



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

Modernización de la gestión pública y meritocracia en el sector  
educación en una institución educativa pública 2022

**AUTOR:**

Luliquiz Ñañez, Guillermo ([orcid.org/0000-0002-6556-1250](https://orcid.org/0000-0002-6556-1250))

**ASESOR:**

Dr. Alegría Varona, Gonzalo Ricardo ([orcid.org/0000-0001-5033-9086](https://orcid.org/0000-0001-5033-9086))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CALLAO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A mi esposa Raquel B. M, a mis dos grandes amores mis hijos Abel Guillermo y Kiara Belén que me brindaron su apoyo, tuvieron paciencia y cedieron momentos familiares para que pudiera lograr mi sueño. A mis padres Hilda y Artemio, que siempre están conmigo cuidándome y guiándome. A ustedes mi eterna gratitud y amor eterno.

## **Agradecimiento**

Gracias a Dios por permitirme cumplir este sueño, por su infinito amor y guiar mis pasos. Gracias a mi universidad, a mis maestros, a mi asesor Doctor. Gonzalo Alegría Varona.

A mi esposa Raquel y mis Hijos Abel y Kiara que son mi fortaleza y la esperanza de un nuevomañana.

## Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2. Variables y operacionalización.....	20
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.5. Procedimientos.....	28
3.6. Método de análisis de datos.....	28
3.7. Aspectos éticos.....	29
IV. RESULTADOS.....	31
V. DISCUSIÓN.....	64
VI. CONCLUSIONES.....	69
VII. RECOMENDACIONES.....	71
REFERENCIAS.....	72
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1: Resultado de confiabilidad en el grupo piloto (V1).....	24
Tabla 2: La expresión final del instrumento (V1).....	25
Tabla 3: Resultado de confiabilidad en el grupo piloto (V2).....	26
Tabla 4: La expresión final del instrumento (V2).....	27
Tabla 5: Prueba de confiabilidad en la aplicación formal del instrumento.....	27
Tabla 6: Prueba de normalidad.....	29
Tabla 7: Resumen del procesamiento de los casos.....	31
Tabla 8: Estadística de fiabilidad.....	31
Tabla 9: Estadísticos de la escala.....	31
Tabla 10: Tablas de frecuencia.....	32 - 56
Tabla 10: Correlaciones.....	57 - 63

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Esquema del diseño.....	20
----------------------------------	----

## Resumen

El objetivo de la investigación fue demostrar que existe relación entre la modernización de la gestión pública y la meritocracia del sector educación en una institución educativa pública 2022.

La investigación fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, el diseño de la investigación fue no experimental – transversal, de nivel exploratorio – descriptivo y de alcance causal. Siendo la unidad de análisis los docentes de una institución educativa 100 fue la población total, la muestra lo conformaron 24 docentes. Para conocer la confiabilidad se aplicó la prueba de Coeficiente de Alfa Cronbach, con un porcentaje 0,830.

Finalmente se concluyó que, si existe una relación entre ambas variables, lo cual se sustenta a través de la correlación de Pearson, lo que equivale a una correlación moderada.

**Palabras clave:** meritocracia, modernización, gestión pública, docentes.

## **Abstract**

The objective of the research was to demonstrate that there is a relationship between the modernization of public management and meritocracy in the research sector in a public educational institution.

The research was of basic type, quantitative approach, the research design was non-experimental – transversal, of exploratory – descriptive level and causal scope. Being the unit of analysis the teachers of an educational institution 100 was the total population, the sample consisted of 24 teachers. In order to know the reliability, the Cronbach's Alpha Coefficient test was applied, with a percentage of 0.830.

Finally, it was concluded that there is a relationship between both variables, which is supported by Pearson's correlation, which is equivalent to a moderate correlation.

**Keywords:** meritocracy, modernization, public management, teachers



## **I. INTRODUCCIÓN**

Muchos podemos estar equivocados al pensar que la meritocracia está en contra de los principios de la democracia, pero es todo lo contrario, no hay mejor evidencia democrática del que llegar al poder, en función de sus capacidades y cualidades, que va a desempeñar su labor con bastante responsabilidad y honestidad, lo que fue consecuencia de su propio esfuerzo y desempeño, que se vio reflejado en merito a su ardua labor. No hay mejor forma de incentivar la eficiente gestión estatal como el de reconocer sus competencias y esfuerzos válidamente comprobados. En el caso del sector público educativo, poner en práctica los criterios meritocráticos en la carrera magisterial, hace parte de una estrategia, el cual permitirá que la calidad en el servicio educativo vaya en mejora por lo que se destaca la imperiosa necesidad de realizar investigaciones emergentes contribuyendo a la mejora al ámbito profesional docente.

Hacemos referencia que la meritocracia en el sector educativo público, desarrolla un impacto, que abarca tanto el aspecto social, como también el aspecto económico del desarrollo de un país. Influyendo en la parte productiva, el desempeño laboral, como en los parámetros pedagógicos de los estándares internacionales, que con lleven a impulsar en la mejora de las brechas educativas, como es el caso de las desigualdades y las discriminaciones. Teniendo en cuenta que en nuestro país se caracteriza por poseer una inversión mínima en el sector educativo, en comparación con los países de Colombia, Chile, Brasil y Bolivia, en donde el sector de educación la inversión es mayor que en nuestro país.

Por otro lado, la meritocracia no es bien considerada en nuestro sector educativo. Hasta el momento, de los muchos intentos legislativos, no hemos podido establecer mejora en nuestras políticas públicas, que hayan ayudado en el transcurrir de los años que la meritocracia se ve reflejado en las distintas evaluaciones a docentes.

Recordemos que la carrera meritocrática en el sector educativo público, se puso en práctica un poco tarde en el año 2007 con la aparición de la creación de nuestra Ley de Carrera Pública Magisterial, no teniendo idea

que esto traería, algunas confrontaciones con respecto a las escalas salariales, dejando de lado el interés que traen consigo las diversas capacitaciones formativas de los docentes, lo que involucraba que los docentes se preocupen por su desempeño laboral, que se veía reflejado en forma de incentivo al mérito obtenido, producto de todo su esfuerzo realizado en las aulas.

En el aspecto de las evaluaciones, la observación que los docentes manifiestan y ponen en discusión, es con respecto a las denominadas Rúbricas de Observación en Aula ya que dicha evaluación está a cargo de una persona observadora certificada por el MINEDU, cuya calificación representa el 50% del valor de la nota final. En dicha prueba se evalúan los desempeños en la distribución de los tiempos de aprendizaje, las técnicas que el docente empleara para motivar el interés y despertar la participación de todo el alumnado.

Por ello, la meritocracia es muy importante en la gestión del sector educativo público lo que implicaría que no se ha visto como un pretexto de algunas críticas mal intencionadas que en la manipulación de algunos grupos de personas incitar a muchos reclamos, lo que ocasionaría inestabilidad laboral, y la calidad en el sector educativo pública se vea perjudicado.

Como es de conocimiento general el MINEDU convoca cada cierto tiempo a un Concurso de Nombramiento Docente, el cual está dirigido a todos (as) las personas que acreditan dicho grado (docente), que anhelan desenvolver su práctica docente en alguna I.E. de la educación básica del sector público por lo que su importancia implica tener acceso a la CPM y al cuadro de méritos. Pero este proceso se ve afectado por una controversia existente a lo largo de estos años y es que muchos de los docentes que llegan a obtener un puesto de trabajo no están en relación al orden de sus propios méritos, esto quiere decir que no se respeta la meritocracia en relación al desempeño alcanzado por cada docente.

Es por ello que acá entra a tallar la MGP Para ello, se plantea como problema de investigación: ¿Existe relación entre la modernización de la gestión pública y la meritocracia del sector educación en una institución

educativa pública 2019 a 2021? Los problemas específicos son: ¿Existe relación entre la eficacia de los concursos públicos y la meritocracia del sector educación en una institución educativa pública 2022?; ¿Existe relación entre la calidad docente (formación continua del profesorado, calidad pedagógica y didáctica) con los mecanismos meritocráticos del sector educación en una institución educativa pública 2022?; ¿Existe relación entre la calidad docente y las expectativas negativas del profesorado en el sector educación en una institución educativa pública 2022?.

Siendo el objetivo general de la presente investigación demostrar que existe relación entre la modernización de la gestión pública y la meritocracia del sector educación en una institución educativa pública. Para ello se plantea como objetivos específicos los siguientes puntos: Determinar la relación que existe entre la eficacia de los concursos públicos y la meritocracia del sector educación en una institución educativa pública 2022 ; Determinar la relación que existe entre la calidad docente (formación continua del profesorado, calidad pedagógica y didáctica) y los mecanismos meritocráticos del sector educación en una institución educativa pública 2022 ; Determinar la relación que existe entre la calidad docente y las expectativas negativas del profesorado en el sector educación en una institución educativa pública 2022.

La justificación se enmarca en buscar que la eficacia de los concursos públicos en el sector educación se realice con mayor transparencia, teniendo en cuenta los méritos obtenidos por los docentes, que se ve reflejado en su formación continua, en su calidad pedagógica y didáctica, poniendo en práctica los mecanismos meritocráticos que esta demande en las dichas evaluaciones que se realiza para las convocatorias y adjudicaciones de plazas de docente, lo cual llevaría que las competencias, las habilidades y el talento, se refleje en el resultado de dichas evaluaciones como producto del buen mérito.

Como hipótesis general: Existe relación entre la modernización de la gestión pública y la meritocracia del sector educación en una institución educativa pública 2022. Las hipótesis específicas son: Existe una relación

significativa entre la eficacia de los concursos públicos y la meritocracia del sector educación en una institución educativa pública 2022; Existe una relación significativa entre la calidad docente (formación continua del profesorado, calidad pedagógica y didáctica) y los mecanismos meritocráticos del sector educación en una institución educativa pública 2022; Existe una relación significativa entre la calidad docente y las expectativas negativas del profesorado en el sector educación en una institución educativa pública 2022. Por último, en esta investigación se están considerando dos tipos de variables como lo son: Modernización de la gestión pública y Meritocracia.

## II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes de la investigación tenemos en primer lugar los nacionales y luego los internacionales. En los nacionales destacan autores como.

Félix (2017) realizó una investigación el cual fue teórico práctico con un enfoque exploratorio – descriptivo. Utilizó el cuestionario como principal método para la recopilación de información. En la que se destaca la importancia de articular ambos sistemas, para que se pueda aprovechar esa cooperación, reduciendo los procesos que cada entidad pública tiene a cargo. Motivo por el cual se debe desarrollar un plan de modernización en concordancia con los lineamientos presentes.

Por su parte Ordoñez (2016) en la modernización de la gestión pública y calidad del servicio en la Unidad de Gestión Educativa Local de Pangoa Junín – 2016, el autor en su investigación tiene el objetivo el de demostrar si existe una relación sus dos variables, como variable 1 (MGP) y su variable 2, calidad de servicio, realizada en la UGEL situada en Pangoa del año 2016, para ello deberá de comprobar su hipótesis general, la cual tiene un planteamiento de “ Existirá una relación significativa entre su variable 1 y su variable 2 cuya investigación tiene una naturaleza del tipo básica teórica, utilizándose el método científico, de una forma cuantitativa, teniendo un bosquejo del tipo descriptivo correlacional, para ello se consideró tener una muestra de una cantidad de usuarios igual a 52, que llegan a tener sus servicios en la UGEL ubicada en Pangoa en el año 2016. Llegándose a utilizar la herramienta del escalamiento, cuyo instrumento que se utilizó fue el de la escala de actitud tipo Likert, la cual recayó en la Modernización de la Gestión Pública y las satisfacciones de sus usuarios. Finalizando con la correlación entre su variable 1 y su variable 2 realizada en la UGEL del lugar de Pangoa – Junín del año 2016. Teniendo un coeficiente “rho” de Spearman aproximado a 0.728, alcanzando un nivel de significancia del 5% y  $t = 7.75\%$ , por lo que podemos rescatar de esta investigación, en cuanto su aplicación sea mayor con respecto a la norma enfocada a la modernización de la gestión pública, la calidad del servicio público será mejor.

Linares (2019) en su investigación se pudo comprobar o precisar la conexión existente que había. Fue básica – correlacional y enfoque cuantitativo, el universo lo conformaron 379 clientes de diversas instituciones del estado. Terminando con algunas sugerencias muy importantes tales como el realizar inspecciones, trazar objetivos, priorizar algunas instituciones por su lejanía, implementación de las Tics en dichas instituciones, el brindar un servicio de calidad, la capacitación al personal en su totalidad y en cumplir con sus respectivas obligaciones entre otras.

En relación a ello tenemos a Sosa (2015) Según este autor define a la modernización, como la organización de las habilidades que debe tener todo gobierno dentro de lo específico que debe estar el estado, poniendo en énfasis al planteamiento de una lista de políticas públicas, a través de la unión de 3 componentes que son: una red de organizaciones y de una sociedad humana ordenada mediante un marco normativo, de uno, como también de varios procedimientos que permitan una selección de una serie de conflictos y de la diversidad en las tomas de sus decisiones, y en último, la reconstrucción muy seguida de algunas aplicaciones empleadas en las decisiones tomadas (p. 11).

Por otro lado podemos decir también que la modernización viene hacer el cambio que se espera de muchos servicios prestados por parte del Estado provenientes por empresas públicas y de la aparición de otras empresas nuevas; el cambio que se debe de observar en los servicios se debe ver reflejado en la modernización que en particular, que se debe poner en práctica en los procedimientos automáticos de los tratamientos de dicha información, mejorando de esta forma la situación actual de sus funcionarios; poniendo en plano la supervisión de cuadros y de la reclasificación de funciones y categorías. Esta forma de planteamiento muestra que la definición de la reforma administrativa se ha hecho muy amplio, agrupando más componentes ahora que de lo antes, en una claridad de establecer una definición de la modernización, se plantea en la incorporación de un proceso dinámico.

Quispe (2022) “La importancia de la meritocracia en la calidad docente de la Educación Básica Regular, en el periodo 2010 – 2020. El autor en su

investigación nos comenta que la importancia de la meritocracia representa el crecimiento de un país, dependiendo de su nivel educativo de atraviesa su población, donde el intermediador del procedimiento del aprendizaje, el docente, deberá de tener en cuenta que sus competencias deben ser de calidad, que les permita desarrollar sus funciones de una manera muy eficiente.

Ante la problemática educativa nacional, en el año 2001, se cambió la política educativa, incorporándose el aspecto meritocrático. El presente estudio de investigación, dentro de la línea de investigación – gestión de políticas públicas, trata de encontrar un objetivo general, que es el de analizar el impacto que tiene la meritocracia en la calidad del personal instructor de EBR en los periodos 2010 – 2020. Teniendo presentes sus objetivos específicos, como son, el de estudiar la importancia que tiene la meritocracia en la preparación del personal docente en el desempeño del aprendizaje de la plana estudiantil, en la forma de como el docente llega a sus estudiantes.

