nueva gestión pública

Según Aguilar (2016), la nueva gestión pública es un sistema de control privado que se adapta a la nueva gestión pública cuya función es mejorar la burocracia con la finalidad de crear leyes y normas que nos permitan mejorar las necesidades del ciudadano, la nueva gestión pública desarrolla niveles adecuados en la articulación de los entes públicos como también mejorar la estructura organizacional y operativa.

Definición operacional:

La variable Nueva gestión pública está dividida en tres dimensiones, siete indicadores y con un total de 25 ítems con una escala de Likert.

Variable dependiente: formación profesional de los docentes

Según Crespo (2009), la calidad de formación profesional docente se basa en la capacidad que tiene el docente para que el alumno desarrolle su proceso de aprendizaje, lo que a su vez es complementado por las capacitaciones, los grados adquiridos y; sobre todo, por las experiencias adquiridas en su formación.

Definición operacional:

La variable formación profesional de los docentes está dividida en tres dimensiones, siete indicadores y con un total de 20 ítems con una escala de Likert.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

**Población:** Según Hernández (2018) la población estuvo dada por la asociación, unión y recolección de datos que poseen ciertos individuos; el cual se recogerá para el desarrollo de una investigación. En la actual investigación se asume como población a los directivos, empleados y auxiliares de la institución educativa N.º 1140 la Molina, en la institución hay 5 docentes administrativos, 42 docentes de nivel primaria y 80 docentes de nivel secundaria.

Criterio de inclusión. - se analiza el nivel de aplicación de la nueva gestión pública en el centro educativo y eso se mide en los trabajadores públicos directivos y docentes

Criterio de exclusión. - no se tomará en cuenta en esta investigación a los empleados públicos externos y docentes contratados.

**Muestra:** Según Hernández (2018), la muestra indicara las mismas unidades de valor de la población; en función a esto se analiza como variables al planeamiento estratégico y la gestión educativa. En la presente investigación tendremos como muestra a 56 colaboradores.

**Muestreo:** Según Tamayo (2003), el método utilizado para calcular el muestreo será a través del método probabilístico aleatorio simple.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica de recolección de datos. -**

Para Cruz (2014) la recolección de datos se dio a través de la encuestas cuyo propósito es brindar información verídica de la población para la elaboración de la tesis; la técnica usada en la tesis será la encuesta y la revisión documental, y como instrumentos el cuestionario y las fichas de datos.

### **Instrumento de recolección de datos. -**

La recolección de datos se dio a través del cuestionario, el cual es compuesto por 25 preguntas para la variable nueva gestión pública y 20 preguntas formación profesional de los docentes, todas estas preguntas en escala Likert. Estos instrumentos estarán medidos por la escala Likert cuyas opciones serán las siguientes: nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre. Además, estos instrumentos se validarán por un juicio de expertos.

### **Validez del instrumento. -**

La validación de instrumento se dio por el juicio de los expertos; los expertos en nuestra investigación son el Dr. Garay Flores, Germán Vicente, el Dr. La Cruz Arango, Óscar David y el Magister Bautista Rojas, Renato Joseph.

### **Confiabilidad del instrumento**

La confiabilidad del instrumento se dio a través del Alfa de Cronbach, el cual por medio de sus valores nos indicará si el instrumento es viable o no.

### **3.5. Procedimientos**

Se aplicó dos instrumentos, uno para la nueva gestión pública y otro para la formación profesional de los docentes de la institución; estos instrumentos se aplicarán de forma confidencial a los docentes y directivos del centro educativo analizados en la presente investigación. La información de la encuesta confiable será pasada a un cuadro de tabulación en el programa Excel para después procesarlas y dar resultados básicos que nos permitirán dar conclusiones a las primeras observaciones; luego a través del Software SPSS. V.26 observaremos el grado de confiabilidad.

### **3.6 Método y análisis de datos**

El análisis de datos se dio a través de las siguientes estadísticas descriptivas e inferenciales. El estudio de los datos que se obtuvo y los resultados que se recopilan del cuestionario serán procesados por el programa SPSS. V.26, por lo cual

se interpretaron los datos a través de las interpretaciones estadísticas como la tabla estadística y los diagramas de barras.

Según Carrasco (2015), el análisis descriptivo indicará el valor de las variables y brindará los cuadros estadísticos y tablas de frecuencias; el análisis estadístico nos brindará el grado de normalidad de las variables y el valor de rho de Spearman para las variables.

### **3.7. Aspectos éticos**

La investigación se desarrolló siguiendo los pasos de la guía de productos de la universidad; así mismo, se está recogiendo información de primera mano obtenida por libros y artículos de investigación. En la presente investigación también se tomó un cuestionario basado en preguntas en escala Likert, estos ítems pertenecen a autores los cuales fueron citados correctamente, la información escrita en esta investigación es propia de mi autoría el cual cumple con los parámetros nacionales e internacionales.

## IV.- RESULTADOS

### 4.1. Juicio de expertos

**Tabla 1** *Juicios de experto de la variable: Nueva gestión pública.*

EXPERTOS	CRITERIO			OBSERVACIÓN
	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	
Dr. Germán Vicente Garay Flores	Cumple	Cumple	Cumple	El cuestionario es Aplicable
Mgtr. Suarez Ymbertis, Percy Jorge	Cumple	Cumple	Cumple	
Mg. Bautista Rojas, Renatto Josephe	Cumple	Cumple	Cumple	

En la tabla 1 se pudo apreciar el resultado del juicio de expertos, en el cual indicaron que el instrumento nueva gestión pública es aplicable.

**Tabla 2** *Juicios de experto de la variable: calidad de formación docente.*

EXPERTOS	CRITERIO			OBSERVACIÓN
	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	
Dr. Germán Vicente Garay Flores	Cumple	Cumple	Cumple	El cuestionario es Aplicable
Mgtr. Suarez Ymbertis, Percy Jorge	Cumple	Cumple	Cumple	
Mg. Bautista Rojas, Renatto Josephe	Cumple	Cumple	Cumple	

En la tabla 2 se pudo apreciar el resultado del juicio de expertos, en el cual indicaron que el instrumento calidad de formación docente es aplicable.

### Prueba de confiabilidad

En la investigación se usó dos cuestionarios, la nueva gestión pública y calidad de formación docente; estos dos instrumentos fueron con medida de escala de Likert, en donde anteriormente pasaron por la validación de juicio de expertos, teniendo en cuenta la pertinencia, relevancia y la claridad del instrumento.

**Tabla 3** Cuadro de grado de confiabilidad.

RANGOS	MAGNITUD
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy Baja

Fuente: Ruiz Bolívar (2002)

**Tabla 4** Confiabilidad de la variable nueva gestión pública y sus dimensiones

ENCUESTA	N.º DE ÍTEMS	N.º DE CASOS	ALFA DE CRONBACH	NIVEL DE CONFIABILIDAD
Nueva gestión pública	20	56	0.896	
D1: Proceso de modernización	6	56	0.850	
D2: Ausencia de sistema de organización	6	56	0.910	Muy alta
D3: Diseño de la estructura de organización de funciones	12	56	0.890	

Se calculó la confiabilidad de la variable nueva gestión pública, a través el cálculo de alfa de Cronbach, usando el SPSS, dando por resultado que el cuestionario,

documentos de gestión, es de 0.896.

**Tabla 5** *Confiabilidad Calidad de formación docente*

ENCUESTA	N.º DE ÍTEMS	N.º DE CASOS	ALFA DE CRONBACH	NIVEL DE CONFIABILIDAD
Calidad de formación docente	20	56	0.880	Muy alta
D1: docente directivo	8	56	0.880	
D2: docentes nivel primario	8	56	0.896	
D3: docentes nivel secundario	12	56	0.880	

Del mismo modo, el grado de fiabilidad se calculó a través el alfa de Cronbach, usando el SPSS, dando por funcionamiento el cuestionario, calidad educativa, es de 0.880.

## 4.2 Estadística descriptiva

**Tabla 6** *Resultados de la variable: Nueva gestión pública*

NUEVA GESTION PÚBLICA					
		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Válido	Bajo	25	44,6	44,6	44,6
	Medio	19	33,9	33,9	78,6
	Alto	12	21,4	21,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Como se observa, de los 56 docentes encuestados 25 equivale al 44.6% manifestaron que la nueva gestión pública es bajo, 19 equivale al 33.9% manifestaron que la nueva gestión pública es medio o regular y 12 equivale al 21.4% manifestaron

que la nueva gestión pública es alto.

**Tabla 7** *Resultados de la dimensión: Proceso de modernización.*

<b>PROCESO DE MODERNIZACIÓN</b>					
		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Válido	Bajo	25	44,6	44,6	44,6
	Medio	23	41,1	41,1	85,7
	Alto	8	14,3	14,3	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Como se observa, de los 56 docentes encuestados 25 equivale al 44.6% manifestaron que el proceso de modernización es bajo, 23 equivale al 44.1% manifestaron que el proceso de modernización es medio o regular y 8 equivale al 14.3% manifestaron que el proceso de modernización es alto.

**Tabla 8** *Resultados de la dimensión: Ausencia de sistema de organización.*

<b>AUSENCIA DE SISTEMA DE ORGANIZACIÓN</b>					
		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Válido	Alto	56	100,0	100,0	100,0

Como se observa, de los 56 docentes encuestados el 56 equivale al 100% manifestaron que la ausencia de un sistema de gestión es alta.

**Tabla 9** *Resultados de la dimensión: Diseño de la estructura de organización y funciones.*

<b>DISEÑO DE LA ESTRUCTURA DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES</b>					
		Frecuencia	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Válido	Bajo	36	64,3	64,3	64,3
	Medio	13	23,2	23,2	87,5
	Alto	7	12,5	12,5	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Como se observa, de los 56 docentes encuestados 36 equivale al 64.3% manifestaron un nivel es bajo, 13 equivale al 23.2% manifestaron un nivel medio o regular y 7 equivale al 12.5% manifestaron alto.

**Tabla 10** *Nivel de la variable: Calidad de formación docente*

<b>CALIDAD DE FORMACIÓN DOCENTE</b>					
		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Válido	Bajo	17	30,4	30,4	30,4
	Medio	27	48,2	48,2	78,6
	Alto	12	21,4	21,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Como se observa, de los 56 docentes encuestados 17 equivale al 30.4% manifestaron que la calidad de formación docente es bajo, 27 equivale al 48.2% manifestaron que la calidad de formación docente es medio o regular y 12 equivale al 21.4% manifestaron que la calidad de formación docente es alta.

