



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión por resultados y administración pública en la
Policía Nacional del Perú, Lima - 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Whitman Cayo Ríos Adrianzén

ASESOR:

Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo

SECCIÓN

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y Modernización del Estado

Lima – Perú

2018

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Whitman Cayo RIOS ADRIANZEN cuyo título es: "Gestión por resultados y administración pública en la Policía nacional el Perú, Lima-2018"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: **Aprobado por unanimidad.**

Lima, San Juan de Lurigancho 18 de agosto del 2018



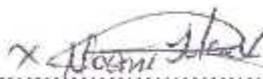
Dr. Diaz Dumont Jorge Rafael

PRESIDENTE



Dr. Prado Lopez Hugo

SECRETARIO



Dra. Dora Ponce Yactayo

VOCAL



Elaboró
Dirección de Investigación

Revisó



Responsable del IGC



Aprobó

Vicerrectorado de Investigación

Dedicatoria

A mi familia y queridos hijos por su apoyo y amor incondicional para seguir estudiando.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por la oportunidad de seguir estudiando y a los docentes de Posgrado por apoyo académico.

Declaración de autoría

Yo, Whitman Cayo Ríos Adrianzén estudiante del Programa de maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 09922138 con la tesis titulada “*Gestión por resultados y administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima - 2018*”. Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 18 de agosto del 2018



Br. Whitman Cayo Ríos Adrianzén
DNI N° 09922138

Presentación

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y títulos de la sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Maestro en Gestión Pública, presento el trabajo de investigación denominado: *Gestión por resultados y administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima - 2018*. La investigación tiene la finalidad de establecer la relación entre la gestión por resultados y la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018.

La presente investigación está dividida en siete capítulos: El capítulo I, se consideró la introducción que contiene los antecedentes, fundamentación científica, justificación, problema, hipótesis y objetivos; el capítulo II, referido a las variables de estudio, la operacionalización de las variables, tipo y diseño de investigación, las técnicas e instrumentos; el capítulo III, lo conforma los resultados de la investigación; el capítulo IV la discusión de los resultados; el capítulo V las conclusiones de la investigación, el capítulo VI las recomendaciones, el capítulo VII las referencias bibliográficas y finalmente los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

El autor.

Índice

	Pág.
Carátula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	20
1.4. Formulación del problema	30
1.5. Justificación del estudio	31
1.6. Hipótesis	32
1.7. Objetivos	33
II. Método	
2.1. Diseño de investigación	35
2.2. Variables, operacionalización	36
2.3. Población y muestra	40
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	40
2.5. Métodos de análisis de datos	45
2.6. Aspectos éticos	46

III. Resultados	47
IV. Discusión	69
V. Conclusiones	73
VI. Recomendaciones	75
VII. Referencias bibliográficas	77

Anexos

Anexo 1	Matriz de consistencia
Anexo 2	Instrumentos de medición
Anexo 3	Validez de juicio de expertos
Anexo 4	Confiabilidad de los instrumentos
Anexo 5	Base de datos
Anexo 6	Carta de solicitud que otorga la Escuela de Posgrado
Anexo 7	Carta de aceptación de la institución que autoriza la aplicación de los instrumentos
Anexo 8	Artículo científico
Anexo 9	F06 Acta de aprobación de originalidad de tesis
Anexo 10	Autorización de la versión final del trabajo de investigación
Anexo 11	F08 Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV
Anexo 12	Turnitin

Lista de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable gestión por resultados	38
Tabla 2	Operacionalización de la variable administración pública	39
Tabla 3	Baremos de la variable gestión por resultados	42
Tabla 4	Baremos de la variable administración pública	43
Tabla 5	Validez de los expertos	43
Tabla 6	Fiabilidad de la variable gestión por resultados	44
Tabla 7	Fiabilidad de la variable administración pública	44
Tabla 8	Interpretación de fiabilidad	44
Tabla 9	Interpretación del Rho de Spearman	45
Tabla 10	Descripción de los niveles de la variable gestión por resultados	48
Tabla 11	Descripción de los niveles de la dimensión planificación estratégica	49
Tabla 12	Descripción de los niveles de la dimensión responsabilidad	50
Tabla 13	Descripción de los niveles de la dimensión monitoreo y evaluación	51
Tabla 14	Descripción de los niveles de la dimensión desarrollo personal y evaluación	52
Tabla 15	Descripción de los niveles de la variable administración pública	53
Tabla 16	Descripción de los niveles de la dimensión proceso administrativo	54
Tabla 17	Descripción de los niveles de la dimensión planeación	55
Tabla 18	Descripción de los niveles de la dimensión organización	56
Tabla 19	Descripción de los niveles de la dimensión dirección	57
Tabla 20	Descripción de los niveles de la dimensión control	58
Tabla 21	Tablas cruzadas entre la gestión por resultados y la administración pública	59
Tabla 22	Tablas cruzadas entre la planificación estratégica y la administración pública	60
Tabla 23	Tablas cruzadas entre la responsabilidad y la administración pública	61
Tabla 24	Tablas cruzadas entre el monitoreo – evaluación y la administración pública	62
Tabla 25	Tablas cruzadas entre el desarrollo personal y la administración pública	63
Tabla 26	Grado de correlación entre la gestión por resultados y la administración pública	64

Tabla 27	Grado de correlación entre la planificación estratégica y la administración pública	65
Tabla 28	Grado de correlación entre la responsabilidad y la administración pública	66
Tabla 29	Grado de correlación entre el monitoreo – evaluación y la administración pública	67
Tabla 30	Grado de correlación entre el desarrollo personal y la administración pública	68

Lista de figuras

		Pág.
Figura 1	Diagrama del diseño correlacional	35
Figura 2	Niveles de la variable gestión por resultados	48
Figura 3	Niveles de la dimensión planificación estratégica	49
Figura 4	Niveles de la dimensión responsabilidad	50
Figura 5	Niveles de la dimensión monitoreo y evaluación	51
Figura 6	Niveles de la dimensión desarrollo personal y evaluación	52
Figura 7	Niveles de la variable administración pública	53
Figura 8	Niveles de la dimensión proceso administrativo	54
Figura 9	Niveles de la dimensión planeación	55
Figura 10	Niveles de la dimensión organización	56
Figura 11	Niveles de la dimensión dirección	57
Figura 12	Niveles de la dimensión control	58
Figura 13	Niveles de la gestión por resultados y la administración pública	59
Figura 14	Niveles de la planificación estratégica y la administración pública	60
Figura 15	Niveles de la responsabilidad y la administración pública	62
Figura 16	Niveles del monitoreo – evaluación y la administración pública	62
Figura 17	Niveles entre el desarrollo personal y la administración pública	63

Resumen

La investigación titulada “Gestión por resultados y administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima - 2018” tuvo como objetivo general establecer la relación entre la gestión por resultados y la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018.

La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo; la investigación fue de tipo básica con un nivel descriptivo y correlacional; diseño no experimental con corte transversal; la muestra estuvo conformada por 106 trabajadores de la Policía Nacional de Lima; los instrumentos de medición fueron sometidos a validez (Suficiente para su aplicación) y fiabilidad (fuerte confiabilidad para ambos instrumentos).

Se aplicó el estadístico Rho de Spearman para determinar el grado de correlación entre las variables, donde el coeficiente de correlación fue de 0,358 lo cual indicó una relación positiva débil y $p = 0.000 < 0.05$; por lo que se concluye que existe una relación positiva y significativa entre la gestión por resultados y la administración pública.

Palabras claves: *Gestión por resultados, planificación estratégica, responsabilidad, monitoreo-evaluación, desarrollo personal y administración pública.*

Abstract

The research entitled "Management by results and public administration in the National Police of Peru, Lima - 2018" had the general objective of establishing the relationship between management by results and public administration in the National Police of Peru, Lima - 2018.

The research was developed under the quantitative approach; the investigation was of a basic type with a descriptive and correlational level; non-experimental design with cross section; the sample consisted of 106 workers of the National Police of Lima; the measuring instruments were subjected to validity (Sufficient for its application) and reliability (strong reliability for both instruments).

The Spearman's Rho statistic was applied to determine the degree of correlation between the variables, where the correlation coefficient was 0.358 which indicated a weak positive relationship and $p = 0.000 < 0.05$; so it is concluded that there is a positive and significant relationship between management by results and public administration.

Keywords: *Management by results, strategic planning, responsibility, monitoring-evaluation, personal development and public administration.*

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Actualmente, se considera que la gestión pública, es aquella que obtiene logros tangibles para la sociedad, que van más allá de simples insumos o productos, o que producen efectos transitorios en el ciudadano, y que, más bien, tienen impactos duraderos sobre la calidad de vida de la población, produciendo gradualmente una transformación de la sociedad, esto es, resultados favorables y sostenibles (Becerra, 2017).

En la modernización de la administración pública las organizaciones tienen una gran responsabilidad social ya que se tiene que administrar adecuadamente los recursos que se le asignan a cada organización y brindar servicios de calidad mediante resultados donde los usuarios estén satisfechos por los servicios brindados (Makón, 2000); por otro lado el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2002; citado por Figueroa, 2012) indicó respecto a la gestión por resultados:

Es una estrategia general de gestión encaminadas a lograr cambios importantes en la forma en que funcionan los organismos, con la mejora del rendimiento y los resultados de logro de la orientación de la central, por la definición de resultados esperados realistas, monitorear el progreso hacia el logro de resultados esperados, la integración de las lecciones aprendidas en las decisiones sobre los informes de gestión y el rendimiento. (p. 87)

Para Álvarez (2012), la gestión por resultados son planteamientos relacionados con la capacidad de brindar servicios con eficiencia y calidad, asimismo se refiere al impacto de las políticas establecidas en la organización para que la administración pública se asuma con responsabilidad; la modernidad administrativa es activa y clara donde los recursos disponibles para la organización son administrados de acuerdo a las normativas vigentes y establecidos por cada organización.

Por otro lado tenemos a la gestión pública que en la actualidad está pasando por una etapa de desconfianza desde el año 2000 por las insatisfacciones de las demandas y desconfianza de los ciudadanos, al respecto Rojas (2015) indicó:

La administración pública es un instrumento para alcanzar un desarrollo social y económico sostenido, pero también debe entenderse como un camino para lograr que los avances que se generan en el Estado puedan llegar también a las masas poblacionales y que la distribución favorezca también a los que más lo necesitan y no solo a los que más tienen. (p. 194)

Se han realizado investigaciones a nivel internacional como Flores (2015) en la que concluye que el proceso administrativo y gestión empresarial se llevó a cabo de forma parcial ya que no se llevan de forma correcta las funciones del proceso administrativo; en la investigación de Fonseca, Hernández, Medina y Nogueira (2014) en la que identifico que la planificación estratégica constituye una herramienta básica para los modelos de gestión y la investigación realizada por Sánchez en el año 2016 concluye que es necesario e importante la aplicación de incentivos al personal de una organización para motivarlos.

A nivel nacional se tiene las investigaciones realizadas por Antúnez (2017), en la que determinó la existencia de una relación positiva y significativa entre el control interno y la gestión por resultados en el Jurado Nacional de Elecciones, 2016; Montero y Chuy (2015), en la que concluye que existe relación significativa entre liderazgo situacional y administración pública; García (2014), en la que determinó que la gestión administrativa influye de manera directa en la eficacia de la Oficina de transporte y seguridad vial de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión.

La Policía Nacional del Perú como una organización pública del Estado atraviesa por muchos problemas al no lograr las metas propuestas y especialmente la administración que no cuenta con los recursos necesarios tanto económico como materiales, de acuerdo a esta problemática surge la necesidad de realizar la presente investigación con la finalidad de establecer la relación entre la gestión por resultados y la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018.

1.2. Trabajos previos

Trabajos previos internacionales

Sánchez (2016), realizó la investigación: *Análisis de la implementación del presupuesto por resultados en Guatemala*, tuvo como objetivo determinar el estado en el que se encuentra la implementación del presupuesto por resultados. La investigación se desarrolló bajo el enfoque cualitativo y cuantitativo, el tipo de investigación fue descriptivo, se aplicaron instrumentos como cuestionarios, asimismo empleo fuentes secundarias de información obtenida de las plataformas gubernamentales y primarias derivadas de entrevistas. La investigación se fundamentó en las políticas establecidas para la administración pública, con el fin de lograr la un adecuado uso de los recursos del Estado y brindar servicios de calidad. Se realizó la estadística descriptiva para el presupuesto por resultados, las cuales le permitieron concluir que la ausencia de un sistema de incentivos, es un problema que afecta el desarrollo de estos procesos, además que no existe un eficiente sistema de monitoreo, evaluación y desempeño. La investigación aportó con la presente investigación ya que afirmo que existe deficiencia en los procesos como el monitoreo, evaluación y desempeño asimismo aportó con la revisión teórica de la variable en estudio.

Flores (2015), realizó la investigación de maestría en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua: *Procesos Administrativo y gestión empresarial en Coprobas*, con el objetivo general de analizar los pasos del proceso administrativos y su incidencia en la gestión empresarial aplicados en la cooperativa Coprobas Jinotega 2010-2013. La investigación fue de tipo descriptiva con un diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo conformada por 15 trabajadores, 2 jefes de área y un gerente. Por lo cual no se trabajó con muestra ya que se utilizó el 100 % de la población, utilizaron técnicas diversas para la recolección de la información: observación, revisión documental y entrevistas. La investigación se sustentó en las teorías de la administración, Fayol en el año 2011y para la gestión empresarial se sustentó por Camejo, 2012. Se utilizó la estadística descriptiva para conocer los niveles de cada una de las variables en estudio. Concluye: El proceso administrativo y gestión empresarial de la Cooperativa de Producto de Alimentos Básicos RL, se llevó acabo de forma parcial ya que no se llevan de forma correcta las funciones del proceso administrativo. La investigación permitió conocer los niveles de los

procesos administrativos asimismo aportó con el marco teórico al realizar un análisis de cada uno de los pasos del proceso administrativo.

Fonseca, Hernández, Medina y Nogueira (2014), publicaron el artículo científico en la Universidad de Matanzas "Camilo Cienfuegos". Matanzas, Cuba: *Relevancia de la planificación estratégica en la gestión pública*; propone analizar el papel que cumple la planificación estratégica en la gestión de organizaciones públicas, como vía para formalizar elementos claves a considerar en la concepción de un modelo para conducir el control de gestión en instituciones de este sector. Para cumplir con dicho propósito, este trabajo estudia propuestas metodológicas, primero sobre gestión pública y, segundo, sobre Planificación Estratégica específicamente, sustentado en las teorías de Berry (2007), para el análisis de los resultados se utilizó la estadística descriptiva. Dicho análisis permitió identificar que la planificación estratégica constituye una herramienta básica para los modelos de gestión consultados y que para su desarrollo se pueden inferir pasos comunes e igualmente útiles en el entorno público, pero que precisan de tres condiciones: la articulación con el marco regulatorio y legal, el enfoque de los grupos de interés y los principios de la responsabilidad social. La investigación contribuyó en la presente investigación en los aportes teóricos así como el análisis de los modelos de la planificación estratégica.

Trabajos previos nacionales

Antúnez (2017), realizó la investigación de maestría en la Universidad César Vallejo: *Control interno y gestión por resultados en el Jurado Nacional de Elecciones, 2016*; con el objetivo general de determinar la relación entre el control interno y la gestión por resultados en el Jurado Nacional de Elecciones, 2016. La investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo y método hipotético deductivo con un tipo de investigación básica, nivel descriptivo y correlacional. El diseño de investigación fue no experimental; de corte transversal el muestreo fue probabilístico y la muestra estuvo conformada por 80 trabajadores del Jurado Nacional de Elecciones. Se aplicó un cuestionario tipo escala de Likert para medir las variables control interno y gestión por resultados, las cuales fueron sometidas a validez y confiabilidad. Se sustentó en las teorías del informe Coso, las Normas Internacionales de Auditoría (NIAs) para la variable control interno y Figueroa (2012) en las definiciones y dimensiones de la variable gestión por resultados. Se aplicó el

estadístico Rho de Spearman para determinar la correlación entre las variables, donde existe una relación positiva y significativa entre las variables con Rho de Spearman de 0.462 y $p = 0000 < 0.01$. La investigación aportó porque permitió conocer los niveles de la variable gestión por relaciones así como determinar que existe correlación entre las variables de estudio.

Montero y Chuy (2015), realizaron la investigación de maestría en la Universidad César Vallejo: *Liderazgo situacional y administración pública en la Dirección Regional de Educación Lima Provincias – Huaura, 2014*; con el objetivo general de determinar la relación entre las variables liderazgo situacional y la administración pública en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias – Huaura 2014. La población de estudio en la investigación está conformada por 83 trabajadores, 20 de contrato administrativo de servicios (CAS) y 63 de cuadro de asignación de personal, la muestra fue de 63 trabajadores de CAP. La investigación se ha elaborado bajo los procedimientos metodológicos del enfoque cuantitativo, a la estructura del diseño de investigación no experimental, del tipo correlacional. La investigación se desarrolló según Hersey y Blanchard (2007) para la variable liderazgo situacional y las teorías de Stein (1978) para la variable administración pública. Los datos obtenidos del instrumento aplicado fueron procesados mediante un software estadístico denominado SPSS versión 21 en los casos de las variables liderazgo situacional y administración pública. Concluye: Existe relación significativa entre liderazgo situacional y administración pública, hallándose un calor calculado donde $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0.05 (bilateral) y un nivel de correlación de 0.878, lo cual indica que la correlación es alta. La investigación aportó con la teoría de Stein ya que desarrolló profundamente la variable administración pública.

García (2014), desarrolló la investigación titulada: *Gestión administrativa para mejorar la eficacia de la Oficina de Transportes y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión*, con el objetivo general de determinar la relación entre la gestión administrativa y la eficacia del servicio de la oficina de transportes y seguridad vial. La investigación trabajo con un diseño descriptivo y correlacional, no experimental, transversal. La población estuvo conformada por el personal administrativo y conductores de la oficina de transportes y seguridad vial de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión en Trujillo y la muestra la conformaron por 129 trabajadores. La técnica empleada

fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario; el estadístico empleado fue el programa Microsoft Excel. La investigación se basó en los fundamentos teóricos de Beltrán (1999) y Kaplan y Norton (2004). Concluye: La gestión administrativa influye de manera directa en la eficacia de la Oficina de transporte y seguridad vial de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, asimismo el 47% de los encuestados indicaron que la gestión administrativa tuvo un nivel regular y deficiente y solo el 23% indicaron que existe un nivel bueno y excelente. La investigación aportó con la presente investigación ya que permitió conocer en que medida se relacionan las variables en estudio como la revisión teórica de la gestión administrativa.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Gestión por resultados

Álvarez (2012) definió a la gestión por resultados como:

Un modelo que propone la gestión moderna, dinámica y transparente y la administración de los recursos públicos centrada en el cumplimiento de las acciones estratégicas definidas en los planes de gobierno, en un periodo de tiempo determinado, permitiendo gestionar y evaluar las acciones, los procesos y productos de las organizaciones a la luz de la medición de sus resultados. (p. 41)

El Ministerio de Finanzas Públicas de Guatemala (2013), definió la gestión por resultados como:

Un enfoque de la administración pública que orienta sus esfuerzos a dirigir todos los recursos humanos, financieros y tecnológicos sean estos internos o externos, hacia la consecución de resultados de desarrollo, incorporando un uso articulado de políticas, estrategias, recursos y procesos para mejorar la toma de decisiones, la transparencia y la rendición de cuentas. Es un enfoque diseñado para lograr la consistencia y coherencia buscadas entre los resultados de desarrollo de país y el quehacer de cada una de sus instituciones. (p. 2)

Por otro lado, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2002; citado por Figueroa, 2012) indicó:

Es una estrategia general de gestión encaminadas a lograr cambios importantes en la forma en que funcionan los organismos, con la mejora del rendimiento y los resultados de logro de la orientación de la central, por la definición de resultados esperados realistas, monitorear el progreso hacia el logro de resultados esperados, la integración de las lecciones aprendidas en las decisiones sobre los informes de gestión y el rendimiento. (p. 87)

La gestión por resultados es un nuevo enfoque de gestión que se relacionan con las políticas públicas de las entidades con la finalidad de mejorar los servicios a los usuarios ya que tiene como finalidad monitorear y evaluar los resultados que han sido planificados en base a una adecuada toma de decisiones.

Dimensiones de la gestión por resultados

Álvarez (2012) consideró cuatro dimensiones para determinar la gestión por resultados: (1) Planificación estratégica, (2) Responsabilidad, (3) Monitoreo y evaluación y (4) Desarrollo de personal.

Dimensión 1: Planificación estratégica.

Álvarez (2012) indicó respecto a la planificación estratégica: “Es un proceso de reflexión sistemática que se desarrolla en las organizaciones. Constituye un instrumento idóneo para establecer correspondencia entre los problemas que identifica la alta dirección del organismo, sus causas y las operaciones previstas superarlos, alcanzando los resultados buscados” (p. 51).

Por otro lado, Figueroa (2012) indicó “la planificación estratégica que llevan a cabo los propios directivos públicos en el ámbito de sus organizaciones es entendida como la forma concreta de conducir una organización hacia los escenarios deseados y explicitados en la planificación estratégica nacional” (p. 93).