Darles entender los diferentes tipos de aprendizaje, en la colaboración del docente en la gestión, que debe tener la escuela en una forma articulada hacia a la comunidad y el crecimiento de la identidad y el profesionalismo del docente; bajo una forma de investigación, puesta en práctica, diseño de estudio, cualitativa, utilizando el procedimiento hermenéutico y la triangulación de datos, teniéndose como lugar escénico el territorio peruano, y participando seis personas de manera seleccionada por forma convenida. Este estudio finalizó que una política meritocrática puede lograr muy poco en influir en la calidad del personal docente, lo que se necesita es el de reajustar algunos cambios que permita de una forma como elevar la calidad del personal docente.

En cuanto, a los antecedentes internacionales tenemos a los siguientes autores pertinentes al tema. Sánchez (2019) realizo un estudio sobre la gerencia publica y lo concerniente al procedimiento del empleo público en Bogotá – Colombia, tomando como referencia el objetivo, el cual se direcciono a evaluar el procedimiento meritocrático inferido y su atribución en la gestión en el ámbito público. El enfoque empleado fue cualitativo –

descriptivo. Se evidenció que en dicho país los índices de desarrollo han sufrido una mejora sustancial en relación a los últimos años, así como en los ámbitos de gerencia pública y servicio civil.

Flores (2013) en Ecuador se publicó una investigación, este conto con una metodología cuantitativa, en la que se aplicó un cuestionario, dirigido a una muestra de 40 personas, en la que se finalizó mediante un planteamiento estratégico, trazándose un camino adecuado para lograr cumplir con los objetivos planteados; en tanto que la gestión de calidad es una forma nueva de pensar con respecto a la dirección en que las instancias superiores del sector educativo tengan que deben tener.

Yan (2018) publico una investigación titulada la meritocracia en el interior del trayecto funcionaria de la gestión pública china y su aporte para una gestión económica sólida y planificada. El objetivo fue realizar una valoración sobre lo mencionado, en cuanto a la metodología empleada fue un acercamiento teórico, obteniendo como conclusión que la carrera funcionaria representa un gran valor ya que de ello depende que se lleve a cabo un acertado manejo administrativo, así como la fase de elección y ascenso en función a la meritocracia.

Peña (2010) su tesis de maestría, la investigación fue descriptivo, teniendo como referencia una muestra de 62 docentes en el que se utilizó un cuestionario como instrumento, llegando a una conclusión de que se plantearon que, en las escuelas se observaron el compromiso por parte de los supervisores en la planificación, teniendo como finalidad de ir mejorando en los procesos de enseñanzas de los aprendizajes de los alumnos.

Saldaña y Romero (2021) titulada Modernización y Calidad del Servicio. Estos autores en su trabajo de investigación nos comentan que la modernización de la gestión pública, también conocida como reforma administrativa, viene hacer un procedimiento constante de la reforma del Estado. En la que se plantea desarrollar una administración pública, transparente, de calidad y productiva, proyectándose a que sus resultados obtengan algunos cambios que favorezcan la situación de vida de sus pobladores.



Dentro de este enfoque, el siguiente estudio se plantea el interés de saber la relación que existe en los procedimientos de la modernización y la calidad en los servicios de los módulos de atención en la UGEL 01, San Juan de Miraflores, Lima Metropolitana. Cuya investigación de forma cuantitativa; del tipo básica con un diseño no experimental longitudinal. De la cual tuvo como motivo de estudio una población conformada por 550 usuarios; con una muestra de 217; y, teniendo un estudio óptimo de 151 usuarios. Tomándose en cuenta la realización de una encuesta, como una técnica de estudio y el cuestionario, como una herramienta de investigación basándose en la escala de Likert, que está conforma por cinco niveles.

Donde los resultados obtenidos de cada uno, tratan de comprobar que los procedimientos de una modernización tienen el objetivo de ir mejorando cada vez la gestión en las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL), ofreciendo una calidad en el servicio de la atención al personal docente, directivos administrativos de las instituciones educativas y de los usuarios en forma general.

En cuanto a las teorías principales, en primer lugar, tiene una definición con conceptualizada la variable modernización de la gestión pública, que haciendo referencia según Peña et al. (2017) manifiesta que la meritocracia suministra principal interés a las competencias y capacidades de las personas, dejando de lado las relaciones familiares. A lo que Casas (2012) menciona que podemos decir que los organismos públicos en sus diferentes jurisdicciones, instituciones, dependencias y de sus procedimientos tengan alguna reacción, con el propósito de reunir a las personas y delegados en la experiencia de contribuir con la unión del estado, mejorándose la gestión pública y desarrollándose un estado en la democracia, en la descentralización y sobre todo al servicio de los ciudadanos. (p. 3).

Hoy en día la definición de Modernización de la gestión pública se ha tratado de plantearse como un reemplazo a una Reforma Administrativa, motivo por el cual se enfoca en la disminución de las pretensiones reformadoras a una forma más verdadera, y el propósito se enfoca de ir mejorando en los servicios brindados y la existencia de las competencias que deben tener todas las organizaciones públicas y entre estas, como

también en el sector privado.

Tomando como referencia lo publicado realizado por la PCM (2013), el concepto de modernización nos quiere dar entender que viene hacer el perfeccionamiento que se debe existir en las destrezas de todo gobierno y de la conducción de un estado en forma conjunta, de la misma forma en que sus organizaciones forman parte de los poderes del estado y de los grados de gobierno. De esta forma se buscará que el estado tenga una reacción muy coherente y de manera correcta con el planteamiento de tener una contribución con el individuo, ofreciéndole un nivel de complacencia mucho mayor al que podría recibir, si lo atendiera cada organización de una forma individual y de manera desorganizada. (p.4).

La modernización de la gestión pública está conformada por la actualización, la promoción de funcionarios calificados, la descentralización de la administración pública y, por último, que es un establecimiento de actividades de entrenamiento dirijo a los funcionarios, que lo que se busca es capacitar orientándolos a un desempeño transparente y sobre todo en la tarea de rendirle cuenta al ciudadano con respecto a su atención.

Por último, para Carpio (2014) la definición de la modernización de la gestión pública viene hacer el fortalecimiento que debe existir en las habilidades de toda organización o institución, como también tener en cuenta la práctica de sus directivos públicos asociados a las teorías en las que se vean reflejados sus acciones, de esta manera exista una transcendencia en el sistema del manejo de los actos del estado. Dicho de otra forma, es una condición esencial en los procedimientos, proyectándose hacia la obtención de los resultados, atribuidos a un estado que se hace presente como el proveedor de los servicios, de las habilidades, como también del buen desempeño y del bienestar. La gestión por resultados es uno de los dichos que más impacta en el nuevo reto. (p. 19).

Para la construcción del marco teórico se ha considerado las variables utilizadas para en esta investigación. Se inició con la definición conceptual de la primera variable.

Valeriano (2012) Manifiesta que la Modernización de la gestión pública de un país, representa uno de los soportes más significativos para la sostenibilidad del crecimiento del país, para ello se necesita que las decisiones o acciones que involucran dicho crecimiento vengan de un mismo consentimiento político entre los poderes de un estado, dicho esto, enfocado en el Perú y en sus tres gobiernos (central, regional y local) trabajando los tres en una forma integrada y dentro de un pensamiento sistemático.

Tomando en cuenta de sus experiencias enfocadas o relacionadas a sus logros obtenidos y de sus aspectos limitativos, comprendidos en la jurisprudencia de sus leyes, que se encuentren direccionados en la reforma de la administración pública del país, de las cuales fueron decretadas y aplicadas en los distintos gobiernos de los últimos años, y que para ello tuvieron como consecuencia resultados que no fueron los más adecuados en sus términos generales.

Dicho todo esto en una breve simplificación problemática se requiere de un análisis mayor, lo cual servirá como antecedente para disponer de un instrumento legal, que de la naturaleza de sus hechos, se necesita que sea ampliamente discutido en las diversas peticiones de los poderes del estado para su dicha aprobación, lo cual se necesita que sea respondido a sus exigencias que demanda la excelencia de una gestión pública, ayudando a los diversos servicios prestados a la sociedad sean los mejores, y a una reconsideración del buen desempeño laboral del trabajador en el sector público.

Dicha reforma administrativa pública (desarrollado en diversos países) que han tenido resultados exitosos en la regionalización de sus sectores productivos y los de servicio, con el fin de dar a conocer sus fortalezas y sus debilidades del sector interno nacional y de las oportunidades, como de sus amenazas de su entorno, todo este contexto tiene como propósito de reformular una Reforma de la Administración Pública, que considere el avance de las tecnologías de las informaciones, como también de las comunicaciones electrónicas.

En cuanto a la definición operacional tenemos que la variable, modernización de la gestión pública, esta operacionalizada en tres

dimensiones que se encuentra presente en esta investigación.

Espinoza (2021) da a entender que la MGP se inclina hacia lograr un mejor estándar de eficiencia en relación a aspectos como la transparencia, atención, etc. La primera dimensión corresponde a la eficiencia del aparato estatal iniciando con el autor Casas (2012) tomando en cuenta lo dicho por este autor, se refiere a la responsabilidad de proponer, aducir el crecimiento de las políticas nacionales de la modernización de la administración pública y las relacionadas con la organización y el desarrollo del estado, también se refiere a la conducción y orientación de una excelente MGP. (p. 3)

Es así como el gobierno aprobó la Ley LMMGE, su reglamento D:S. N° 030- 2003-PCM, Ley N° 27658. En la que el estado peruano se declara o pasa a un proceso de transformación con la intención de renovar la gestión pública. Poder así construir un estado más democrático, descentralizado y al servicio del pueblo.

Quintero (2017) eficiencia es la capacidad que tienen todo individuo para lograr el máximo resultado posible en una tarea determinada, por lo que está estrechamente relacionado con los desempeños en base a los objetivos propuestos. Muchas veces suele ver confusión entre los términos eficacia y eficiencia, pero ambos difieren entre sí. Para Megginson (2008) Según este autor la eficiencia viene hacer el atributo de 'realizar las cosas que estén correctas', teniendo en cuenta una versión matemática como la relación que debe existir entre el insumo y el producto (input y output). Una persona administradora eficiente es aquella que obtiene productos muy altos (rendimiento, resultados, productividad) en función a sus insumos (quiere decir la mano de obra, la máquina, el dinero y también el tiempo) son necesarios para su realización.

Todo ello, una persona es considerada como un administrador eficiente, en tanto logre minimizar los costos de los recursos empleados, con el fin de alcanzar un fin determinado. De la misma manera si la persona encargada de dicha administración logra optimizar sus resultados con una cantidad de insumos determinados, se le estará considerando una persona muy eficiente.

Chiavenato (1994), Considerando lo afirmado por este autor, que a medida que una persona administradora se proyecte en realizar de una forma adecuada y correcta sus actividades, podemos decir que está inclinándose a la eficacia (esto quiere decir que está disponiendo de utilizar de la mejor manera las herramientas). Pero la utilización de las herramientas dispuestas por los mismos que emplean para la calificación de los logros obtenidos de sus resultados, da que entender, para comprobar si todo se realizó de la mejor forma, podemos decir que la persona se está formando eficazmente. (p. 70).

En tanto, se puede deducir que la eficiencia, no toma en cuenta los fines, si no de los medios, se introduce en las actividades, con miras a los diferentes aspectos internos de una organización. Por otro lado, la encargada de velar que los objetivos obtenidos tengan un fin es la eficacia, que se inyecta en el éxito de llegar a los objetivos de manera fructuosa, enfocados en los diferentes aspectos del entorno de una organización.

La segunda dimensión corresponde al llamado servicio a la ciudadanía. Según la Escuela de Gobierno y Gestión Pública (2022) resalta que el servicio a la ciudadanía se relaciona con la calidad enfocada hacia los servicios y bienes, motivo por el que engloba acciones que van en principio desde el diseño, proceso de producción, acceso y por último la atención que se brinda o presta en todo caso una entidad.

Para Casas (2012) Haciendo referencia a este autor, afirma que el Servicio a la ciudadanía, es uno de los pilares fundamentales, en que el estado debería de actuar en una forma organizada y eficaz, tomando como referencia en el abastecimiento de las necesidades y el buen servicio de enfoque social. Por tal motivo la ciudadanía, responde no está conforme con el actuar del estado, por ello, la respuesta inmediata, pero no aceptable es la de protestar, generando disturbios, por una mejor calidad en sus servicios. (p. 4).

Reck (2014), Según este autor cuando se refiere al concepto del servicio a la ciudadanía nos comenta lo siguiente: es una excepción que se encuentra dentro de una forma que está enlazada a la Política, al Derecho, y a la Economía, dándonos a entender, que es un aspecto, en el que está

siendo observada de manera articulada (Es decir teniendo operatividad o es otra cuestión estructural) a aquellos procedimientos parciales. Esta forma es cambiante en sus elementos, ya que está enlazada a procedimientos que a partir de una estructura en forma compleja se mantiene, en donde sus elementos funcionales son cambiantes y temporales. (p. 10).

En tal forma podemos decir que el servicio público es sensiblemente especial a los cambios morales, políticos y económicos. Por lo que decimos que la doctrina es un mecanismo de cambios en el sistema jurídico.

La tercera dimensión engloba el accionar de la transparencia por lo que se considera lo siguiente. Según el P.T.C – La Mancha (2017) manifestó que la transparencia es una señal o indicador esencial para que un gobierno sea de calidad, por lo que con el pasar del tiempo se ha transformado en un símbolo característico que debe estar presente en los poderes de estado que desean llegar a considerarse democráticos. Ello se aprecia gracias a que la ciudadanía cada vez demanda que la información que se proporciona sobre las diversas decisiones que se toman sean claras y transparentes.

Para Casas (2012) nos quiere decir que una administración pública que tenga como justificación el rendimiento de sus cuentas a sus ciudadanos, que busque la forma de incentivar las intervenciones de sus propias decisiones, como el de asumir sus fiscalizaciones; Hay que tomar en cuenta que una administración pública que tenga sus procedimientos de forma actualizada en el rendimiento de bienes y servicios en la que direccionan a buscar una tranquilidad y satisfacción de los ciudadanos de obtener a menos precio. (p. 4).

En relación con Oliveira (2005), hace referencia que la descentralización se explica como un conocimiento técnico y tomando una forma jurídica relativamente en la organización del Estado, con la observación de la distribución de funciones entre los niveles local y central, teniendo como un movimiento que se transmite en la transferencia, dictada por ley, de competencias y atribuciones del Estado. Podemos tomarlo como un conocimiento político administrativo, enlazado en una idea que tenga una forma de democracia local. (p. 27).

La delimitación doctrinal y dogmática del concepto tuvo una trayectoria

evolutiva ondulante y a veces sobresaliente, describiendo un múltiple entendimiento y diferenciándose de la descentralización. En esta trayectoria podemos denotar cuatro etapas que llevan a tener una relación entre la descentralización con otros fenómenos a los que de una forma se les asocio, o en una forma aislada en relación a la doctrina.

En relación a la construcción de la segunda variable tenemos a la meritocracia y dentro de su definición conceptual se inicia con el siguiente autor.