**Tabla 11** Nivel de la dimensión: docentes directivos

<b>DOCENTES DIRECTIVOS</b>					
		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Válido	Bajo	26	46,4	46,4	46,4
	Alto	30	53,6	53,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Como se observa, de los 56 docentes encuestados 26 equivale al 46.4% manifestaron respecto a la dimensión docentes directivos es bajo, 30 equivale al 53.2% manifestaron respecto a la dimensión docentes directivos es alto y concluimos que la dimensión docente directivos en el centro educativo es de nivel alto.

**Tabla 12** Nivel de la variable: Docentes de nivel primario.

<b>DOCENTES DE NIVEL PRIMARIO</b>					
		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Válido	Bajo	17	30,4	30,4	30,4
	Medio	27	48,2	48,2	78,6
	Alto	12	21,4	21,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Como se observa, de los 56 docentes encuestados 17 equivale al 30.4% manifestaron sobre los docentes de nivel primario es bajo, 27 equivale al 48.2% manifestaron sobre los docentes de nivel primario es medio o regular y 12 equivale al 21.4% manifestaron sobre los docentes de nivel primario es alto.

**Tabla 13** Nivel de la dimensión: Docentes de nivel secundario.

<b>DOCENTES DE NIVEL SECUNDARIO</b>					
		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Válido	Bajo	37	66,1	66,1	66,1
	Medio	13	23,2	23,2	89,3
	Alto	6	10,7	10,7	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Como se observa, de los 56 docentes encuestados 37 equivale al 66.1% manifestaron sobre los docentes de nivel secundario es bajo, 13 equivale al 23.2% manifestaron sobre los docentes de nivel secundario es medio o regular y 6 equivale al 10.7% manifestaron sobre los docentes de nivel secundario es alto.

### **4.3 Estadística inferencial**

#### **4.3.1 Prueba de normalidad**

**Tabla 14** Prueba de normalidad para la variable planeamiento estratégico y sus dimensiones

PRUEBAS DE NORMALIDAD						
	KOLMOGOROV-SMIRNOV <sup>A</sup>			SHAPIRO-WILK		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión pública	,483	56	,000	,505	56	,000
proceso de modernización	,300	56	,000	,738	56	,000
Ausencia de sistema de organización	,507	56	,000	,442	56	,000
estructura de organización y funciones	,521	56	,000	,388	56	,000

En la tabla 14, se puede observar que la cantidad de encuestados es 56 por tal motivo se aplicara el estadístico de Kolmogorov-Smirnova; además el grado de significancia es de .000 en la variable nueva gestión pública y sus dimensiones, modernización, ausencia de sistema de organización; también presentan una distribución no normal.

**Tabla 15** Prueba de normalidad de la variable gestión educativa y sus dimensiones

	PRUEBAS DE NORMALIDAD					
	KOLMOGOROV-SMIRNOV <sup>A</sup>			SHAPIRO-WILK		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Calidad de formación	,491	56	,000	,486	56	,000
Docentes directivos	,358	56	,000	,635	56	,000
Docentes nivel primario	,483	56	,000	,505	56	,000
Docentes nivel secundario	,527	56	,000	,357	56	,000

En la tabla 15, se puede observar que la cantidad de encuestados es 56 por tal motivo se aplicara el estadístico de Kolmogorov-Smirnova; además el grado de significancia es de .000 en la variable calidad de formación docente y sus dimensiones, docentes directivos, docentes de nivel primario y docentes de nivel secundario; asimismo, presentan una distribución no normal.

#### 4.3.2 Contrastación de hipótesis

##### Hipótesis general

H<sub>0</sub>: La nueva gestión pública no se relaciona con la calidad de formación profesional de los docentes de la institución educativa N.º 1140 la Molina, 2021.

H<sub>1</sub>: La nueva gestión pública se relaciona con la calidad de formación profesional de los docentes de la institución educativa N.º 1140 la Molina, 2021.

El nivel de significancia establecido:  $\alpha=0,05$

Si  $p\_valor < 0.05$  rechazamos la H<sub>0</sub>

Si  $p\_valor > 0.05$  se conserva la H<sub>0</sub>

**Tabla 16**      Contrastación de la hipótesis general

			CALIDAD DE FORMACIÓN
		Grado de correlación	,947**
RHO DE SPEARMAN	GESTION PÚBLICA	Sig. (bilateral)	,000
		N	56

Se observa en la tabla 16, una significancia de  $0,00 < 0,05$  se concluye que existe una relación significativa entre la nueva gestión pública y la calidad de formación profesional de los docentes de la institución educativa N.º 1140 la Molina, 2021.

#### **Hipótesis específica 1**

H<sub>0</sub>: La nueva gestión pública no se relaciona con la calidad de formación de los docentes directivos en la institución educativa N.º 1140 la Molina, 2021.

H<sub>1</sub>: La nueva gestión pública se relaciona con la calidad de formación de los docentes directivos en la institución educativa N.º 1140 la Molina, 2021.

**Tabla 17** contrastación de la hipótesis específica 1

		DOCENTES DIRECTIVOS	
		Grado de correlación	,399**
RHO DE SPEARMAN	GESTION PÚBLICA	Sig. (bilateral)	,002
		N	56

Se observa en la tabla 17, una significancia de  $0,00 < 0,05$  se concluye que existe una relación significativa entre la nueva gestión pública y la calidad de formación de los docentes directivos en la institución educativa N.º 1140 la Molina, 2021.

### Hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: La nueva gestión pública no se relaciona con la calidad de formación de los docentes de nivel primario en la institución educativa N.º 1140 la Molina, 2021.

H<sub>1</sub>: La nueva gestión pública se relaciona con la calidad de formación de los docentes de nivel primario en la institución educativa N.º 1140 la Molina, 2021.

**Tabla 18** contrastación de la hipótesis específica 2

		DOCENTES NIVEL PRIMARIO	
		Grado de correlación	,894**
Rho de Spearman	GESTION PÚBLICA	Sig. (bilateral)	,000
		N	56

Se observa en la tabla 18, una significancia de  $0,00 < 0,05$  se concluye que existe una relación significativa entre la nueva gestión pública y la calidad de formación de los docentes de nivel primario en la institución educativa N.º 1140 la Molina, 2021.

### Hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: La nueva gestión pública no se relaciona con la calidad de formación de los docentes de nivel secundario en la institución educativa N.º 1140 la Molina, 2021.

H<sub>1</sub>: La nueva gestión pública se relaciona con la calidad de formación de los docentes de nivel secundario en la institución educativa N.º 1140 la Molina, 2021.

**Tabla 19** Contrastación de la hipótesis específica 3

			DOCENTES NIVEL SECUNDARIO
		Grado de correlación	,663**
Rho de Spearman	GESTION PÚBLICA	Sig. (bilateral)	,000
		N	56

Se observa en la tabla 18, una significancia de  $0,00 < 0,05$  se concluye que existe una relación significativa entre la nueva gestión pública y la calidad de formación de los docentes de nivel secundario en la institución educativa N.º 1140 la Molina, 2021.

## V.- DISCUSION

En relación al objetivo general; determinar de qué manera la nueva gestión pública se relaciona con la calidad de formación profesional de los docentes de la institución educativa N.º 1140 la Molina, 2021. En la contrastación de la hipótesis la nueva gestión pública se relaciona con la calidad de formación profesional; el grado de correlación es de ,947 el cual indica que el grado de correlación positiva muy alta entre la nueva gestión pública y la calidad de formación docente además hay p valor 0,00 a una significancia del 0.01.

El objetivo general coincide de Arroyave (2018) en su investigación de determinar la asociación entre la Nueva gestión pública y el planeamiento estratégico de los docentes del Colegio Los Pinos. Concedimos que la nueva gestión pública brinda los nuevos objetivos, formas de trabajo y ejecución que serán implementadas en los aparatos administrativos públicos con la finalidad de cumplir las metas institucionales; además esta forma de trabajo se debe aplicar directamente en la planificación estratégica de las instituciones. Del mismo modo, según Mancini (2018), el propósito de la investigación es la relación entre las competencias directivas y calidad de formación profesional. Concedimos que la formación de los docentes tiene relación directa con los objetivos del centro educativo; por tal motivo, el área directiva debe incentivar a la capacitación de los de docentes, formación en técnicas de desarrollo de aprendizaje y manejo de las TICS; a su vez la institución debe valorar constantemente al docente para genere un compromiso en las aplicaciones que brinda la institución educativa.

El objetivo general también coincide con Montes (2016), en su trabajo de investigación, el propósito de la tesis es determinar la relación entre nueva gestión pública y satisfacción laboral de los docentes; donde concluimos que la nueva de gestión pública debe ser un enfoque para cambiar la ruta de la administración pública, cuyo objetivo principal es modernizar el aparato público y mejorar las necesidades de la población; por ello, es necesario satisfacer las necesidades de los funcionarios y componentes de la institución pública.

El objetivo general también se asemeja con Aguilar (2016), quien sostuvo que

la nueva gestión pública es un sistema de control privado que se adapta a la nueva gestión pública cuya función es mejorar la burocracia con la finalidad de crear leyes y normas que nos permitan mejorar las necesidades del ciudadano. Donde concluimos que la nueva gestión pública desarrolla niveles adecuados en la gestión por procesos y la articulación de las instituciones públicas como también mejorar la organización organizacional y operativa. Según Cruz (2011), la nueva gestión pública está orientada a la descentralización, delegación y desregulación de los métodos aplicados en la producción de la burocracia debido a excesiva reglamentación, este nuevo proceso busca mejorar la producción pública en cuanto a los resultados, promoviendo la eficiencia, eficacia y cumplimiento de metas dentro de las organización pública; también busca la correcta relación entre las entidades públicas, donde el principal beneficiario sean los ciudadanos. Por último, podemos concluir la nueva gestión pública propone la revolución de la nueva gestión pública a través de la gestión de resultados, con enfoque de generar responsabilidad de los gestores públicos en el cumplimiento de las metas institucionales donde prime la productividad de sus colaboradores.

El objetivo general también coincide con Espinoza (2012), señaló que la modernización de la nueva gestión pública es una serie de actividades constantes con una perspectiva de mediano a largo plazo, orientadas a aumentar el nivel de eficiencia, eficacia y productividad de las instituciones públicas; en esta etapa se busca satisfacer las necesidades de la población y fortalecer el control interno en base a la gestión por resultados.

En relación al objetivo específico uno; determinar de qué manera la nueva gestión pública se relaciona con la calidad de formación de los docentes directivos en la institución educativa N.º 1140 la Molina, 2021. En la contrastación de la hipótesis la nueva gestión pública se relaciona con la calidad de formación de los docentes; el grado de correlación es de ,399 el cual indica que el grado de correlación positiva baja entre la nueva gestión pública y la formación de docentes directivos además hay p valor 0,000 a una significancia del 0.01.