Asimismo, Kotler (1991; citado por Manes, 2014) indicó que la planificación estratégica es:

El proceso de desarrollo y mantenimiento de un proyecto que vincula las metas y habilidades institucionales con las oportunidades cambiantes del mercado. Esto depende del desarrollo de una clara misión institucional, que sustente metas y objetivos y una apropiada implementación. (p. 37)

En la planificación estratégica se consideró dos indicadores: (a) Planeamiento estratégico y (b) Planeamiento operativo.

Planeamiento estratégico

Mendoza y Robles (2000) indicaron:

El planeamiento estratégico es un proceso continuo que se inicia con el establecimiento de la misión institucional, así como sus objetivos generales y específicos, y las estrategias y políticas para lograrlas; finalmente, expresa estas últimas en planes detallados. Lo que les vamos a presentar es una manera de hacer Planeamiento Estratégico de la mano con la práctica, un modelo más amigable, que conocemos en los hechos porque lo hemos puesto en práctica. (p. 25)

De acuerdo con el autor, al indicar que el planeamiento estratégico es una previsión en la que se deben considerar todas las actividades a realizarse con la finalidad de que se logren los objetivos estratégicos de la organización.

Dimensión 2: Responsabilidad

Álvarez (2012) indicó: “La responsabilidad son los compromisos que deben asumir las organizaciones con relación a su producción institucional” (p. 50).

Figuerola (2012) indicó respecto a la responsabilidad:

La gestión por resultados supone la existencia de mecanismos de responsabilización por la gestión desarrollada. Los sistemas de evaluación del rendimiento y control del resultado, tanto en un momento final del proceso como en los límites intermedios, son un requerimiento básico para la gestión directiva del sector público contemporáneo. La responsabilización pública institucionaliza el derecho a gestionar de los directivos públicos. (pp. 95-96)

Goñi (2008) indicó respecto a la responsabilidad:

La responsabilidad se concreta en lograr la eficiencia de los demás, en la eliminación de despilfarros y en la optimización planificadora de los recursos disponibles y escasos a través de su correcta gestión. Este factor que llamamos responsabilidad es el más tradicional en el modelo de retribución, y sería suficiente si estuviéramos en una economía estable, en donde la competitividad y el avance tecnológico no alterarían mucho las condiciones de entorno y de estabilidad de la actividad empresarial. (p. 591)

Dimensión 3: Monitoreo y evaluación

Álvarez (2012), indicó respecto al monitoreo y control:

Monitoreo, “herramienta gerencial aplicada en la gestión de los proyectos de desarrollo. Está dirigida a verificar la ejecución de las actividades y el uso de los recursos que se plantearon en el momento del diseño del plan operativo del proyecto” (p. 65). [...].

Evaluación, “proceso que busca determinar los efectos y los impactos (esperados e inesperados) del proyecto, en relación a las metas definida a nivel propósito y resultados” (p. 65).

Dimensión 4: Desarrollo personal

Álvarez (2012) indicó que el desarrollo personal consiste en “orientar el conocimiento y desarrollo de las competencias, actitudes y aptitudes (conocimientos y habilidades) necesarias en los aspectos institucionales, gerenciales y técnicos para la implementación de la gestión por resultados” (p. 49).

Teorías de la gestión por resultados

La gestión por resultados se sustenta en la gestión por procesos, al respecto la ISO 9000 (citado por Pérez, 2010, p. 51), el proceso es “el conjunto de actividades relacionadas que interactúan, las cuales transforman elementos de entrada en resultados” es decir es una secuencia ordenada de actividades para lograr la satisfacción interna y externa.

La gestión por procesos, según Bravo (2006; citado por Fontalvo y Vergara, 2010) indicó:

La gestión por procesos permite ver el todo, apreciar sus componentes y descubrir sus características específicas. De igual forma permite ubicar el sistema en su entorno, aceptar la complejidad, la auto organización, e inteligencia del sistema, así como la responsabilidad social con la sociedad en donde interactúa. (p. 70)

Administración pública

“Es el proceso mediante el cual se diseña y mantiene un ambiente en el que el individuo que trabajan en grupos cumplen metas específicas de manera eficaz” (Koontz, Weihrich y Cannice, 2012, p. 4).

Bolívar y García (2014) indicaron:

La administración pública se encarga de la gestión humana y del manejo adecuado de los recursos físicos, materiales, técnicos y financieros que emplea el Estado para el cumplimiento de sus fines, de acuerdo con las normas constitucionales y legales que orientan la actividad gubernamental. (p. 32)

Galindo (2000) indicó respecto a la administración pública:

Es la actividad estructurada, ordenada y organizada que llevan a cabo las autoridades correspondientes del gobierno o de alguna institución u organismo particular, para que mediante las leyes, reglas, principios y técnicas respectivas, y del esfuerzo cooperativo se satisfagan las finalidades colectivas que le han sido encomendadas, y que individualmente no pueden ser satisfechas. (p. 5)

Ramírez y Ramírez (2017) establecieron algunas características de la administración pública:

- Conformación: “Se integran por el conjunto de organismos que hacen parte del Estado y que configuran las ramas del poder público; rama jurisdiccional, rama legislativa y rama ejecutivo” (Ramírez y Ramírez, 2016. p. 49).
- Régimen legal: Se rigen por leyes de derecho público, todos sus actos son reglamentados por la ley y están encaminados a brindar servicios de interés general.
- Medición de resultados: “Se mide en base al grado de eficiencia del servicio que se lleva a la comunidad: educación, salud, seguridad, comunicaciones, energía, etc.” (Ramírez y Ramírez, 2016, p. 49).
- Relación entre inversión y resultados: “No existe una exacta relación entre inversión y utilidades. El costo de la inversión debe reportar cierto grado de satisfacción o bienestar del pueblo” Ramírez y Ramírez, 2016, p. 49).
- Mercado y precios: En la administración pública no existe una exacta relación entre mercado y precio. Los precios deben reportar cierto grado de satisfacción o bienestar del pueblo” (Ramírez y Ramírez, 2016, p. 49).
- Control: Están sometidas al control fiscal y social.
- Régimen laboral público: Los empleados públicos se rigen por la normativa de servicio civil.
- Duración: la ley lo determina su cancelación o autorización para su suspensión.

Dimensiones de la administración pública

Según Galindo (2000, p. 117) se han considerado cinco dimensiones en la administración pública: (1) Proceso administrativo, (2) Planeación, (3) Organización (4) Dirección y (5) Control.

Dimensión 1: Proceso administrativo

Según Galindo (2000), el proceso administrativo puede definirse como “una serie de actos formales establecidos por las leyes administrativas y que son el cauce o camino por medio del cual se desarrolla el proceso administrativo que tiene como finalidad producir el acto administrativo” (p. 119).

Para Ramírez y Ramírez (2017) el proceso administrativo es una secuencia lógica que va desde la toma de decisiones, las programaciones, la comunicación, el control y la evaluación, asimismo indicaron que el proceso administrativo se inicia en la toma de decisiones por lo que tendrá que seguir una secuencia como definir la materia de objeto de la decisión, realizar un análisis de la situación existente, plantear alternativas posibles, analizar ventajas y desventajas y finalmente tomar la decisión más adecuada.

Dimensión 2: Planeación

Según Galindo (2000) la planeación es "La determinación de los objetivos y elección de los cursos de acción para lograrlos, con base en la investigación y elaboración de un esquema detallado que habrá de realizarse en un futuro" (p. 121).

Por otro lado, Chiavenato (2014) indicó:

La planeación es la primera función administrativa, porque sienta las bases para las demás. Asimismo, es la que define cuáles serán los objetivos por alcanzar y que se debe hacer para llegar a ellos. Se trata de un modelo teórico para la acción futura. Comienza por establecer los objetivos y detallar los planes para alcanzarlos de la mejor manera posible. Planear es definir los objetivos y escoger de antemano el mejor curso de acción para alcanzarlos. Planeación define a donde se quiere llegar, lo que se debe hacer, cuando, como y es que secuencia. (pp. 124-125)

Dimensión 3: Organización

Según Galindo (2000) la organización es “el establecimiento de la estructura necesaria para la sistematización racional de los recursos, mediante la determinación de jerarquías, disposición, correlación y agrupación de actividades, con el fin de poder realizar y simplificar las funciones del grupo social” (p. 127).

Chiavenato (2014) indicó:

Organización como una entidad social. Es la organización social dirigida hacia objetivos específicos que ha sido estructurada de forma deliberada. Es una entidad social porque está compuesta por personas. Se dirige hacia objetivos porque ha sido diseñada para obtener resultados, como generar ganancias (empresas en general) o proporcionar satisfacción social (clubes), etc. De forma deliberada, su estructura se basa en la división del trabajo y su distribución entre los miembros de la organización. En este sentido, la palabra organización significa una empresa humana moldeada con la intención de alcanzar determinados objetivos. (p. 129)

Dimensión 4: Dirección

Según Galindo (2000), la dirección es “la ejecución de los planes de acuerdo con la estructura organizacional, mediante la guía de los esfuerzos del grupo social a través de la motivación, la comunicación y la supervisión” (p. 131).

También, Chiavenato (2014) indicó:

La dirección es la tercera función administrativa y viene mucho después de la planeación y la organización. Una vez que se ha definido la planeación y establecido la organización, resta hacer que las cosas marchen y sucedan. Este es el papel de la dirección: imprimir acción y dinamismo a la empresa. La dirección se relaciona con la acción, con ponerla en marcha, y tiene mucho que ver con las `personas. Está directamente relacionada con la actuación sobre los recursos humanos de la empresa. (p. 130)

Dimensión 5: Control

“La evaluación y medición de la ejecución de los planes, con el fin de detectar y prevenir desviaciones, para establecer las medidas correctivas necesarias” (Galindo, 2000, p. 134).

Chiavenato (2014) indicó respecto a la definición de control:

Es la cuarta función del proceso administrativo, que depende de la planeación, la organización y la dirección para completar el proceso administrativo. La finalidad del control es asegurar que los resultados de lo que ha sido planeado, organizado y dirigido se cifran lo más posible a los objetivos establecidos previamente. La esencia del control reside en comprobar si la actividad que se controla alcanzará o no los objetivos o los resultados deseados.

Ramírez y Ramírez (2017) indicaron que el control cumple un rol muy importante en la administración pública ya que se verifican el cumplimiento fiel de las decisiones que se tomaron, asimismo indicaron que consiste en la vigilancia para que las decisiones que se toman se cumplan en forma programada.

Teorías de la administración pública

La administración proviene del latín ad (dirección, tendencia hacia) y de minister (subordinación u obediencia) y significa aquel que desarrolla una función bajo el mando de otro, es decir, aquel que desarrolla una función bajo el mando de otro, por otro lado Chiavenato (2014) indicó:

La tarea de la administración es definir los objetivos de la organización y transformarlos en acciones organizacionales por medio de la planeación, la organización, la dirección y el control de todos los esfuerzos realizados en todas las áreas y los niveles de la empresa con el fin de alcanzar dichos objetivos de la manera más adecuada [...]. (p. 8)

Hasta antes del siglo XIX se consideraba que existían notables diferencias entre el fenómeno administrativo del sector público y el sector privado, pero a partir de las teorías

de Henry Fayol se aclaró que el acto administrativo se dan en ambos sectores y lo que les hacen diferentes son su origen y sus objetivos.

La administración científica de Taylor

“La obra de Taylor se fundamenta en el concepto de que las diversas actividades que se ejecutan en las empresas deben realizarse racionalmente, aplicando métodos científicos” (Ramírez y Ramírez, 2017, p. 123).

En la investigación de Taylor (citado en Ramírez y Ramírez, 2017, p. 124) respecto al trabajo que realizaban los obreros y sus relaciones con sus patrones, concluyó:

- Deficiencia en la organización del trabajo.
- Desaprovechamiento de la máquina y de los equipos.
- Desperdicio de la mano de obra debido a la rutinización o repetición de movimientos y operaciones innecesarias.
- Bajo rendimiento de los operarios.

La administración industrial y general de Henri Fayol

Fayol es considerado en la actualidad “El padre de la Administración Moderna” ya que sus teorías, principios y doctrinas que realizó desde el año de 1900 han sido las bases para una buena administración en la actualidad, en el año de 1888 el ingeniero de Minas Henri Fayol (1841-1925), logró salvar de la ruina a una gran compañía metalúrgica de Francia, en la cual él había venido trabajando desde hacía veinte años. Actuando como director de la misma, el Ingeniero Fayol aplicó un nuevo método de administración que le dio resultados satisfactorios, al cual llamó Administración Positiva (Chiavenato, 2014).

Fayol (citado en Chiavenato, 2014) estableció 14 principios generales de la administración: (1) División del trabajo, (2) Autoridad y responsabilidad, (3) Disciplina, (4) Unidad de mando, (5) Unidad de dirección, (6) Subordinación, (7) Cadena escalar, (8) Orden, (9) Equidad, amabilidad, (10) Iniciativa y (11) Espíritu de equipo.

Administración por procesos

Toda actividad para lograr la atención o satisfacción de un usuario o cliente se da mediante procesos, por lo que Ramírez y Ramírez (2017) definió un proceso “secuencia de acciones o conjunto de actividades mediante los cuales se transforman en productos o resultados definidos unos materiales, insumos o recursos, agregándoles valor con un sentido específico para un usuario o cliente” (p. 211).

Los procesos son el inicio de otro proceso y su base está en la misión y visión de la entidad y todos los colaboradores o trabajadores deben trabajar en conjunto para lograr y cumplir con las metas planteadas.

También Ramírez y Ramírez (2017) indicaron que para administrar o gerenciar los procesos deben tomarse en cuenta los siguientes aspectos:

- Diseñar y documentar el proceso: consiste en realizar minuciosamente todos los detalles pertinentes mediante la elaboración de flujogramas donde se señala el inicio y salida del proceso.
- Señalar como estará conformada un área determinada la cual cumplirá un rol muy importante de evaluar todo el proceso en la administración.
- Seleccionar de acuerdo a los criterios establecidos por la organización al director o líder y luego capacitarlos, asimismo se señala que los integrantes que pertenecen a dicha área también deben estar capacitarlos.
- Precisar y especificar la etapa de control estableciendo los periodos y tiempos a emplearse.
- Fijar las guías las cuales cumplen un rol muy importante en el proceso de evaluación.

1.4. Formulación del problema

Problema general:

¿Qué relación existe entre la gestión por resultados y la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018?

Problemas específicos:**Problema específico 1**

¿Qué relación existe entre la planificación estratégica y la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la responsabilidad y la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre el monitoreo - evaluación y la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre el desarrollo personal y la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018?

1.5. Justificación del estudio**Justificación teórica**

La investigación se justifica teóricamente ya que la variable gestión por resultados se sustenta en teorías de los procesos y en la modernización de la nueva gestión pública, ya que este nuevo proceso toma enfoques a la nueva gerencia por resultados donde los objetivos es medir los resultados y evaluar el impacto de la inversión pública; la administración pública se sustenta en las teorías de la administración sustentadas por investigadores como Henry Fayol y otros.

Justificación practica

La investigación se justifica prácticamente, porque los beneficiaros son todos los usuarios y colaboradores de las organizaciones públicas que tienen por finalidad brindar los servicios de calidad, asimismo se brindará al finalizar la investigación las recomendaciones pertinentes a cada una de las variables para mejorar dichas debilidades.

Justificación metodológica

La investigación se justifica metodológicamente porque se determinó la relación que existe entre la gestión por resultados y la administración pública; asimismo se elaboraron instrumentos de medición para medir y conocer los niveles de cada una de sus variables, los instrumentos de medición se sometieron a procesos de validez y fiabilidad.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general:

La gestión por resultados se relaciona con la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018.

Hipótesis específicos:

Hipótesis específico 1

La planificación estratégica se relaciona con la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018.

Hipótesis específico 2

La responsabilidad se relaciona con la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018.

Hipótesis específico 3

El monitoreo - evaluación se relaciona con la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018.

Hipótesis específico 4

El desarrollo personal se relaciona con la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018.

1.7. Objetivos

Objetivo general:

Establecer la relación entre la gestión por resultados y la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018.

Objetivos específicos:

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre la planificación estratégica y la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la responsabilidad y la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre el monitoreo - evaluación y la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018.

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre el desarrollo personal y la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El diseño de estudio fue de tipo no experimental de corte transversal y correlacional; es no experimental “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández *et al.*, 2014, p. 152).

Es transversal ya que su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández *et al.*, 2014, p.151).

Es correlacional, porque tuvo “como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández *et al.*, 2014, p. 93).

El diagrama del diseño correlacional, según Sánchez y Reyes (2015, p.120).

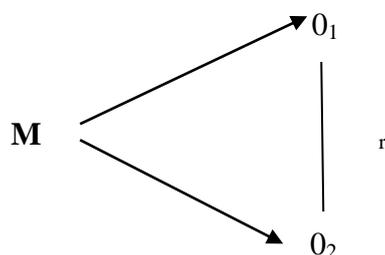


Figura 1. Diagrama del diseño correlacional

Donde:

M	= Colaboradores
O ₁	= Gestión por resultados.
O ₂	= Administración pública.
r	= Relación entre las variables

Tipo de investigación

Enfoque.

El enfoque que se utilizó fue el cuantitativo, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) el enfoque cuantitativo: “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.4).

Método.

El método que se utilizó fue el método hipotético deductivo, según Bernal (2010) la investigación parte de la observación, se plantean hipótesis, se contrastan las hipótesis, se toman decisiones de aceptar o rechazar la hipótesis de investigación y finalmente se obtienen conclusiones que luego se generalizan a toda la población.

Tipo de estudio.

La investigación según su finalidad fue básica, al respecto Sierra (2008) “mejorar el conocimiento y comprensión de los fenómenos sociales. Se llama básica porque es el fundamento de otra investigación” (Sierra, 2008, p. 32).

Nivel de investigación.

De acuerdo a su alcance la investigación fue descriptivo y correlacional; fue descriptivo porque describió cada una de las características de la variables y dimensiones; fue correlación porque se determinó el grado de correlación entra las variables en estudio (Hernández et. al., 2014).

2.2. Variables, operacionalización

En la investigación se trabajaran con dos variables cualitativas:

Variable 1: Gestión por resultados

Definición conceptual

Álvarez (2012) definió a la gestión por resultados como:

Un modelo que propone la gestión moderna, dinámica y transparente y la administración de los recursos públicos centrada en el cumplimiento de las acciones estratégicas definidas en los planes de gobierno, en un periodo de tiempo determinado, permitiendo gestionar y evaluar las acciones, los procesos y productos de las organizaciones a la luz de la medición de sus resultados. (p. 41)

Definición operacional

La gestión por resultados se midió con un cuestionario tipo escala de Likert en cuatro dimensiones: (1) Planificación estratégica, (2) Responsabilidad, (3) Monitoreo y evaluación y (4) Desarrollo personal con un total de 30 ítems.

Variable 2: Administración pública

Definición conceptual

Galindo (2000) indicó respecto a la administración pública:

Es la actividad estructurada, ordenada y organizada que llevan a cabo las autoridades correspondientes del gobierno o de alguna institución u organismo particular, para que mediante las leyes, reglas, principios y técnicas respectivas, y del esfuerzo cooperativo se satisfagan las finalidades colectivas que le han sido encomendadas, y que individualmente no pueden ser satisfechas. (p. 5)

Definición operacional

La administración pública se midió con un cuestionario tipo escala de Likert en cinco dimensiones en la administración pública: (1) Proceso administrativo, (2) Planeación, (3) Organización (4) Dirección y (5) Control y con un total de 30 ítems.

Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión por resultados

Dimensiones	Indicadores	Nº ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Planificación estratégica	- Planeamiento estratégico.	1,2,3,	Escala ordinal, tipo Likert:	Deficiente [30; 69]
	- Planeamiento operativo.	4,5,6,7,		
Responsabilidad	- Compromisos de desempeño institucional.	8,9,10,	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4)	Moderado [70; 110] Eficiente [111; 150]
	- Compromisos de resultados de gestión.	11,12,	Siempre (5)	
	- Compromisos de los ciudadanos.	13,14,15,		
Monitoreo y evaluación	- Monitoreo	16,17,18,		
	- Control	19,20,21,		
Desarrollo personal	- Sensibilización	22,23,		
	- Capacitación	24,25,		
	- Competencias	26,27,		
	- Incentivos	28,29,30.		

Nota: Adaptado de Álvarez (2012). Gestión por Resultados.

Tabla 2

Operacionalización de la variable administración pública

Dimensiones	Indicadores	Nº ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Proceso administrativo	- Leyes administrativas	1,2,3,4,5, 6,	Escala ordinal, tipo Likert:	Mala [30; 69]
Planeación	- Objetivos	7,8,9,10, 11,12,	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Regular [70; 110] Buena [111; 150]
Organización	- Estructura organizacional. - Recursos	13,14,15, 16,17,18,		
Dirección	- Ejecución de planes. - Trabajo en equipo.	19,20,21, 22,23,24,		
Control	- Evaluación - Medición	25,26,27, 28,29,30		

Nota: Galindo (2000). Teoría de la administración pública.