Cifuentes (2010) manifiesta que, meritocracia proviene del latín “mereo”, que significa merecer, obtener, y de “cracia”, que significa gobierno. Esto quiere decir, que es el gobierno del merecimiento. Cuando nos referimos al termino de meritocracia, abarcamos un concepto muy extenso. En esa misma línea el autor Vélez (2018) preciso que la praxis que conlleva la meritocracia se interpreta como el acceso igualitario que todos los ciudadanos deben optar, es decir aquí está ausente todo tipo de injusticia y discriminación.

En la situación de los jóvenes, podemos plantear como ejemplo el de adquirir una vacante o tener el ingreso directo a una educación, mayormente siguiendo algunos procedimientos de selección, en el cual, ingresaría la persona con los mejores resultados obtenidos, consecuencia de haber tenido una mejor preparación académica, que se refleja en sus aprendizajes de calidad, y de esta forma aprovechar de las oportunidades educativas. En el caso de las personas que son docentes, se tomarán en cuenta sus propios méritos adquiridos, que de una forma u otra les permita a que sus niveles laborales vayan mejorando, no tomándolo como algo materializado, por lo contrario, en el aspecto profesional y ético, de los cuales se les permita reconocer en muchas ocasiones en forma monetaria establecida por la ley, en aspecto general sus oportunidades sean las mejores. En el caso el personal docente sus méritos estarán reflejados en el buen desempeño de sus capacidades y en el buen de uso de sus conocimientos, a las habilidades intelectuales demostradas y corregidas en el sistema escolar en el que fueron desarrollándose durante su formación.

Desde este panorama tenemos que nuestra sociedad tiene un papel

escénico, en el cual, los más resaltantes son los que quedan. La meritocracia es el propósito a alcanzar, en que nos da entender, que es una forma de cómo podemos valorar a tantas personas por su conocimiento adquirido, y no por principios racistas, de género o de clase. No obstante, de lo comentando pueda esconder el acceso injusto a muchas oportunidades en una sociedad capitalista, ya que, si analizamos muy bien las circunstancias, podemos afirmar que la gran mayoría de los jóvenes provienen de condiciones culturales y socioeconómicas similares, situaciones que les permitirá alcanzar una educación con los altos niveles de preparación, seguidos con los mejores parámetros de calidad.

Para la definición operacional de meritocracia, esta operacionalizada en tres dimensiones que se encuentra presente en esta investigación. Comenzando con la primera dimensión llamada: Convocatoria del personal docente.

Según la universidad siglo 21 (2021) la convocatoria para el personal docente es el proceso de selección que se realiza con el único objetivo de ocupar algunas plazas vacantes o puestos de trabajo. Para López – Fe y Figueroa (2008) Estos autores hacen referencia que la convocatoria de personal o reclutamiento viene hacer la etapa previa de un proceso de selección dicho propiamente, teniéndose en cuenta en muchas veces considerado como una parte del mismo proceso. El reclutamiento reúne una serie de tareas que trata de encontrar, llamar la atención de un conjunto de personas de una sociedad mediante el interés por los empleos que tengan estas personas, para formar parte del reclutamiento de la empresa por medio de sus vacantes.

El reclutamiento de todo personal es el contacto primero que debe existir entre la empresa con su personal, con la intención de ser parte de la misma, en la que podemos añadir también que nace el interés en la dichosa fase. El reclutamiento tiene una importancia en toda organización en el de conseguir información que le ayuda a una contratación en el futuro. Enfocándose en encontrar lo deseado para cubrir dichos puestos de trabajo.

Por lo que el reclutamiento en toda organización es una forma en que su imagen se proyecte, por lo que debe considerarse ya tener establecidas sus



propias políticas para un reclutamiento, algunas consideran tener medios formales y discretos, en tanto que las otras buscan en la opción de que su imagen se difunda y su propia filosofía, mediante el anuncio de publicaciones. Todo esto se debe considerar que para adquirir una vacante se debe de pasar por un reclutamiento que toda persona debe realizar, observando el perfil social adecuado por parte de los reclutados, lo que lleva a pensar que los reclutamientos deben acondicionarse de acuerdo al perfil y puesto de trabajo.

La segunda dimensión, selección de personal docente, se inicia con las publicaciones del autor Vértice (2008) afirma que en la selección de todo personal debe darse un proceso en que debe procurarse tener en cuenta cuales de las solicitudes tendrían un éxito, si se les considerara un contrato; que es tener en el instante una comparación y una selección. Para tener una forma científica, se necesita tomarse en cuenta, que en el cargo de todo vacante debe existir una exigencia que debe cumplir un futuro ocupante. De esta forma se debe tener en primer lugar, cuidado al realizar la selección de todo personal ya que se debe conocer cuáles son las exigencias que en todo cargo se pretenda ocupar.

Es un procedimiento que inicia desde un reclutamiento, se elige, se filtra y se decide por aquel o por aquellos aspirantes que presenten o reúnan la mayoría de las probabilidades de ajustarse a las necesidades que demanda ocupar un puesto de trabajo, por lo que busca tomarse en cuenta dos grandes resultados, que los dichos aspirantes se han seres idóneos para el cargo y que además de ser adecuadas, que estos aspirantes se han seres eficientes en el cargo solicitado.

Todo resultado se debe comprobar tomándose en cuenta dos variables, el perfil de los candidatos y los dichosos requisitos que el puesto demande. En tanto no existirá éxito si los aspirantes a pesar de estar adecuados en su trabajo, no presenten alguna eficiencia en sus puestos, consecuencia de una desmotivación, no integración, conflictividad, tener alguna insatisfacción, y entre otras.

Las personas deben resaltar mucho en su interés de aprender, de superarse en cada tarea que ellas cumplan, como demostrar un alto nivel en

su desempeño durante su procedimiento de aprendizaje.

En relación a la tercera dimensión, tenemos a la capacitación de personal docente, destacando la participación de autores como:

Benites (2017, p. 21) haciendo referencia a Parsi y Chibbaro (1998) manifestaron que “la capacitación como un planteamiento formativo, se adelanta a los cambios que está presente en un determinado escenario (destrezas, conocimientos y actitudes) a un plazo corto, permitiéndoles a muchos de presentar o no presentar alguna oportunidad educativa, deberán de presentar algún comportamiento adecuado de las nuevas exigencias, que forman parte del lugar en que se encuentran desempeñando alguna labor, ya que la demanda de todo esfuerzo es la de estar actualizándose de adquirir los conocimientos necesarios.

Las habilidades que se requieran emplear en toda tarea asignada por parte de la empresa, sumado al interés que ponga cada persona de aprender y sobresalir, ya que nos encontramos en una época en donde el personal debe estar bien calificado para cubrir las necesidades que estas demande en el desempeño de su tarea asignada, porque personal que no se actualiza o no va acompañe de vanguardia del avance de la tecnología y del conocimiento, es aquel que muere en el intento de sobrevivir con lo poco se puede dar y demostrar.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**3.1.1 Tipo de investigación:** La investigación fue de tipo básico o conocido como pura, teórica o dogmático. Según Álvarez (2020) y en concordancia con lo mencionado por Concytec (2020), se le denomina investigación básica cuando esta se orienta a obtener un actual o reciente saber de forma minuciosa. Con un enfoque cuantitativo, dado que se llevó a cabo el trabajo estadístico (tabulación de datos) que en consecuencia dio apertura a la obtención de tablas y figuras.

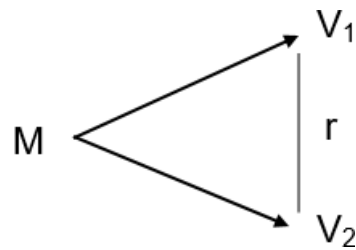
Hernández, et al. (2018), manifiesta que el enfoque cuantitativo usa la recopilación de información o datos para tantear la hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

**3.1.2 Diseño de investigación:** El diseño de la investigación fue no experimental o Ex post facto – transversal o transeccional, de nivel exploratorio – descriptivo y de alcance causal. Es no experimental (no se operará deliberadamente variables) y solo se examinará u observará los fenómenos en su estado habitual para después analizarlos y estudiarlos. Para Sampieri (2003), cuando se habla de diseño no experimental se debe tener en cuenta que hay dos divisiones en cuanto al tiempo en el que dura la recolección de datos. Para efectos de esta investigación será de corte transversal o transeccional porque dichos datos se recolectarán en un tiempo específico y único como lo dan a conocer tanto Agudelo, et al. (2008) y Dzul (2015).

Teniendo en cuenta el diseño transeccional tenemos la investigación fue exploratoria – descriptivo y de alcance causal.

### Figura 1

Esquema del diseño



Donde:

M: muestra

V1: Modernización de la gestión pública V2: Meritocracia

R: Relación entre las variables

El método que se utilizó en la presente investigación fue deductivo – analítico.

**3.2. Variables y operacionalización:** Las variables desarrolladas fueron las siguientes: variable 1 Modernización de la gestión pública (variable independiente) y variable 2 Meritocracia (variable dependiente).

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

- **Definición conceptual:** Según la secretaría de la gestión pública (SGP), la MGP busca optimizar la gestión interna a través de un uso más eficiente y productivo de los recursos públicos es por ello que va de la mano con la Ley N°27658 y su finalidad es mejorar la gestión pública y construir un Estado democrático, descentralizado al servicio de las personas.
- **Definición operacional:** La modernización de la gestión pública debe de contar con una visión y herramientas concretas para construir ese “estado moderno” que todos deseamos, un estado inclusivo que mira el ciudadano y busca igualdad de oportunidades para todos, un estado eficiente y articulado que trabaja de manera transparente y que fomenta la participación ciudadana con una gestión pública orientada a resultados donde tengamos políticas públicas y planes coherentes que orienten la acción del estado.

Presupuestos definidos en función de los resultados que queremos, procesos optimizados para la producción de bienes y servicios, un servicio civil meritocrático y una cultura de evaluación de los resultados. Para que este proceso funcione es necesario que todos los servidores sumen y sean agentes que cambien la gestión pública.

- **Indicadores:** Función de la modernización, eficiencia del aparato estatal, reducción de la corrupción, sostenibilidad del estado, simplificación administrativa, bienestar ciudadano, calidad de los bienes y servicios, satisfacción del docente, descentralización, transparencia del estado, toma de decisiones y fiscalización.
- **Escala de medición:** El cuestionario que se aplicó, estuvo en función a una escala ordinal, cuyos valores son: Nunca (0), Casi nunca (1), A veces (2), Casi siempre (3) y Siempre (4).

#### **Variable 2:** Meritocracia

- **Definición conceptual:** Castillo, et al. (2019); Patroni (2021) y Villavicencio (2021) dan a entender que la meritocracia se muestra como una opción de desarrollo y promoción social permitiendo de este modo que cualquier individuo tenga acceso a una mejor recompensa social partiendo de la función de sus propias habilidades o competencias. Esta noción está vinculada con la disposición y bonificaciones en base al talento e ingenio y esfuerzo personal; lo que fundamenta un principio que legitima la división desigual de los recursos en nuestra sociedad actual.
- **Definición operacional:** La meritocracia radica u ocupa un puesto central en diversas indagaciones sobre estratificación y movilidad social. Debido a ello es que actualmente se ve asociada al concepto de que todos pueden lograr, un desarrollo o crecimiento social si se lo proponen como meta. Es decir, se puede comprender que el aumento o desarrollo social y económico de los sujetos se ve reflejado mediante su aptitud.
- **Indicadores:** Convocatoria docente, establecen el cronograma,

consideran las bases de postulación, difusión de la convocatoria, requisitos de evaluación, personal calificado, transparencia de la convocatoria, clase modelo del docente, indagación de datos personales, entrevista personal docente, evaluación de desempeño docente, nivel de conocimientos del docente y uso de las TIC docente

- **Escala de medición:** El cuestionario que se aplicó, estuvo en función a una escala ordinal, cuyos valores son: Nunca (0), Casi nunca (1), A veces (2), Casi siempre (3) y Siempre (4).

### 3.3. Población, muestra y muestreo

**3.3.1 Población:** En lo concerniente a la población o también conocido como universo este engloba la totalidad de sujetos u objetos a los cuales se va a indagar, es por ello que se selecciona en relación a ciertas cualidades o características que ayudan a obtener información valiosa para escudriñar el problema (Alan y Cortez, 2018).

Es así que la población total de esta investigación lo integraron 100 docentes de una institución educativa, lo componen entre mujeres y varones, donde el grupo etario promedio fue de 24 a 57 años. El tipo de población es finita ya que se conoce la totalidad individuos que lo integran.

- **Criterios de inclusión:** Docentes de una institución educativa
- **Criterios de exclusión:** No se admiten estudiantes

**3.3.2 Muestra:** Condori (2020), precisa que la muestra es una porción simbólica de la población, con las mismas particularidades u características generales de la población. Por medio de una formula muestral se procedió a recabar la muestra final con la que se trabajó, que son 24 docentes de una institución educativa.

$$n = \frac{Z \times p \times q \times N}{e^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

$$N = (100)$$

$$e = (0.05)$$

p y q = respectivamente (0.5) Z = 4.

$$N = \frac{4 \times 0.5 \times 0.5 \times 100}{0.05^2 \times (100 - 1) + 4 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 23.54$$

$$n = 24$$

**3.3.3 Muestreo:** López y Fachelli (2017), manifiestan que la finalidad de todo muestreo es obtener determinadas particularidades de la población y pueden ser probabilístico o no probabilístico, para efectos de la investigación se optó por el muestreo probabilístico. Dentro de los tipos de muestreo probabilístico se utilizó el muestreo aleatorio simple (MAS).

**3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.** En cuanto a la técnica utilizada fue la encuesta, para Hernández, et al. (2018), forma parte de una de las herramientas de la investigación cuantitativa, con el que se puede acceder a compilar información o datos mediante el cuestionario estructurado. Para la investigación, se utilizó la encuesta para la obtención de información de los docentes de una institución educativa.

El instrumento que se aplicó en la investigación fue un cuestionario, por lo que se dio paso a formular las preguntas teniendo en cuenta los indicadores ya establecidos de las dimensiones de las variables, por lo

que concierne a la primera variable es la Modernización de la gestión pública y la segunda variable corresponde a la Meritocracia, cabe destacar que ambas variables fueron incluidas en un solo cuestionario titulado “Modernización de la gestión pública y meritocracia”

**Instrumento de la variable 1:** Modernización de la gestión pública

**Nombre:** “Modernización de la gestión pública y meritocracia”

**Autor:** Clares (2018)

**Aplicación:** Su aplicación corresponde de manera individual

**Ámbito de aplicación:** El instrumento estuvo dirigido a docentes de una institución educativa.

**Duración:** 10 minutos aproximadamente

**Finalidad:** Medir la percepción actual de los docentes en cuanto al accionar de la MGP y la meritocracia.

### **Validez del instrumento**

Para obtener la validez del instrumento, este paso por un juicio de expertos, cumpliendo con los parámetros establecidos, para luego ponderar el total de preguntas, que fue construida por el investigador. Para este apartado le corresponde los ítems del 01 al 12.

Antes de proceder a la aplicación formal del instrumento primero se dio paso a la aplicación de la prueba piloto conformada por 25 sujetos y con la aplicación de un cuestionario de 25 preguntas en total, la cual arrojó una confiabilidad del 95%.