El objetivo específico uno coincide con Manabí (2019), quien en su tesis planteó el propósito de determinar la correlación entre la nueva gestión pública y la calidad de

formación profesional de los docentes. El autor indicó que la nueva gestión pública en su afán de mejorar el servicio al ciudadano como objetivo inicial es mejorar la formación de sus integrantes mediante capacitaciones, actualización de programas, técnicas de trato a los clientes y; principalmente, cumplir con las metas y los objetivos institucionales. Gallego (201), en su trabajo de investigación, sostuvo que su propósito fue determinar la relación entre la nueva gestión pública y el desempeño docente el colegio The Panamaricana School. Donde concluimos que el desempeño de los docentes es vital para el aprendizaje de los estudiantes y que, por ello, es necesario que el área directiva debe brindar las comodidades necesarias como la infraestructura, mobiliarios y capacitaciones a los docentes y padres de familia; por otro lado, el área administrativa debe hacer estrategias que involucre al estudiante con la sociedad.

En relación al objetivo específico dos; determinar de qué manera la nueva gestión pública se relaciona con la calidad de formación de los docentes de nivel primario en la institución educativa N.º 1140 la Molina, 2021. En la contrastación de la hipótesis determinar de qué manera la nueva gestión pública se relaciona con la calidad de formación de los docentes de nivel primario; el grado de correlación es de ,894; el cual indica que el grado de correlación positiva muy alta entre la nueva gestión pública y la calidad de formación de los docentes de nivel primario; además hay p valor 0,00 a una significancia del 0.01.

El objetivo específico dos coincide con Gallego (201), puesto que el propósito de su tesis fue determinar la relación entre la nueva gestión pública y el desempeño docente el colegio The Panamaricana School. Donde concluimos que llega el autor es que el desempeño de los docentes es muy importante para el aprendizaje de los estudiantes; por ello, es necesario que el área directiva deba brindar las comodidades necesarias como la infraestructura, mobiliarios y capacitaciones a los docentes y padres de familia, por su parte, el área administrativa debe aplicar estrategias que involucre al estudiante con la sociedad.

Así mismo, compartimos ideas con Martínez (2018), quien sostuvo que el propósito de su tesis fue determinar la relación entre gestión por resultados y la calidad de formación profesional de los docentes de la institución educativa “Julio César Tello” de San Juan de Lurigancho; Donde concluimos que la gestión de resultados permite

ejecutar las propuestas institucionales; para ello se necesita personal que tenga una formación y conocimiento de las actividades de las instituciones; por tanto, es necesaria la evaluación del personal, capacitación, analizar el cumplimiento de metas y objetivos institucionales; así mismo, analizar los grados como estudiantes del profesional.

El objetivo específico dos coincide con Soria (2018), mencionó que el sistema de planeamiento y problemas de articulación es una característica importante dentro de la modernización de la nueva gestión pública. Este planeamiento estratégico nacional (CEPLAN) busca dinamizar las políticas y los objetivos que son prioritarios para el gobierno en curso; para ello deben identificar las necesidades del usuario y que estas puedan realizarse adecuadamente; además estas deben cubrir un lineamiento con pláticas nacionales y sectoriales con la responsabilidad de los gobiernos regionales, es así que tenemos el plan de desarrollo concertado (PDC), que es un documento en la cual los gobiernos locales se comprometen a cumplir los objetivos y las políticas de desarrollo integral a corto y mediano plazo; el plan estratégico institucional (PEI), que es un instrumento que especifica la dirección de trabajo y el proceso de diseño para cumplir con los objetivos y metas de la institución; los Planes Operativos Institucionales (POI), que son las actividades estratégicas que serán ejecutados en un año de curso establecido; en estos procesos de planeación estratégica también hay que añadirle los programas presupuestales que permitirán su realización.

González (2018), mencionó que el diseño de la estructura organizacional y de las funciones es otro factor importante dentro de la modernización de la nueva gestión pública. Esto tiene que ver con la programación de las tareas y distribución de responsabilidades, cuya función importante es cumplir con los objetivos institucionales y manejar adecuadamente el PEI y el POI; así como el presupuesto asignado. Guerra (2015), indicó que la organización estructural es la base para el desarrollo de las actividades institucionales; asimismo, dibujó el organigrama de las fuerzas productivas y asignó las funciones de cada área de acuerdo al servicio servil interno, es por ello que las organizaciones están diseñadas con jerarquías y deben realizar las actividades con pertinencia y calidad.

En relación al objetivo específico tres; determinar de qué manera la nueva gestión pública se relaciona con la calidad de formación de los docentes de nivel secundario en la institución educativa N.º 1140 la Molina, 2021; en la contrastación de hipótesis la nueva gestión pública se relaciona con la calidad de formación de los docentes de nivel secundario; el grado de correlación es de ,663 el cual indica que el grado de correlación positiva moderada entre el planeamiento estratégico y gestión pedagógica con p valor 0,000 a una significancia del 0.01.

Esto coincide con Rojas (2017), ya que el propósito de su tesis fue determinar la relación entre la Inteligencia emocional y la calidad de formación de los docentes de la Institución Educativa C.E.B.E.P “San Juan Bosco” de Miraflores. Las conclusiones del autor fueron que, hay una relación directa entre la inteligencia emocional con la calidad de formación docente y esto se debe al factor psicológico ya que si los docentes tuvieran un control emocional y manejo de la misma generaría una calidad de formación para el manejo de los estudiantes y su calidad de aprendizaje.

El objetivo específico tres coincide con Carrillo (2017), se propuso en su tesis determinar la relación entre la gestión pública y el clima institucional de los docentes del Centro Ann Sullivan del Perú. Donde concluimos que hay una relación directa entre las variables, donde se puede indicar que manejar un clima adecuado entre los funcionarios públicos, mejorar las relaciones intrapersonales, o sea, el manejo de emociones y el compromiso institucional son factores esenciales para llevar una buena gestión dentro de un departamento público. Fernández (2010), planteó que la formación de docentes sigue pertenece al proceso de evaluación del rubro educativo de acuerdo a sus modalidades, cabe indicar los niveles estos comprende las competencias profesionales y las competencias laborales; las políticas del estado influyen directamente en la formación profesional ya que si los centro educativos tienen buena infraestructura, mobiliario, materiales de trabajo y sobre todo un buen incentivo económico, los docentes trabajarían con entusiasmo, lo cual beneficiaría al estudiantado y a la sociedad.

El objetivo específico tres coincide también con Amachi (2016), sostuvo que el proceso de enseñanza y aprendizaje es un proceso de formación continua por parte del docente ya que el proceso de aprendizaje los adquiere en función a la formación

que este tenga como el licenciamiento, los grados de post grado y doctorado; así mismo, los foros educativos como los diplomados y las estrategias de formación de alumnos; todo esto complementado con la capacitación para los docentes y las evaluaciones constantes para medir su nivel académico y nivel de enseñanza. Este tipo de proceso es fundamental para el desarrollo del docente y, a su vez, un buen docente, preparado, dirigirá un proceso de enseñanza correcto que esté de acuerdo como los objetivos y normas de la institución educativa, cuya función es velar por el aprendizaje correcto del estudiantado.

## VI.- CONCLUSIONES

1.-Existe relación significativa entre La nueva gestión pública y la calidad de formación profesional de los docentes de la institución educativa N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa de la Molina, 2021.

( $\alpha=0,05$ ;  $p\_valor =0,00$ ;  $r_s= 947$ )

2.- Existe relación significativa entre la nueva gestión pública y la calidad de formación de los docentes directivos en la institución educativa N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa de la Molina, 2021.

. ( $\alpha=0,05$ ;  $p\_valor =0,000$ ;  $r_s= 0.399$ )

3.- Existe relación significativa entre la nueva gestión pública y la calidad de formación de los docentes de nivel primario en la institución educativa N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa de la Molina, 2021.

. ( $\alpha=0,05$ ;  $p\_valor =0,000$ ;  $r_s= 0.894$ )

4.-Existe relación significativa entre la nueva gestión pública se relaciona con la calidad de formación de los docentes de nivel secundario en la institución educativa N° 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa de la Molina, 2021.

( $\alpha=0,05$ ;  $p\_valor =0,000$ ;  $r_s=0.663$ )

## **VII- RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda a la institución educativa N.º 1140 la Molina elaborar un conjunto de actividades que permita a los docentes mejorar su calidad profesional, estas actividades pueden ser capacitaciones académicas, técnicas de enseñanza y foros de formación docente.
2. Se recomienda a la UGEL 06 y a la institución educativa N.º 1140 la Molina capacitar a los directores de las instituciones públicas con la finalidad de realizar una buena gestión que repercuta en la calidad de enseñanza de los docentes.
3. Se recomienda a la institución educativa N.º 1140 la Molina mejorar el mobiliario, la infraestructura y materiales de trabajo del nivel primario; así mismo, hacer realizar actividades con los padres de familia para que los docentes del nivel primario realicen sus actividades que garanticen la calidad de enseñanza.
4. Se recomienda a la UGEL 06 y a la institución educativa N.º 1140 la Molina capacitar a los docentes de nivel secundario en el desarrollo de unidades científicas como artículos científicos, revistas educativas y tesis que beneficien al desarrollo del nivel escolar en nuestro país.