2.3. Población y muestra

Población

Kerlinger y Lee (2002) indicaron que la población de estudio es la agrupación de sujetos, componentes que tienen ciertas características, particularidades de acuerdo al contexto a la cual pertenecen y es definido por el investigador. En la investigación la población estuvo conformada por 146 profesionales de la Policía Nacional del Perú que trabajaron en la sede de Lima.

Muestra

Valderrama (2013) indicó que la muestra constituye una representación significativa de toda la población, con las mismas características de la población, cuando la muestra fue seleccionada por un muestreo probabilístico los resultados se generalizan a toda la población.

La muestra de estudio estuvo conformada por 106 profesionales de la Policía Nacional del Perú que trabajan en la sede de Lima, se aplicó la siguiente fórmula:

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

En donde:

z	= 1.96 (Nivel de confianza = 95%)
p	= 0.5
q	= 0.5
e	= 0.05 (5% de error muestral)
N	= 146
n	= 106

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento que se utilizó para medir las variables fue la encuesta:

La encuesta.

Bernal (2010) indicó:

Es una de las técnicas de recolección de información más usadas, a pesar de que cada vez pierde mayor credibilidad por el sesgo de las personas encuestadas. La encuesta se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas. (p. 194)

El cuestionario.

Arias (2012) indicó:

Es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario autoadministrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador. (p. 74)

Ficha técnica N° 1

Nombre: Cuestionario de Gestión por resultados

Objetivo: Determinar los niveles de la gestión por resultados

Autor: Br. Whitman Cayo Ríos Adrianzén

Año: 2018.

Duración: aproximadamente 20 minutos

Estructura: Conformado por 30 ítems en cinco dimensiones: Planificación estratégica (7 ítems); Responsabilidad (8 ítems); Monitoreo y evaluación (6 ítems) y Desarrollo personal (9 ítems).

Escala de medición: Ordinal, tipo Likert:

- (1) Nunca
- (2) Casi nunca
- (3) A veces

(4) Casi siempre

(5) Siempre

Baremo:

Tabla 3

Baremos de la variable gestión por resultados

Variable/dimensiones	Mala	Moderada	Buena
V: Gestión por resultados	[30; 69]	[70; 110]	[111;150]
D1: Planificación estratégica	[7; 16]	[17; 26]	[27; 35]
D2: Responsabilidad	[8; 18]	[19; 29]	[30; 40]
D3: Monitoreo y evaluación	[6; 13]	[14; 22]	[23; 30]
D4: Desarrollo personal	[9; 20]	[21; 33]	[34; 45]

Ficha técnica N° 2

Nombre: Cuestionario de administración pública

Objetivo: Determinar los niveles de la administración pública

Autor: Br. Whitman Cayo Ríos Adrianzén

Año: 2018.

Duración: aproximadamente 20 minutos

Estructura: Conformado por 30 ítems en cinco dimensiones: Proceso administrativo (6 ítems); Planeación (6 ítems); Organización (6 ítems); Dirección (6 ítems) y Control (6 ítems).

Escala de medición: Ordinal, tipo Likert:

(1) Nunca

(2) Casi nunca

(3) A veces

(4) Casi siempre

(5) Siempre

Baremo:

Tabla 4

Baremos de la variable administración pública

Variable/dimensiones	Mala	Moderada	Buena
V: Administración pública	[30; 69]	[70; 110]	[111;150]
D1: Proceso administrativo	[6; 13]	[14; 22]	[23; 30]
D2: Planeación	[6; 13]	[14; 22]	[23; 30]
D3: Organización	[6; 13]	[14; 22]	[23; 30]
D4: Dirección	[6; 13]	[14; 22]	[23; 30]
D5: Control	[6; 13]	[14; 22]	[23; 30]

Validez.

El tipo de validez que se realizó en la investigación respecto a los instrumentos fue la validez de contenido con la técnica de juicio de expertos, donde se revisaron los criterios establecidos por la universidad como criterio de pertinencia, relevancia y claridad, lo cual se determinó que ambos instrumentos de medición son suficientes para ser aplicados a la muestra de estudio.

Tabla 5

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento gestión de riesgo

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctora	Dora Lourdes Ponce Yactayo	Suficiencia

Nota: Certificados de validez.

Confiabilidad.

Para determinar la fiabilidad de los instrumentos de medición se sometió a una prueba piloto y luego se aplicó el estadístico Alfa de Cronbach ya que ambos instrumentos tienen una escala ordinal.

Se dice que un instrumento es fiable cuando las veces que se aplica dicha medición los resultados son iguales o similares, la fiabilidad perfecta es la unidad, ya que el índice de consistencia oscila entre 0 y 1 (Hernández et al., 2014).

La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Tabla 6

Escala y valores de la confiabilidad

Escala	Valor
No es confiable	- 1 a 0
Baja confiabilidad	0.01 a 0.49
Moderada confiabilidad	0.50 a 0.75
Fuerte confiabilidad	0.76 a 0.89
Alta confiabilidad	0.90 a 1

Tabla 7

Confiabilidad del instrumento de gestión por resultados

N°	Instrumentos	Estadístico de fiabilidad	N° de elementos
1	Gestión por resultados	0.975	30

Nota: Prueba piloto (2018).

Tabla 8

Confiabilidad del instrumento de administración pública

N°	Instrumentos	Estadístico de fiabilidad	N° de elementos
1	Administración pública	0.973	30

Nota: Prueba piloto (2018).

De acuerdo a los resultados se observa respecto al instrumento gestión por resultados el coeficiente fue de 0.975 lo cual indicó que el instrumento tiene una fuerte

fiabilidad y respecto a la administración pública el coeficiente fue de 0.973 lo cual indicó una alta fiabilidad, por lo tanto ambos instrumentos son confiables para la aplicación a toda la muestra de estudio.

2.5. Métodos de análisis de datos

Se realizó los siguientes procedimientos:

- 1° Se creó una base de datos en Excel
- 2° Los datos fueron llevados al programa SPSS versión 24 en español
- 3° Se realizó la transformación de los datos en categorías
- 4° Se realizó la estadística descriptiva: Tablas de frecuencias y porcentajes y figuras de grafico de barras.
- 5° Se realizó la estadística inferencias: Prueba de hipótesis con el estadístico Rho de Spearman.

Tabla 9

Interpretación del coeficiente del Rho de Spearman

-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 305).

2.6. Aspectos éticos

Se respetó la autoría de las citas textuales en la que cada cita está referenciada tanto en las citas textuales directas e indirectas, asimismo no se manipuló los datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios los cuales se reflejan en los resultados estadísticos descriptivos e inferenciales.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de los resultados

Descripción de los niveles de la variable gestión por resultados

Tabla 10

Descripción de los niveles de la variable gestión por resultados

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	38	35.8
Moderado	57	53.8
Eficiente	11	10.4
Total	106	100.0

Nota: Base de datos.

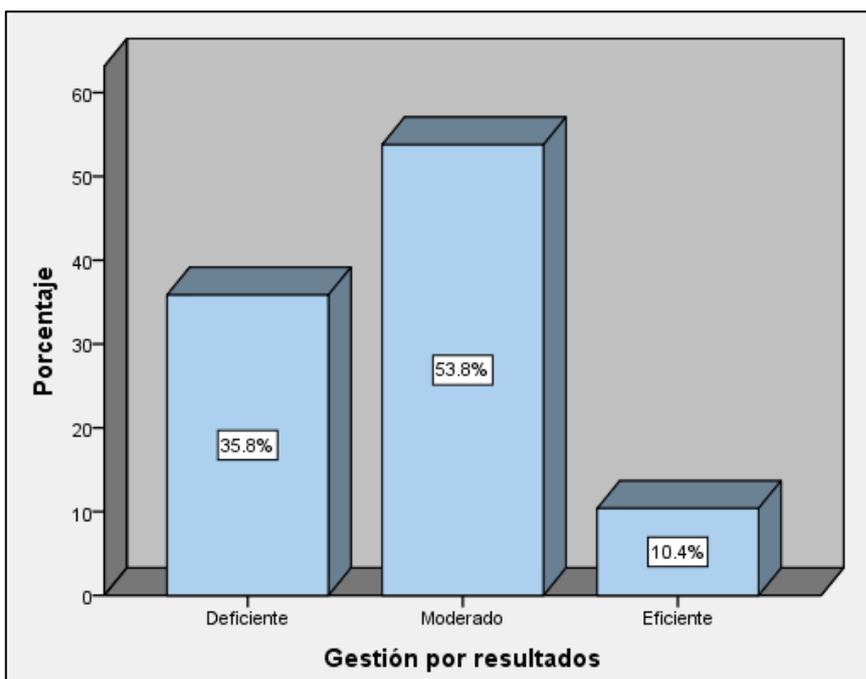


Figura 2. Niveles de la variable gestión por resultados.

En la tabla 10, se observa de una muestra de 106 trabajadores de la Policía Nacional del Perú – Lima que representan el 100% de la muestra, el 53.8% indicaron que existe un nivel moderado respecto a la gestión por resultados, el 35.8% indicaron un nivel deficiente y el 10.4% indicaron un nivel eficiente.

Tabla 11

Descripción de los niveles de la dimensión planificación estratégica

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	50	47.2
Moderado	49	46.2
Eficiente	7	6.6
Total	106	100.0

Nota: Base de datos.

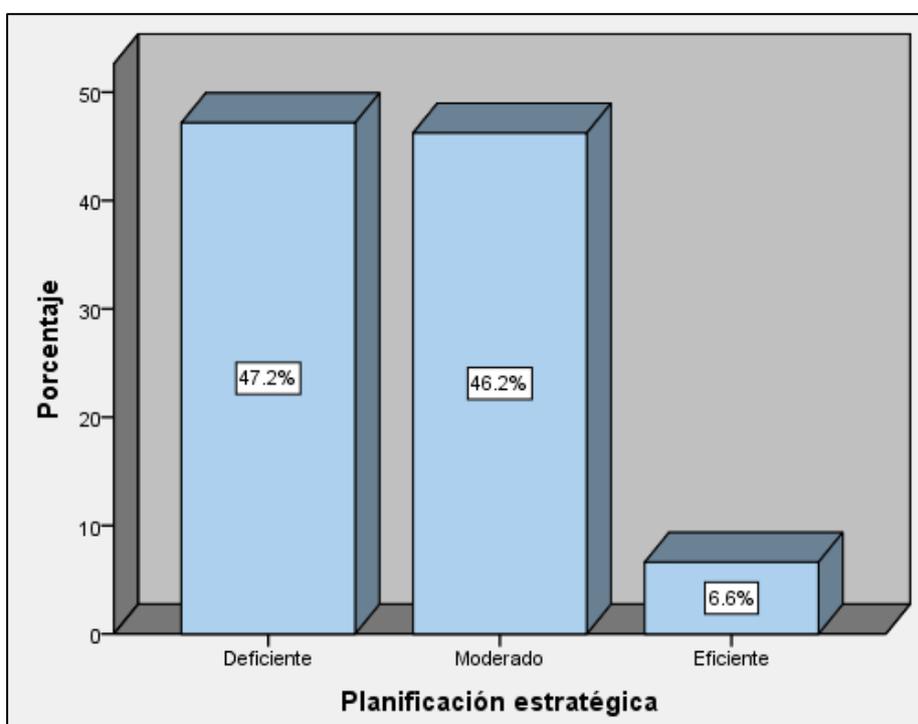


Figura 3. Niveles de la dimensión planificación estratégica.

En la tabla 11, se observa de una muestra de 106 trabajadores de la Policía Nacional del Perú – Lima que representan el 100% de la muestra, el 47.2% indicaron que existe un nivel deficiente respecto a la gestión por resultados, el 46.2% indicaron un nivel moderado y el 6.6% indicaron un nivel eficiente.

Tabla 12

Descripción de los niveles de la dimensión responsabilidad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	26	24.5
Moderado	51	48.1
Eficiente	29	27.4
Total	106	100.0

Nota: Base de datos.

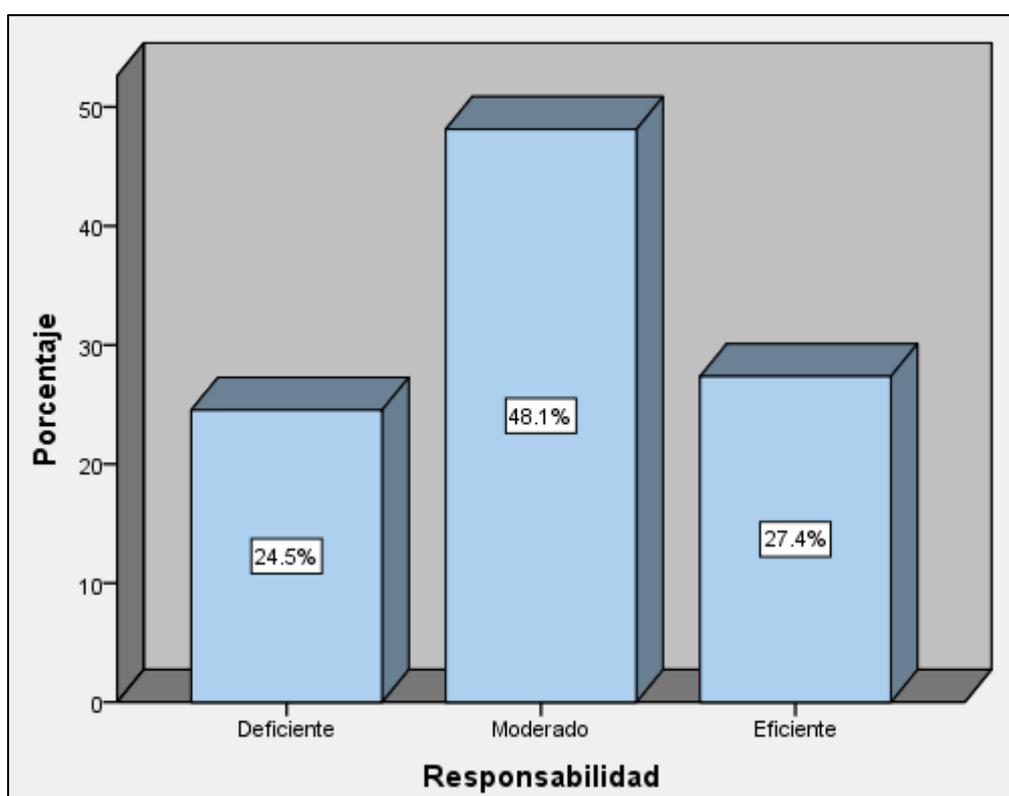


Figura 4. Niveles de la dimensión responsabilidad.

En la tabla 12, se observa de una muestra de 106 trabajadores de la Policía Nacional del Perú – Lima que representan el 100% de la muestra, el 48.1% indicaron que existe un nivel moderado respecto a la responsabilidad, el 27.4% indicaron un nivel eficiente y el 24.5% indicaron un nivel deficiente.

Tabla 13

Descripción de los niveles de la dimensión monitoreo - evaluación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	33	31.1
Moderado	59	55.7
Eficiente	14	13.2
Total	106	100.0

Nota: Base de datos.

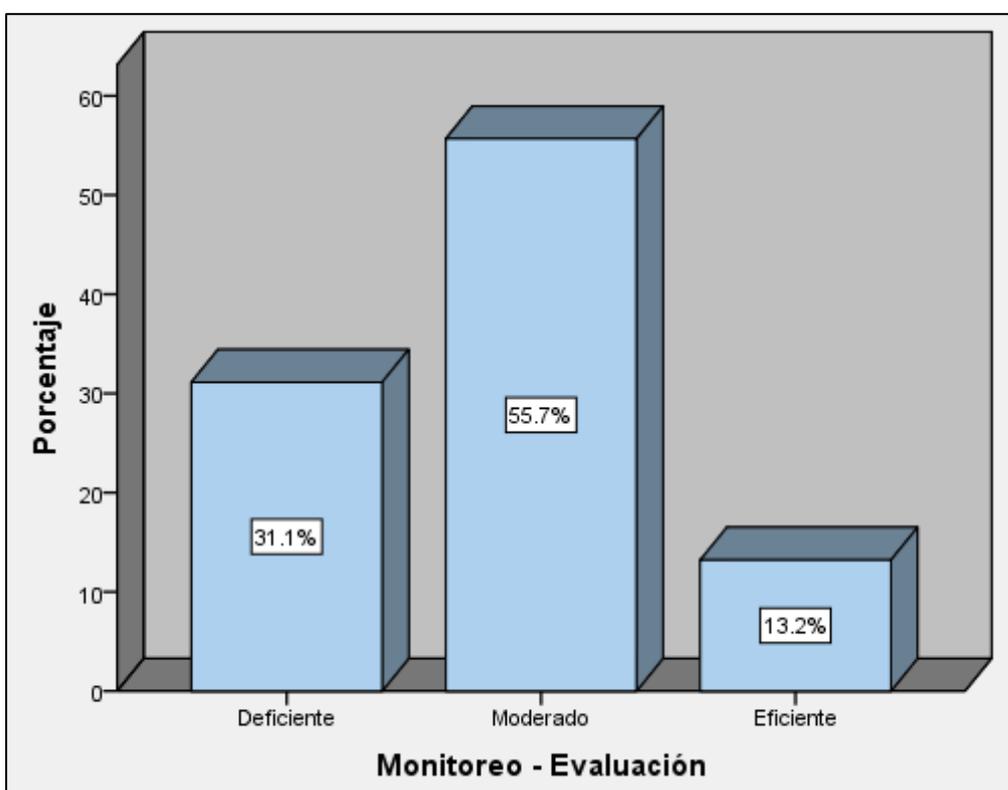


Figura 5. Niveles de la dimensión Monitoreo y Evaluación.

En la tabla 13, se observa de una muestra de 106 trabajadores de la Policía Nacional del Perú – Lima que representan el 100% de la muestra, el 55.7% indicaron que existe un nivel moderado respecto al monitoreo y evaluación, el 31.1% indicaron un nivel deficiente y el 13.2% indicaron un nivel eficiente.

Tabla 14

Descripción de los niveles de la dimensión desarrollo personal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	36	34.0
Moderado	56	52.8
Eficiente	14	13.2
Total	106	100.0

Nota: Base de datos.

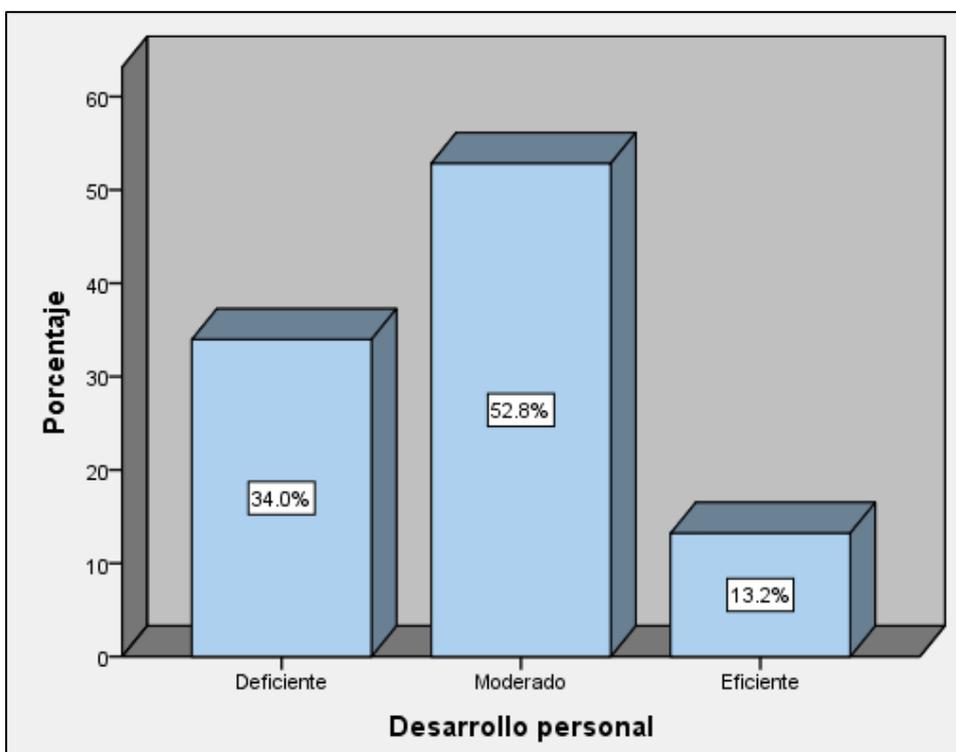


Figura 6. Niveles de la dimensión desarrollo personal.

En la tabla 14, se observa de una muestra de 106 trabajadores de la Policía Nacional del Perú – Lima que representan el 100% de la muestra, el 52.8% indicaron que existe un nivel moderado respecto al desarrollo personal, el 34% indicaron un nivel deficiente y el 13.2% indicaron un nivel eficiente.

Descripción de los niveles de la variable administración pública

Tabla 15

Descripción de los niveles de la variable administración pública

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	13	12.3
Regular	62	58.5
Buena	31	29.2
Total	106	100.0

Nota: Base de datos.