### **Tabla 1**

*Resultado de la prueba de confiabilidad en el grupo piloto (variable 1)*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,855	25

Análisis del resultado de la prueba piloto con el baremo de interpretación:



### **Interpretación:**

El resultado obtenido es de:  $\alpha = 0.855$ ; este, al contrastarlo con el baremo de interpretación, denota que se encuentra en el intervalo de muy alta (0.081 a 1.00), en consecuencia, se puede proceder con la aplicación de instrumento en la muestra seleccionada

### **Confiabilidad**

Para determinar la confiabilidad de la variable meritocracia, se acudió al programa estadístico SPSS, donde se usó la prueba de Coeficiente de Alfa Cronbach. Donde el resultado obtenido fue de 0.855, indicando que existe un nivel de confianza alto. Cada pregunta o ítems tiene 4 opciones de respuesta ordinal, correspondiente a:

- Nunca = 0
- Casi nunca = 1
- A veces = 2
- Casi siempre = 3
- Siempre = 4

### **Tabla 2**

*La expresión final del instrumento – variable 1*

	Bueno	Regular	Malo
	33 –	17 – 32	0 –
	48		16

### **Instrumento de la variable 2: Meritocracia**

**Nombre:** “Modernización de la gestión pública y meritocracia”

**Autor:** Elaboración propia

**Aplicación:** Su aplicación corresponde de manera individual

**Ámbito de aplicación:** El instrumento estuvo dirigido a docentes de una institución educativa.

**Duración:** 10 minutos aproximadamente

**Finalidad:** Medir la percepción actual de los docentes en cuanto al accionar de la MGP y la meritocracia.

### **Validez del instrumento**

Para obtener la validez del instrumento, este paso por un juicio de expertos, cumpliendo con los parámetros establecidos, para luego ponderar el total de preguntas, que fue construida por el investigador. Para este apartado le corresponde los ítems del 13 al 25.

Antes de proceder a la aplicación formal del instrumento primero se dio paso a la aplicación de la prueba piloto conformada por 25 sujetos y con la aplicación de un cuestionario de 25 preguntas en total, la cual arrojó una confiabilidad del 95%.

### **Tabla 3**

*Resultado de la prueba de confiabilidad en el grupo piloto (variable 2)*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,855	25

Análisis del resultado de la prueba piloto con el baremo de interpretación:

### **Interpretación:**

El resultado obtenido es de:  $\alpha = 0.855$ ; este, al contrastarlo con el baremo de interpretación, denota que se encuentra en el intervalo de muy alta (0.081 a 1.00), en consecuencia, se puede proceder con la aplicación de instrumento en la muestra seleccionada.

### **Confiabilidad**

Para determinar la confiabilidad de la variable meritocracia, se acudió al programa estadístico SPSS, donde se usó la prueba de Coeficiente de Alfa Cronbach. Donde el resultado obtenido fue de 0.855, indicando que existe un nivel de confianza alto. Cada pregunta o ítems tiene 4 opciones de respuesta ordinal, correspondiente a:

- Nunca = 0
- Casi nunca = 1
- A veces = 2
- Casi siempre = 3
- Siempre = 4

**Tabla 4**

*La expresión final del instrumento – variable 2*

Bueno	Regular	Malo
35 – 52	18 – 34	0 – 17

Cabe resaltar que luego de la aplicación piloto se dio pase para la aplicación formal del instrumento la cual tuvo un alcance o población de 100 y arrojó 0,830 en el Alfa de Cronbach.

**Tabla 5**

*Resultado de la prueba de confiabilidad en la aplicación formal del instrumento*

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,830	100

**3.5. Procedimientos:** Se lograron los objetivos trazados al seguir un procedimiento ordenado, dando la viabilidad necesaria para evaluar y analizar la información encontrada. Se dio inicio en primer lugar desde las variables las cuales permitieron plantear los ítems ligadas estas a las dimensiones planteadas en concordancia con los objetivos de la investigación. A cada ítem le corresponde un indicador, estos se ordenaron en el cuestionario, su escala fue ordinal con una valoración que va desde 0 hasta el 4 y la categorización se corresponden a tres divisiones las cuales son bueno, regular y malo.

Para la aplicación piloto del cuestionario se coordinó con el director de una institución educativa, el cual dio pase y permitió que el investigador acuda a dicha institución, por lo que su aplicación fue presencial. Luego para la aplicación formal de dicho instrumento el método de aplicación cambió y el cuestionario se aplicó de forma virtual elaborado en un cuestionario de Google Forms, el link se envió usando la aplicación de WhatsApp a los respectivos docentes y director de la institución educativa.

Luego de ello se recabó la información en una hoja de Excel, lo que permitió ordenar y sistematizar en el programa SPSS, dicho programa ayudó a procesar y evaluar los datos hallados también se pudo visualizar los gráficos para su posterior descripción, interpretación y análisis inferencial.

**3.6. Método de análisis de datos:** El método usado para el análisis de los datos fue el programa SPSS, lo que permitió observar las incidencias o frecuencias en las respuestas conseguidas. Facilitando posteriormente la elaboración de los cuadros estadísticos mostrando la realidad actual con respecto a la percepción de los docentes en cuanto al accionar de la modernización de la gestión pública y la meritocracia.

Todo ello permitió obtener un análisis descriptivo, el cual según el autor Gomes et al. (2009) citado en Guillen (2022) Es importante para describir la información, valores y frecuencias adquiridas, también nuestro análisis será inferencial puesto que ratificará las hipótesis

planteadas y establecerá la relación entre las variables propuestas.

Prueba de Shapiro Wilk: se aplica a muestras pequeñas, menores o iguales a 50

P-Valor < 0,05: Acepta H1: La variable aleatoria no tiene distribución normal

P-Valor > 0,05: Acepta H0: La variable aleatoria si tiene distribución normal

**Tabla 6**

*Prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	,957	24	,378
MERITOCRACIA	,967	24	,595

\*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

**3.7. Aspectos éticos:** La investigación siguió de manera estricta las medidas ya instauradas dentro del código de ética de investigación de la Universidad Cesar Vallejo- Resolución del Consejo Universitario N.º 0262-2020/UCV; se estima que es de suma importancia la confidencialidad de nuestros facilitadores.

Así mismo, se cumplió con los parámetros de la política anti plagio, por lo que se ha citado de forma correcta a los autores (respeto a la propiedad intelectual) que aportaron en esta investigación, por otro lado, cabe resaltar que los resultados de las encuestas realizadas son inalterables, dando de este modo fe de la verdad y la confiabilidad de la investigación realizada.

También se ha procedido a conservar en completo anonimato a todos los participantes de esta encuesta, mostrando de este modo el debido respeto durante el desarrollo de las mismas, sin sentenciar o

juzgar sus respuestas escritas que fueron parte del instrumento aplicado. Aquello conllevó a cumplir con el principio de la autonomía, en consecuencia, la participación para el llenado del cuestionario fue totalmente voluntario, ello se pudo evidenciar en el apartado “consentimiento informado” del cuestionario.

Por último, el procesamiento de los datos se realizó sin manipular o alterar alguna de las respuestas dadas por los docentes, es decir los resultados reflejan tal cual el punto de vista de ellos, correspondiente al principio de probidad.

#### IV. RESULTADOS

##### Fiabilidad

**Tabla 7**

*Resumen del procesamiento de los casos*

		N	%
Casos	Válidos	100	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	100	100,0

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

**Tabla 8**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,830	24

*Estadísticas de fiabilidad*

##### Interpretación

La encuesta que se aplicó en la investigación, tiene una alta confiabilidad con un 0,830 según el resultado de aplicar el Alfa de Cronbach.

**Tabla 9**

*Estadísticos de la escala*

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
59,05	89,139	9,441	25

## Tablas de frecuencia

### P1 ¿La modernización del estado, estará en función al trabajo de sus servidores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	2	8,3	8,3	8,3
	1	1	4,2	4,2	12,5
	2	12	50,0	50,0	62,5
	3	6	25,0	25,0	87,5
	4	3	12,5	12,5	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

### Interpretación

En el esquema previo se puede precisar que:

La Media indica que el promedio de veces que los encuestados señalaron que la modernización del estado está en función al trabajo de sus servidores es de 2,29. La Moda señala que la mayoría de los encuestados indican que la modernización del estado está en función al trabajo de sus servidores es de (2) y la Mediana indica que el 50% de los encuestados señalaron que nunca (0), casi nunca (1) y a veces (2), la modernización del estado está en función al trabajo de sus servidores y el otro 50% manifiesta que casi siempre (3) y siempre (4) la modernización del estado está en función al trabajo de sus servidores.



**P2 ¿Creé usted que la eficiencia del aparato estatal se transmite en los roles de sus funcionarios?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	1	4,2	4,2	4,2
	1	3	12,5	12,5	16,7
	2	7	29,2	29,2	45,8
	3	12	50,0	50,0	95,8
	4	1	4,2	4,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

**Interpretación**

En el esquema previo se puede precisar que:

La Media indica que el promedio de veces que los encuestando señalaron que la eficiencia del aparato estatal se transmite en los roles de sus funcionarios es de 2,37. La Moda señala que la mayoría de los encuestados indican que la eficiencia del aparato estatal se transmite en los roles de sus funcionarios es de (3) y la Mediana indica que el 50% de los encuestados señalaron que nunca (0), casi nunca (1) y a veces (2), la eficiencia del aparato estatal se transmite en los roles de sus funcionarios y el otro 50% manifiesta que casi siempre (3) y siempre (4) la eficiencia del aparato estatal se transmite en los roles de sus funcionarios.

**P3 ¿Si se cambiara algunas políticas de estado, la corrupción se reduciría?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	3	12,5	12,5	12,5
	1	4	16,7	16,7	29,2
	2	5	20,8	20,8	50,0
	3	9	37,5	37,5	87,5
	4	3	12,5	12,5	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

**Interpretación**

En el esquema previo se puede precisar que:

La Media indica que el promedio de veces que los encuestados señalaron que sí se cambiara algunas políticas de estado, la corrupción se reducirá es de 2,20. La Moda señala que la mayoría de los encuestados indican que sí se cambiara algunas políticas de estado, la corrupción se reducirá es de (3) y la Mediana indica que el 50% de los encuestados señalaron que nunca (0), casi nunca (1) y a veces (2), sí se cambiara algunas políticas de estado, la corrupción se reducirá y el otro 50% manifiesta que casi siempre (3) y siempre (4) sí se cambiara algunas políticas de estado la corrupción se reducirá.

**P4 ¿En la actualidad el estado tendrá una buena sostenibilidad en sus instituciones, como la institucionalidad reflejada en sus servidores?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	1	4,2	4,2	4,2
	1	7	29,2	29,2	33,3
	2	11	45,8	45,8	79,2
	3	4	16,7	16,7	95,8
	4	1	4,2	4,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

**Interpretación**

En el esquema previo se puede precisar que:

La Media indica que el promedio de veces que los encuestando señalaron que en la actualidad el estado tendrá una buena sostenibilidad en sus instituciones, como la institucionalidad reflejada en sus servidores es de 1,87. La Moda señala que la mayoría de los encuestados indican que en la actualidad el estado tendrá una buena sostenibilidad en sus instituciones, como la institucionalidad reflejada en sus servidores es de (2) y la Mediana indica que el 50% de los encuestados señalaron que nunca (0), casi nunca (1) y a veces (2), en la actualidad el estado tendrá una buena sostenibilidad en sus instituciones, como la institucionalidad reflejada en sus servidores y el otro 50% manifiesta que casi siempre (3) y siempre (4) en la actualidad el estado tendrá una buena sostenibilidad en sus instituciones, como la institucionalidad reflejada en sus servidores.

**P5 ¿En las instituciones públicas, se estará dando una buena simplificación administrativa?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	2	8,3	8,3	8,3
	1	9	37,5	37,5	45,8
	2	8	33,3	33,3	79,2
	3	5	20,8	20,8	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

**Interpretación**

En el esquema previo se puede precisar que:

La Media indica que el promedio de veces que los encuestando señalaron que en la instituciones públicas, se estará dando una buena simplificación administrativa es de 1,67. La Moda señala que la mayoría de los encuestados indican que en la instituciones públicas, se estará dando una buena simplificación administrativa es de (1) y la Mediana indica que el 50% de los encuestados señalaron que nunca (0), casi nunca (1) y a veces (2), en la instituciones públicas, se estará dando una buena simplificación administrativa y el otro 50% manifiesta que casi siempre (3) y siempre (4) en la instituciones públicas, se estará dando una buena simplificación administrativa.

**P6 ¿Los cambios de políticas públicas ayudarán al bienestar de los ciudadanos?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	1	4,2	4,2	4,2
	1	1	4,2	4,2	8,3
	2	8	33,3	33,3	41,7
	3	5	20,8	20,8	62,5
	4	9	37,5	37,5	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

**Interpretación**

En el esquema previo se puede precisar que:

La Media indica que el promedio de veces que los encuestando señalaron que los cambios de políticas públicas ayudarán al bienestar de los ciudadanos es de 2,83. La Moda señala que la mayoría de los encuestados indican que los cambios de políticas públicas ayudarán al bienestar de los ciudadanos es de (4) y la Mediana indica que el 50% de los encuestados señalaron que nunca (0), casi nunca (1) y a veces (2), los cambios de políticas públicas ayudarán al bienestar de los ciudadanos y el otro 50% manifiesta que casi siempre (3) y siempre (4) los cambios de políticas públicas ayudarán al bienestar de los ciudadanos.

**P7 ¿El estado estará dando una buena calidad de sus bienes y servicios a la comunidad?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 0	2	8,3	8,3	8,3
1	10	41,7	41,7	50,0
2	6	25,0	25,0	75,0
3	6	25,0	25,0	100,0
Total	24	100,0	100,0	

**Interpretación**

En el esquema previo se puede precisar que:

La Media indica que el promedio de veces que los encuestando señalaron que el estado estará dando una buena calidad de sus bienes y servicios a la comunidad es de 1,67. La Moda señala que la mayoría de los encuestados indican que el estado estará dando una buena calidad de sus bienes y servicios a la comunidad es de (1) y la Mediana indica que el 50% de los encuestados señalaron que nunca (0), casi nunca (1) y a veces (2), el estado estará dando una buena calidad de sus bienes y servicios a la comunidad y el otro 50% manifiesta que casi siempre (3) y siempre (4) el estado estará dando una buena calidad de sus bienes y servicios a la comunidad.

**P8 ¿Creé usted que los ciudadanos se encuentren satisfecho con el gobierno actual?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	7	29,2	29,2	29,2
	1	8	33,3	33,3	62,5
	2	7	29,2	29,2	91,7
	3	2	8,3	8,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

**Interpretación**

En el esquema previo se puede precisar que:

La Media indica que el promedio de veces que los encuestando señalaron que los ciudadanos se encuentren satisfecho con el gobierno actual es de 1,17. La Moda señala que la mayoría de los encuestados indican que los ciudadanos se encuentren satisfecho con el gobierno actual es de (1) y la Mediana indica que el 50% de los encuestados señalaron que nunca (0), casi nunca (1) y a veces (2), los ciudadanos se encuentren satisfecho con el gobierno actual y el otro 50% manifiesta que casi siempre (3) y siempre (4) los ciudadanos se encuentren satisfecho con el gobierno actual.