## **REFERENCIAS**

- Alvarado M. & Tuquiñahui S. (2011). *Propuesta de Implementación de un Sistema de Control Interno Basado en el Modelo Coso, Aplicado a la Empresa Electro Instalaciones en la ciudad de Cuenca, Ecuador.*
- Aguilar, L. F. (2006). *Gobernanza y nueva gestión pública* (1. ed). Fondo de Cultura Económica.
- Arbaiza Fermini, L. (2011). *Economía informal y capital humano en el Perú.*
- Arroyave. (2016). G. Universidad Central de Ecuador Quito.
- Arqueros, G. (2003). *Sistema de Control Interno y la productividad de la Empresa Inversiones Luna Rota S.A.C. de la ciudad de Trujillo, Perú.*
- Bacon, C. (1996). *Manual de Auditoría Interna*, U.T.H.E.A. México.
- Barbosa, E. F., Moura, D. G., & Manzano Bernárdez, P. (2013). *Proyectos educativos y sociales: Planificación, gestión, seguimiento y evaluación.*
- Barreto, M. del M. (2019). *Planificación estratégica para la cooperación internacional en la administración pública.* Universidad del Salvador.
- Batet Jiménez, M. P., & e-libro, C. (2011). *Gestión administrativa.* Universitat Jaume I, Servei de Comunicació i Publicacions.
- Bolaño Rodríguez, Y. (2019). *Procedimiento para el fortalecimiento del sistema de control interno.* Universidad tecnológica de la Habana, CUJAE, 12.
- Bonilla Castillo, J. A. (2014). *Gestión de la calidad total en el servicio público.* <http://site.ebrary.com/id/10877010>
- Bordas Martínez, M. J., & e-libro, C. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral.* UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia
- Blas Aritio, F. de A. (2014). *Competencias profesionales en la formación profesional.*
- Briascó, I., & Valdés Cifuentes, T. (2001). *La formación profesional en Iberoamérica.* Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- Caballero, B.. (2002). *Control Interno.* Lima, Perú: Tinco SA.
- Caballero, B. (2000). Revista informativa "*La Contabilidad Gubernamental y el Estado*" 1ra Quincena Febrero: Nº 440. Perú.
- Caballero, B. (2001). *Instituto de Auditores Internos del Perú. El nuevo marco para la práctica profesional de la auditoría interna y código de ética.* Lima – Perú.

- Catácora, F. (1997). *Sistemas y Procedimientos Contables, Revista de producción de la Libertad – Trujillo*. Perú.
- Coello, S. (2013). *Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para presentar servicios a Conecel (CLARO)*. Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Contraloría General de la República. (1998). *Normas Técnicas de control interno para el Sector Público*. Lima. Editora Perú.
- Cooper, S. (1992). *Informe COSO*, Instituto de Auditores Internos de España.
- Coopers, S. (1997). *Instituto Auditores Internos de España. Los nuevos conceptos del control interno- Informe COSO- Madrid*. Ediciones Díaz de Santos SA. España.
- Crespo Escobar, S. (2009). *Elaboración de programaciones y unidades de trabajo en la formación profesional*.
- Cruz Badillo, I., & Colegio del Estado de Hidalgo (Eds.). (2011). *Gestión y política pública. Hidalgo, Gobierno del Estado: Colegio del Estado de Hidalgo: Miguel Ángel Porrúa*.
- Cruz del Castillo, C., Olivares Orozco, S., & González García, M. (2014). *Metodología de la investigación*.
- Espinosa, C. (2012a). *La gestión de personas en la administración pública*.
- Fernández Arenaz, A. (2010). *El formador de Formación Profesional y Ocupacional*.
- Gallego, c. (2017). *Nueva nueva gestion pública y desempeño docente el colegio The Panamaricana School Panamá. Universidad Oteima-Santiago*. Universidad Oteima-Santiago.
- García Dihigo, J. (2016). *Metodología de la investigación para administradores*.
- Garay Ahumada, José Antonio (1988). *Control y Manejo del presupuesto en una Universidad*. Tesis Lima. 118 pp.
- García, J. (1999). *El Sistema de Control Interno. Una forma práctica de conceptualizarlo, aplicarlo y evaluarlo*. Autoedición. Santiago de Cali. Colombia.
- Garrido, B. (2011). *T.S.U. Sistema de Control Interno en el Área de Caja del Instituto Universitario Tecnológico de Ejido*. Colombia.

- Gaviria K. & Díaz I. (2013). *Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto*. Abril - julio 2013. Tarapoto, Perú.
- Gerry, J. & Scholes, K. (1999). *Dirección Estratégica*. Madrid: Prentice May International Ltd. España.
- González Bermudez, S. E., & Parra Villanueva, L. F. (2018). *Gerencia pública integral: Gestión estratégica con calidad*.
- Guerra Sotillo, A. (2005). *Gerencia pública y economía informal*. Eumed.net.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2007). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Manabí. (2017). *Nueva nueva gestión pública y calidad de formación profesional de los docentes del Colegio Tomasito -Quito*. Universidad Internacional del Ecuador.
- Mancini. (2018). *Competencias directivas y calidad de formación profesional de los docentes del Colegio Champanat*. Universidad Nacional de Lujan.
- Mantilla, S. (2000). *Control interno*. Estructura conceptual integrada. (2° ed.). Ecoc. Ediciones. Santa Fe de Bogotá. Colombia.
- Mejía, S. (2012). *Evolución del desempeño con enfoque en las competencias laborales*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Mino, C. (2014). *Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- Martín, R. (2018). *Nueva nueva gestión pública y la calidad del servicio de los docentes de la Escuela King's College*. Universidad de Cartago- Panamá. Universidad de Cartago- Panamá.
- Martínez, J. (2018). *Gestión por resultados y la calidad de formación profesional de los docentes la institución educativa Julio César Tello San Juan de Lurigancho*. Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Olavarría Gambi, M. (2012). *Cómo se formulan las políticas públicas en Chile?*. Tomo
- Rionda Ramírez, J. I. (2005). *Lo público en México*. Eumed.net.
- Rosales Medrano, M. A. (2009). *La Formación profesional del docente de primaria (1.*

ed). *Universidad Pedagógica Nacional : Plaza y Valdés.*

Soria Ibáñez, M. del M. & ProQuest. (2018). *La gestión estratégica de las relaciones públicas en organizaciones sociales.* Editorial UOC.

Senlle, A., & Gutiérrez, N. (2006). *Calidad en los servicios educativos.* Díaz de Santos.

TorresHernández,Z.(2014). *Administración estratégica.*

<http://site.ebrary.com/id/11013242>

Valdes, S. (Ed.). (2013). *Diseño participativo y sustentable.* Ediciones del CCC, Centro Cultural de la Cooperación.

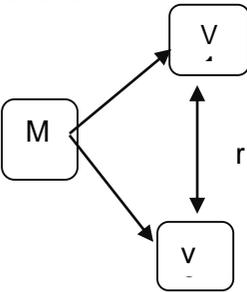
Vallet-Bellmunt, T., Vallet-Bellmunt, A. (2015). *Principios de marketing estratégico.* Universitat Jaume I, Servei de Comunicació i Publicacions.

Vichique De Gasperín, M. A. (2016). *La gestión institucional de crisis: Estrategia clave en el siglo XXI.* Editorial UOC.

# ANEXOS

## ANEXO 1.- MATRIZ DE CONSISTENCIA

Matriz de consistencia								
TITULO Nueva gestión pública y calidad de formación profesional de los docentes de la institución educativa N.º 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa de la Molina, año 2021.								
AUTOR: Br. Bravo Baldeón Juan Diego. (ORCID:0000-0001-5823-5994)								
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿De qué manera la nueva gestión pública se relaciona con la calidad de formación profesional de los docentes de la institución educativa N.º 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa de la Molina, año 2021?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿De qué manera la nueva gestión pública se relaciona con la calidad de formación profesional con el personal administrativo de la institución educativa N.º 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa de la Molina, año 2021?</p> <p>¿De qué manera la nueva gestión pública se relaciona con la calidad de formación profesional de los docentes del nivel primario de la institución educativa N.º 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa de la Molina, año 2021?</p> <p>¿De qué manera la nueva gestión pública se relaciona con la calidad de formación profesional de los docentes del nivel secundario de la</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar de qué manera la nueva gestión pública se relaciona con la calidad de formación profesional de los docentes de la institución educativa N.º 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa de la Molina, año 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar de qué manera la nueva gestión pública se relaciona con la calidad de formación profesional con el personal administrativo de la institución educativa N.º 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa de la Molina, año 2021.</p> <p>Determinar de qué manera la nueva gestión pública se relaciona con la calidad de formación profesional de los docentes del nivel primario de la institución educativa N.º 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa de la Molina, año 2021.</p> <p>Determinar de qué manera la nueva gestión pública se relaciona con la calidad de formación profesional de los</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>La nueva gestión pública se relaciona con la calidad de formación profesional de los docentes administrativos de la institución educativa N.º 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa de la Molina, año 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>La nueva gestión pública se relaciona con la calidad de formación profesional con el personal administrativo de la institución educativa N.º 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa de la Molina, año 2021.</p> <p>La nueva gestión pública se relaciona con la calidad de formación profesional de los docentes del nivel primario de la institución educativa N.º 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa de la Molina, año 2021.</p> <p>La nueva gestión pública se relaciona con la calidad de formación profesional de los docentes del nivel secundario de la institución educativa N.º 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa de la Molina, año 2021.</p>	<b>Variable 1: GESTION EDUCATIVA</b>			<p>101-150: Alto 51-100: Medio 0-50: Bajo</p>		
<b>Variable 2: CALIDAD DEL SERVICIO EDUCATIVO</b>								
					<p>101-150: Alto 51-100: Medio 0-50: Bajo</p>			

<p>institución educativa N.º 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa de la Molina, año 2021?</p>	<p>docentes del nivel secundario de la institución educativa N.º 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa de la Molina, año 2021.</p>						
tipo- diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p>Nivel: básica</p> <p>Diseño: no experimental, transversal y correlacional.</p> <p>Método: Hipotético Deductivo</p>  <p>Dónde: M : Muestra V1: nueva gestión pública V2 : formación profesional de docentes r : Grado de relación</p>	<p>Población: los docentes y área administrativa</p> <p>Tipo de muestreo: probabilístico</p> <p>Tamaño de muestra: 212 docentes</p> <p>Según Hernández (2018) se refiere a la muestra como un subconjunto de la población que es tomada para la evaluación de las variables, éstas deben estar bien alineadas al problema de la investigación para que el estudio que se realiza sea válido.</p>	<p>Variable 1: GESTION EDUCATIVA</p> <p>Técnicas: La encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario 1</p> <p>Autor: JOSÉ FLORES HURTADO Año: 2018 Monitoreo: Bravo Baldeón Juan Diego.</p> <p>Ámbito de Aplicación: la institución educativa N.º 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa de la Molina – UGEL N.º 06 Forma de Administración: análisis de datos y observación</p>	<p>Variable 2: CALIDAD DEL SERVICIO</p> <p>Técnicas: La encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario 2</p> <p>Autor: MÁXIMO PÉREZ ADUAT Año: 2016 Monitoreo: Monitoreo: Bravo Baldeón Juan Diego.</p> <p>Ámbito de Aplicación: la institución educativa N.º 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa de la Molina – UGEL N.º 06 Forma de Administración: análisis de datos y observación</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>INFERENCIAL:</p>			