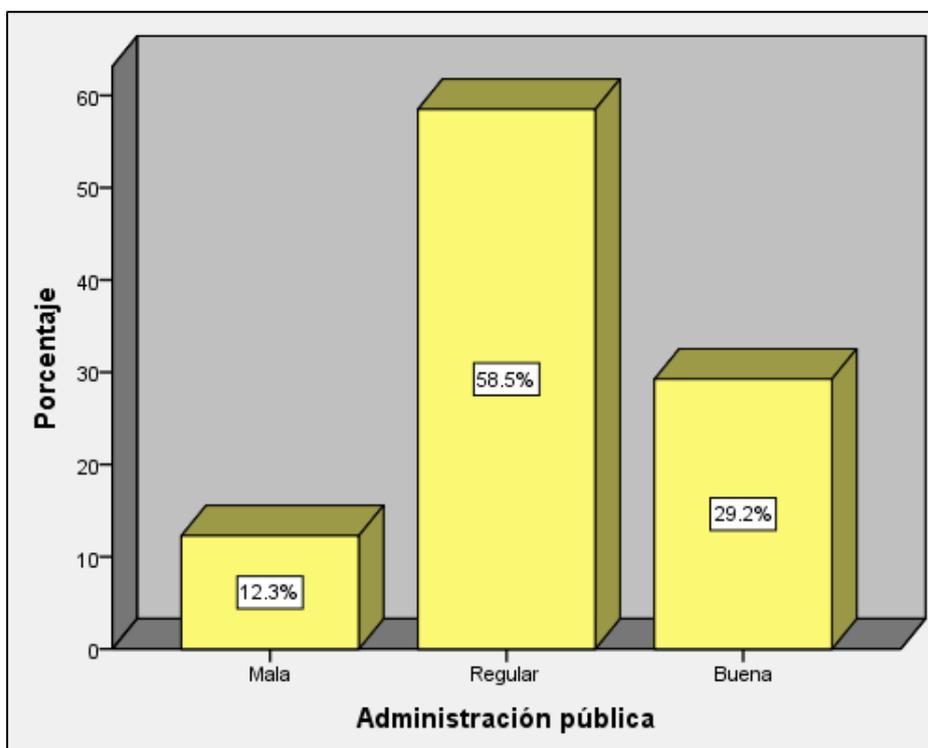


Figura 7. Niveles de la variable administración pública.

En la tabla 15, se observa de una muestra de 106 trabajadores de la Policía Nacional del Perú – Lima que representan el 100% de la muestra, el 58.5% indicaron que existe un nivel regular respecto a la administración pública, el 29.2% indicaron un nivel bueno y el 12.3% indicaron un nivel malo.

Tabla 16

Descripción de los niveles de la dimensión proceso administrativo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	12	11.3
Regular	42	39.6
Buena	52	49.1
Total	106	100.0

Nota: Base de datos.

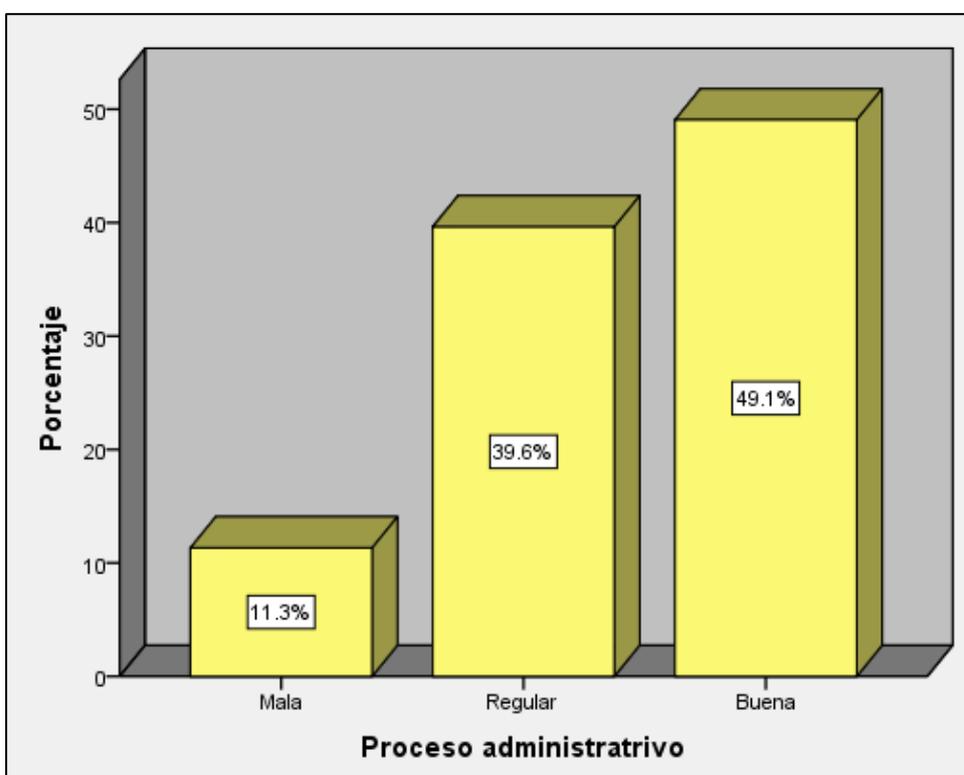


Figura 8. Niveles de la dimensión proceso administrativo.

En la tabla 16, se observa de una muestra de 106 trabajadores de la Policía Nacional del Perú – Lima que representan el 100% de la muestra, el 49.1% indicaron que existe un nivel bueno respecto al proceso administrativo, el 39.6% indicaron un nivel regular y el 11.3% indicaron un nivel malo.

Tabla 17

Descripción de los niveles de la dimensión planeación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	18	17.0
Regular	71	67.0
Buena	17	16.0
Total	106	100.0

Nota: Base de datos.

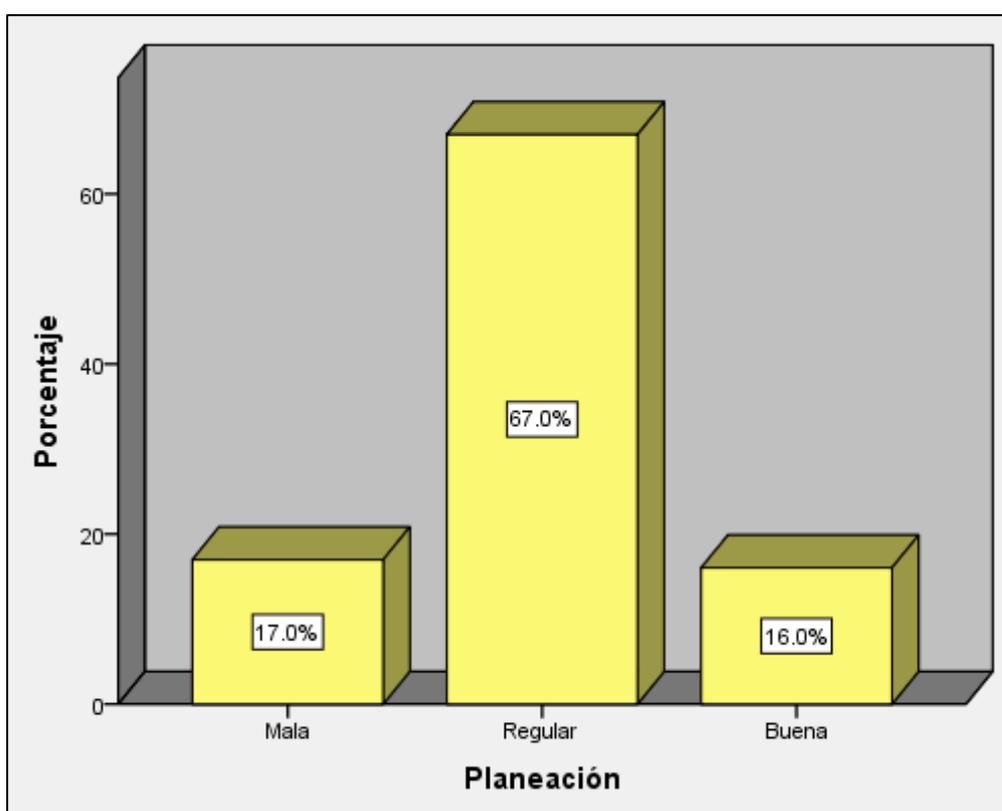


Figura 9. Niveles de la dimensión planeación.

En la tabla 17, se observa de una muestra de 106 trabajadores de la Policía Nacional del Perú – Lima que representan el 100% de la muestra, el 67% indicaron que existe un nivel regular respecto a la planeación, el 17% indicaron un nivel malo y el 16% indicaron un nivel bueno.

Tabla 18

Descripción de los niveles de la dimensión organización

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	16	15.1
Regular	55	51.9
Buena	35	33.0
Total	106	100.0

Nota: Base de datos.

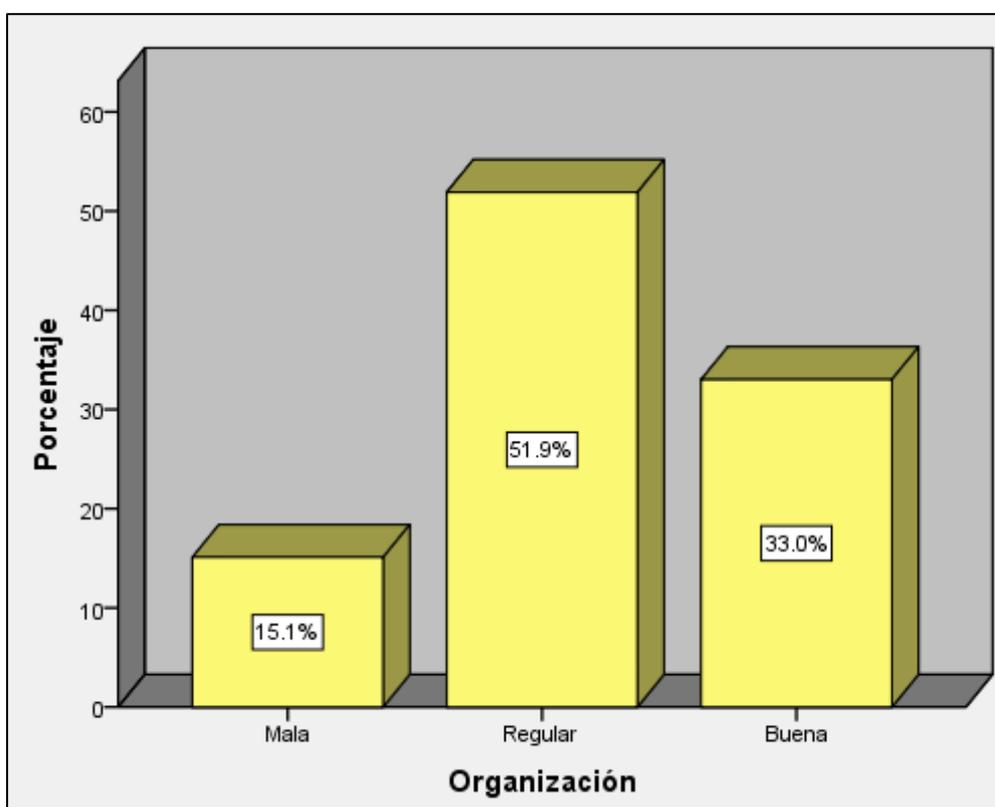


Figura 10. Niveles de la dimensión organización.

En la tabla 18 se observa de una muestra de 106 trabajadores de la Policía Nacional del Perú – Lima que representan el 100% de la muestra, el 51.9% indicaron que existe un nivel regular respecto a la organización, el 33% indicaron un nivel bueno y el 15.1% indicaron un nivel malo.

Tabla 19

Descripción de los niveles de la dimensión dirección

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	18	17.0
Regular	53	50.0
Buena	35	33.0
Total	106	100.0

Nota: Base de datos.

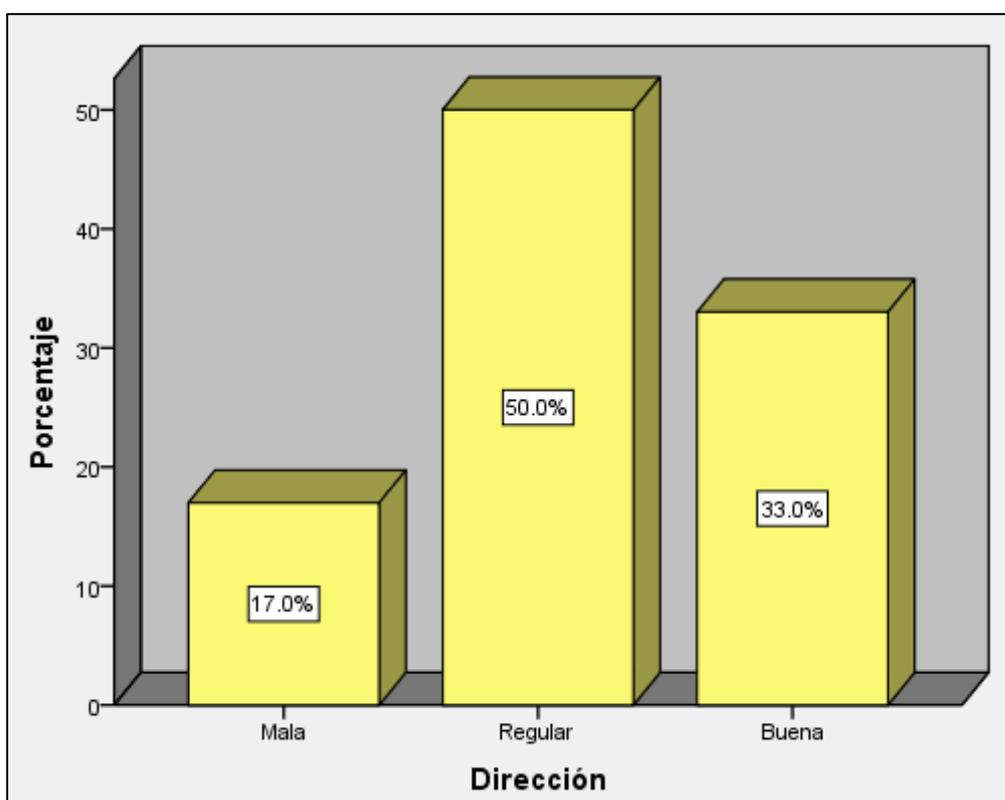


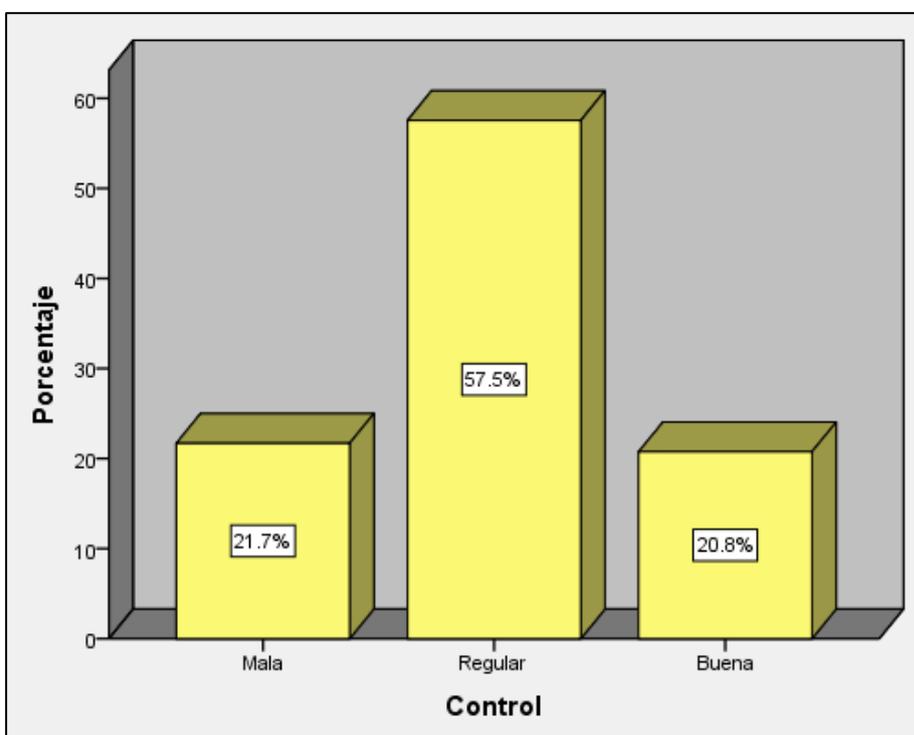
Figura 11. Niveles de la dimensión dirección

En la tabla 19 se observa de una muestra de 106 trabajadores de la Policía Nacional del Perú – Lima que representan el 100% de la muestra, el 50% indicaron que existe un nivel regular respecto a la dirección, el 33% indicaron un nivel bueno y el 17% indicaron un nivel malo.

Tabla 20

Descripción de los niveles de la dimensión control

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	23	21.7
Regular	61	57.5
Buena	22	20.8
Total	106	100.0

Nota: Base de datos.*Figura 12.* Niveles de la dimensión control.

En la tabla 20 se observa de una muestra de 106 trabajadores de la Policía Nacional del Perú – Lima que representan el 100% de la muestra, el 57.5% indicaron que existe un nivel regular respecto al control, el 21.7 indicaron un nivel malo y el 20.8% indicaron un nivel bueno.

Descripción de las tablas cruzadas

Tabla 21

Tablas cruzadas entre la gestión por resultados y la administración pública

		Administración pública			Total	
		Mala	Regular	Buena		
Gestión por resultados	Deficiente	Recuento	9	20	9	38
		%	8.5%	18.9%	8.5%	35.8%
	Moderado	Recuento	4	39	14	57
	%	3.8%	36.8%	13.2%	53.8%	
	Eficiente	Recuento	0	3	8	11
	%	0.0%	2.8%	7.5%	10.4%	
Total		Recuento	13	62	31	106
		%	12.3%	58.5%	29.2%	100.0%

Nota: Base de datos.

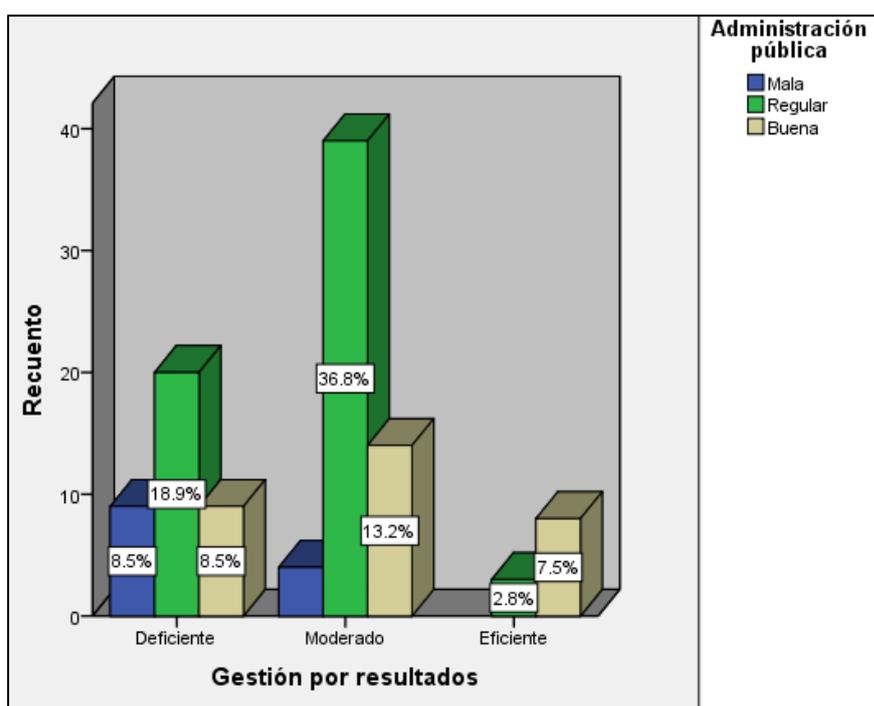


Figura 13. Niveles de la gestión por resultados y la administración pública.

En la tabla 21 y figura 13, se observa que existe un nivel moderado en la gestión por resultados con un 36.8% y un nivel regular en la administración pública; un nivel deficiente en la gestión por resultados con un 18.9% y un nivel regular en la administración pública; asimismo se observa un nivel moderado en la gestión por resultados con un 13.2% y un nivel bueno en la administración pública.

Tabla 22

Tablas cruzadas entre la planificación estratégica y la administración pública

		Administración pública			Total	
		Mala	Regular	Buena		
Planificación estratégica	Deficiente	Recuento	11	28	11	50
		%	10.4%	26.4%	10.4%	47.2%
	Moderado	Recuento	2	33	14	49
		%	1.9%	31.1%	13.2%	46.2%
	Eficiente	Recuento	0	1	6	7
		%	0.0%	0.9%	5.7%	6.6%
Total		Recuento	13	62	31	106
		%	12.3%	58.5%	29.2%	100.0%

Nota: Base de datos.