**P9 ¿La descentralización jugará un buen papel para el desarrollo de un pueblo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	1	4,2	4,2	4,2
	2	10	41,7	41,7	45,8
	3	7	29,2	29,2	75,0
	4	6	25,0	25,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

**Interpretación**

En el esquema previo se puede precisar que:

La Media indica que el promedio de veces que los encuestando señalaron que la descentralización jugará un buen papel para el desarrollo de un pueblo es de 2,75. La Moda señala que la mayoría de los encuestados indican que la descentralización jugará un buen papel para el desarrollo de un pueblo (2) y la Mediana indica que el 50% de los encuestados señalaron que nunca (0), casi nunca (1) y a veces (2), la descentralización jugará un buen papel para el desarrollo de un pueblo y el otro 50% manifiesta que casi siempre (3) y siempre (4) la descentralización jugará un buen papel para el desarrollo de un pueblo.



**P10 ¿El gobierno deberá rendir cuentas del tesoro patrimonial a la ciudadanía?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	3	9	37,5	37,5	37,5
	4	15	62,5	62,5	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

**Interpretación**

En el esquema previo se puede precisar que:

La Media indica que el promedio de veces que los encuestando señalaron que el gobierno deberá rendir cuentas del tesoro patrimonial a la ciudadanía es de 3,63. La Moda señala que la mayoría de los encuestados indican que el gobierno deberá rendir cuentas del tesoro patrimonial a la ciudadanía es de (4) y la Mediana indica que el 50% de los encuestados señalaron que nunca (0), casi nunca (1) y a veces (2), el gobierno deberá rendir cuentas del tesoro patrimonial a la ciudadanía y el otro 50% manifiesta que casi siempre (3) y siempre (4) el gobierno deberá rendir cuentas del tesoro patrimonial a la ciudadanía.

**P11 ¿En las instituciones públicas se estará tomando las mejores decisiones para el país?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	3	12,5	12,5	12,5
	1	6	25,0	25,0	37,5
	2	10	41,7	41,7	79,2
	3	5	20,8	20,8	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

**Interpretación**

En el esquema previo se puede precisar que:

La Media indica que el promedio de veces que los encuestando señalaron que en las instituciones públicas se estará tomando las mejores decisiones para el país es de 1,71. La Moda señala que la mayoría de los encuestados indican que en las instituciones públicas se estará tomando las mejores decisiones para el país es de (2) y la Mediana indica que el 50% de los encuestados señalaron que nunca (0), casi nunca (1) y a veces (2), en las instituciones públicas se estará tomando las mejores decisiones para el país y el otro 50% manifiesta que casi siempre (3) y siempre (4) en las instituciones públicas se estará tomando las mejores decisiones para el país.

**P12 ¿En las instituciones se debería realizar constantemente las fiscalizaciones?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	3	4	16,7	16,7	16,7
	4	20	83,3	83,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

**Interpretación**

En el esquema previo se puede precisar que:

La Media indica que el promedio de veces que los encuestando señalaron que en las instituciones se debería realizar constantemente las fiscalizaciones es de 2,38. La Moda señala que la mayoría de los encuestados indican que en las instituciones se debería realizar constantemente las fiscalizaciones es de (2) y la Mediana indica que el 50% de los encuestados señalaron que nunca (0), casi nunca (1) y a veces (2), en las instituciones se debería realizar constantemente las fiscalizaciones y el otro 50% manifiesta que casi siempre (3) y siempre (4) en las instituciones se debería realizar constantemente las fiscalizaciones.

**P13 ¿En la institución se conforman grupos para la convocatoria de nuevo personal?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	2	8,3	8,3	8,3
	2	13	54,2	54,2	62,5
	3	7	29,2	29,2	91,7
	4	2	8,3	8,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

**Interpretación**

En el esquema previo se puede precisar que:

La Media indica que el promedio de veces que los encuestando señalaron que en la institución se conforman grupos para la convocatoria de nuevo personal es de 3,83. La Moda señala que la mayoría de los encuestados indican que en las instituciones se debería realizar constantemente las fiscalizaciones es de (4) y la Mediana indica que el 50% de los encuestados señalaron que nunca (0), casi nunca

(1) y a veces (2), en las instituciones se debería realizar constantemente las fiscalizaciones y el otro 50% manifiesta que casi siempre (3) y siempre (4) en las instituciones se debería realizar constantemente las fiscalizaciones.

**P14 ¿Institucionalmente ya están establecidas los cronogramas a nivel de convocatoria de personal?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	2	8,3	8,3	8,3
	2	14	58,3	58,3	66,7
	3	7	29,2	29,2	95,8
	4	1	4,2	4,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

**Interpretación**

En el esquema previo se puede precisar que:

La Media indica que el promedio de veces que los encuestando señalaron que **I** institucionalmente ya están establecidas los cronogramas a nivel de convocatoria de personal es de 2,29. La Moda señala que la mayoría de los encuestados indican que institucionalmente ya están establecidas los cronogramas a nivel de convocatoria de personal es de (2) y la Mediana indica que el 50% de los encuestados señalaron que nunca (0), casi nunca (1) y a veces (2), institucionalmente ya están establecidas los cronogramas a nivel de convocatoria de personal y el otro 50% manifiesta que casi siempre (3) y siempre (4) institucionalmente ya están establecidas los cronogramas a nivel de convocatoria de personal.

### P15 ¿En cada institución se toman en cuenta las bases de postulación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	1	4,2	4,2	4,2
	2	7	29,2	29,2	33,3
	3	14	58,3	58,3	91,7
	4	2	8,3	8,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

#### Interpretación

En el esquema previo se puede precisar que:

La Media indica que el promedio de veces que los encuestando señalaron que en cada institución se toman en cuenta las bases de postulación es de 2,71. La Moda señala que en cada institución se toman en cuenta las bases de postulación es de

(3) y la Mediana indica que el 50% de los encuestados señalaron que nunca (0), casi nunca (1) y a veces (2), en cada institución se toman en cuenta las bases de postulación y el otro 50% manifiesta que casi siempre (3) y siempre (4) en cada institución se toman en cuenta las bases de postulación.

**P16 ¿Cada institución se encarga de la difusión en los medios de comunicación para las convocatorias de personal?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	3	12,5	12,5	12,5
	2	12	50,0	50,0	62,5
	3	9	37,5	37,5	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

**Interpretación**

En el esquema previo se puede precisar que:

La Media indica que el promedio de veces que los encuestando señalaron que cada institución se encarga de la difusión en los medios de comunicación para las convocatorias de personal es de 2,25. La Moda señala que cada institución se encarga de la difusión en los medios de comunicación para las convocatorias de personal es de (2) y la Mediana indica que el 50% de los encuestados señalaron que nunca (0), casi nunca (1) y a veces (2), cada institución se encarga de la difusión en los medios de comunicación para las convocatorias de personal y el otro 50% manifiesta que casi siempre (3) y siempre (4) cada institución se encarga de la difusión en los medios de comunicación para las convocatorias de personal.

**P17 ¿En cada institución se da a conocer los requisitos para la evaluación de C.V.?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	3	12,5	12,5	12,5
	2	6	25,0	25,0	37,5
	3	12	50,0	50,0	87,5
	4	3	12,5	12,5	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

**Interpretación**

En el esquema previo se puede precisar que:

La Media indica que el promedio de veces que los encuestando señalaron que en cada institución se da a conocer los requisitos para la evaluación de C.V. es de 2,63. La Moda señala que en cada institución se da a conocer los requisitos para la evaluación de C.V. es de (3) y la Mediana indica que el 50% de los encuestados señalaron que nunca (0), casi nunca (1) y a veces (2), en cada institución se da a conocer los requisitos para la evaluación de C.V. y el otro 50% manifiesta que casi siempre (3) y siempre (4) en cada institución se da a conocer los requisitos para la evaluación de C.V.



**P18 ¿En cada institución se cuenta con el personal calificado para la evaluación psicológica del nuevo personal?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	4	16,7	16,7	16,7
	2	13	54,2	54,2	70,8
	3	6	25,0	25,0	95,8
	4	1	4,2	4,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

**Interpretación**

En el esquema previo se puede precisar que:

La Media indica que el promedio de veces que los encuestando señalaron que en cada institución se cuenta con el personal calificado para la evaluación psicológica del nuevo personal es de 2,17. La Moda señala que en cada institución se da a conocer los requisitos para la evaluación de C.V. es de (2) y la Mediana indica que el 50% de los encuestados señalaron que nunca (0), casi nunca (1) y a veces (2), en cada institución se cuenta con el personal calificado para la evaluación psicológica del nuevo personal y el otro 50% manifiesta que casi siempre (3) y siempre (4) en cada institución se cuenta con el personal calificado para la evaluación psicológica del nuevo personal.

**P19 ¿En cada institución se da conocer con transparencia los resultados de la evaluación de conocimientos?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	5	20,8	20,8	20,8
	2	6	25,0	25,0	45,8
	3	12	50,0	50,0	95,8
	4	1	4,2	4,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

**Interpretación**

En el esquema previo se puede precisar que:

La Media indica que el promedio de veces que los encuestando señalaron que en cada institución se da conocer con transparencia los resultados de la evaluación de conocimientos es de 2,38. La Moda señala que en cada institución se da conocer con transparencia los resultados de la evaluación de conocimientos es de (3) y la Mediana indica que el 50% de los encuestados señalaron que nunca (0), casi nunca (1) y a veces (2), en cada institución se da conocer con transparencia los resultados de la evaluación de conocimientos y el otro 50% manifiesta que casi siempre (3) y siempre (4) en cada institución se da conocer con transparencia los resultados de la evaluación de conocimientos.

**P20 ¿En cada institución se cuenta con el personal calificado para la evaluación de la clase modelo del nuevo personal?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	2	8,3	8,3	8,3
	2	8	33,3	33,3	41,7
	3	12	50,0	50,0	91,7
	4	2	8,3	8,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

**Interpretación**

En el esquema previo se puede precisar que:

La Media indica que el promedio de veces que los encuestando señalaron que en cada institución se cuenta con el personal calificado para la evaluación de la clase modelo del nuevo personal es de 2,58. La Moda señala que en cada institución se cuenta con el personal calificado para la evaluación de la clase modelo del nuevo personal es de (3) y la Mediana indica que el 50% de los encuestados señalaron que nunca (0), casi nunca (1) y a veces (2), en cada institución se cuenta con el personal calificado para la evaluación de la clase modelo del nuevo personal y el otro 50% manifiesta que casi siempre (3) y siempre (4) en cada institución se cuenta con el personal calificado para la evaluación de la clase modelo del nuevo personal.

**P21 ¿En cada institución se toma en cuenta los antecedentes de los datos del nuevo personal?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	1	4,2	4,2
	1	1	4,2	8,3
	2	8	33,3	41,7
	3	11	45,8	87,5
	4	3	12,5	100,0
	Total	24	100,0	100,0

**Interpretación**

En el esquema previo se puede precisar que:

La Media indica que el promedio de veces que los encuestados señalaron que en cada institución se toma en cuenta los antecedentes de los datos del nuevo personal es de 2,58. La Moda señala en cada institución se toma en cuenta los antecedentes de los datos del nuevo personal es de (3) y la Mediana indica que el 50% de los encuestados señalaron que nunca (0), casi nunca (1) y a veces (2), en cada institución se toma en cuenta los antecedentes de los datos del nuevo personal y el otro 50% manifiesta que casi siempre (3) y siempre (4) en cada institución se toma en cuenta los antecedentes de los datos del nuevo personal

**P22 ¿En cada institución se cuenta con el personal calificado para la evaluación de la entrevista personal?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	2	8,3	8,3	8,3
	2	11	45,8	45,8	54,2
	3	9	37,5	37,5	91,7
	4	2	8,3	8,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

**Interpretación**

En el esquema previo se puede precisar que:

La Media indica que el promedio de veces que los encuestando señalaron que en cada institución se cuenta con el personal calificado para la evaluación de la entrevista personal es de 2,46. La Moda señala que en cada institución se cuenta con el personal calificado para la evaluación de la entrevista personal es de (2) y la Mediana indica que el 50% de los encuestados señalaron que nunca (0), casi nunca (1) y a veces (2), en cada institución se cuenta con el personal calificado para la evaluación de la entrevista personal y el otro 50% manifiesta que casi siempre (3) y siempre (4) en cada institución se cuenta con el personal calificado para la evaluación de la entrevista personal.

**P23 ¿Cada qué tiempo la institución evalúa el desempeño de su personal a cargo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	1	4,2	4,2	4,2
	1	2	8,3	8,3	12,5
	2	10	41,7	41,7	54,2
	3	9	37,5	37,5	91,7
	4	2	8,3	8,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

**Interpretación**

En el esquema previo se puede precisar que:

La Media indica que el promedio de veces que los encuestando señalaron que en cada cierto tiempo la institución evalúa el desempeño de su personal a cargo es de 2,38. La Moda señala que en cada cierto tiempo la institución evalúa el desempeño de su personal a cargo es de (2) y la Mediana indica que el 50% de los encuestados señalaron que nunca (0), casi nunca (1) y a veces (2), en cada cierto tiempo la institución evalúa el desempeño de su personal a cargo y el otro 50% manifiesta que casi siempre (3) y siempre (4) en cada cierto tiempo la institución evalúa el desempeño de su personal a cargo.

**P24 ¿Cada qué tiempo la institución evalúa el nivel de conocimiento de su personal a cargo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	1	4,2	4,2	4,2
	2	16	66,7	66,7	70,8
	3	7	29,2	29,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

**Interpretación**

En el esquema previo se puede precisar que:

La Media indica que el promedio de veces que los encuestando señalaron que en cada cierto tiempo la institución evalúa el nivel de conocimiento de su personal a cargo es de 2,21. La Moda señala que en cada cierto tiempo la institución evalúa el nivel de conocimiento de su personal a cargo es de (2) y la Mediana indica que el 50% de los encuestados señalaron que nunca (0), casi nunca (1) y a veces (2), en cada cierto tiempo la institución evalúa el nivel de conocimiento de su personal a cargo y el otro 50% manifiesta que casi siempre (3) y siempre (4) en cada cierto tiempo la institución evalúa el nivel de conocimiento de su personal a cargo.

**P25 ¿En la institución se evalúa el manejo de las herramientas tecnológicas de su personal a cargo?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 2	10	41,7	41,7	41,7
3	12	50,0	50,0	91,7
4	2	8,3	8,3	100,0
Total	24	100,0	100,0	

**Interpretación**

En el esquema previo se puede precisar que:

La Media indica que el promedio de veces que los encuestando señalaron que en la institución se evalúa el manejo de las herramientas tecnológicas de su personal a cargo es de 2,67. La Moda señala que en la institución se evalúa el manejo de las herramientas tecnológicas de su personal a cargo es de (3) y la Mediana indica que el 50% de los encuestados señalaron que nunca (0), casi nunca (1) y a veces (2), en la institución se evalúa el manejo de las herramientas tecnológicas de su personal a cargo y el otro 50% manifiesta que casi siempre (3) y siempre (4) en la institución se evalúa el manejo de las herramientas tecnológicas de su personal a cargo.