## ANEXO 2.- MATRIZ DE OPERACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
<b>NUEVA GESTION PUBLICA</b>	Aguilar (2016) mencionó que la nueva gestión pública es un sistema de control privado que se adapta a la gestión pública cuya función es mejorar la burocracia con la finalidad de crear leyes y normas que nos permitan mejorar las necesidades del ciudadano, la nueva gestión pública desarrolla niveles adecuados en la gestión por procesos y la articulación de las instituciones públicas como también mejorar la organización organizacional y operativa	La variable planeamiento estratégico está estructurado con 3 dimensiones, 7 indicadores y con un total de 25 ítems, que se encuentra en escala ordinal y medidas con una escala de Likert.	El proceso de modernización  Sistemas estratégicos institucionales  Diseño de la estructura organizacional y funciones	Eficiencia Eficacia Productividad  Planeamiento estratégico institucional.  Planeamiento operativo institucional.  Proceso de bienes y servicios. Capacitación de gestión	1,2,3,4, 5,6,7,8,  9,10,11,12, 13,14, 15,16,  17,18,19,20,21,22 23,24,25	Ordinal El cuestionario está compuesto por 25 ítems de opción múltiple:  Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
CALIDAD DE FORMACION DOCENTE	Crespo (2009) menciona que la calidad de formación profesional docente se basa en la capacidad que tiene el docente en el proceso de aprendizaje, y que a su vez va acompañado por las estrategias, los grados adquiridos y sobre todo las experiencias adquiridas en su formación como docente.	La variable gestión educativa está estructurado con 3 dimensiones, 7 indicadores y con un total de 20 ítems, que se encuentra en escala ordinal y medidas con una escala de Likert.	Docentes directivos  Docentes de nivel primario  Docentes de nivel secundario	Liderazgo directivo Formación administrativa Formación académica  método de enseñanza  interacción intrapersonal  formación académica cumplimiento de tareas asignadas	1,2,3,4,5  6,7,8,9,10,11  12,13,14,15,16,17,18,19,20	Ordinal El cuestionario está compuesto por 20 ítems de opción múltiple:  Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)

## ANEXO 3.- INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### INSTRUMENTO: NUEVA GESTIÓN PÚBLICA

Estimado(a) docente, el cuestionario tiene por finalidad evaluar la gestión educativa de las La Institución donde labora, para tal efecto solicitamos tu colaboración en la participación de este cuestionario.

Es importante indicar que sus respuestas son totalmente confidenciales. Agradeceremos su participación. Por favor, exprese con sinceridad marcando con "X" en una sola de las siguientes alternativas:

5. Muy de acuerdo.
4. De acuerdo.
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
2. En desacuerdo.
1. Muy en desacuerdo

	<b>DIMENSIÓN 1: PROCESO DE MODERNIZACIÓN</b>					
1	La alta dirección establece niveles de responsabilidad de los funcionarios públicos.	1	2	3	4	5
2	La alta dirección motiva a los empleados para el diseño de programas y servicios	1	2	3	4	5
3	La alta dirección mejora la calidad de vida de los ciudadanos a través de políticas públicas pertinentes	1	2	3	4	5
4	La alta dirección erradica las desigualdades y contempla la diversidad social	1	2	3	4	5
5	La alta dirección ha definido sistemas y procesos comprensibles, gestionables y mejorables en lo referente a eficacia y eficiencia, para la satisfacción de los usuarios.	1	2	3	4	5
6	La Institución ha implementado acciones necesarias para alcanzar los resultados planificados y la mejora continua de los procesos.	1	2	3	4	5
7	En la descripción de los procesos de la Institución se incluyen las actividades de gestión, la provisión de recursos, la realización del producto y las mediciones posteriores.	1	2	3	4	5
8	La naturaleza y extensión de la documentación satisface los requisitos contractuales, legales y reglamentarios.	1	2	3	4	5
9	<b>DIMENSIÓN 2 : Sistemas estratégicos institucionales</b>	1	2	3	4	5
10	La documentación en la Institución satisface las necesidades y expectativas de los usuarios, partes interesadas y al interior de la misma.	1	2	3	4	5
11	La Institución cuenta con los documentos necesarios para asegurar su eficaz planificación, operación y control de procesos.	1	2	3	4	5
12	El Sistema de Gestión ha generado el compromiso por parte de los servidores en cuanto al uso de sus habilidades para el beneficio de la entidad.	1	2	3	4	5
13	Las actividades y recursos gestionados en los procesos han permitido el cumplimiento de la planificación de forma más eficiente	1	2	3	4	5

14	La interrelación de los procesos como un sistema ha contribuido al logro de los objetivos de forma eficaz y eficiente.	1	2	3	4	5
15	El liderazgo y compromiso de la alta dirección ha facilitado la promoción de políticas y objetivos para incrementar la conciencia, motivación y participación de los servidores de la entidad.	1	2	3	4	5
16	El liderazgo y compromiso de la alta dirección, han permitido la planificación del futuro de la entidad y la gestión del cambio.	1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 3 Diseño de la estructura organizacional y funciones</b>					
17	La Institución ha determinado los registros pertinentes para establecer, implementar, mantener el Sistema de Gestión y apoyar la operación eficaz y eficiente de sus procesos.	1	2	3	4	5
18	La generación, uso y control de la documentación es funcional y permite el acceso a los usuarios, proveedores y otras partes interesadas.	1	2	3	4	5
19	La Institución ha desarrollado estudios de comparación con otras entidades nacionales o internacionales en busca de la mejora continua.	1	2	3	4	5
20	Los procesos y procedimientos documentados han permitido estandarizar la gestión de la Institución, evitando los reproceso y la reducción del producto no conforme.	1	2	3	4	5
21	El procedimiento control de documentos ha facilitado la aprobación, revisión y mantenimiento de los documentos de la Institución.	1	2	3	4	5
22	El procedimiento control de documentos ha facilitado, la identificación, control y distribución de los documentos de origen externo.	1	2	3	4	5
23	El control de los registros en la Institución ha facilitado la identificación, almacenamiento, protección, tiempo de retención y disposición de los mismos	1	2	3	4	5
24	En la gestión de los procesos se administran los riesgos y se aprovechan las oportunidades de mejora.	1	2	3	4	5
25	Se puede evidenciar mayor compromiso por parte de los servidores de la entidad gracias a la comunicación interna de la política, requisitos y objetivos de calidad.	1	2	3	4	5

*Fuente: Dr. Ermes Ysidro RIVERA MANDARACHE (2018) en su tesis: La nueva gestión pública y la gestión de recursos humanos en el gobierno regional del cusco, periodo 2016.*

## INSTRUMENTO: CALIDAD DE FORMACIÓN

Estimado(a) docente, el cuestionario tiene por finalidad evaluar la gestión educativa de las La Institución donde labora, para tal efecto solicitamos tu colaboración en la participación de este cuestionario.

Es importante indicar que sus respuestas son totalmente confidenciales. Agradeceremos su participación. Por favor, exprese con sinceridad marcando con "X" en una sola de las siguientes alternativas:

5. Muy de acuerdo.
4. De acuerdo.
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
2. En desacuerdo.
1. Muy en desacuerdo

<b>DIMENSIÓN: DOCENTES DIRECTIVOS</b>						
1	La institución donde estudio brindó conocimientos suficientes para el desempeño laboral	1	2	3	4	5
2	El Título profesional o licenciatura que obtuvo fue muy exigente durante la sustentación	1	2	3	4	5
3	El grado que obtuvo fue muy exigente en la sustentación	1	2	3	4	5
4	Ud. cuenta con estudios de segunda especialidad u otros similares	1	2	3	4	5
5	Realizó Estudios de maestría en universidades de prestigio	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: DOCENTES NIVEL PRIMARIO</b>						
6	Condiciones en la que se encuentran los estudios de maestría es favorable y viable de sustentación	1	2	3	4	5
7	Cuenta con estudios de doctorado en universidades licenciadas	1	2	3	4	5
8	Se encuentra en condiciones de sustentación el grado de doctorado	1	2	3	4	5
9	Asistes en forma Permanente a congresos, seminarios, diplomados entre otros	1	2	3	4	5
	Cuentas con estudios de ofimática	1	2	3	4	5
10	Asistencia a cursos de actualización en los cinco años	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: DOCENTES NIVEL SECUNDARIO</b>						
12	Participas en ponencias y exposiciones que realizan anualmente las diferentes	1	2	3	4	5

	universidades					
13	Cuentas con una carga horaria razonable para realizar la investigación científica	1	2	3	4	5
14	Cuentas con trabajos de investigación publicados	1	2	3	4	5
15	Publicas artículos científicos en revistas no indexadas publicadas	1	2	3	4	5
16	Publicas artículos científicos en revistas indexadas	1	2	3	4	5
17	Contribución para resolver la problemática de la universidad donde laboras	1	2	3	4	5
18	Contribución en resolver la problemática de la región donde vives	1	2	3	4	5
19	Contribución en resolver la problemática nacional	1	2	3	4	5
20	Contribución con conocimientos nuevos para la ciencia	1	2	3	4	5

*Fuente: Dr. Rafaela Teodosia HUERTA CAMONES (2021) en su tesis: Nueva gestión pública y Calidad de Formación Profesional de los Docentes de Educación Especial en la Región Callao, 2019.*

#### ANEXO 4.- CALCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

**Muestra:** Según Hernández (2018) se refiere a la muestra como un subconjunto de la población que es tomada para la evaluación de las variables, éstas deben estar bien alineadas al problema de la investigación para que el estudio que se realiza sea válido.

La muestra se calcula usando la fórmula de la varianza poblacional y tiene un orden aleatorio simple, según Pérez (2005) se calcula mediante la siguiente fórmula:

N: es el valor de la muestra.

$$N = \frac{z^2 p q x N}{E^2 x (N-1) + Z^2 p q}$$

a : grado de confianza 96%

z : nivel de confianza 1.96

p : proporción de la población : 0.5

q: 1.p=0.5

e : error máximo de población =0.1

n : tamaño de la población = 129 colaboradores.