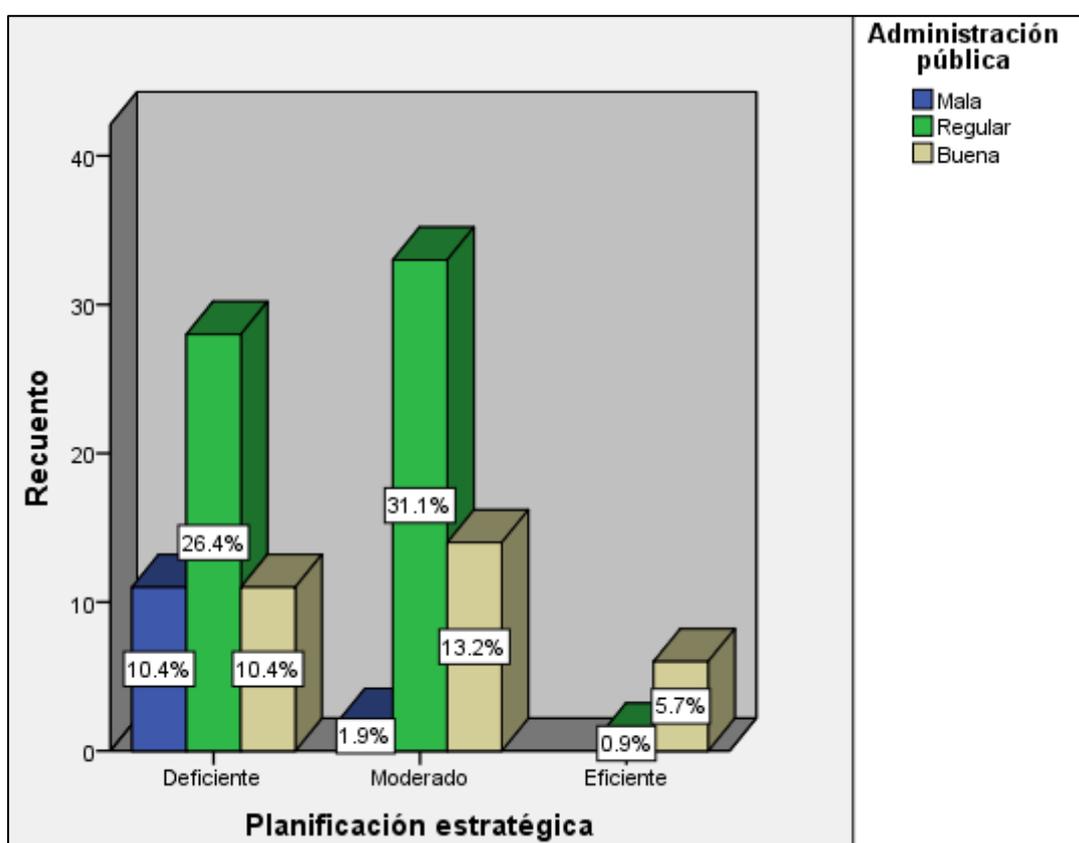


Figura 14. Niveles de la planificación estratégica y la administración pública.

En la tabla 22 y figura 14, se observa que existe un nivel moderado en la planificación estratégica con un 31.1% y un nivel regular en la administración pública; un nivel deficiente en la planificación estratégica con un 26.4% y un nivel regular en la administración pública; asimismo se observa un nivel moderado en la planificación estratégica con un 13.2% y un nivel bueno en la administración pública.

Tabla 23

Tablas cruzadas entre la responsabilidad y la administración pública

		Administración pública				
Responsabilidad			Mala	Regular	Buena	Total
Deficiente	Recuento		6	14	6	26
	%		5.7%	13.2%	5.7%	24.5%
Moderado	Recuento		6	32	13	51
	%		5.7%	30.2%	12.3%	48.1%
Eficiente	Recuento		1	16	12	29
	%		0.9%	15.1%	11.3%	27.4%
Total	Recuento		13	62	31	106
	%		12.3%	58.5%	29.2%	100.0%

Nota: Base de datos.

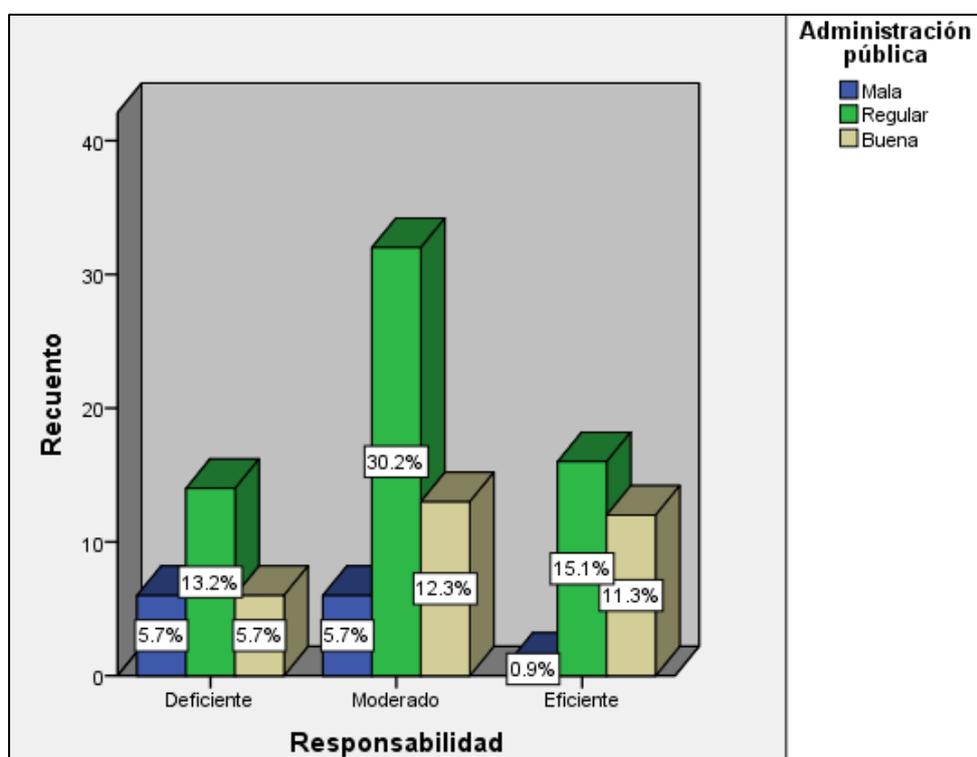


Figura 15. Niveles de la responsabilidad y la administración pública.

En la tabla 23 y figura 15, se observa que existe un nivel moderado en la responsabilidad con un 30.2% y un nivel regular en la administración pública; un nivel eficiente en la responsabilidad con un 15.1% y un nivel regular en la administración pública; asimismo se observa un nivel deficiente en la responsabilidad con un 13.2% y un nivel regular en la administración pública.

Tabla 24

Tablas cruzadas entre el monitoreo y evaluación y la administración pública

		Administración pública				
		Mala	Regular	Buena	Total	
Monitoreo - evaluación	Deficiente	Recuento	10	16	7	33
		%	9.4%	15.1%	6.6%	31.1%
	Moderado	Recuento	3	39	17	59
		%	2.8%	36.8%	16.0%	55.7%
	Eficiente	Recuento	0	7	7	14
		%	0.0%	6.6%	6.6%	13.2%
Total	Recuento	13	62	31	106	
	%	12.3%	58.5%	29.2%	100.0%	

Nota: Base de datos.

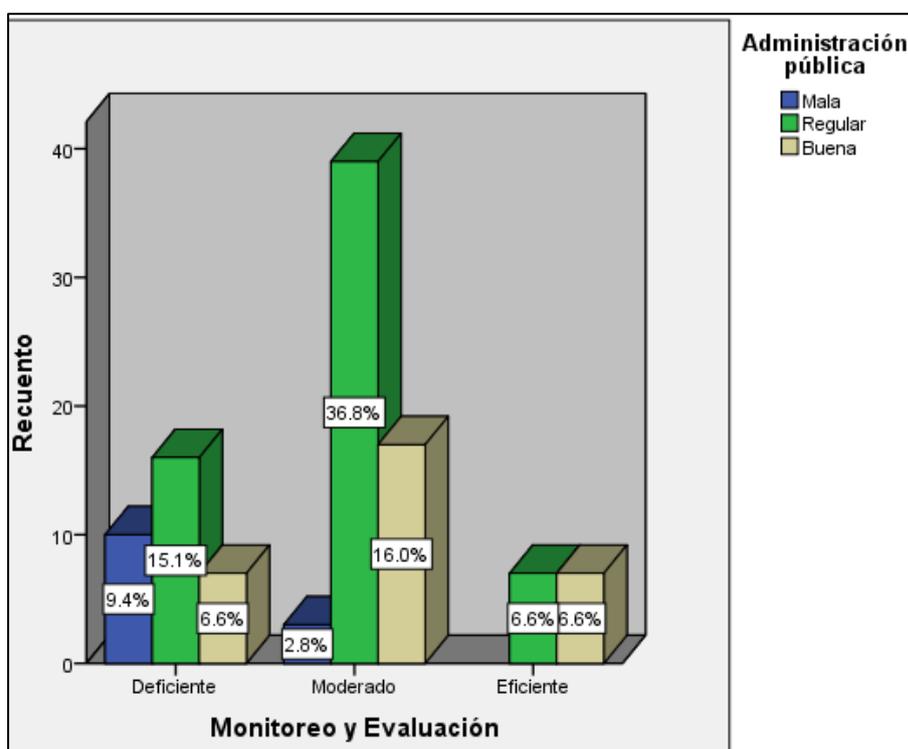


Figura 16. Niveles del monitoreo y evaluación y la administración pública.

En la tabla 24 y figura 16, se observa que existe un nivel moderado en el monitoreo y evaluación con un 36.8% y un nivel regular en la administración pública; un nivel moderado en el monitoreo y evaluación con un 16% y un nivel bueno en la administración pública; asimismo se observa un nivel deficiente en el monitoreo y evaluación con un 15.1% y un nivel regular en la administración pública.

Tabla 25

Tablas cruzadas entre el desarrollo personal y la administración pública

		Administración pública				
			Mala	Regular	Buena	Total
Desarrollo personal	Deficiente	Recuento	8	20	8	36
		%	7.5%	18.9%	7.5%	34.0%
	Moderado	Recuento	5	35	16	56
		%	4.7%	33.0%	15.1%	52.8%
	Eficiente	Recuento	0	7	7	14
		%	0.0%	6.6%	6.6%	13.2%
Total	Recuento	13	62	31	106	
	%	12.3%	58.5%	29.2%	100.0%	

Nota: Base de datos.

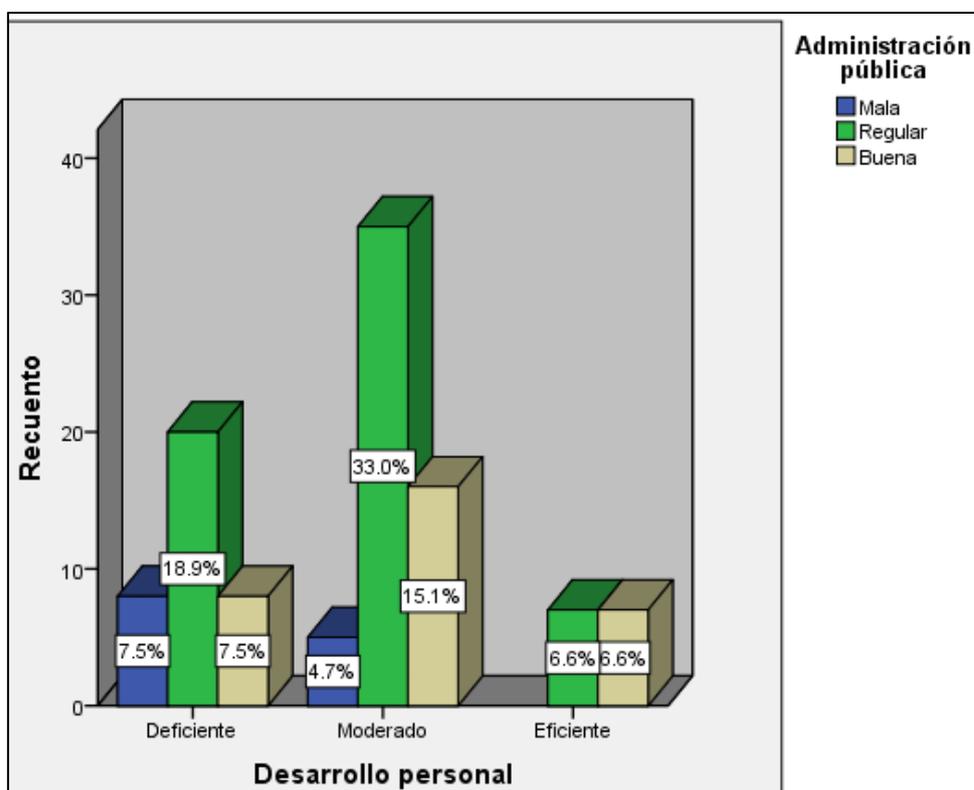


Figura 17. Niveles del desarrollo personal y la administración pública.

En la tabla 25 y figura 17, se observa que existe un nivel moderado en el desarrollo personal con un 33% y un nivel regular en la administración pública; un nivel deficiente en el desarrollo personal con un 18.9% y un nivel regular en la administración pública; asimismo se observa un nivel moderado en el desarrollo personal con un 15.1% y un nivel bueno en la administración pública.

3.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₀: La gestión por resultados no se relaciona con la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018.

H_a: La gestión por resultados se relaciona con la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018.

Tabla 26

Grado de correlación entre la gestión por resultados y la administración pública

			Gestión por resultados	Administración pública
Rho de Spearman	Gestión	Coeficiente de correlación	1.000	.358**
	Por resultados	Sig. (bilateral)	.	.000
		N	106	106
	Administración pública	Coeficiente de correlación	.358**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	106	106

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

Decisión estadística:

Debido a que $p = 0,000$ es menor que 0,01, se rechaza la H_0 .

Conclusión:

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la gestión por resultados tienen relación positiva débil ($Rho = 0,358$) y significativa (p valor = 0,000 menor que 0,01) con la administración pública, por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto se concluye para un riesgo del 1% y un 99% de confiabilidad, existe una relación positiva y significativa entre las variables.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

H₀: La planificación estratégica no se relaciona con la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018.

H_a: La planificación estratégica se relaciona con la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018.

Tabla 27

Grado de correlación entre la planificación estratégica y la administración pública

			Planificación estratégica	Administración pública
Rho de Spearman	Planificación estratégica	Coeficiente de correlación	1.000	.335**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	106	106
	Administración pública	Coeficiente de correlación	.335**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	106	106

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

Decisión estadística:

Debido a que $p = 0,000$ es menor que 0,01, se rechaza la H₀.

Conclusión:

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la planificación estratégica tienen relación positiva débil ($Rho = 0,335$) y significativa (p valor = 0,000 menor que 0,01) con la administración pública, por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto se concluye para un riesgo del 1% y un 99% de confiabilidad, existe una relación positiva y significativa entre las variables.

Hipótesis específica 2:

H₀: La responsabilidad no se relaciona con la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018.

H_a: La responsabilidad se relaciona con la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018.

Tabla 28

Grado de correlación entre la responsabilidad y la administración pública

			Responsabilida d	Administración pública
Rho de Spearman	Responsabilidad	Coeficiente de correlación	1.000	.233 [*]
		Sig. (bilateral)	.	.016
		N	106	106
Administración pública	Administración pública	Coeficiente de correlación	.233 [*]	1.000
		Sig. (bilateral)	.016	.
		N	106	106

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

Decisión estadística:

Debido a que $p = 0,016$ es menor que 0,05, se rechaza la H₀.

Conclusión:

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la responsabilidad tienen relación positiva débil ($Rho = 0,233$) y significativa (p valor = 0,016 menor que 0,05) con la administración pública, por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto se concluye para un riesgo del 5% y un 95% de confiabilidad, existe una relación positiva y significativa entre las variables.

Hipótesis específica 3:

H₀: El monitoreo y evaluación no se relaciona con la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018.

H_a: El monitoreo y evaluación se relaciona con la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018.

Tabla 29

Grado de correlacion entre el monitoreo – evaluación y la administración pública

			Monitoreo evaluación	Administración pública
Rho de Spearman	Monitoreo evaluación	Coeficiente de correlación	1.000	.385**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	106	106
	Administración pública	Coeficiente de correlación	.385**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	106	106

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

Decisión estadística:

Debido a que $p = 0,000$ es menor que 0,01, se rechaza la H₀.

Conclusión:

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la responsabilidad tienen relación positiva débil ($Rho = 0,385$) y significativa (p valor = 0,000 menor que 0,01) con la administración pública, por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto se concluye para un riesgo del 1% y un 99% de confiabilidad, existe una relación positiva y significativa entre las variables.

Hipótesis específica 4:

H₀: Desarrollo personal no se relaciona con la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018.

H_a: Desarrollo personal se relaciona con la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018.

Tabla 30

Grado de correlación entre el desarrollo personal y la administración pública

Correlaciones				
			Desarrollo personal	Administración pública
Rho de Spearman	Desarrollo personal	Coeficiente de correlación	1.000	.371**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	106	106
	Administración pública	Coeficiente de correlación	.371**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	106	106

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

Decisión estadística:

Debido a que $p = 0,000$ es menor que 0,01, se rechaza la H₀.

Conclusión:

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la responsabilidad tienen relación positiva débil ($Rho = 0,371$) y significativa (p valor = 0,000 menor que 0,01) con la administración pública, por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto se concluye para un riesgo del 1% y un 99% de confiabilidad, existe una relación positiva y significativa entre las variables.

IV. DISCUSIÓN

Luego de los resultados descriptivos e inferenciales se procedió a realizar la discusión de los resultados:

De acuerdo al objetivo general, se observa en la tabla 10 que el 53.8% de los profesionales de la Policía Nacional del Perú – Lima indicaron que existe un nivel moderado respecto a la gestión por resultados, el 35.8% indicaron un nivel deficiente y el 10.4% indicaron un nivel eficiente, en la tabla 15, se observa que el 58.5% indicaron que existe un nivel regular respecto a la administración pública, el 29.2% indicaron un nivel bueno y el 12.3% indicaron un nivel malo; y en la tabla 26 se observa que existe una correlación positiva y significativa entre la gestión por resultados y la administración pública, al respecto en la investigación realizada por Montero y Chuy (2015) en la tesis *Liderazgo situacional y administración pública en la Dirección Regional de Educación Lima Provincias – Huaura, 2014*; concluyeron que existe relación significativa entre liderazgo situacional y administración pública, asimismo en la investigación realizada por Antúnez (2017) en la tesis *Control interno y gestión por resultados en el Jurado Nacional de Elecciones, 2016*; en la que concluye que existe relación positiva y significativa entre las variables, resultados que se asemejan en la investigación con la única diferencia que el coeficiente de correlacione es débil, asimismo los resultados descriptivos tienen resultados semejantes respecto a los niveles de cada una de las variables estudiadas.

De acuerdo al objetivo específico 1, se observa en la tabla 11 que el 47.2% de los profesionales de la Policía Nacional del Perú – Lima indicaron que existe un nivel deficiente respecto a la planificación estratégica, el 46.2% indicaron un nivel moderado y el 6.6% indicaron un nivel eficiente, en la tabla 15, se observa que el 58.5% indicaron que existe un nivel regular respecto a la administración pública, el 29.2% indicaron un nivel bueno y el 12.3% indicaron un nivel malo; y en la tabla 27 se observa que existe una correlacion positiva y significativa entre la planificación estratégica y la administración pública, al respecto en la investigación realizada por Fonseca, Hernández, Medina y Nogueira (2014) en la tesis *Relevancia de la planificación estratégica en la gestión pública*; concluye que gracias a una adecuada planificación estratégica se permitió identificar que los modelos de gestión consultados y que para su desarrollo se pueden inferir pasos comunes e igualmente útiles en el entorno público, en la cual los resultados descriptivos son semejantes a la presente investigación.

De acuerdo al objetivo específico 2, se observa en la tabla 12 que el 48.1% de los profesionales de la Policía Nacional del Perú – Lima indicaron que existe un nivel moderado respecto a la responsabilidad, el 27.4% indicaron un nivel eficiente y el 24.5% indicaron un nivel deficiente, en la tabla 15, se observa que el 58.5% indicaron que existe un nivel regular respecto a la administración pública, el 29.2% indicaron un nivel bueno y el 12.3% indicaron un nivel malo; y en la tabla 28 se observa que existe una correlación positiva y significativa entre la responsabilidad y la administración pública, al respecto en la investigación realizada por Flores (2015) en la tesis *Procesos Administrativo y gestión empresarial en Coprobas*, concluye que el proceso administrativo y gestión empresarial de la Cooperativa de Producto de Alimentos Básicos RL, se llevó acabo de forma parcial ya que no se llevan de forma correcta las funciones del proceso administrativo, como se observa existe deficiencia o un nivel bajo en asumir responsabilidades y en la administración pública es un factor de mucha prioridad para lograr los objetivos organizacionales, asimismo se obtuvieron en los resultados descriptivos niveles semejantes respecto a la variable en estudio.