## Correlaciones

### V1 vs V2

		MODERNIZACI ÓN DE LA GESTI ÓN PÚBLICA	MERITOCRACI A
MODERNIZACI ÓN DE LA GESTI ÓN PÚBLICA	Correlación de Pearson	1	,385
	Sig. (bilateral)		,063
	N	24	24
MERITOCRACIA	Correlación de Pearson	,385	1
	Sig. (bilateral)	,063	
	N	24	24

### Interpretación

H1= Existe relación significativa entre la Modernización de la gestión pública y Meritocracia en el sector educación en una institución educativa pública 2022.

H0 = No existe relación significativa entre la Modernización de la gestión pública y Meritocracia en el sector educación en una institución educativa pública 2022.

### Interpretación

Según la Correlación de Pearson si existe una relación significativa entre la Modernización de la gestión pública (V1) y Meritocracia (V2) en el sector educación en una institución educativa pública 2022, con una correlación de 0,385, por lo tanto, es una correlación positiva débil.

## HIPOTESIS ESPECÍFICAS

### V1D1 vs V2

		EFICIENCIA DEL APARATO ESTATAL	MERITOCRACIA
EFICIENCIA DEL APARATO ESTATAL	Correlación de Pearson	1	,170
	Sig. (bilateral)		,426
	N	24	24
MERITOCRACIA	Correlación de Pearson	,170	1
	Sig. (bilateral)	,426	
	N	24	24

### Interpretación

H1= Existe una relación significativa entre la Eficiencia del aparato estatal y la Meritocracia en el sector educación en una institución educativa pública 2022.

H0= No existe una relación significativa entre la Eficiencia del aparato estatal y la Meritocracia en el sector educación en una institución educativa pública 2022.

### Interpretación

Según la Correlación de Pearson si existe una relación significativa entre la Eficiencia del aparato estatal (V1D1) y la Meritocracia (V2) en el sector educación en una institución educativa pública 2022, con una correlación de 0,170, por lo tanto, es una correlación positiva muy débil.

## V1D2 vs V2

		SERVICIO A LA CIUDADANÍA	MERITOCRACIA
SERVICIO A LA CIUDADANÍA	Correlación de Pearson	1	,476*
	Sig. (bilateral)		,019
	N	24	24
MERITOCRACIA	Correlación de Pearson	,476*	1
	Sig. (bilateral)	,019	
	N	24	24

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

### Interpretación

H1= Existe una relación significativa entre el Servicio a la ciudadanía y la Meritocracia en el sector educación en una institución educativa pública 2022.

H0= No existe una relación significativa entre el Servicio a la ciudadanía y la Meritocracia en el sector educación en una institución educativa pública 2022.

### Interpretación

Según la Correlación de Pearson si existe una relación significativa entre el Servicio a la ciudadanía (V1D2) y la Meritocracia (V2) en el sector educación en una institución educativa pública 2022, con una correlación de 0,476, por lo tanto, es una correlación positiva moderada.

## V1D3 vs V2

		TRANSPARENCIA	MERITOCRACIA
TRANSPARENCIA	Correlación de Pearson	1	,421*
	Sig. (bilateral)		,040
	N	24	24
MERITOCRACIA	Correlación de Pearson	,421*	1
	Sig. (bilateral)	,040	
	N	24	24

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

### Interpretación

H1= Existe una relación significativa entre Transparencia y la Meritocracia en el sector educación en una institución educativa pública 2022.

H0= No existe una relación significativa entre Transparencia y la Meritocracia en el sector educación en una institución educativa pública 2022.

### Interpretación

Según la Correlación de Pearson si existe una relación significativa entre Transparencia (V1D3) y la Meritocracia (V2) en el sector educación en una institución educativa pública 2022, con una correlación de 0,421, por lo tanto, es una correlación positiva moderada.

## V1 vs V2D1

		MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	CONVOCATORIA DEL PERSONAL DOCENTE
MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	Correlación de Pearson	1	,230
	Sig. (bilateral)		,279
	N	24	24
CONVOCATORIA DEL PERSONAL DOCENTE	Correlación de Pearson	,230	1
	Sig. (bilateral)	,279	
	N	24	24

### Interpretación

H1= Existe una relación significativa entre la Modernización de la gestión pública y la Convocatoria del personal docente en el sector educación en una institución educativa pública 2022.

H0= No existe una relación significativa entre la Modernización de la gestión pública y la Convocatoria del personal docente en el sector educación en una institución educativa pública 2022.

### Interpretación

Según la Correlación de Pearson si existe una relación significativa entre la Modernización de la gestión pública (V1) y la Convocatoria del personal docente (V2D1) en el sector educación en una institución educativa pública 2022, con una correlación de 0,230, por lo tanto, es una correlación positiva débil

## V1 vs V2D2

		SELECCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE	MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA
SELECCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE	Correlación de Pearson	1	,386
	Sig. (bilateral)		,062
	N	24	24
MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	Correlación de Pearson	,386	1
	Sig. (bilateral)	,062	
	N	24	24

### Interpretación

H1= Existe una relación significativa entre la Modernización de la gestión pública y la Selección del personal docente en el sector educación en una institución educativa pública 2022.

H0= No existe una relación significativa entre la Modernización de la gestión pública y la Selección del personal docente en el sector educación en una institución educativa pública 2022.

### Interpretación

Según la Correlación de Pearson si existe una relación significativa entre la Modernización de la gestión pública (V1) y la Selección del personal docente (V2D2) en el sector educación en una institución educativa pública 2022, con una correlación de 0,386, por lo tanto, es una correlación positiva débil.

## V1 vs V2D3

		MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE
MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	Correlación de Pearson	1	,185
	Sig. (bilateral)		,387
	N	24	24
CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE	Correlación de Pearson	,185	1
	Sig. (bilateral)	,387	
	N	24	24

### Interpretación

H1= Existe una relación significativa entre la Modernización de la gestión pública y la Capacitación del personal docente en el sector educación en una institución educativa pública 2022.

H0= No existe una relación significativa entre la Modernización de la gestión pública y la Capacitación del personal docente en el sector educación en una institución educativa pública 2022.

### Interpretación

Según la Correlación de Pearson si existe una relación significativa entre la Modernización de la gestión pública (V1) y la Capacitación del personal docente (V2D3) en el sector educación en una institución educativa pública 2022, con una correlación de 0,185, por lo tanto, es una correlación positiva muy débil.

## V. DISCUSIÓN

Según Jara (2008), Poma (2014) y Moriano (2022) señalan que la meritocracia no es muy estimada en nuestro sistema educativo y la eficiencia del empleo de los recursos para que se logren los objetivos propuestos en el ámbito de la educación es muy importante ya que si no se cumple por lo tanto no habría un desarrollo educacional constante. Ello se ve ligado estrechamente con la calidad educativa en nuestro país y lo que ha conllevado a convertirse en un problema esencial a nivel social.

Destacan que, al realizarse un análisis de eficiencia, este va a permitir inspeccionar si la gestión que se lleva a cabo sobre los recursos se haya en un estado óptimo o no. También nos detallan que para que se consiga un crecimiento notable en cuanto al aprovechamiento académico es muy imprescindible realizar mejoras en la gestión educativa. Porque si no de otro modo no se podrá ver que en realidad se haga un uso correcto de los diversos recursos pedagógicos y por ende el gasto público adscrito a los colegios, los cuales requieren pues de diversos insumos. Si no se cumple con lo mencionado vamos a poder apreciar que el supuesto impacto que se quería lograr no va a revertir en este caso con el aspecto del escaso rendimiento escolar.

Por ello la importancia y la necesidad de disponer con una gestión eficiente ya sea con los recursos tanto físicos como los relacionados al proceso de aprendizaje de los colegiales. Aquello está ligado con el marco del Plan Educativo Nacional el cual busca consolidar las capacidades de las entidades públicas emparentadas con el trabajo educativo. Lo mencionado se encuentra ligada a la investigación realizada por Flash (2017).

Al analizar si existe una relación significativa entre el Servicio a la ciudadanía (V1D2) y la Meritocracia (V2) en el sector educación en una institución educativa pública 2022, según la correlación de Pearson es de 0,476 por lo tanto es una correlación positiva moderada.

Al respecto Miraya (2017) y Chávez (2017) dan a entender que el comprender la importancia sobre la mejora de la calidad de prestación de servicios a la ciudadanía es una de las principales acciones que se debe



realizar si se quiere iniciar con un proceso de modernización de la gestión pública de cualquier estado. Por lo mismo que el origen de dicha palabra hace referencia a que los ciudadanos tienen el pleno derecho de participar en cualquier asunto sobre el estado y es ese mismo derecho el que genera también un deber con el estado mismo, resumiendo así todo ello en que existe una relación muy cercana entre el individuo y la sociedad implicando de este modo las dimensiones política, social, económica y cultural. Todas estas dimensiones se logran mediante la socialización permanente y diaria.

Al ser parte de una sociedad, el ciudadano es capaz de influenciar, intervenir o colaborar en el crecimiento de la sociedad, es por ello que se escucha mucho mencionar que las escuelas forman a los futuros ciudadanos del país. En relación con el ejercicio docente este revalora su potencial ya que este tipo de ciudadano con esta profesión debe poseer un conglomerado de conocimientos, aptitudes, habilidades que le permitan desempeñarse eficiente y eficazmente. Es por lo mencionado que el servicio a la ciudadanía está ligado también a la meritocracia, ya que al seleccionar al personal que realmente cuenta con los requisitos se estará dando paso a la llamada ciudadanía activa, lo que implica que trabajan hacia una meta el cual es el desarrollo de su comunidad como primer peldaño mediante la mejora de la calidad de vida asociados con la educación.

Al analizar si existe una relación significativa entre Transparencia (V1D3) y la Meritocracia (V2) en el sector educación en una institución educativa pública 2022, según la correlación de Pearson es de 0,421 por lo tanto es una correlación positiva moderada.

Al respecto Paredes (2019) y Herrera (2018) dan a conocer que en cuanto a la importancia de la transparencia de debe a que esta precisamente debe de dar el paso libre o acceso a la información pública, así como también normas, leyes o acuerdos relacionados con el estado en cuestión por lo que también están comprendidos dentro de los ejes fundamentales para una buena modernización de la gestión pública.

Por ello en un informe emitido por la UNESCO en los años 2017 – 2018 nos indican que la transparencia está ligada con la rendición de cuentas y de este modo se puede verificar la calidad, la responsabilidad y confiabilidad del

accionar de los miembros en este caso del sector educativo y debe entender como un “medio” para llegar a un “fin”. La transparencia ayuda a que un sistema educativo sea de calidad buscando la inclusión y equidad.

Se debe buscar maneras, lineamientos o mecanismos de promover la transparencia y la rendición de cuentas con el plus adicional de la meritocracia ya que se enmarcan dentro del esfuerzo por garantizar una educación de calidad por parte de las gestiones de las instituciones educativas. Es por ello que los actores educativos deben de garantizar el poder ayudar en cuanto a las necesidades de la sociedad y para ellos es fundamental que se realice una adecuada comunicación y a tiempo.

Al analizar si existe una relación significativa entre la Modernización de la gestión pública (V1) y la Convocatoria del personal docente (V2D1) en el sector educación en una institución educativa pública 2022, según la correlación de Pearson es de 0,230 por lo tanto es una correlación positiva.

Al respecto Luque (2016) destaca que todo lo concerniente al proceso de convocatoria para el personal docente es un punto de partida que se debe tomar en cuenta para el proceso de la mejora ya que la contratación de los postulantes más adecuados asegura el éxito de cualquier entidad o en este caso la institución educativa. Por ello se hace hincapié que se debe evaluar todo lo relacionado al proceso de convocatoria docente para asegurar de este modo que se realice de la mejor manera posible.

Nuestro país se encuentra dentro de una transición de desarrollo por lo que necesita el apoyo y ayuda de una moderna gestión pública constituida por servidores y funcionarios capaces, aptos y honestos, enfocados a vigorizar su rol cumpliendo de este modo los fines establecidos y dando cuenta de resultados muy sustantivos para la colectividad en común.

Aunado a lo mencionado se estaría cumpliendo con el objetivo de la carrera publica magisterial el cual mediante el Ministerio de Educación vienen realizando una serie de evaluaciones para que se dé el ingreso de los docentes más aptos y calificados a dicha carrera con la finalidad de mejorar la educación y las condiciones de los mismos promoviendo el desarrollo de los maestros en base al mérito alcanzo por cada uno de ellos por lo que les permite también aspirar a ascensos o escalas obteniendo así mejores

condiciones laborales.

Al analizar si existe una relación significativa entre la Modernización de la gestión pública (V1) y la Selección del personal docente (V2D2) en el sector educación en una institución educativa pública 2022, según la correlación de Pearson es de 0,386 por lo tanto es una correlación positiva débil.

Según Delgado (2022), Flores (2022) y Cusma (2022) dan a entender que dentro del proceso que implica la modernización de la gestión pública este tiene como finalidad u objeto obtener mejores niveles de eficiencia para que se adquiera las condiciones idóneas a nivel de organización permitiendo de este modo que el estado ejerza una mejor función logrando como consecuencia resultados beneficiosos para los ciudadanos y sociedad.

Claro que esta que para ellos se antepone mecanismos de mediación que promuevan la inclusión social e igualdad. Por lo que se requiere comenzar siempre desde una planificación para luego se pueda determinar el adecuado uso que se hizo de los diversos recursos públicos. Aquello se encuentra ligado al proceso de selección del personal docente ya que dependiendo del proceso que se lleve a cabo, se podrá contar con los profesionales que verdaderamente se necesitan por lo que el aporte de ellos será mucho más significativo para la sociedad en un tiempo no muy lejano.

Por último, al analizar si existe una relación significativa entre la Modernización de la gestión pública (V1) y la Capacitación del personal docente (V2D3) en el sector educación en una institución educativa pública 2022, según la correlación de Pearson es de 0,185 por lo tanto es una correlación positiva muy débil.

Es por ello que Vite (2017), Andrade et al (2020) y Salazar (2021) manifiestan que en cuanto al aspecto de la capacitación del personal docente es de vital importancia y el estado debe garantizarlo ya que está íntimamente ligado a lo establecido por la Constitución vigente y este es que la educación es un derecho para todos a lo largo de la vida por lo que para el estado este es un deber ineludible que debe asegurar.

Cuando se habla de capacitación docente esta debe ser periódica ya que de esta forma se logra que el docente repotencie o adquiera nuevos

conocimientos, habilidades y competencias, las cuales le van a permitir desenvolverse con éxito en su labor pedagógica. Recordar que los docentes también requieren de tiempo para aprender y no solo para enseñar, la capacitación buscar también que se pueda cumplir con un objetivo muy esencial para la sociedad el cual es incrementar la actitud referida al compromiso con la educación, así como la eficiencia y eficacia de los docentes alcanzando altos índices de productividad enmarcados en el sector educativo; estos a su vez ligados o relacionados con lo mencionado anteriormente sobre la modernización de la gestión pública.