Fórmula para calcular la muestra:

$$\frac{1.96^2 x 0.5 x 0.5 x 129}{0.10^2 x (129-1) + 1.96^2 x 0.5 x 0.5} = n = 55.8$$

Después de hacer los cálculos, el total de la muestra será 56

## ANEXO 5: BASE DE DATOS

GESTION PUBLICA																			
PROCESO DE MODERNIZACION						AUSENCIA DE SISTEMA DE ORGANIZACIÓN						DISEÑO DE LA ESTRUCTURA DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES.							
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
5	5	4	4	3	3	4	4	5	2	5	5	5	2	3	3	4	4	4	4
5	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4
5	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4
5	5	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4
5	5	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4
5	4	4	2	2	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	4	2
5	4	4	2	2	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	4	2
5	5	4	4	2	2	4	5	2	5	5	2	2	5	3	3	4	4	4	4
5	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4
5	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4
5	5	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4
5	5	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4
5	4	4	2	2	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	4	2
5	4	4	2	2	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	4	2
5	5	4	4	5	5	4	4	5	2	2	5	2	2	3	3	4	4	4	4
5	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4
5	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4
5	5	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4
5	5	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4
5	4	4	2	2	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	4	2
5	5	4	4	2	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	4	2
5	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4
5	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4
5	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4
5	5	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4
5	5	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4
5	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4
5	5	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4
5	4	4	2	2	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	4	2
5	4	4	2	2	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	4	2
5	5	4	4	2	2	4	4	5	5	2	2	5	5	3	3	4	4	4	4
5	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4
5	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4
5	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4
5	5	4	4	5	5	4	4	5	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4
5	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4
5	4	4	2	2	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	4	2
5	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4
5	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4
5	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4
5	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4
5	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4
5	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4
5	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4
5	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4
5	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4

CALIDAD DE FORMACION DE LOS DOCENTES																			
DOCENTES DIRECTIVOS					DOCENTES NIVEL PRIMARIO								DOCENTES NIVEL SECUNDARIO						
p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40
5	5	4	4	2	4	4	5	5	4	4	2	2	4	2	5	3	4	4	4
4	4	4	4	2	4	4	5	4	2	3	3	2	4	2	2	3	4	4	4
5	2	4	4	2	4	4	5	2	4	4	2	2	4	2	2	3	4	3	4
3	5	4	4	2	4	4	3	5	4	4	2	3	4	2	2	3	4	3	4
3	5	4	4	2	4	4	3	3	4	4	2	2	4	2	2	3	4	3	4
2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	2	2	3	2	2	3	4	3	3	4
2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	2	2	3	2	2	3	4	3	3	4
5	5	4	4	2	4	4	5	5	4	4	2	2	4	2	2	3	4	4	4
4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	2	4	2	2	3	4	4	4
5	2	4	4	2	4	4	5	2	4	4	2	2	4	2	2	3	4	3	4
3	5	4	4	2	4	4	3	5	4	3	2	2	4	2	2	3	4	3	4
3	5	4	4	2	4	4	3	3	4	4	2	2	4	2	2	3	4	3	4
2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	2	2	3	2	2	3	4	3	3	4
2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	2	2	3	2	2	3	4	3	3	4
5	5	4	4	2	4	4	5	5	4	4	2	2	4	2	2	3	4	4	4
4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	2	2	4	2	2	3	4	4	4
5	2	4	4	2	4	4	5	2	4	4	2	2	4	2	2	3	4	3	4
3	5	4	4	2	4	4	3	3	4	4	2	2	4	2	2	3	4	3	4
3	5	4	4	2	4	4	3	5	4	3	2	2	4	2	2	3	4	3	4
2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	2	2	3	2	2	3	4	3	3	4
2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	2	2	3	2	2	3	4	3	3	4
5	5	4	4	2	4	4	5	5	4	4	2	2	4	2	2	3	4	4	4
4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	2	4	2	2	3	4	4	4
5	2	4	4	2	4	4	5	2	4	4	2	2	4	2	2	3	4	3	4
3	5	4	4	2	4	4	3	3	4	4	2	2	4	2	2	3	4	3	4
3	5	4	4	2	4	4	3	5	4	3	2	2	4	2	2	3	4	3	4
2	4	4	2	2	4	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	4
2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	2	2	3	2	2	3	4	3	3	4
5	5	4	4	2	4	4	5	5	4	4	2	2	4	2	2	3	4	4	4
4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	2	3	4	4	4
4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	2	3	4	4	4
5	2	4	4	2	4	4	5	2	4	4	2	2	4	2	2	3	4	3	4
2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	2	2	3	2	2	3	4	3	3	4
2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	2	2	3	2	2	3	4	3	3	4
5	5	4	4	2	4	4	5	5	4	4	2	2	4	2	2	3	4	4	4
4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	2	3	4	4	4
5	2	4	4	2	4	4	4	5	2	4	4	2	4	2	2	3	4	3	4
2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	2	2	3	2	2	3	4	3	3	4
2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	2	2	3	2	2	3	4	3	3	4
5	5	4	4	2	4	4	5	5	4	4	2	2	4	2	2	3	4	4	4
4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	2	2	4	2	2	3	4	4	4
5	2	4	4	2	4	4	5	2	4	4	2	2	4	2	2	3	4	3	4
3	5	4	4	2	4	4	3	5	4	4	5	2	4	5	2	5	4	3	4
3	5	4	4	2	4	4	3	1	4	4	2	2	4	2	2	3	4	3	4
2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	2	2	3	2	2	3	4	3	3	4
2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	2	2	3	2	2	3	4	3	3	4
5	5	4	4	2	4	4	5	5	4	4	2	2	4	2	4	3	4	4	4
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	5	4	2	2	5	4	4	4
5	2	4	4	2	4	4	5	2	4	4	2	2	4	2	2	3	4	3	4
5	2	4	4	2	4	4	5	2	4	4	2	2	4	2	2	3	4	3	4

## ANEXO 6: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

### Certificado de validez de contenido del instrumento nueva gestión pública

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		S I	N O	S I	N O	S I	N O	
	DIMENSIÓN 1: PROCESO DE MODERNIZACIÓN							
1	La alta dirección establece niveles de responsabilidad de los funcionarios públicos.		X		X		X	
2	La alta dirección motiva a los empleados para el diseño de programas y servicios		X		X		X	
3	La alta dirección mejora la calidad de vida de los ciudadanos a través de políticas públicas pertinentes		X		X		X	
4	La alta dirección erradica las desigualdades y contempla la diversidad social		X		X		X	
5	La alta dirección ha definido sistemas y procesos comprensibles, gestionables y mejorables en lo referente a eficacia y eficiencia, para la satisfacción de los usuarios.		X		X		X	
6	La Institución ha implementado acciones necesarias para alcanzar los resultados planificados y la mejora continua de los procesos.		X		X		X	
7	En la descripción de los procesos de la Institución se incluyen las actividades de gestión, la provisión de recursos, la realización del producto y las mediciones posteriores.		X		X		X	
8	La naturaleza y extensión de la documentación satisface los requisitos contractuales, legales y reglamentarios.		X		X		X	
	DIMENSIÓN 2 : Sistemas estratégicos institucionales		X		X		X	
10	La documentación en la Institución satisface las necesidades y expectativas de los usuarios, partes interesadas y al interior de la misma.		X		X		X	
11	El Sistema de Gestión ha generado el compromiso por parte de los servidores en cuanto al uso de sus habilidades para el beneficio de la entidad.		X		X		X	
12	Las actividades y recursos gestionados en los procesos han permitido el cumplimiento de la planificación de forma más eficiente		X		X		X	
13	La interrelación de los procesos como un sistema ha contribuido al logro de los objetivos de forma eficaz y eficiente.		X		X		X	

14	El liderazgo y compromiso de la alta dirección ha facilitado la promoción de políticas y objetivos para incrementar la conciencia, motivación y participación de los servidores de la entidad.			X			X			X	
15	El liderazgo y compromiso de la alta dirección, han permitido la planificación del futuro de la entidad y la gestión del cambio.			X			X			X	
16	La Institución cuenta con los documentos necesarios para asegurar su eficaz planificación, operación y control de procesos.			X			X			X	
	<b>DIMENSIÓN 3 Diseño de la estructura organizacional y funciones</b>			X			X			X	
17	La Institución ha determinado los registros pertinentes para establecer, implementar, mantener el Sistema de Gestión y apoyar la operación eficaz y eficiente de sus procesos.			X			X			X	
18	La generación, uso y control de la documentación es funcional y permite el acceso a los usuarios, proveedores y otras partes interesadas.			X			X			X	
19	La Institución ha desarrollado estudios de comparación con otras entidades nacionales o internacionales en busca de la mejora continua.			X			X			X	
20	Los procesos y procedimientos documentados han permitido estandarizar la gestión de la Institución, evitando los reproceso y la reducción del producto no conforme.			X			X			X	
21	El procedimiento control de documentos ha facilitado la aprobación, revisión y mantenimiento de los documentos de la Institución.			X			X			X	
22	El procedimiento control de documentos ha facilitado, la identificación, control y distribución de los documentos de origen externo.										
23	El control de los registros en la Institución ha facilitado la identificación, almacenamiento, protección, tiempo de retención y disposición de los mismos			X			X			X	
24	En la gestión de los procesos se administran los riesgos y se aprovechan las oportunidades de mejora.			X			X			X	
25	Se puede evidenciar mayor compromiso por parte de los servidores de la entidad gracias a la comunicación interna de la política, requisitos y objetivos de calidad.			X			X			X	

Fuente: *Fuente: Dr. Ermes Ysidro RIVERA MANDARACHE (2018) en su tesis: La nueva gestión pública y la gestión de recursos humanos en el gobierno regional del cusco, periodo 2016.*

## Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la calidad de formación profesional de los docentes

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		S I	N O	S I	N O	S I	N O	
	DIMENSIÓN: DOCENTES DIRECTIVOS							
1	La institución donde estudio brindó conocimientos suficientes para el desempeño laboral	X		X		X		
2	El Título profesional o licenciatura que obtuvo fue muy exigente durante la sustentación	X		X		X		
3	El grado que obtuvo fue muy exigente en la sustentación	X		X		X		
4	Ud .cuenta con estudios de segunda especialidad u otros similares	X		X		X		
5	Realizó Estudios de maestría en universidades de prestigio	X		X		X		
	DIMENSIÓN: DOCENTES NIVEL PRIMARIO	X		X		X		
6	Condiciones en la que se encuentran los estudios de maestría es favorable y viable de sustentación	X		X		X		
7	Cuenta con estudios de doctorado en universidades licenciadas	X		X		X		
8	Se encuentra en condiciones de sustentación el grado de doctorado	X		X		X		
9	Asistes en forma Permanente a congresos, seminarios, diplomados entre otros	X		X		X		
10	Cuentas con estudios de ofimática	X		X		X		
11	Asistencia a cursos de actualización en los cinco años	X		X		X		
	DIMENSIÓN: DOCENTES NIVEL SECUNDARIO	X		X		X		
12	Participas en ponencias y exposiciones que realizan anualmente las diferentes universidades	X		X		X		
13	Cuentas con una carga horaria razonable para realizar la investigación científica	X		X		X		
14	Cuentas con trabajos de investigación publicados							
15	Públicas artículos científicos en revistas no indexadas publicadas	X		X		X		
16	Públicas artículos científicos en revistas indexadas	X		X		X		