De acuerdo al objetivo específico 3, se observa en la tabla 13 que el 55.7% de los profesionales de la Policía Nacional del Perú – Lima indicaron que existe un nivel moderado respecto al monitoreo - evaluación, el 31.1% indicaron un nivel deficiente y el 13.2% indicaron un nivel eficiente, en la tabla 15, se observa que el 58.5% indicaron que existe un nivel regular respecto a la administración pública, el 29.2% indicaron un nivel bueno y el 12.3% indicaron un nivel malo; y en la tabla 29 se observa que existe una correlacion positiva y significativa entre el monitoreo – evaluación y la administración pública, al respecto en la investigación realizada por García (2014) en la tesis *Gestión administrativa para mejorar la eficacia de la Oficina de Transportes y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión*, en la que concluye que la gestión administrativa influye de manera directa en la eficacia de la Oficina de transporte y seguridad vial de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, ya que al final de cada proceso se lleva a cabo la evaluación, dicho resultado se asemeja en la investigación ya que en un porcentaje mayoritario de la Policía Nacional de Lima indicaron que el monitoreo y evaluación se da en forma moderada, coincidiendo con la presente investigación.

De acuerdo al objetivo específico 4, se observa en la tabla 14 que el 52.8% de los profesionales de la Policía Nacional del Perú – Lima indicaron que existe un nivel moderado respecto al desarrollo personal, el 34% indicaron un nivel deficiente y el 13.2% indicaron un nivel eficiente, en la tabla 15, se observa que el 58.5% indicaron que existe un nivel regular respecto a la administración pública, el 29.2% indicaron un nivel bueno y el 12.3% indicaron un nivel malo; y en la tabla 30 se observa que existe una correlación positiva y significativa entre el desarrollo personal y la administración pública, al respecto Álvarez (2012) indicó que el desarrollo personal es muy importante en todo proceso de gestión ya que en primer lugar se debe lograr la satisfacción interna dentro de la organización lo cual beneficiará la gestión por resultados, asimismo en la investigación realizada por Sánchez (2016) también concluye que es importante que los directivos realicen la motivación a su personal, como en toda investigación la motivación es el factor clave en un mejor desempeño de la organización, asimismo los resultados son semejantes respecto a la administración pública.

V. CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta los resultados descriptivos e inferenciales, se procedió a realizar las conclusiones para generalizarlos a la población en estudio:

- Primera.-** Existe una relación positiva y significativa entre la gestión por resultados y la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018, con un coeficiente de correlación de 0.358 lo cual indica una correlación positiva débil y $p = 0.000 < 0.01$; es decir a una buena gestión por resultados es mejor la administración pública.
- Segunda.-** Existe una relación positiva y significativa entre la planificación estratégica y la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018, con un coeficiente de correlación de 0.335 lo cual indica una correlación positiva débil y $p = 0.000 < 0.01$; es decir a una buena planificación estratégica es mejor la administración pública.
- Tercera.-** Existe una relación positiva y significativa entre la responsabilidad y la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018, con un coeficiente de correlación de 0.233 lo cual indica una correlación positiva muy débil y $p = 0.016 < 0.05$; es decir a una buena responsabilidad es mejor la administración pública.
- Cuarta.-** Existe una relación positiva y significativa entre el monitoreo – evaluación y la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018, con un coeficiente de correlación de 0.385 lo cual indica una correlación positiva débil y $p = 0.000 < 0.01$; es decir a una buen monitoreo – evaluación es mejor la administración pública.
- Quinta.-** Existe una relación positiva y significativa entre el desarrollo personal y la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018, con un coeficiente de correlación de 0.371 lo cual indica una correlación positiva débil y $p = 0.000 < 0.01$; es decir a una buen desarrollo personal es mejor la administración pública.

V. RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta las conclusiones, se recomienda:

- Primera.-** Se recomienda a la Dirección General de la Policía Nacional, realizar constantemente el proceso de monitoreo y evaluación de cada una de las etapas del proceso administrativo, asimismo elaborar proyectos de mejora con la finalidad que se relacionen a la misión y visión de la institución.
- Segunda.-** Se recomienda a cada área o departamento de la Policía Nacional evaluar los programas o proyectos a corto y mediano plazo para detectar a tiempo las deficiencias y reformularlos mediante la aplicación de nuevas estrategias.
- Tercera.-** Motivar y reconocer públicamente al personal la práctica de valores como la responsabilidad de cumplimiento de funciones según el cargo asignado.
- Cuarta.-** Proponer la creación de un área específica que se encargue del monitoreo y evaluación de la administración pública con la finalidad que la gestión por resultados sea la más óptima posible, es decir sea eficaz, eficiente y competitiva.
- Quinta.-** Elaborar planes y programas de desarrollo personal donde se generen espacios de intercambio de experiencias con la finalidad de mejorar la calidad de los servicios.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, J. (2012). *Gestión por resultados e indicadores de medición*. Lima, Perú: Pacifico editorial.
- Antúnez, R. (2017). *Control interno y gestión por resultados en el Jurado Nacional de Elecciones, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (6^a ed.). Caracas, Episteme: Episteme.
- Becerra, F. (2017). *Presupuesto por Resultados y la Gestión Financiera Presupuestal del PpR 093 del Ministerio de la Producción, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Pearson Educación.
- Bolívar, J. y García, G. (2014). *Fundamentos de la Gestión Pública. Hacia un Estado eficiente*. Bogotá: Alfaomega.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración* (8^a. ed.). México: Mc Graw Hill.
- Figuroa, V. (2012). Innovación en la toma de decisiones: La gestión por resultados como herramienta de apoyo a los directivos públicos. *Revista Chilena de Administración Pública*. 12 (1), 81-101. Recuperado de Dialnet-Innovacion en la toma de decisiones-5604774%20(1).pdf
- Flores, S. (2015). *Procesos Administrativo y gestión empresarial en OPROABAS*. (Tesis de maestría. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Matalgapa). Recuperado de <http://repositorio.unan.edu.ni/1800/1/5330.pdf>
- Fonseca, J., Hernández, A., Medina, A. y Nogueira, D. (2014). Relevancia de la planificación estratégica en la gestión pública. *Scielo. Ingeniería industrial*. 35(1),

105, 112. Universidad de Matanzas "Camilo Cienfuegos". Matanzas, Cuba.
Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rrii/v35n1/rrii11114.pdf>

Fontalvo, T. y Vergara, J. (2010). *La gestión de la calidad en los servicios ISO 9001:2008*.
Recuperado de: http://www.managementensalud.com.ar/ebooks/La_Gestion_de_la_Calidad_en_los_Servicios_ISO9001-2008.pdf

Galindo, M. (2000). *Teoría de la Administración Pública*. México: Ed. Porrúa.

García, M. (2014). *Gestión administrativa para mejorar la eficacia de la Oficina de Transportes y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión*. (Tesis de grado. Universidad Nacional de Trujillo. Perú). Recuperado de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1005/garciagomez_mirtha.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Goñi, J. (2008). *Talento, tecnología y tiempo. Los pilares de un progreso consciente para elegir un futuro*. España: Díaz De Santos.

Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.) México: Mc Graw Hill.

Kerlinger, F. y H. Lee (2002). *Investigación del comportamiento*. México: McGraw Hill/ Interamericana.

Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial* (14ª. ed.). México: Mc Garw Hill.

Makón, M. (2000). *El modelo de gestión por resultados el modelo de gestión por resultados en los organismos de la en los organismos de la administración pública nacional*. Recuperado de <http://www.top.org.ar/ecgp/FullText/000000/MAKON,%20Marcos%20-%20El%20modelo%20de%20gestin%20por%20resultados.pdf>

- Manes, J. (2014). *Gestión estratégica para instituciones educativas. Guía para planificar estrategias de gerenciamiento institucional*. Buenos Aires: Granica.
- Mendoza, P. y Robles, L. (2000). *Planeamiento estratégico en gerencia*. Lima, Perú: Fondo Editorial Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ministerio de Finanzas Públicas (2013). *Guía conceptual de planificación y presupuesto por resultados. Gestión por resultados. Guatemala: Secretaría de planificación y programación de la presidencia* (Segeplan).
- Montero, C. y Chuy, C. (2015). *Liderazgo situacional y administración pública en la Dirección Regional de Educación Lima Provincias – Huaura, 2014*. (Tesis de maestría). Universidad César vallejo. Lima, Perú.
- Pérez, D. (2010). *Presupuesto basado en resultados: origen y aplicación en México. Midiendo los resultados del gobierno*. México: Porrúa-Universidad Panamericana.
- Ramírez, C. y Ramírez, M. (2017). *Fundamentos de la administración*. Bogotá, Colombia: ECOE ediciones.
- Rojas, P. (2015). Administración pública y los principios del derecho administrativo en Perú. *Revista Digital de Derecho Administrativo*. 13 (10), 193-209.
- Rivera, L. (2016). *Dirección estratégica. Proceso de la organización en el siglo XXI*. México: Trillas.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima, Perú: Business Support Aneth SRL.
- Sánchez, W. (2016). *Análisis de la implementación del presupuesto por resultados en Guatemala*. (Tesis de maestría). Universidad de Chile. Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/143520/An%C3%A1lisis-de-la-implementaci%C3%B3n-del-presupuesto-por-resultados-en-Guatemala.pdf?sequence=1>

Sierra, R. (2008). *Técnicas de investigación social. Teoría y ejercicios*. Madrid: Paraninfo.

Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación*. Lima, Perú:
San Marcos.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión por resultados y administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima - 2018

AUTOR: Whitman Cayo Ríos Adrianzén

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal:</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión por resultados y la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018?</p> <p>Problemas secundarios</p> <p>Problema específico 1</p> <p>¿Qué relación existe entre la planificación estratégica y la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018?</p> <p>Problema específico 2</p> <p>¿Qué relación existe entre la</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Establecer la relación entre la gestión por resultados y la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Objetivo específico 1</p> <p>Determinar la relación entre la planificación estratégica y la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018.</p> <p>Objetivo específico 2</p> <p>Determinar la relación entre</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>La gestión por resultados se relaciona con la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hipótesis específico 1</p> <p>La planificación estratégica se relaciona con la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018.</p> <p>Hipótesis específico 2</p> <p>La responsabilidad se</p>	Variable 1: Gestión por resultados			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Planificación estratégica	- Planeamiento estratégico. - Planeamiento operativo.	1,2,3, 4,5,6,7,	Deficiente [30; 69] Moderado [70; 110]
			Responsabilidad	- Compromisos de desempeño institucional. - Compromisos de resultados de gestión. - Compromisos de los ciudadanos.	8,9,10, 11,12, 13,14,15,	Eficiente [111; 150]

<p>responsabilidad y la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018?</p> <p>Problema específico 3 ¿Qué relación existe entre el monitoreo - evaluación y la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018?</p> <p>Problema específico 4 ¿Qué relación existe entre el desarrollo personal y la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018?</p>	<p>la responsabilidad y la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018.</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar la relación entre el monitoreo - evaluación y la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018.</p> <p>Objetivo específico 4 Determinar la relación entre el desarrollo personal y la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018.</p>	<p>relaciona con la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018.</p> <p>Hipótesis específico 3 El monitoreo - evaluación se relaciona con la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018.</p> <p>Hipótesis específico 4 El desarrollo personal se relaciona con la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018.</p>	<p>Monitoreo y evaluación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monitoreo - Control 	<p>16,17,18, 19,20,21,</p>	
			<p>Desarrollo personal</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sensibilización - Capacitación - Competencias - Incentivos 	<p>22,23, 24,25, 26,27, 28,29,30.</p>	
Variable 2: Administración pública					
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles rangos
		Proceso administrativo	- Leyes administrativas	1,2,3,4,5,6,	Mala [30; 69]
		Planeación	- Objetivos	7,8,9,10,11,12,	Regular [70; 110]
		Organización	- Estructura organizacional. - Recursos	13,14,15, 16,17,18,	Buena [111; 150]
		Dirección	- Ejecución de planes.	19,20,21,	

			Control	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo. - Evaluación - Medición 	<p>22,23,24,</p> <p>25,26,27,</p> <p>28,29,30.</p>	
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR			
<p>TIPO: Básica</p> <p>Servirá de base para futuras investigaciones.</p> <p>(Sierra Bravo, 2008)</p> <p>NIVEL: Descriptivo y Correlacional</p> <p>Se describirán las características de cada una de las variables y se buscará determinar el grado de correlación entre las variables</p> <p>(Hernández, Fernández y Baptista, 2014).</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>N = 146</p> <p>MUESTRA:</p> <p>n = 106</p> <p>MUESTREO:</p> <p>Probabilístico</p>	<p>Variable 1: Gestión por Resultados</p> <p>Instrumento: Cuestionario tipo Likert.</p> <p>Autor: Whitman Cayo Ríos Adrianzén</p> <p>Año: 2018</p> <p>Administración: Individual o colectiva.</p> <p>Validez de contenido</p> <p>Fiabilidad: Alfa de Cronbach.</p> <p>Duración: De 20 a 25 minutos, aproximadamente</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Tabla de frecuencias y porcentajes, figura de gráficos de barras y tablas cruzadas.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Prueba de hipótesis: Se aplicó el estadístico Rho de Spearman para determinar el grado de correlación entre las variables.</p>			

<p>DISEÑO:</p> <p>No experimental y corte transversal.</p> <p>No se manipulara las variables.</p> <p>MÉTODO:</p> <p>Hipotético deductivo.</p>		<p>Variable 2: Administración Pública</p> <p>Instrumento: Cuestionario tipo Likert.</p> <p>Autor: Whitman Cayo Ríos Adrianzén</p> <p>Año: 2018</p> <p>Administración: Individual o colectiva.</p> <p>Validez de contenido</p> <p>Fiabilidad: Alfa de Cronbach.</p> <p>Duración: De 20 a 25 minutos, aproximadamente</p>	
---	--	--	--

Anexo 2:
Cuestionario de Gestión por resultados

Finalidad:

El instrumento tiene la finalidad de conocer los niveles de la gestión por resultados.

Instrucciones:

Estimados trabajadores el presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información relevante para conocer los niveles de la gestión por resultados. Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (x). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

Donde:

Nunca	= 1
Casi nunca	= 2
A veces	= 3
Casi siempre	= 4
Siempre	= 5

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Planificación estratégica						
1	Participas en la elaboración de planes					
2	Se evalúan las oportunidades y amenazas del entorno.					
3	Se seleccionan alternativas para solucionar los problemas que se presentan en la organización.					
4	Se descentralizan las decisiones a través de presupuesto público.					
5	Participan en la ejecución de planes operativos.					
6	Se mejoran la capacidad operativa para ejecutar planes operativos.					
7	Se priorizan la ejecución de los planes operativos según las necesidades de la ciudadanía.					
Dimensión 2: Responsabilidad						
8	Asumo compromiso de responsabilidad en ejecutar adecuadamente un plan operativo.					
9	Me comprometo a alcanzar los productos necesarios para cumplir los objetivos de la organización.					
10	Asumo compromiso con mi ciudadanía.					
11	Asumo compromiso de responsabilidad de los resultados de gestión en mi organización.					
12	Se definen los productos para hacer un control más efectivo del gasto público.					
13	Organizo con responsabilidad el presupuesto en base a programas.					
14	Se definen claramente los responsables de alcanzar los objetivos lo que mejora los mecanismos de rendición de cuentas.					
15	Se exige tener una unidad responsable del diseño y ejecución del programa presupuestal al interior de la entidad.					
Dimensión 3: Monitoreo y evaluación						
16	Se formularon los indicadores de desempeño para la ejecución presupuestal.					
17	Se realizó el seguimiento y reporte de productos y resultados de la ejecución presupuestal, mediante indicadores de desempeño					
18	Los responsables utilizaron efectivamente la información de los					

	resultados, para mejorar la ejecución presupuesta					
19	El monitoreo se aplica en la gestión de los proyectos.					
20	La evaluación me permite tomar adecuadas decisiones para una ejecución adecuada de un proyecto.					
21	Se realizan los informes en el momento oportuno de las evaluaciones.					
Dimensión 4: Desarrollo de personal						
22	Se orientan al personal para desarrollar los conocimientos necesarios en la organización.					
23	Se orientan al personal para desarrollar las competencias necesarias en la organización.					
24	Se establecen las necesidades del personal para mejorar sus desempeños.					
25	Me siento motivado para los cambios de la organización.					
26	Participo en capacitaciones para mejorar mi desempeño en procesos por resultados.					
27	Me siento seguro de las habilidades que se requieren para el cambio de modelo de mi organización.					
28	Me identifico con mi organización para el logro de los objetivos.					
29	Participo en la evaluación de desempeño.					
30	Recibo incentivos en mi organización.					

Cuestionario de administración pública

Finalidad:

El instrumento tiene la finalidad de conocer los niveles de la administración pública.

Instrucciones:

Estimados trabajadores el presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información relevante para conocer los niveles de la administración pública. Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (**x**). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

Donde:

Nunca	= 1
Casi nunca	= 2
A veces	= 3
Casi siempre	= 4
Siempre	= 5

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Proceso administrativo						
1	Cumplo con la normativa establecida para la ejecución de un presupuesto.					
2	Asumo mis funciones de acuerdo a la normativa vigente.					
3	El proceso administrativo está en función del interés público.					
4	El proceso administrativo se rige a nivel nacional bajo una sola normativa.					
5	En el proceso administrativo es un medio para lograr la atención al público.					
6	Mi prioridad en el proceso administrativo es mi comunidad.					
Dimensión 2: Planeación						
7	Participas en la elaboración de la misión de la organización.					
8	La misión refleja la situación real de la organización.					
9	Te sientes motivado por el contenido de la misión.					
10	Los objetivos establecidos por la organización son difundidos para lograr el compromiso de cada integrante de la organización.					
11	Se evalúan el cumplimiento de los objetivos.					
12	Se realizan una programación de actividades para lograr los objetivos organizacionales.					
Dimensión 3: Organización						
13	Se distribuye el trabajo mediante equipos de trabajo.					
14	Se practica la solidaridad en los diferentes equipos de trabajo para lograr la meta propuesta.					
15	Las actividades son designadas en forma equitativa.					
16	Asumo con responsabilidad la actividad encomendada.					
17	Los recursos que se asignan para lograr la meta son suficientes.					
18	Los jefes asumen su autoridad y responsabilidad sin hacer diferencias entre los trabajadores.					
Dimensión 4: Dirección						
19	La designación del personal es asumido por un área determinada.					
20	Existe coordinación entre las diferentes áreas de la organización para el logro de los objetivos.					
21	La comunicación es el factor clave de la organización.					

22	La dirección motiva a los trabajadores al cumplir una meta.					
23	Se ejerce un liderazgo por parte de la dirección de la organización.					
24	Los directivos de la organización cumplen la función de orientar a sus trabajadores para lograr las metas trazadas.					
Dimensión 5: Control						
25	Los estándares permiten a la dirección comparar los resultados de los productos obtenidos.					
26	El monitoreo de desempeño lo realizan teniendo en cuenta instrumentos de medición.					
27	Los resultados del monitoreo son socializados para mejorar la calidad de servicio.					
28	Se establecen cronograma de fechas para la evaluación del desempeño					
29	Las acciones correctivas son tomadas en cuenta para ofrecer un mejor servicio.					
30	De acuerdo a los resultados obtenidos en la evaluación se renueva al personal.					

Anexo 3
Validez de los instrumentos



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:
GESTIÓN POR RESULTADOS**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA								
1	Participas en la elaboración de planes	✓		✓		✓		
2	Se evalúan las oportunidades y amenazas del entorno.	✓		✓		✓		
3	Se seleccionan alternativas para solucionar los problemas que se presentan en la organización.	✓		✓		✓		
4	Se descentralizan las decisiones a través de presupuesto público.	✓		✓		✓		
5	Participan en la ejecución de planes operativos.	✓		✓		✓		
6	Se mejoran la capacidad operativa para ejecutar planes operativos.	✓		✓		✓		
7	Se priorizan la ejecución de los planes operativos según las necesidades de la ciudadanía.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: RESPONSABILIDAD								
8	Asumo compromiso de responsabilidad en ejecutar adecuadamente un plan operativo.	✓		✓		✓		
9	Me comprometo a alcanzar los productos necesarios para cumplir los objetivos de la organización.	✓		✓		✓		
10	Asumo compromiso con mi ciudadanía.	✓		✓		✓		
11	Asumo compromiso de responsabilidad de los resultados de gestión en mi organización.	✓		✓		✓		
12	Se definen los productos para hacer un control más	✓		✓		✓		

	efectivo del gasto público.						
13	Organizo con responsabilidad el presupuesto en base a programas.	✓		✓		✓	
14	Se definen claramente los responsables de alcanzar los objetivos lo que mejora los mecanismos de rendición de cuentas.	✓		✓		✓	
15	Se exige tener una unidad responsable del diseño y ejecución del programa presupuestal al interior de la entidad.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: MONITERO Y EVALUACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
16	Se formularon los indicadores de desempeño para la ejecución presupuestal.	✓		✓		✓	
17	Se realizó el seguimiento y reporte de productos y resultados de la ejecución presupuestal, mediante indicadores de desempeño	✓		✓		✓	
18	Los responsables utilizaron efectivamente la información de los resultados, para mejorar la ejecución presupuesta	✓		✓		✓	
19	El monitoreo se aplica en la gestión de los proyectos.	✓		✓		✓	
20	La evaluación me permite tomar adecuadas decisiones para una ejecución adecuada de un proyecto.	✓		✓		✓	
21	Se realizan los informes en el momento oportuno de las evaluaciones.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No
22	Se orientan al personal para desarrollar los conocimientos necesarios en la organización.	✓		✓		✓	
23	Se orientan al personal para desarrollar las competencias	✓		✓		✓	

	necesarias en la organización.						
24	Se establecen las necesidades del personal para mejorar sus desempeños.	✓	✓	✓			
25	Me siento motivado para los cambios de la organización.	✓	✓	✓			
26	Participo en capacitaciones para mejorar mi desempeño en procesos por resultados.	✓	✓	✓			
27	Me siento seguro de las habilidades que se requieren para el cambio de modelo de mi organización.	✓	✓	✓			
28	Me identifico con mi organización para el logro de los objetivos.	✓	✓	✓			
29	Participo en la evaluación de desempeño.	✓	✓	✓			
30	Recibo incentivos en mi organización.	✓	✓	✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo DNI: 09747014

Especialidad del validador: Dra. Administración de la Educación – Metodóloga – Estadista.