Si hablamos del diseño de la investigación esta se enmarca en una clasificación transversal. El método utilizado fue exploratorio – descriptivo pues se ha comprobado la hipótesis de la investigación ¿Existe una relación entre la modernización de la gestión pública (V1) y la meritocracia (V2) del sector educación en una institución educativa pública 2022? Luego que se realizó el trabajo de investigación, se destaca la relevancia del mismo, ya que en la provincia de Chiclayo no existen investigaciones sobre el tema abordado, por lo que se convierte en una tesis de consulta para futuros investigadores interesados en dicho tema logrando que sigan explorando en el campo de la modernización de la gestión pública y la meritocracia en el sector educativo.

## VI. CONCLUSIONES

De la elaboración de la presente investigación se concluye en lo siguiente:

**Primera:** Que la hipótesis planteada; “Existe relación entre la Modernización de la gestión pública y Meritocracia en el sector educación en una institución educativa pública 2022”. Cuenta con una correlación positiva lo que hace indicar que es imprescindible que tanto la modernización de la gestión pública como la meritocracia deben estar en sincronía para que así se cumpla con el fin de las mismas, repercutiendo en una mejora del estado peruano y por ende con principal interés en el sector educativo peruano (mejorar la calidad del servicio).

**Segunda:** Que en relación a la hipótesis específica entre la eficacia de los concursos públicos y la meritocracia del sector educación en una institución educativa pública 2022, se ha identificado que la correlación es positiva como respuesta de los encuestados. Demostrando de este modo que la eficiencia de los concursos y la meritocracia del sector educativo están ligados y tienen que ver con la calidad educativa por lo que es muy importante realizar mejoras de gestión para que se logre cumplir o desarrollar un crecimiento educacional constante beneficiando a los docentes y consecuentemente a los mismos escolares.

**Tercera:** Que en la hipótesis específica relacionada con la calidad docente (formación continua del profesorado, calidad pedagógica y didáctica) y los mecanismos meritocráticos del sector educación en una institución educativa pública 2022, resultó una correlación positiva. Por ello se hace hincapié que se debe evaluar todo lo relacionado al proceso de convocatoria docente desde un inicio hasta el término de este y posterior crecimiento profesional para asegurar de este modo que se realice de la mejor manera posible conllevando a que la calidad docente se eleve o crezca eficaz y eficientemente.

**Cuarta:** Que en la hipótesis específica relacionada con la relación significativa entre la calidad docente y las expectativas negativas del profesorado en el sector educación en una institución educativa pública 2022, resultó en una correlación positiva. Por lo que se destaca la importancia de revalorar la carrera pública magisterial y el trabajo que el

docente realiza ya que muchos tienen expectativas negativas por el accionar de las gestiones del estado hacia el sector educativo y eso muchas veces afecta al desempeño y por ende a la calidad educativa que reciben miles de estudiantes peruanos.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Mejorar la relación entre la modernización de la gestión pública y la meritocracia en el sector educación, para lograr una mejora significativa del estado peruano y con un interés especial el sector educativo (mejorar la calidad del servicio que se brinda).

**Segunda:** Realizar mejoras en la gestión del estado para que esta sea eficiente y así se pueda cumplir a cabalidad con lo planteado en el Marco del Plan Educativo Nacional efectuando de este modo un crecimiento educacional constante beneficiando a los docentes.

**Tercera:** Para lograr que todo lo que implica el proceso de la convocatoria docente mejore significativamente, este debe ser considerado como punto de partida de mejora, junto con el apoyo de una moderna gestión pública cumpliendo de este modo con el objetivo de la carrera publica magisterial.

**Cuarta:** Generar una concientización y revalorar la carrera publica magisterial, así como la labor pedagógica que desempeñan los docentes, denotándose de esto modo una mejora en el sector educativo.

## Referencias

- Agudelo Viana, LG y Aigner Aburto, JM (2008). Diseños de investigación experimental y no experimental. <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/2622>
- Alan, D., y Cortez, L. (2018). Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica (Primera edición) [ro electrónica]. UTMATCH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/ProcesosyFundamentosDeLainvestiacionCientifica.pdf>
- Álvarez, R. (2020). Clasificación de las investigaciones. Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllo wed=y>
- Andrade, C. et al (2020). Capacitación docente y educación superior: propuesta de un modelo sistémico desde Ecuador. Revista ESPACIOS. ISSN, 798, 1015.
- Casas, C. (2012). Avances de la Reforma y Modernización del estado en el Perú. Lima: Secretaría de Gestión Pública PCM.
- Castillo, J. et al (2019). Meritocracy and economic inequality: Perceptions, preferences and implications. International Journal of Sociology, 77(1), e117-e117.
- Cifuentes, D. (2010). Jóvenes, meritocracia y evaluación docente. <https://www.humanas.unal.edu.co/pipeun/files/2112/7609/8081/David%20CifuentesJvenes%20meritocracia%20y%20evaluacin%20docente.pdf>
- Concytec (2020). Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo (I+D). [http://www.untels.edu.pe/documentos/2020\\_09/2020.09.22\\_formuacionProyectos.pdf](http://www.untels.edu.pe/documentos/2020_09/2020.09.22_formuacionProyectos.pdf)
- Condori, P. (2020). Universo, población y muestra. Curso Taller. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Cusma, H. (2022). Modernización de la Gestión Pública: Tendencias Internacionales recientes en modernización de la gestión pública. <https://gobierno.pucp.edu.pe/publicacion/articulmodernizacion-de-la->



gestión-publica-tendencias internacionales-recientes/

- Chávez, B. (2017). Hacia servicios públicos centrados en el ciudadano: Desafíos pendientes de la Estrategia “Mejor Atención al Ciudadano”–MAC. *InnovaG*, (3), 13-20.
- Chiavenato, I. (1994). Recursos humanos en la empresa: personas, organizaciones y sistemas. México: McGrawGill.
- Delgado, A. (2022). Modernización de la gestión pública y su influencia en la atención de la ciudadanía desde los gobiernos locales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 2405-2420. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i2.2034](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2034)
- Derouet, J. (2017). The modernization of the educational system in France: the New Public Management between the affirmation of the State and the decentralized government. *REVISTA BRASILEIRA DE POLÍTICA E ADMINISTRAÇÃO DA EDUCAÇÃO*, 33(3), 523–540. <https://doi.org/10.21573/vol33n32017.79294>
- Dzul, M. (2015). Aplicación básica de los métodos científicos. Estado de Hidalgo: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. <https://www.rua.unam.mx/portal/recursos/ficha/78577/aplicacion-basica-de-los-metodos-cientificos-diseno-no-experimental>
- Escuela de gobierno y gestión pública (2022). ¿Qué es la calidad de servicio al ciudadano? <https://rc-consulting.org/blog/2022/05/calidad-de-servicio-al-ciudadano/>
- Espinoza Berrospi, D. S. (2021). Modernización de la gestión pública y su influencia en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018. *Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión*, 1–83. [http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2372/1/t026\\_07518495\\_m.p\\_df](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2372/1/t026_07518495_m.p_df)
- Félix, P. (2017). Gestión participativa y modernización de la gestión pública en la región Huánuco 2014. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20500.13080/2212>
- Flach, L., et al. (2017). Eficiencia de gastos en educación y aprendizaje por los estados de Brasil: un estudio con análisis envolvente de datos. *Contabilidad*

- y Negocios: Revista del Departamento Académico de Ciencias Administrativas, 12(23), 111-128.
- Flores, Y. (2022). Motivaciones y estrategias de implementación del gobierno electrónico y su impacto en la modernización de la gestión pública (estudio de caso).
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.
- Herrera, W. y Mahecha, I. (2018). Transparencia, razón pública y rendición de cuentas en las empresas. Veritas, (41), 39-68.
- Jara, D. (2008). El rol del estado en la eficacia y mejora de la educación ¿Hacia una imposición ideológica? REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 6(4), 69-79.
- La universidad siglo 21 (2021). ¿en qué consiste el concurso docente?<https://www.lanubedocente.21.edu.ar/concursos>
- Linarez, E. (2019). Modernización del Estado Peruano en la Gestión Pública al 2021. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4674>
- López, P., Fachelli, S. (2017). El diseño de la muestra. Metodología de la investigación social cuantitativa. <https://ddd.uab.cat/record/185163>
- Luque, C. (2016). Deficiencies in the procedure of convocation, selection and evaluation of teachers in the School of Officers of the National Police of Peru during the period 2010-2013 (Doctoral dissertation, Pontificia Universidad Católica del Perú-CENTRUM católica (Perú)).
- Megginson, L. (2008). Administração: Conceitos e Aplicações. (4.ed.) España: Harbra.
- Miraya, M. (2017). Labor competence and the quality of service in the attention to citizens in the Tax Administration Service. Lima, 2017.
- Moriano, Y. (2022). The implementation of the Civil Service Law and the improvement of institutional management at UNMSM.
- Nacife, J. et al. (2020). The construct of meritocratic organizational behavior as a strategy for managing people. Research, Society and Development, 9(10),

e9659109344. <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i10.9344>

- Oliveira, A. (2005). The difficult local democracy and the contribution of law. Spain: Coímbra.
- Ordóñez, J. (2016). Modernization of public management and service quality in the Local Educational Management Unit of Pangoa Junín-2016. (Master's thesis). Universidad César Vallejo, Lima, Peru.
- Paredes, V. (2019). Management Strategy Human Awareness, Increasing Transparency through Accountability, Listening to Educational Stakeholders, Shared Leadership (CHIELC) to improve Organizational Behavior in Santa Rosa Educational Institution, Tarapoto, 2016.
- Patroni, M. (2021). Los avatares de la meritocracia. Cultura: Revista de la Asociación de Docentes de la USMP, 35. [https://www.revistacultura.com.pe/revistas/35/RCU\\_35\\_avatares.pdf](https://www.revistacultura.com.pe/revistas/35/RCU_35_avatares.pdf)
- Peci, A. et al. (2021). THE NEW ADMINISTRATIVE REFORM: ¿WHAT DO WE KNOW AND WHERE ARE WE GOING? /A Nova Reforma Administrativa: ¿o que sabemos y para dónde vamos? /La Nueva Reforma Administrativa? ¿que sabemos y adónde vamos? Cadernos de Gestao Publica e Cidadania, 26(84), NA-NA.
- Poma, L. S. (2014). Aportes para contextualizar la meritocracia en las políticas y culturas docentes. Revista de Educación PUC-Campinas, 19(2), 111-119.
- P.C.M (2013). Política nacional de modernización de la gestión pública al 2021. Lima: Presidencia del Consejo de Ministerios.
- Quintero, R. S. G., Ruiz, R. L., Martínez, L. A. B., & Rodríguez, I. G. (2017). Aspectos teóricos sobre eficacia, efectividad y eficiencia en los servicios de salud. Revista información científica, 96(6), 1153-1163. <http://www.revinfcientifica.sld.cu/index.php/ric/article/view/1795/3387#:~:text=La%20eficiencia%20es%20la%20mejor,de%20costos%20y%20resultados%20y>
- Peña, M., & Toledo, C. (2017). Discourses on social class and meritocracy of vulnerable students in Chile. Revista: Magazine Artigos.

- Pizarro, T. M. (2021). Entre el prosperar colectivo de Ellas Hacen y la meritocracia individual del Hacemos Futuro Juntas. CUHSO (Temuco), 31(1), 26-46.
- Quispe, M. (2022). La importancia de la meritocracia en la calidad docente de la EBR, 2010–2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83110>
- Reck, J. (2014). Observación pragmática-sistémica del concepto de servicio público. España. Obtenido de TDE-2009-10-26T135212Z-911 / público / Janrie Reck Direito.pdf
- Salazar, A. (2021). La capacitación en el desarrollo académico en los docentes de las Instituciones de Educación Superior (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Administración Pública.).
- Sánchez Vargas, N. (2019). *La gerencia pública y el sistema de mérito en el empleo público en Colombia* (Doctoral dissertation, Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2019.). <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/24e6414b-4c5f-4133-a9e6-219cdc242187/content>
- Silva, A. y Silva, G. (2021). Modernization of public management, educational reform and evaluation in Rio Grande do Norte. Regae - Revista De Gestão E Avaliação Educacional, 10(19), e67316, p.1–17. <https://doi.org/10.5902/2318133867316>
- Sosa, J. (2015). Democracia, descentralización y cambio en las administraciones públicas de México (1982-2010) (Tesis doctoral). Madrid: Universidad Complutense de Madrid. <https://eprints.ucm.es/34482/1/T36741.pdf>
- Tarabini, A. (2021). Meritocracy in teachers' minds: an analysis of teachers' discourses in relation to success, failure and dropout.
- Vélez, F. (2018). Meritocracy? For Whom? Revista Scielo.
- Villavicencio, G. (2021). Hablemos sobre meritocracia: ¿qué es y por qué no funciona? Revista economía. Nexos.
- Víte, H. R. (2017). Importancia de la formación de los docentes en las instituciones educativas. Ciencia huasteca boletín científico de la Escuela

Superior de Huejutla, 5(9).

Yan, S. (2018). Meritocracia de la carrera funcionaria de la administración pública en la República Popular China y su contribución a una gestión económica estable y planificada (Doctoral dissertation, Universidad del Desarrollo. Facultad de Gobierno).

<https://repositorio.udd.cl/bitstream/handle/11447/222Meritocracia%20de%20la%20carrera%20funcionaria%20de%20la%20administraci%C3%B3n%20p%C3%BAlica%20en%20la%20Rep%C3%ABlica%20Popular%20China%20y%20su%20contribuci%C3%B3n%20a%20una%20gesti%C3%B3n%20econ%C3%B3mica%20estable%20y%20planificada.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## Anexos

**Tabla de operacionalización de las variables.**

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala y Valores
Modernización de la gestión pública	<p>Valeriano (2012)</p> <p>Manifiesta que la Modernización de la gestión pública de un país, representa uno de los soportes más significativos para la sostenibilidad del crecimiento del país</p>	<p>Proceso que se encarga de indagar y perfeccionar las capacidades de gobierno y administración de cualquier estado en su totalidad, del mismo modo realiza este proceso con cada una de las instituciones que lo conforman.</p>	Eficiencias del aparato estatal	Función de la modernización	<p><b>Escala: Ordinal</b></p> <p>Valores:</p> <p>Nunca (0)</p> <p>Casi nunca (1)</p> <p>A veces (2)</p> <p>Casi siempre (3)</p> <p>Siempre (4)</p>
				Eficiencia del aparato estatal	
				Reducción de la corrupción	
				Sostenibilidad del estado	
				Simplificación administrativa	
			Servicio a la ciudadanía	Bienestar del docente	
				Calidad de los bienes y servicios	
				Satisfacción del docente	
			Transparencia	Descentralización	
				Transparencia del estado	
				Toma de decisiones	
				Fiscalización	
			Fuente: Tomado de Clares (2018)		

## Instrumento de recolección de datos

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
La Meritocracia	Cifuentes (2010) este autor manifiesta que, Etimológicamente meritocracia proviene del latín “mereo”, que significa merecer, obtener, y de “cracia”, que significa gobierno. Esto quiere decir, que es el gobierno del merecimiento.	Es el método por el cual un gobierno puede adjudicar algún puesto de trabajo en relación a la responsabilidad y méritos propios del trabajador en función. Por lo que lo convierte en un modelo eficaz y eficiente debido a que incita a la superación personal.	Convocatoria de personal docente	Convocatoria docente	<b>Escala</b> Ordinal <b>Valoración</b> Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca
				Establecimiento o del cronograma	
				Bases de postulación	
				Difusión de la convocatoria	
			Selección de personal docente	Requisitos de evaluación	(1) Nunca (0) <b>Categorización</b> Bueno (35 - 52) Regular (18 - 34) Malo (0 - 17)
				Personal calificado	
				Transparencia de la convocatoria	
				Clase modelo del docente	
				Antecedentes del docente	
			Capacitación de personal docente	Entrevista personal docente	
				Evaluación de desempeño docente	
				Nivel de conocimiento del docente	

Fuente: Elaboración propia

# CUESTIONARIO

## “MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA Y MERITOCRACIA”

El presente estudio tiene como **objetivo medir la percepción actual de los docentes en cuanto al accionar de la modernización de la gestión pública y la meritocracia**

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante, soy maestrante y estoy realizando una investigación titulada: **Modernización de la Gestión Pública y Meritocracia en una institución educativa – Chiclayo 2022**. Te invito a participar voluntariamente de este estudio, la participación es estrictamente anónima, la información que se obtenga será tratada confidencialmente y no se utilizará para ningún otro propósito fuera de esta investigación, mediante ello, solicito su autorización y colaboración para completar este cuestionario.