17	Contribución para resolver la problemática de la universidad donde laboras		X			X			X		
18	Contribución en resolver la problemática de la región donde vives		X			X			X		
19	Contribución en resolver la problemática nacional		X			X			X		
20	Contribución con conocimientos nuevos para la ciencia		X			X			X		

**Observaciones: Hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg. Suarez Ymbertis, Percy Jorge**

**DNI: 07260837**

**Especialidad del validador: Mg. Desarrollo empresarial y regional**

**02 de octubre del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**Especialidad**

**Observaciones:** Hay suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador** Dr. / Mg: Mg. Bautista Rojas, Renato Josephe      **DNI:** 46341464

**Especialidad del validador:** Mg. Gestión de políticas públicas.

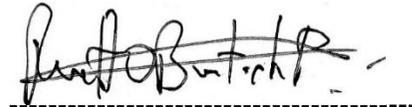
**02 de octubre del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



**Firma del Experto Informante.**

**Especialidad**

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Garay Flores, Germán Vicente   DNI: 10790283

**Especialidad del validador: Estadística e Investigación científica.**

**06 de octubre del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



-----  
**Firma del Experto Informante**

**Especialidad**

## ANEXO 7: AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1140**  
**"AURELIO MIRÓ QUESADA SOSA"**  
**MINISTERIO DE EDUCACIÓN – UGEL.06 - ATE**

*"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"*

*La Molina, 26 de noviembre de 2021*

**OFICIO N° 205- 2021- D.I.E. N° 1140 "A.M.Q.S" /MDLM /UGEL N° 06**

**DRA. HELGA RUTH MAJO MARRUFO**  
**JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO**  
**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**PRESENTE.-**

**ASUNTO: REALIZÓ ENCUESTA AL PERSONAL DIRECTIVO,  
DOCENTES DE LA I.E. 1140 "AURELIO MIRÓ  
QUESADA SOSA".**

*Tengo el agrado de dirigirme a usted, con la finalidad de hacerle llegar el saludo cordial de la Institución Educativa N° 1140 "Aurelio Miró Quesada Sosa" de la Molina Jurisdicción UGEL N° 06-Ate; para informar que el Sr. Juan Diego Bravo Baldeón con DNI N° 21125200 realizó una encuesta al personal directivo, docentes de nivel primaria y docentes de nivel secundaria los días 15, 16 y 17 de noviembre del presente año para su proyecto de investigación de Tesis.*

*Es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.*

*Atentamente,*

  
**Mg. Yuliana Perla Arilla**  
**Directora General**

Calle 11 s/n – Rinconada del Sauce – La Molina Telf. 368 0382

## ANEXO 8: FIGURAS

### FIGURAS DE VARIABLES Y DIMENSIONES

Figura 1: Resultados variable gestión pública

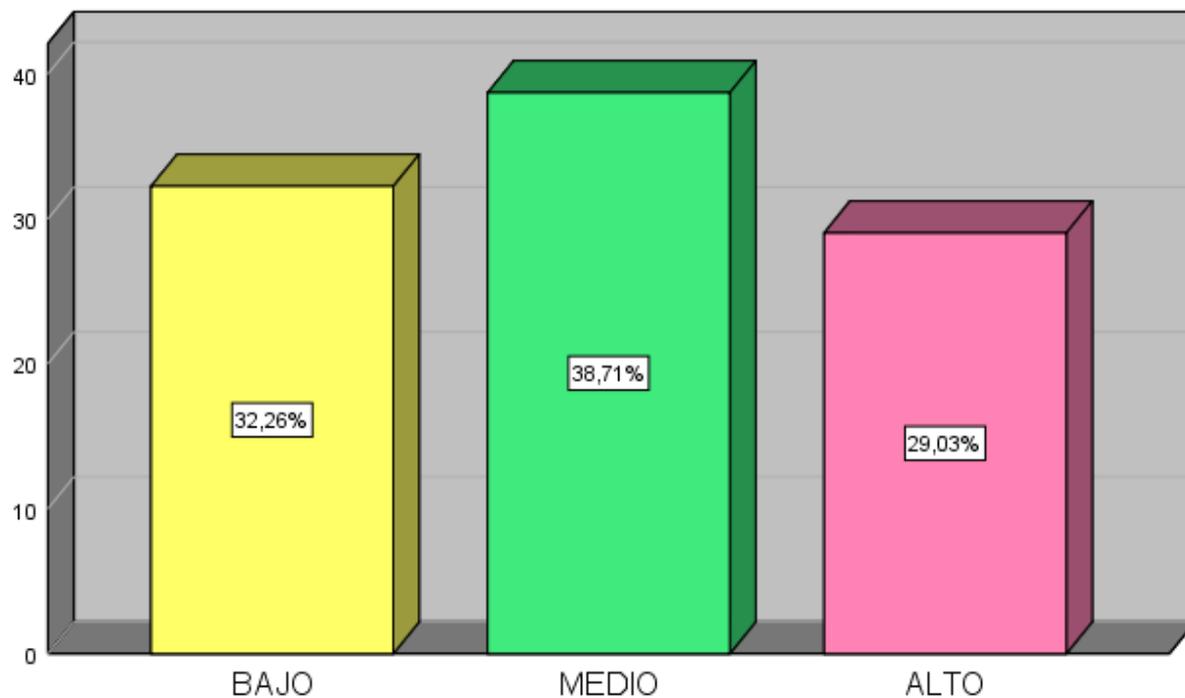
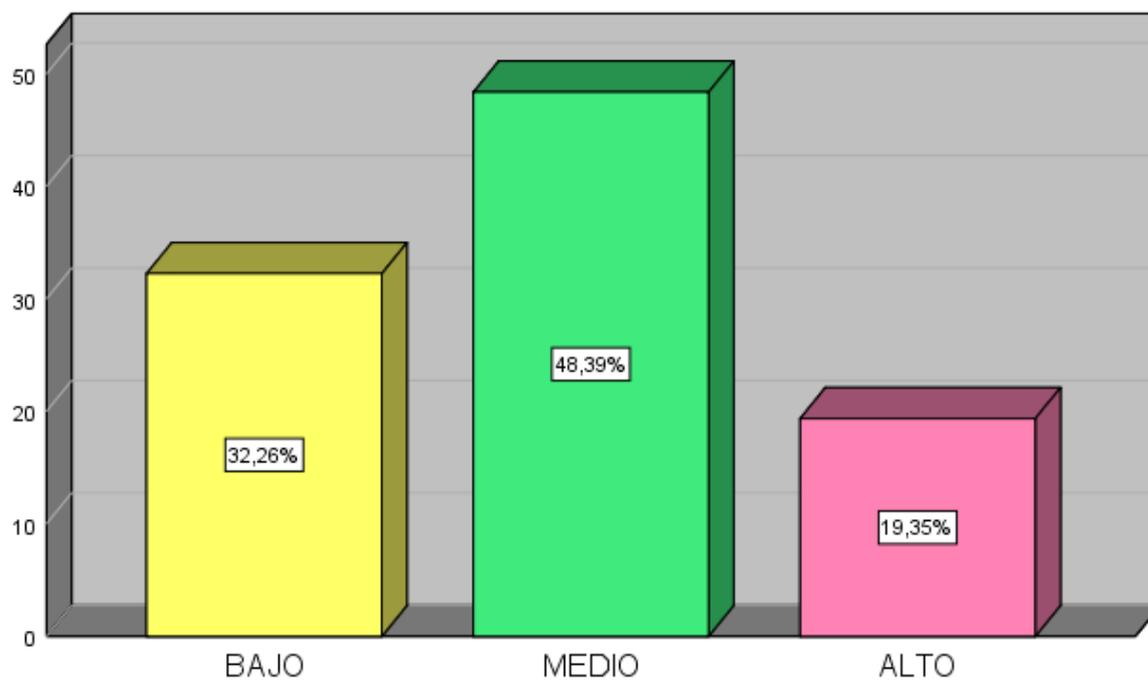
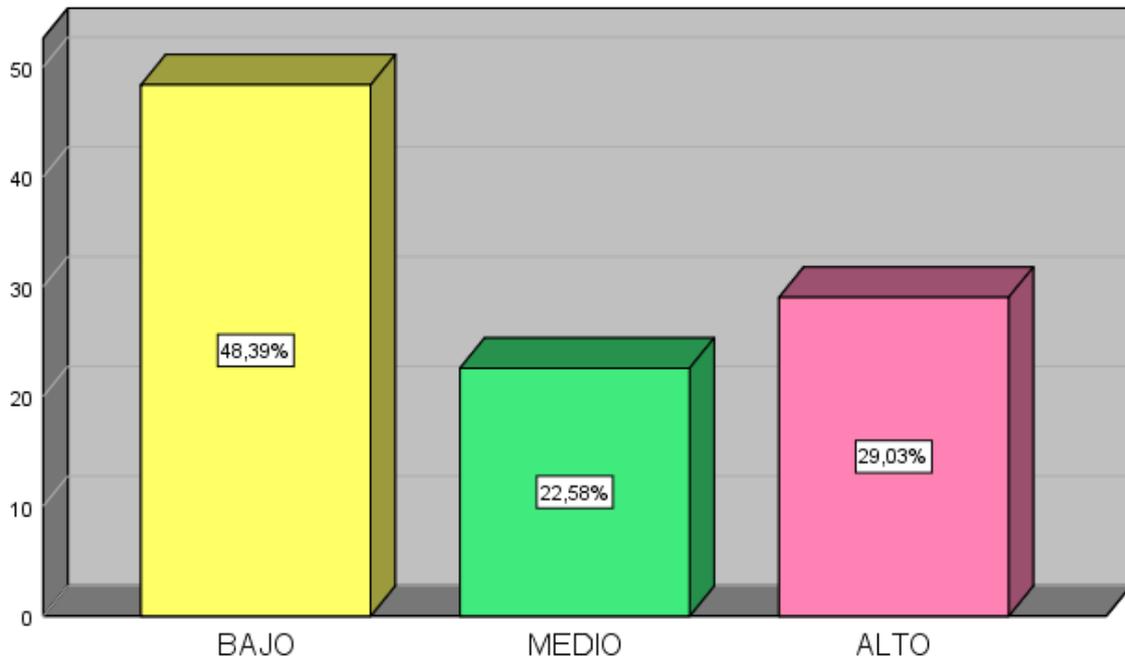