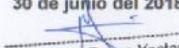
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Ciudad:** 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

30 de junio del 2018


Dra. Dora Ponce Yactayo
CPPe: 0109747014

Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:
 ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PROCESO ADMINISTRATIVO								
1	Cumplo con la normativa establecida para la ejecución de un presupuesto.	✓		✓		✓		
2	Asumo mis funciones de acuerdo a la normativa vigente.	✓		✓		✓		
3	El proceso administrativo está en función del interés público.	✓		✓		✓		
4	El proceso administrativo se rige a nivel nacional bajo una sola normativa.	✓		✓		✓		
5	En el proceso administrativo es un medio para lograr la atención al público.	✓		✓		✓		
6	Mi prioridad en el proceso administrativo es mi comunidad.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: PLANEACIÓN								
7	Participas en la elaboración de la misión de la organización.	✓		✓		✓		
8	La misión refleja la situación real de la organización.	✓		✓		✓		
9	Te sientes motivado por el contenido de la misión.	✓		✓		✓		
10	Los objetivos establecidos por la organización son difundidos para lograr el compromiso de cada integrante de la organización.	✓		✓		✓		
11	Se evalúan el cumplimiento de los objetivos.	✓		✓		✓		
12	Se realizan una programación de actividades para lograr los objetivos organizacionales.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: ORGANIZACIÓN								
13	Se distribuye el trabajo mediante equipos de trabajo.	✓		✓		✓		
14	Se practica la solidaridad en los diferentes equipos de trabajo para lograr la meta propuesta.	✓		✓		✓		
15	Las actividades son designadas en forma equitativa.	✓		✓		✓		
16	Asumo con responsabilidad la actividad encomendada.	✓		✓		✓		
17	Los recursos que se asignan para lograr la meta son suficientes.	✓		✓		✓		
18	Los jefes asumen su autoridad y responsabilidad sin	✓		✓		✓		

hacer diferencias entre los trabajadores.							
DIMENSIÓN 4: DIRECCIÓN							
	Si	No	Si	No	Si	No	
19	La designación del personal es asumido por un área determinada.	✓		✓		✓	
20	Existe coordinación entre las diferentes áreas de la organización para el logro de los objetivos.	✓		✓		✓	
21	La comunicación es el factor clave de la organización.	✓		✓		✓	
22	La dirección motiva a los trabajadores al cumplir una meta.	✓		✓		✓	
23	Se ejerce un liderazgo por parte de la dirección de la organización.	✓		✓		✓	
24	Los directivos de la organización cumplen la función de orientar a sus trabajadores para lograr las metas trazadas.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: CONTROL							
	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Los estándares permiten a la dirección comparar los resultados de los productos obtenidos.	✓		✓		✓	
26	El monitoreo de desempeño lo realizan teniendo en cuenta instrumentos de medición.	✓		✓		✓	
27	Los resultados del monitoreo son socializados para mejorar la calidad de servicio.	✓		✓		✓	
28	Se establecen cronograma de fechas para la evaluación del desempeño	✓		✓		✓	
29	Las acciones correctivas son tomadas en cuenta para ofrecer un mejor servicio.	✓		✓		✓	
30	De acuerdo a los resultados obtenidos en la evaluación se renueva al personal.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg/ Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo DNI: 09747014

Especialidad del validador: Dra. Administración de la Educación – Metodóloga – Estadista.

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

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

30 de junio del 2018


 Dra. Dora Ponce Yactayo
 CPPe: 0109747014

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Anexo 4
Confiabilidad: Gestión por resultados

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4
2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	3
3	4	5	5	3	4	4	3	4	3	2	3	2	5	2	3	5	2	3	4	3	5	3	4	4	3	4	4	3	3	4
4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4
6	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	3
7	4	5	5	5	4	4	3	4	3	2	2	3	3	2	3	5	2	3	4	3	5	3	4	4	3	4	4	3	3	4
8	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	2	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	2	5	4	4	3	4	5	5	4
9	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	2	4	5	3	4	5	4	3	5	5	5	2	5	4	4	3	4	5	5	4
10	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	2	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	2	5	4	4	3	4	5	5	4
11	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1
12	5	4	4	1	4	1	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3
13	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	2	5	4	4	3	4	5	5	4
14	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	2	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	2	5	4	4	3	4	5	5	4
15	4	5	4	3	3	3	4	4	4	5	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	5
16	3	3	3	3	3	2	2	3	1	5	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1
17	2	4	2	1	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3
18	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	3	3	2
19	2	2	4	3	3	4	3	2	2	2	4	3	2	2	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2
20	2	3	3	3	3	3	4	2	2	4	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3

→ Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.975	30

Confiabilidad: Administración pública

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	4	3	3	2	2	1	2	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	4	2	2	3	1	1	2	1	1	1
2	5	3	4	3	1	1	3	5	5	5	5	3	3	1	2	3	2	3	3	3	5	3	2	4	4	5	5	5	4	1
3	2	3	4	3	1	2	2	4	5	4	4	3	4	4	4	2	3	4	2	4	4	2	2	2	4	2	4	5	5	1
4	1	3	1	4	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	3	3	2	3	1	1
5	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	3	3	2	3	1	1
6	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	3	3	2	3	1	1
7	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	3	2	2	1	1	1	3	3	2	3	1	1
8	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	1
9	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	5	3	1
10	5	2	3	3	5	2	2	4	3	2	5	3	2	4	4	5	5	3	4	5	2	3	3	4	2	1	4	3	3	1
11	1	2	3	3	1	1	2	1	3	3	5	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1
12	3	1	3	3	1	3	3	2	4	4	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	4	4	4	2	1
13	1	3	4	5	1	2	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5
14	2	4	4	4	1	2	3	2	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	3	4	2	3	4	4	5	5	5	5	3	4
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	5
16	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4
17	1	1	5	3	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	1
18	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3
19	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	2
20	3	3	4	3	1	3	3	2	5	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	5	5	4	3

→ Fiabilidad**Escala: ALL VARIABLES****Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.973	30

Anexo 5:
Base de datos: Gestión por resultados

° N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	D1	D2	D3	D4	TOTAL	
1	1	1	2	2	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	9	23	16	22	70	
2	3	4	2	5	2	3	4	2	3	2	2	2	5	5	2	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	23	23	22	36	104	
3	4	2	2	2	4	3	2	2	2	2	3	4	3	3	2	4	3	3	2	5	2	3	3	3	3	4	4	5	4	1	19	21	19	30	89	
4	2	1	1	2	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	2	1	1	4	1	3	5	1	1	11	16	10	19	56	
5	1	1	2	1	1	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	11	19	14	24	68	
6	1	3	3	1	1	3	1	1	5	3	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	13	16	10	23	62	
7	1	3	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	13	14	18	24	69
8	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	7	11	11	18	47	
9	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	2	2	2	11	23	13	21	68	
10	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	1	2	14	24	16	21	75	
11	1	1	1	2	2	1	3	2	3	3	4	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	11	17	10	18	56	
12	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	20	20	15	24	79	
13	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	1	20	19	17	24	80	
14	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	4	4	17	16	14	25	72	
15	1	1	1	3	1	1	3	2	5	2	5	2	5	2	2	2	2	5	5	5	5	3	3	2	2	2	2	2	2	1	11	25	24	19	79	
16	3	3	2	1	1	1	2	3	2	3	4	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	1	13	24	14	24	75	
17	3	3	3	3	3	2	3	5	5	5	5	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	2	2	1	20	34	20	20	94	
18	1	1	1	1	1	1	1	5	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	7	23	13	15	58	
19	3	3	4	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	1	5	5	2	1	18	19	15	21	73	
20	1	1	3	2	2	1	0	2	5	5	5	3	3	3	2	3	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	5	1	1	10	28	12	17	67	
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	7	13	13	17	50	
22	3	5	5	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	5	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	1	25	21	23	28	97	
23	3	3	4	4	2	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	2	4	4	2	2	21	28	26	27	102	

24	1	3	3	3	1	3	3	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	1	17	31	20	26	94		
25	1	3	3	1	1	3	4	5	5	5	4	1	1	3	1	3	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	4	5	5	1	16	25	14	20	75	
26	1	1	3	1	1	1	1	3	4	4	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	1	9	25	20	28	82		
27	1	1	1	1	1	1	3	1	1	5	4	1	1	3	5	1	4	4	1	4	3	5	3	4	1	1	1	4	4	1	9	21	17	24	71	
28	1	3	3	3	1	3	3	1	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	17	15	6	21	59	
29	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	13	25	18	26	82	
30	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	17	21	18	27	83	
31	3	2	3	2	3	3	3	5	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	5	5	5	5	5	3	19	38	19	35	111	
32	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	3	2	3	4	3	3	2	4	22	24	18	27	91	
33	4	1	3	1	2	3	2	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	1	1	2	1	1	1	16	26	19	14	75	
34	4	3	3	2	2	1	2	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	4	2	2	3	1	1	2	1	1	1	17	26	15	14	72	
35	5	3	4	3	1	1	3	5	5	5	5	3	3	1	2	3	2	3	3	3	5	3	2	4	4	5	5	5	4	1	20	29	19	33	101	
36	2	3	4	3	1	2	2	4	5	4	4	3	4	4	4	2	3	4	2	4	4	2	2	2	4	2	4	5	5	1	17	32	19	27	95	
37	1	3	1	4	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	3	3	2	3	1	1	14	9	10	16	49
38	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	3	3	2	3	1	1	17	9	9	17	52
39	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	3	3	2	3	1	1	17	9	10	16	52
40	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	3	2	2	1	1	1	3	3	2	3	1	1	17	9	11	16	53
41	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	1	29	33	22	28	112	
42	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	5	3	1	29	34	22	29	114	
43	5	2	3	3	5	2	2	4	3	2	5	3	2	4	4	5	5	3	4	5	2	3	3	4	2	1	4	3	3	1	22	27	24	24	97	
44	1	2	3	3	1	1	2	1	3	3	5	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	13	17	8	11	49
45	3	1	3	3	1	3	3	2	4	4	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	4	4	4	2	1	17	25	16	24	82	
46	1	3	4	5	1	2	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	19	38	22	42	121	
47	2	4	4	4	1	2	3	2	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	3	4	2	3	4	4	5	5	5	5	3	4	20	34	18	38	110	
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	7	8	6	15	36	
49	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	33	40	25	40	138
50	1	1	5	3	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	1	13	36	28	37	114
51	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	33	40	24	41	138	

52	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	2	24	32	19	34	109	
53	3	3	4	3	1	3	3	2	5	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	5	5	4	3	20	27	19	35	101	
54	1	1	2	2	1	1	1	5	5	5	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	5	1	1	9	32	14	14	69		
55	2	2	4	2	2	3	3	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	3	4	4	3	5	4	5	5	2	2	18	34	20	34	106	
56	2	3	3	2	1	2	3	4	4	5	5	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	1	1	16	31	14	16	77		
57	1	2	2	2	1	2	3	1	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	1	13	26	18	25	82	
58	2	4	3	2	3	3	2	3	4	5	5	5	4	5	4	5	3	4	3	3	5	3	2	3	3	4	3	5	2	1	19	35	23	26	103	
59	4	5	5	4	1	1	3	3	5	4	4	3	4	5	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	5	5	5	5	3	2	23	31	18	34	106	
60	1	2	3	2	1	2	3	3	4	4	3	4	4	2	2	4	3	4	3	3	4	2	2	3	3	1	3	4	1	1	14	26	21	20	81	
61	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	25	34	18	27	104	
62	4	5	4	5	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	2	2	26	38	20	35	119	
63	4	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4	3	4	3	4	2	2	1	3	2	1	3	3	3	2	4	4	4	2	1	22	30	11	26	89	
64	1	1	1	1	1	2	2	2	5	3	5	3	1	1	1	1	1	1	2	3	4	3	3	4	2	3	3	4	1	1	9	21	12	24	66	
65	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	23	29	22	26	100	
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150
67	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	4	3	1	17	28	14	23	82	
68	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4	1	21	29	18	32	100	
69	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	7	40	30	9	86	
70	4	3	3	2	2	1	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	2	2	3	1	1	2	1	1	1	17	25	16	14	72	
71	3	3	4	3	1	1	3	5	5	5	5	3	3	1	2	3	2	3	3	3	5	3	2	4	4	3	5	5	4	1	18	29	19	31	97	
72	2	3	4	3	1	2	2	4	5	4	3	3	4	4	4	2	3	4	2	4	4	2	2	2	4	2	4	5	5	1	17	31	19	27	94	
73	1	3	1	4	1	2	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	3	3	2	3	1	1	14	11	10	16	51	
74	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	3	3	2	3	1	1	17	11	9	17	54	
75	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	3	2	2	1	1	1	3	3	2	3	1	1	17	9	12	16	54	
76	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	3	2	2	1	1	1	3	3	2	3	1	1	17	11	11	16	55	
77	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	5	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	1	29	33	21	28	111	
78	3	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	5	3	1	27	34	22	29	112	
79	5	2	3	3	5	2	2	4	3	2	5	3	2	4	4	5	5	3	4	5	2	3	3	4	2	1	4	3	3	1	22	27	24	24	97	

80	1	2	3	3	1	1	2	1	3	3	4	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	13	16	8	11	48
81	3	1	3	3	1	3	3	2	4	4	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	4	2	1	17	25	16	23	81	
82	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	1	1	1	5	5	5	5	5	1	7	38	29	29	103	
83	3	3	5	2	2	3	1	5	5	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	2	2	1	2	1	5	5	2	2	19	27	19	22	87
84	1	1	3	2	1	1	3	5	5	5	5	3	3	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	12	31	7	17	67	
85	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	5	5	5	5	5	1	7	13	6	36	62	
86	3	5	5	3	3	3	3	1	4	2	3	3	3	3	3	5	5	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	25	22	23	27	97	
87	3	3	4	4	2	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	2	4	4	2	1	21	28	26	26	101
88	1	3	3	3	1	3	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	18	31	20	27	96
89	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	4	1	1	3	1	3	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	15	19	14	12	60
90	1	1	3	1	1	2	3	3	4	3	3	3	2	1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	1	12	22	16	21	71
91	1	1	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	11	23	15	24	73
92	1	2	2	1	2	2	2	1	5	5	5	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	12	20	9	17	58	
93	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	3	1	1	13	12	6	14	45	
94	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	1	7	10	11	17	45	
95	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	2	2	2	3	1	3	3	2	2	2	11	19	12	20	62
96	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1	3	2	1	2	14	20	15	20	69
97	1	1	1	2	2	1	3	2	2	3	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	1	1	3	2	2	3	2	2	2	11	14	12	18	55
98	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	4	2	2	3	2	2	3	3	2	1	3	3	3	2	2	3	2	2	2	16	20	13	22	71
99	1	2	3	1	1	1	1	3	2	4	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	1	3	3	2	2	3	2	3	3	1	10	22	14	22	68
100	1	1	2	1	1	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	11	20	14	24	69
101	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	1	20	17	16	22	75
102	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	14	15	12	24	65	
103	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	1	9	20	15	21	65
104	3	3	2	2	1	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	14	21	13	23	71
105	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	4	1	21	17	15	22	75			
106	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	3	4	3	5	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	5	2	2	7	32	12	18	69

Anexo: Administración pública

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	D1	D2	D3	D4	D5	TOTAL
1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	18	24	21	19	21	103
2	4	2	4	3	3	2	4	4	4	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	3	3	4	2	2	18	20	18	18	18	92
3	4	2	2	5	4	4	2	4	3	2	2	2	5	2	3	5	2	3	4	3	2	3	4	2	3	4	4	3	3	2	21	15	20	18	19	93
4	1	5	4	4	4	4	1	4	4	4	2	1	2	1	1	2	2	2	4	4	4	4	2	4	3	1	2	1	2	2	22	16	10	22	11	81
5	4	5	2	4	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	3	5	3	4	4	3	2	5	2	4	2	2	2	2	3	3	19	16	19	20	14	88
6	1	3	2	5	3	2	1	3	5	3	3	1	5	5	3	3	5	3	2	5	2	5	5	5	3	5	3	1	5	1	16	16	24	24	18	98
7	1	1	1	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	12	17	16	16	14	75
8	2	2	1	2	4	3	2	1	3	3	2	1	2	3	3	1	1	3	1	2	1	3	4	2	3	1	3	2	3	2	14	12	13	13	14	66
9	1	2	3	1	3	2	1	2	2	2	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	12	15	13	12	14	66
10	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	12	13	15	12	17	69
11	4	4	4	2	3	4	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	21	14	11	12	13	71
12	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	4	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	12	15	18	12	16	73
13	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	2	3	3	3	3	5	3	3	3	2	3	3	2	2	3	22	17	20	20	15	94
14	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	2	4	4	4	2	4	3	4	4	2	2	3	3	4	18	14	17	21	18	88
15	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	5	2	5	2	4	2	4	2	5	2	4	4	5	2	4	2	4	3	12	14	20	21	20	87
16	4	4	5	5	5	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	4	1	3	4	3	4	2	3	3	3	2	2	2	3	2	26	14	15	19	14	88
17	5	5	4	4	4	5	3	2	4	2	3	1	3	3	3	5	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	27	15	21	16	18	97
18	5	5	5	5	5	5	1	5	3	2	2	2	3	2	3	5	3	3	3	4	3	1	4	3	5	4	4	3	3	3	30	15	19	18	22	104
19	5	5	4	4	4	5	1	4	4	3	3	3	3	3	3	5	1	2	4	4	5	2	2	3	3	3	3	3	3	3	27	18	17	20	18	100
20	1	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	5	1	2	3	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	7	13	10	6	45	
21	1	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3	1	5	5	5	5	1	3	3	5	5	2	4	4	1	1	1	1	4	4	11	12	24	23	12	82
22	5	5	5	5	3	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	5	4	28	26	28	29	23	134
23	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	2	4	3	4	5	5	3	3	3	2	2	2	2	2	21	20	15	23	13	92
24	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	2	4	3	3	5	5	3	3	3	3	2	2	2	2	21	20	15	22	13	91

25	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	3	3	1	1	1	5	3	3	3	1	5	3	3	3	1	1	1	1	3	1	30	10	14	18	8	80	
26	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	18	22	23	26	22	111	
27	5	5	5	5	5	5	1	1	3	5	5	4	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	19	24	26	18	117
28	1	5	3	3	3	5	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	20	16	18	18	18	90	
29	4	4	4	2	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	23	19	18	20	18	98		
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	18	18	18	18	90	
31	5	5	3	2	5	5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	5	3	4	5	2	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	25	20	22	26	18	111	
32	4	5	4	4	4	5	2	2	3	3	3	3	4	4	2	5	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	26	16	19	16	15	92	
33	3	4	2	4	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	5	3	5	3	4	2	1	2	3	4	4	4	4	3	4	2	17	11	18	15	21	82
34	3	4	2	4	2	2	2	3	1	1	2	3	2	2	1	5	3	5	3	4	2	1	2	3	4	4	4	3	4	2	17	12	18	15	21	83	
35	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	4	4	5	5	2	3	4	3	3	4	3	4	1	2	2	1	2	2	19	15	23	21	10	88	
36	5	5	4	5	5	4	2	5	4	3	3	4	4	4	5	5	3	5	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	2	2	28	21	26	23	16	114	
37	4	5	5	4	5	5	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	28	17	16	18	15	94	
38	4	5	5	4	5	5	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	28	17	16	18	15	94	
39	3	5	5	4	5	5	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	27	17	16	18	15	93	
40	3	5	5	4	5	5	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	27	17	16	18	15	93	
41	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	2	5	4	4	3	4	5	5	4	28	21	25	26	25	125	
42	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	2	5	4	4	3	4	5	5	4	28	21	25	26	25	125	
43	4	5	4	3	4	5	5	4	2	1	3	3	5	2	5	5	3	2	5	4	2	2	3	4	4	2	3	3	3	1	25	18	22	20	16	101	
44	1	3	1	1	3	3	1	1	2	1	1	1	2	2	2	3	2	1	3	2	5	5	2	2	2	3	3	2	2	1	12	7	12	19	13	63	
45	3	4	3	2	5	5	4	2	3	3	3	2	3	2	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	22	17	22	21	19	101	
46	4	5	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	1	22	22	30	26	19	119	
47	3	3	3	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	3	21	27	25	22	19	114	
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	6	7	7	6	10	36	
49	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	3	5	4	24	24	25	28	24	125	
50	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	2	5	2	5	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	5	3	30	24	18	14	22	108	
51	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	1	3	3	3	5	28	18	18	19	17	100
52	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	22	21	20	17	20	100
53	3	4	4	5	5	5	3	5	3	3	4	5	3	3	3	5	5	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	26	23	22	22	19	112	