El proceso completo consiste en la aplicación de un cuestionario con una duración 10 minutos aproximadamente.

Por favor contesta cada pregunta con total SINCERIDAD, su participación es voluntaria pero importante. Responda cada pregunta con la mayor sinceridad, objetividad y veracidad posible.

Coloque una (X) en el recuadro correspondiente después de calificar a los enunciados que se presentan a continuación:

Nro.	I T E M S	ESCALA DE VALORACIÓN				
		Nunca	Casi	A veces	Casi	Siempre
	<b>Variable 1: MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA</b> <b>Dimensión: Eficiencia del aparato estatal</b>					
1	¿La modernización del estado, estará en función al trabajo de sus servidores?					
2	¿Creé usted que la eficiencia del aparato estatal se transmite en los roles de sus funcionarios?					
3	¿Si se cambiaria algunas políticas de estado, la corrupción se reduciría?					
4	¿En la actualidad el estado tendrá una buena sostenibilidad en sus instituciones, como la institucionalidad reflejada en sus servidores?					
5	¿En las instituciones públicas, se estará dando una buena simplificación administrativa?					



	<b>Dimensión: Servicio a la ciudadanía</b>						
6	¿Los cambios de políticas públicas ayudarán al bienestar de los ciudadanos?						
7	¿El estado estará dando una buena calidad de sus bienes y servicios a la comunidad?						
8	¿Creé usted que los ciudadanos se encuentren satisfecho con el gobierno actual?						
	<b>Dimensión: Transparencia</b>						
9	¿La descentralización jugará un buen papel para el desarrollo de un pueblo?						
10	¿El gobierno deberá rendir cuentas del tesoro patrimonial a la ciudadanía?						
11	¿En las instituciones públicas se estará tomando las mejores decisiones para el país?						
12	¿En las instituciones se debería realizar constantemente las fiscalizaciones?						
	<b>Variable 2: Meritocracia</b>						
	<b>Dimensión: Convocatoria de personal docente</b>						
13	¿En la institución se conforman grupos para la convocatoria de nuevo personal?						
14	¿Institucionalmente ya están establecidas los cronogramas a nivel de convocatoria de personal?						
15	¿En cada institución se toman en cuenta las bases de postulación?						
16	¿Cada institución se encarga de la difusión en los medios de comunicación para las convocatorias de personal?						
	<b>Dimensión: Selección de personal de docente</b>						
17	¿En cada institución se da a conocer los requisitos para la evaluación de C.V.?						
18	¿En cada institución se cuenta con el personal calificado para la evaluación psicológica del nuevo personal?						
19	¿En cada institución se da conocer con transparencia los resultados de la evaluación de conocimientos?						
20	¿En cada institución se cuenta con el personal calificado para la evaluación de la clase modelo del nuevo personal?						
21	¿En cada institución se toma en cuenta los antecedentes de los datos del nuevo personal?						
22	¿En cada institución se cuenta con el personal calificado para la evaluación de la entrevista personal?						
	<b>Dimensión: Capacitación del personal</b>						
23	¿Cada qué tiempo la institución evalúa el desempeño de su personal a cargo?						
24	¿Cada qué tiempo la institución evalúa el nivel de conocimiento de su personal a cargo?						
25	¿En la institución se evalúa el manejo de las herramientas tecnológicas de su personal a cargo?						

***Gracias por su colaboración***

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS  
INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE  
JUICIO DE EXPERTOS**

## Validez del instrumento

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor MG. OSWALDO DANIEL CASAZOLA CRUZ

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Posgrado de la Universidad César Vallejo, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **“Modernización de la Gestión Pública y Meritocracia en el sector educación en una institución educativa pública 2022”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma del tesista  
Nombre completo: GUILLERMO LULIQUIZ ÑAÑEZ  
DNI: 41498862

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Eficiencia del aparato estatal</b>							
1	¿La modernización del estado, estará en función al trabajo de sus servidores?	X		X		x		
2	¿Creé usted que la eficiencia del aparato estatal se transmite en los rolesde sus funcionarios?	X		X		x		
3	¿Si se cambiaria algunas políticas de estado, la corrupción se reduciría?	X		X		x		
4	¿En la actualidad el estado tendrá una buena sostenibilidad en sus instituciones, como la institucionalidad reflejada en sus servidores?	X		X		x		
5	¿En las instituciones públicas, se estará dando una buena simplificación administrativa?	X		X		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: Servicio a la ciudadanía</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	¿Los cambios de políticas públicas ayudarán al bienestar de losciudadanos?	X		X		x		
7	¿El estado estará dando una buena calidad de sus bienes y servicios ala comunidad?	X		X		x		
8	¿Creé usted que los ciudadanos se encuentren satisfecho con elgobierno actual?	X		X		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: Transparencia</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	¿La descentralización jugará un buen papel para el desarrollo de unpueblo?	X		X		x		
10	¿El gobierno deberá rendir cuentas del tesoro patrimonial a laciudadanía?	X		X		x		
11	¿En las instituciones públicas se estará tomando las mejores decisionespara el país?	X		X		x		
12	¿En las instituciones se debería realizar constantemente lasfiscalizaciones?	X		X		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

---

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg. Casazola Cruz Oswaldo Daniel      **DNI:**  
**40081695** **Especialidad del validador: Docente Universitario | Investigador**

<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

**31 de mayo del 2022**



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

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MERITOCRACIA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Convocatoria de personal docente</b>							
1	¿En la institución se conforman grupos para la convocatoria de nuevo personal?	X		X		x		
2	¿Institucionalmente ya están establecidas los cronogramas a nivel de convocatoria de personal?	X		X		x		
3	¿En cada institución se toman en cuenta las bases de postulación?	X		X		x		
4	¿Cada institución se encarga de la difusión en los medios de comunicación para las convocatorias de personal?	X		X		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: Selección de personal de docente</b>							
5	¿En cada institución se da a conocer los requisitos para la evaluación de CVs?	X		X		x		
6	¿En cada institución se cuenta con el personal calificado para la evaluación psicológica del nuevo personal?	X		X		x		
7	¿En cada institución se da conocer con transparencia los resultados de la evaluación de conocimientos?	X		X		x		
8	¿En cada institución se cuenta con el personal calificado para la evaluación de la clase modelo del nuevo personal?	X		X		x		
9	¿En cada institución se toma en cuenta los antecedentes de los datos del nuevo personal?	X		X		x		
10	¿En cada institución se cuenta con el personal calificado para la evaluación de la entrevista personal?	X		X		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: Capacitación del personal</b>							
11	¿Cada qué tiempo la institución evalúa el desempeño de su personal a cargo?	X		X		x		
12	¿Cada qué tiempo la institución evalúa el nivel de conocimiento de su personal a cargo?	X		X		x		
13	¿En la institución se evalúa el manejo de las herramientas tecnológicas de su personal a cargo?	X		X		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

---

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg. Casazola Cruz Oswaldo Daniel  
**Especialidad del validador:** **Docente Universitario | Investigador**

**DNI: 40081695**

**31 de mayo del 2022**

- 1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- 3Claridad: 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.**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor Dr. Eduardo Narciso Malca Valverde

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Posgrado de la Universidad César Vallejo, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **“Modernización de la Gestión Pública y Meritocracia en el sector educación en una institución educativa pública 2022”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la prese

Atentamente



Firma del tesista

Nombre completo: GUILLERMO

LULIQUIZ ÑAÑEZDNI: 41498862



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA

Nº	DIMENSIONE S / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Eficiencia del aparato estatal</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	¿La modernización del estado, estará en función al trabajo de sus servidores?	X		X		X		
2	¿Creé usted que la eficiencia del aparato estatal se transmite en los roles de sus funcionarios?	X		X		X		
3	¿Si se cambiaria algunas políticas de estado, la corrupción se reduciría?	X		X		X		
4	¿En la actualidad el estado tendrá una buena sostenibilidad en sus instituciones, como la institucionalidad reflejada en sus servidores?	X		X		X		
5	¿En las instituciones públicas, se estará dando una buena simplificación administrativa?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Servicio a la ciudadanía</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	¿Los cambios de políticas públicas ayudarán al bienestar de los ciudadanos?	X		X		X		
7	¿El estado estará dando una buena calidad de sus bienes y servicios a la comunidad?	X		X		X		
8	¿Creé usted que los ciudadanos se encuentren satisfecho con el gobierno actual?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Descentralización transparencia e inclusión</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	¿La descentralización jugará un buen papel para el desarrollo de un pueblo?	X		X		X		

10	¿El gobierno deberá rendir cuentas del tesoro patrimonial a la ciudadanía?	X		X		X		
11	¿En las instituciones públicas se estará tomando las mejores decisiones para el país?	X		X		X		
12	¿En las instituciones se debería realizar constantemente las fiscalizaciones?	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_ **Opinión de aplicabilidad:**  
**Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. Eduardo Narciso Malca Valverde **DNI: 09428899**

**Especialidad del validador: Docente Universitario | Investigador**

<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

27 de junio del 2022



**Firma del Experto Informante.**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MERITOCRACIA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Convocatoria de personal docente</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	¿En la institución se conforman grupos para la convocatoria de nuevo personal?	X		X		X		
2	¿Institucionalmente ya están establecidas los cronogramas a nivel de convocatoria de personal?	X		X		X		
3	¿En cada institución se toman en cuenta las bases de postulación?	X		X		X		
4	¿Cada institución se encarga de la difusión en los medios de comunicación para las convocatorias de personal?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Selección de personal de docente</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	¿En cada institución se da a conocer los requisitos para la evaluación de CVs?	X		X		X		
6	¿En cada institución se cuenta con el personal calificado para la evaluación psicológica del nuevo personal?	X		X		X		
7	¿En cada institución se da conocer con transparencia los resultados de la evaluación de conocimientos?	X		X		X		
8	¿En cada institución se cuenta con el personal calificado para la evaluación de la clase modelo del nuevo personal?	X		X		X		
9	¿En cada institución se toma en cuenta los antecedentes de los datos del nuevo personal?	X		X		X		

10	¿En cada institución se cuenta con el personal calificado para la evaluación de la entrevista personal?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Capacitación del personal</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	¿Cada qué tiempo la institución evalúa el desempeño de su personal a cargo?	X		X		X		
12	¿Cada qué tiempo la institución evalúa el nivel de conocimiento de su personal a cargo?	X		X		X		
13	¿En la institución se evalúa el manejo de las herramientas tecnológicas de su personal a cargo?	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_ **Opinión de aplicabilidad:**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. Eduardo Narciso Malca Valverde **DNI: 09428899**

**Especialidad del validador: Docente Universitario | Investigador**

<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

**27 de junio del 2022**



**Firma del Experto Informante.**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora DRA. LUPE ESTHER GRAUS CORTEZ

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Posgrado de la Universidad César Vallejo, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Modernización de la Gestión Pública y Meritocracia en la UGEL CHICLAYO en los años 2019 a 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Guillermo Luliquiz Ñañez', written in a cursive style.

Firma del tesista

Nombre completo: GUILLERMO LULIQUIZ ÑAÑEZ

DNI: 41498862

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Eficiencia del aparato estatal</b>							
1	¿La modernización del estado, estará en función al trabajo de sus servidores?	X		X		X		
2	¿Creé usted que la eficiencia del aparato estatal se transmite en los roles de sus funcionarios?	X		X		X		
3	¿Si se cambiara algunas políticas de estado, la corrupción se reduciría?	X		X		X		
4	¿En la actualidad el estado tendrá una buena sostenibilidad en sus instituciones, como la institucionalidad reflejada en sus servidores?	X		X		X		
5	¿En las instituciones públicas, se estará dando una buena simplificación administrativa?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Servicio a la ciudadanía</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	¿Los cambios de políticas públicas ayudarán al bienestar de los ciudadanos?	X		X		X		
7	¿El estado estará dando una buena calidad de sus bienes y servicios a la comunidad?	X		X		X		
8	¿Creé usted que los ciudadanos se encuentren satisfecho con el gobierno actual?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Descentralización transparencia e inclusión</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	¿La descentralización jugará un buen papel para el desarrollo de un pueblo?	X		X		X		
10	¿El gobierno deberá rendir cuentas del tesoro patrimonial a la ciudadanía?	X		X		X		
11	¿En las instituciones públicas se estará tomando las mejores decisiones para el país?	X		X		X		
12	¿En las instituciones se debería realizar constantemente las fiscalizaciones?	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): sí hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ x ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No**

**aplicable [ ]Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Graus Cortez Lupe Esther      DNI:07539368**

**Especialidad del validador:Docente Universitaria | Investigadora**

<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

**26 de junio del 2022**



Firma del Experto Informante.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MERITOCRACIA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Convocatoria de personal docente</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	¿En la institución se conforman grupos para la convocatoria de nuevo personal?	X		X		X		
2	¿Institucionalmente ya están establecidas los cronogramas a nivel de convocatoria de personal?	X		X		X		
3	¿En cada institución se toman en cuenta las bases de postulación?	X		X		X		
4	¿Cada institución se encarga de la difusión en los medios de comunicación para las convocatorias de personal?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Selección de personal de docente</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	¿En cada institución se da a conocer los requisitos para la evaluación de CVs?	X		X		X		
6	¿En cada institución se cuenta con el personal calificado para la evaluación psicológica del nuevo personal?	X		X		X		
7	¿En cada institución se da conocer con transparencia los resultados de la evaluación de conocimientos?	X		X		X		
8	¿En cada institución se cuenta con el personal calificado para la evaluación de la clase modelo del nuevo personal?	X		X		X		8
9	¿En cada institución se toma en cuenta los antecedentes de los datos del nuevo personal?	X		X		X		9
10	¿En cada institución se cuenta con el personal calificado para la evaluación de la entrevista personal?	X		X		X		10