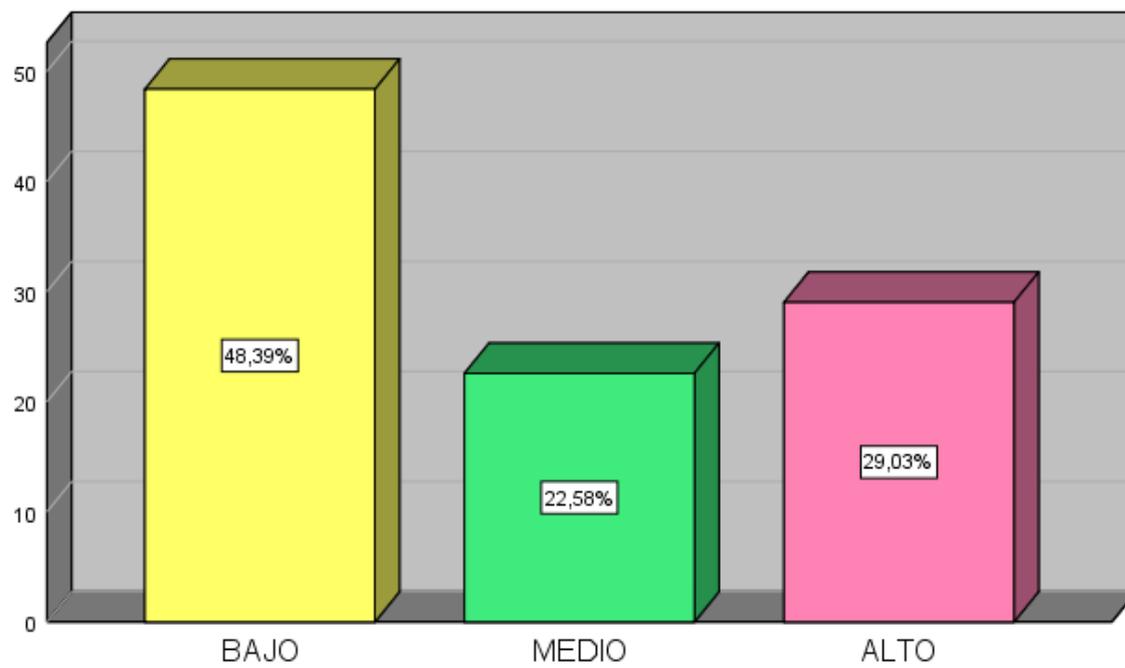
Figura 2: Resultado dimensión 1 proceso de modernización



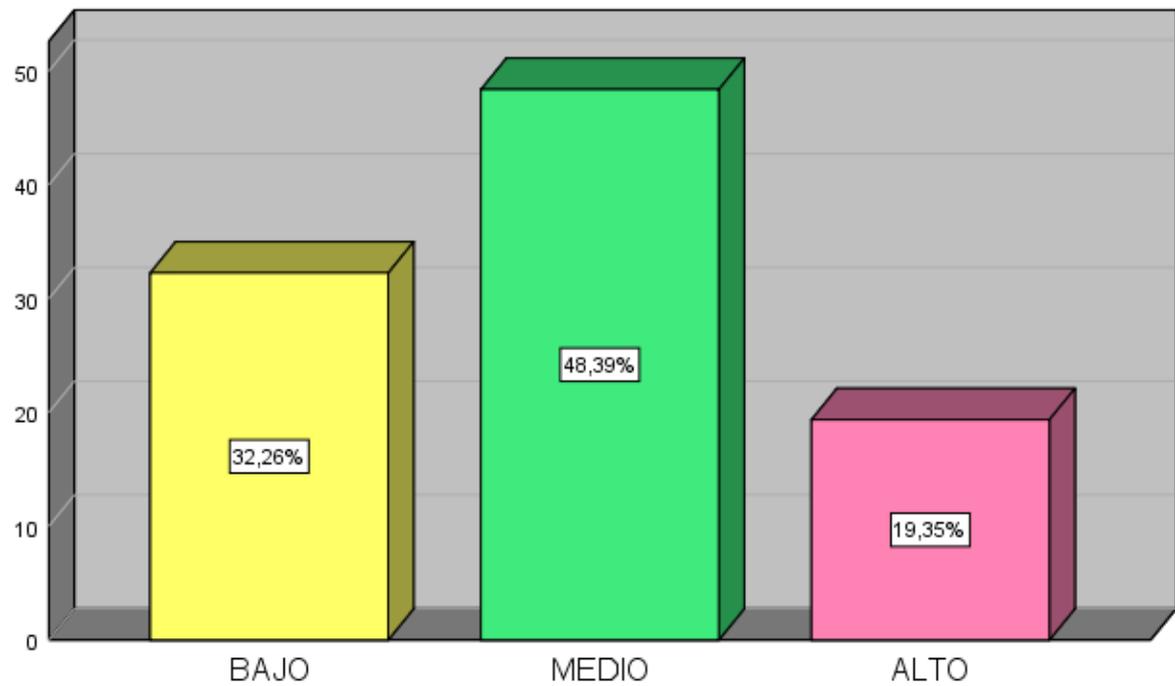
**Figura 3: Resultado dimensión 2 Ausencia de sistema de organización**



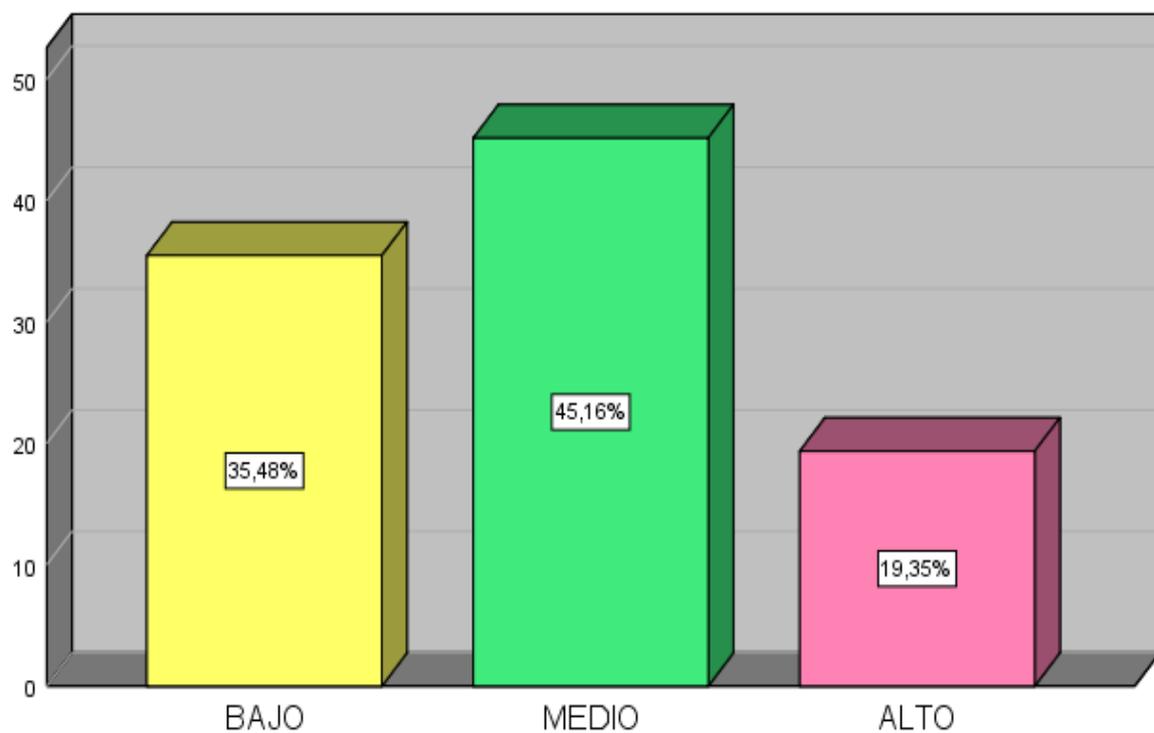
**Figura 4: Resultado dimensión 3 diseño de la estructura de organización de funciones**



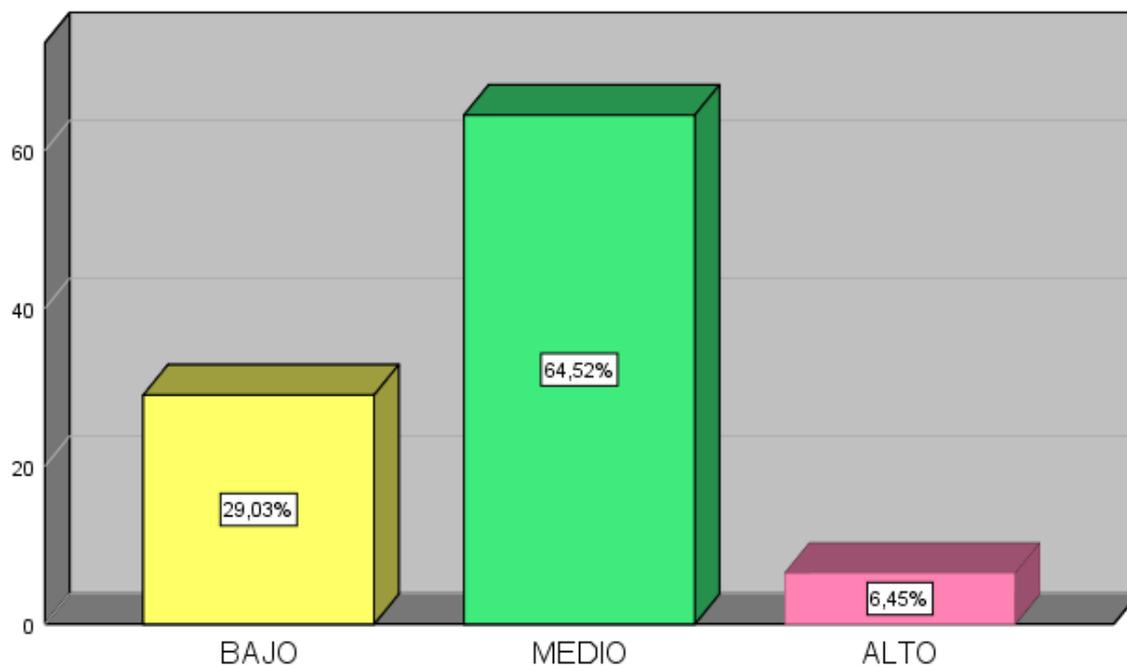
**Figura 5: Resultado de la variable Calidad de formación docente**



**Figura 6: Resultado dimensión 6 docente directivo**



**Figura 7: Resultado dimensión 7 docente nivel primario**



**Figura 8: Resultado dimensión 8 docente nivel secundario**