83	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	3	30	27	26	30	23	136	
84	4	5	5	3	4	4	3	4	3	2	3	2	5	2	3	5	2	3	4	3	5	3	4	4	3	4	4	3	3	4	25	17	20	23	21	106	
85	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	5	23	24	27	27	24	125	
86	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	30	28	25	29	28	140	
87	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	3	30	27	26	28	23	134
88	4	5	5	5	4	4	3	4	3	2	2	3	3	2	3	5	2	3	4	3	5	3	4	4	3	4	4	3	3	4	27	17	18	23	21	106	
89	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	2	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	2	5	4	4	3	4	5	5	4	28	20	25	26	25	124	
90	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	2	4	5	3	4	5	4	3	5	5	5	2	5	4	4	3	4	5	5	4	28	21	24	26	25	124	
91	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	2	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	2	5	4	4	3	4	5	5	4	28	20	25	26	25	124	
92	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	17	12	13	13	9	64
93	5	4	4	1	4	1	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	19	19	18	21	23	100
94	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	2	5	4	4	3	4	5	5	4	28	21	25	26	25	125	
95	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	2	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	2	5	4	4	3	4	5	5	4	28	20	25	26	25	124	
96	4	5	4	3	3	3	4	4	4	5	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	5	22	23	27	27	24	123	
97	3	3	3	3	3	2	2	3	1	5	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	17	15	14	13	9	68
98	2	4	2	1	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	15	15	16	16	13	75
99	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	3	3	2	12	17	13	14	19	75	
100	2	2	4	3	3	4	3	2	2	2	4	3	2	2	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	18	16	16	13	14	77	
101	2	3	3	3	3	3	4	2	2	4	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	17	16	12	12	18	75	
102	2	2	4	2	3	4	2	4	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	17	15	20	18	12	82	
103	2	4	2	2	4	2	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	16	16	14	15	15	76	
104	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	1	2	1	1	2	13	11	10	14	10	58	
105	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	14	11	12	13	14	64	
106	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	11	11	12	13	13	60		

Anexo 6:
Carta de solicitud


UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Escuela de Posgrado

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Lima, 26 de junio de 2018

Carta P.206 – 2018 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)
General PNP Guido Sergio Escalante Cheng
Policía Nacional del Perú
Atención:
Director de Administración de la Policía Nacional del Perú

Asunto: Carta de Presentación alumno Whitman Cayo Rios Adrianzen

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Whitman Cayo Rios Adrianzen** identificado(a) con DNI N.° **09922138** y código de matrícula N.° **7001040989**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Gestion por resultados y administración pública en la Policía Nacional del Perú

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas a las área correspondientes y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
 Jefe de Unidad
 ESCUELA DE POSGRADO
 FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

MESA DE PARTES
 DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN PNP

Fecha **27 JUN 2018**

Recibido por **10:50**

CIP N° **70032101**

GRETHEL CHUMBE REATEGUI

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6332, Los Divinos. Tel. (+511) 202 4342 Fax. (+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel. (+511) 200 9030 Anx. 2510
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel. (+511) 202 4342 Anx. 2650

"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

Lima, 28 de Junio de 2018

Señor General PNP

Guido Escalante Cheng

DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ.- LIMA

De mi consideración:

Es grato dirigirme a Usted para presentarme, soy Whitman Cayo RIOS ADRIANZEN, identificado con DNI 09922138 y código de alumno 7001040989; estudiante del programa de maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo de San Juan de Miraflores Lima-Perú, donde me encuentro desarrollado mi trabajo de Investigación (Tesis)

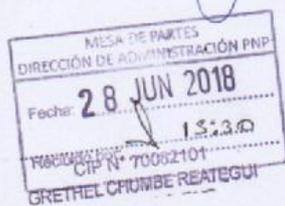
"GESTIÓN POR RESULTADOS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ-2018"

En ese sentido solicito a su digna persona, el permiso correspondiente para desarrollar mi investigación (aplicación de instrumentos/cuestionarios).

Con este motivo le saluda atentamente


Whitman Cayo Rios Adrianzen

DNI 09922138



Anexo 7:
Carta de aceptación

	PERÚ	Ministerio del Interior	Policía Nacional del Perú	Dirección de Administración	Secretaría
---	------	-------------------------	---------------------------	-----------------------------	------------

"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

Rímac, 06 JUL 2018

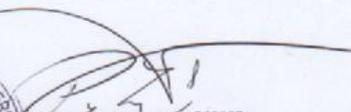
Señor Doctor Raúl Delgado Arenas
Director de La Escuela de Posgrado
Universidad Cesar Vallejo Lime Este
Presente

Asunto: Autorización para la aplicación de los instrumentos de Investigación (Cuestionarios) del Bch. Whitman Cayo RIOS ADRIANZEN

Por especial encargo del señor General PNP Director de Administración de la Policía Nacional del Perú, es grato dirigirme a Usted para saludarle y a la vez hacer de su conocimiento que la DIRADM-PNP, a estimado pertinente autorizar al Bach. Witman Cayo RIOS ADRIANZEN, la aplicación de los instrumentos de evaluación (cuestionario) de la tesis titulada "Gestión por resultados y administración pública en la Policía Nacional del Perú", lo que hago de su conocimiento para los fines del caso.

Aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y deferente estima personal.

Atentamente



DAVID ZEGARRA GRANDILLER
Coronel PNP
SECRETARIO - DIRADM PNP

Anexo 8
Artículo científico



Gestión por resultados y administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima
- 2018

AUTOR: Br. Whitman Cayo Ríos Adrianzén

Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la planificación estratégica y la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018. La investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo y correlacional, diseño no experimental, de corte transversal. La muestra estuvo constituido por 106 profesionales de la Policía Nacional de Lima. Se empleó como instrumento los cuestionarios tipo escala de Likert para ambas variables, se realizó la validez de contenido y la confiabilidad. Los resultados de la investigación indicaron que existe una relación positiva y significativa entre las variables; $R_s = 0.358^*$, interpretándose como una relación positiva débil entre las variables, con un $\rho = 0.000 < 0.01$.

Palabras clave: *Gestión por resultados, planificación estratégica, responsabilidad, monitoreo-evaluación, desarrollo personal y administración pública.*

Abstarac

The objective of the research was to determine the relationship between strategic planning and public administration in the National Police of Peru, Lima - 2018. The research was conducted under a quantitative approach, basic type, descriptive level and correlation, non-experimental design, cutting cross. The sample consisted of 106 professionals from the National Police of Lima. The Likert scale questionnaires for both variables were used as an instrument, content validity and reliability were carried out. The results of the research indicated that there is a positive and significant relationship between the variables; $R_s = 0.358^*$, interpreted as a weak positive relation between the variables, with a $\rho = 0.000 < 0.01$.

Key words: *Management by results, strategic planning, responsibility, monitoring-evaluation, personal development and public administration.*

Introducción

Actualmente, se considera que la gestión pública, es aquella que obtiene logros tangibles para la sociedad, que van más allá de simples insumos o productos, o que producen efectos transitorios en el ciudadano, y que, más bien, tienen impactos duraderos sobre la calidad de vida de la población, produciendo gradualmente una transformación de la sociedad, esto es, resultados favorables y sostenibles (Becerra, 2017).

La modernización es uno de los cuatro pilares de las organizaciones que se ha propuesto para mejorar sus servicios y medir los resultados, con el objetivo de brindar servicios de calidad con personal responsable Makón (2000), para Álvarez (2012), la gestión por resultados son enfoques que tienen que ver con la eficacia y el impacto que dan las políticas establecidas en la entidad pero con una mayor responsabilidad y sobre todo la transparencia que los funcionarios del estado logran en cada proceso y sobre todo en los productos. En la actualidad la gestión es moderna ya que es dinámica y transparente donde se administran adecuadamente los recursos públicos para el cumplimiento de obligaciones en un plazo determinado.

Por otro lado tenemos a la gestión pública que en la actualidad está pasando por una etapa de desconfianza desde el año 2000 por las insatisfacciones de las demandas y desconfianza de los ciudadanos, al respecto Rojas (2015) indicó: La administración pública es un instrumento para alcanzar un desarrollo social y económico sostenido.

La Policía Nacional del Perú como una organización pública del Estado atraviesa por muchos problemas al no lograr las metas propuestas y especialmente la administración que no cuenta con los recursos necesarios tanto económico como materiales, de acuerdo a esta problemática surge la necesidad de realizar la presente investigación con la finalidad de establecer la relación entre la gestión por resultados y la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018.

La investigación tuvo como problema general ¿Qué relación existe entre la gestión por resultados y la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018? y la hipótesis general de investigación fue: La gestión por resultados se relaciona con la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018.

Metodología

El método que se aplicó en la investigación fue el método hipotético deductivo. El diseño de investigación fue no experimental, con corte transversal. La presente investigación presentó dos variables: La Variable 1: Gestión por resultados y variable 2: Administración pública. La técnica aplicada fue la encuesta para ambas variables con sus respectivos instrumentos de medición, la segunda variable fue sometida a validez y confiabilidad cuyo coeficiente de Alfa de Cronbach fue de 0.975 y 0.973 respectivamente lo cual indica una alta confiabilidad. En el análisis de los datos se utilizó la estadística no paramétrica con Rho de Spearman ya que ambas variables han sido medidas en escala ordinal.

Resultados

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación positiva débil ($r_s = 0.358^*$) entre la gestión por resultados y la administración pública (tabla 1), lo cual indica que existe un nivel de correlación positiva baja, con un 53.8% de nivel moderado respecto a la gestión por resultados (figura 1) y un 58.5% de nivel regular respecto a la administración pública (figura 2).

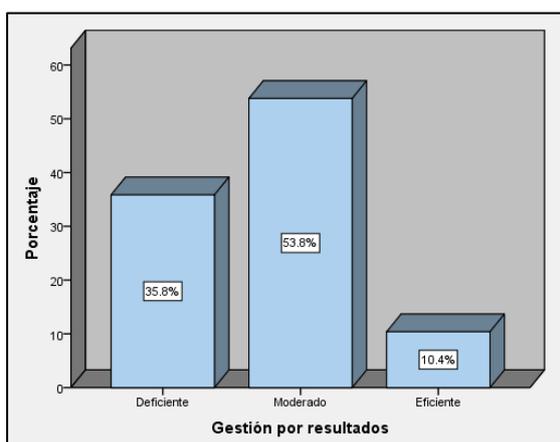


Figura 1. Gestión por resultados.

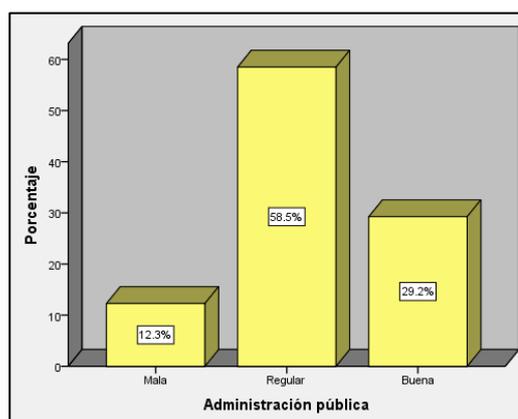


Figura 2: Administración pública.

Tabla 1

Correlación entre las variables

			Gestión por resultados	Administración pública
Rho de Spearman	Gestión	Coeficiente de correlación	1.000	.358**
	Por resultados	Sig. (bilateral)	.	.000
		N	106	106
Administración pública	Administración	Coeficiente de correlación	.358**	1.000
	pública	Sig. (bilateral)	.000	.
		N	106	106

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

Discusión

De acuerdo al objetivo general, se observa en la figura 1, que el 53.8% de los profesionales de la Policía Nacional del Perú – Lima indicaron que existe un nivel moderado respecto a la gestión por resultados, el 35.8% indicaron un nivel deficiente y el 10.4% indicaron un nivel eficiente, en la figura 2, se observa que el 58.5% indicaron que existe un nivel regular respecto a la administración pública, el 29.2% indicaron un nivel bueno y el 12.3% indicaron un nivel malo; y en la tabla 1, se observa que existe una correlación positiva y significativa entre la gestión por resultados y la administración pública, al respecto en la investigación realizada por Montero y Chuy (2015) en la tesis *Liderazgo situacional y administración pública en la Dirección Regional de Educación Lima Provincias – Huaura, 2014*; concluyeron que existe relación significativa entre liderazgo situacional y administración pública, asimismo en la investigación realizada por Antúñez (2017) en la tesis *Control interno y gestión por resultados en el Jurado Nacional de Elecciones, 2016*; en la que concluye que existe relación positiva y significativa entre las variables, resultados que se asemejan en la investigación con la única diferencia que el coeficiente de correlación es débil.

De acuerdo al objetivo específico 1, se observa que el 47.2% de los profesionales de la Policía Nacional del Perú – Lima indicaron que existe un nivel deficiente respecto a la planificación estratégica, el 46.2% indicaron un nivel moderado y el 6.6% indicaron un nivel eficiente; asimismo se observa que el 58.5% indicaron que existe un nivel regular

respecto a la administración pública, el 29.2% indicaron un nivel bueno y el 12.3% indicaron un nivel malo; y también se observa que existe una correlación positiva y significativa entre la planificación estratégica y la administración pública, al respecto en la investigación realizada por Fonseca, Hernández, Medina y Nogueira (2014) en la tesis *Relevancia de la planificación estratégica en la gestión pública*; concluye que gracias a una adecuada planificación estratégica se permitió identificar que los modelos de gestión consultados y que para su desarrollo se pueden inferir pasos comunes e igualmente útiles en el entorno público.

De acuerdo al objetivo específico 2, se observa que el 48.1% de los profesionales de la Policía Nacional del Perú – Lima indicaron que existe un nivel moderado respecto a la responsabilidad, el 27.4% indicaron un nivel eficiente y el 24.5% indicaron un nivel deficiente, asimismo se observa que el 58.5% indicaron que existe un nivel regular respecto a la administración pública, el 29.2% indicaron un nivel bueno y el 12.3% indicaron un nivel malo; y también se observa que existe una correlación positiva y significativa entre la responsabilidad y la administración pública, al respecto en la investigación realizada por Flores (2015) en la tesis *Procesos Administrativo y gestión empresarial en Coprobas*, concluye que el proceso administrativo y gestión empresarial de la Cooperativa de Producto de Alimentos Básicos RL, se llevó a cabo de forma parcial ya que no se llevan de forma correcta las funciones del proceso administrativo, como se observa existe deficiencia o un nivel bajo en asumir responsabilidades y en la administración pública es un factor de mucha prioridad para lograr los objetivos organizacionales.

De acuerdo al objetivo específico 3, se observa que el 55.7% de los profesionales de la Policía Nacional del Perú – Lima indicaron que existe un nivel moderado respecto al monitoreo - evaluación, el 31.1% indicaron un nivel deficiente y el 13.2% indicaron un nivel eficiente, asimismo, se observa que el 58.5% indicaron que existe un nivel regular respecto a la administración pública, el 29.2% indicaron un nivel bueno y el 12.3% indicaron un nivel malo; y también se observa que existe una correlación positiva y significativa entre el monitoreo – evaluación y la administración pública, al respecto en la investigación realizada por García (2014) en la tesis *Gestión administrativa para mejorar la eficacia de la Oficina de Transportes y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión*, en la que concluye que la gestión administrativa influye de manera directa en la eficacia de la Oficina de transporte y seguridad vial de la Municipalidad

Provincial de Sánchez Carrión, ya que al final de cada proceso se lleva a cabo la evaluación, dicho resultado se asemeja en la investigación ya que en un porcentaje mayoritario de la Policía Nacional de Lima indicaron que el monitoreo y evaluación se da en forma moderada.

De acuerdo al objetivo específico 4, se observa que el 52.8% de los profesionales de la Policía Nacional del Perú – Lima indicaron que existe un nivel moderado respecto al desarrollo personal, el 34% indicaron un nivel deficiente y el 13.2% indicaron un nivel eficiente, asimismo, se observa que el 58.5% indicaron que existe un nivel regular respecto a la administración pública, el 29.2% indicaron un nivel bueno y el 12.3% indicaron un nivel malo; y también se observa que existe una correlación positiva y significativa entre el desarrollo personal y la administración pública, al respecto Álvarez (2012) indicó que el desarrollo personal es muy importante en todo proceso de gestión ya que en primer lugar se debe lograr la satisfacción interna dentro de la organización lo cual beneficiará la gestión por resultados, asimismo en la investigación realizada por Sánchez (2016) también concluye que es importante que los directivos realicen la motivación a su personal.

Referencias

- Álvarez, J. (2012). *Gestión por resultados e indicadores de medición*. Lima, Perú: Pacifico editorial.
- Antúnez, R. (2017). *Control interno y gestión por resultados en el Jurado Nacional de Elecciones, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Becerra, F. (2017). *Presupuesto por Resultados y la Gestión Financiera Presupuestal del PpR 093 del Ministerio de la Producción, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Flores, S. (2015). *Procesos Administrativo y gestión empresarial en OPROABAS*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Matagalpa). Recuperado de <http://repositorio.unan.edu.ni/1800/1/5330.pdf>
- Fonseca, J., Hernández, A., Medina, A. y Nogueira, D. (2014). Relevancia de la planificación estratégica en la gestión pública. *Scielo. Ingeniería industrial*. 35(1), 105, 112. Universidad de Matanzas "Camilo Cienfuegos". Matanzas, Cuba. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v35n1/rii11114.pdf>
- García, M. (2014). *Gestión administrativa para mejorar la eficacia de la Oficina de Transportes y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión*.

- (Tesis de grado. Universidad Nacional de Trujillo. Perú). Recuperado de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1005/garciagomez_mirtha.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Makón, M. (2000). *El modelo de gestión por resultados el modelo de gestión por resultados en los organismos de la en los organismos de la administración pública nacional*. Recuperado de <http://www.top.org.ar/ecgp/FullText/000000/MAKON,%20Marcos%20-%20El%20modelo%20de%20gestin%20por%20resultados.pdf>
- Montero, C. y Chuy, C. (2015). *Liderazgo situacional y administración pública en la Dirección Regional de Educación Lima Provincias – Huaura, 2014*. (Tesis de maestría). Universidad César vallejo. Lima, Perú.
- Sánchez, W. (2016). *Análisis de la implementación del presupuesto por resultados en Guatemala*. (Tesis de maestría). Universidad de Chile. Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/143520/An%C3%A1lisis-de-la-implementaci%C3%B3n-del-presupuesto-por-resultados-en-Guatemala.pdf?sequence=1>
- Rojas, P. (2015). Administración pública y los principios del derecho administrativo en Perú. *Revista Digital de Derecho Administrativo*. 13 (10), 193-209.

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Whitman Cayo Ríos Adrianzén estudiante del Programa de maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 09922138, con el artículo titulado “Gestión por resultados y administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima - 2018” declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lugar y fecha: San Juan de Lurigancho, 18 de agosto de 2018

Nombres y apellidos: Whitman Cayo Ríos Adrianzén.

 <p>UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</p>	<p>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</p>	<p>Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 14 de 23</p>
---	---	--

Yo, Dora Lourdes Ponce Yactayo, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada

“Gestión por resultados y administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima - 2018” del (de la) estudiante RIOS ADRIANZEN WHITMAN CAYO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 18 de agosto de 2018

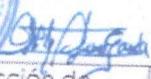

 Dra. Dora Ponce Yactayo

D.P.P. 09747014

Firma

Dora Lourdes Ponce Yactayo

DNI: 09747014

					
Elabora	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Elabora	Vicerectorado de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE ESCUELA DE POSGRADO – CAMPUS LIMA ESTE

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Whitman Cayo RÍOS ADRIANZÉN

INFORME TÍTULADO:

“Gestión por resultados y administración publica en la Policía Nacional del Perú, Lima - 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE: **Maestro en Gestión Publica**

SUSTENTADO EN FECHA: **18 de agosto, 2018**

NOTA O MENCIÓN: **Aprobado por unanimidad**

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

feedback studio | Gestión por resultados y administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima - 2018



**Gestión por resultados y administración pública en la
Policía Nacional del Perú, Lima - 2018**

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

AUTOR:
Br. Whitman Cayo Ríos Adrianzén

ASESOR:
Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo

Resumen de coincidencias ✕

20 %

1	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	17 % >
2	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	1 % >
3	gerenciawalda.blogspo... <small>Fuente de Internet</small>	1 % >
4	www.gestiopolis.com <small>Fuente de Internet</small>	1 % >

Página: 1 de 64 | Número de palabras: 10998 | Text-only Report | High Resolution | Activado 🔍