



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Gestión por resultados y desempeño laboral de los servidores  
públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Minaya Rodriguez Erika Keylith (orcid.org/0000-0003-0774-9236)

**ASESOR:**

Mg. Jaramillo Ostos, Dennis Fernando (orcid.org/0000-0003-432-7855)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

Dedico el presente estudio a mi querida familia son las personas que me brindaron su apoyo incondicional y las fuerzas necesarias para seguir adelante, durante la redacción de la presente investigación.

### **Agradecimiento**

Agradezco al Dr. Dennis Fernando, Jaramillo Ostos, docente de investigación por su constante dedicación a su labor, por haber hecho realidad mi objetivo de realizar el presente estudio, finalmente a todo el personal docente de la Universidad César Vallejo, por haberme apoyado en el empoderamiento de competencias necesarias de esta línea de formación. Finalmente, a mis compañeros por compartir sus buenos deseos y anhelos.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y Diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimiento	15
3.6. Métodos de análisis de datos	16
3.7 Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Niveles de la gestión por resultados y sus dimensiones en los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022	17
Tabla 2: Niveles del desempeño laboral y sus dimensiones en los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022	18
Tabla 3: Correlación entre las variables gestión por resultados y el desempeño laboral de los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022	19
Tabla 4: Correlación entre las variables planificación estratégica y el desempeño laboral de los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022	20
Tabla 5: Correlación entre las variables presupuesto por resultados y el desempeño laboral de los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022	21
Tabla 6: Correlación entre las variables gestión financiera y el desempeño laboral de los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022	22
Tabla 7: Correlación entre las variables gestión de programas y proyectos y el desempeño laboral de los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022	23
Tabla 8: Correlación entre las variables monitoreo y evaluación y el desempeño laboral de los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022	24

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Esquema de tipo de diseño	Pág. 13
Figura 2: Porcentaje de las dimensiones de la gestión por resultados.	17
Figura 3: Porcentaje de las dimensiones del desempeño laboral.	18

## Resumen

La investigación buscó determinar la existencia de una relación significativa entre gestión por resultados y el desempeño laboral de los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022. Asimismo, el tipo de investigación es básica, el nivel de investigación es descriptivo correlacional, el diseño de la investigación es no experimental transversal y el enfoque es cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 144 servidores públicos. La técnica que se utilizó es la encuesta, dichos instrumentos de recolección de datos fueron aplicados a los servidores públicos. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que salió muy alta en ambas variables: 0,824 para la variable gestión por resultados, y 0,894 para la variable desempeño laboral. Se concluye que existe relación directa y significativa entre la gestión por resultados y el desempeño laboral. Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.05; significativa y un Rho = 0.734\*\*) alta.

*Palabras clave:* Gestión, financiera, presupuesto, y desempeño.

## Abstract

The research sought to determine the existence of a significant relationship between management by results and work performance of public servants of a Ugel of Metropolitan Lima, 2022. Likewise, the type of research is basic, the level of research is descriptive correlational, the The research design is non-experimental cross-sectional and the approach is quantitative. The sample consisted of 144 public servants. The technique used is the survey, these data collection instruments were applied to public servants. For the validity of the instruments, expert judgment was used and for the reliability of each instrument, Cronbach's alpha was used, which was very high in both variables: 0.883 for the results-based management variable, and 0.894 for the work performance variable. It was found that there is a relationship between management by results and job performance, it is concluded that there is a direct and significant relationship between management by results and job performance. What is shown with the Spearman statistic (bilateral sig. = .000 < 0.000; significant and a Rho = 0.734\*\*) high.

*Keywords:* Management, financial, budget, and performance.

## I. INTRODUCCIÓN

La gestión por resultados se ha utilizado en todo el mundo desde el siglo XXI durante más de una década, especialmente en España, Estados Unidos, Corea y otros países. Otros países funcionan con eficacia. Hacer las funciones del Estado es implementar este modelo de administración pública de manera práctica para aplicar de manera descentralizada no solo a las agencias estatales sino también a los gobiernos estatales, locales, y esa es la mejor manera que se ha realizado, los representantes de los estados pueden aplicar estos principios a la organización. (UNESCO, 2020).

Como resultado, tanto los países desarrollados como los emergentes han desarrollado prácticas, que incluyen la descentralización y la reestructuración de sistemas, y el ajuste de estructuras y procesos internos para cumplir con las expectativas de las medidas de control público. Sistema de gestión interna que faculta a todas las partes e introduce el liderazgo y empoderamiento de la administración estatal en el proceso mencionado, percibiendo así que es más eficiente y eficaz gestionar los recursos directos y construir vínculos fuertes con otros actores en los contextos en los que operan, como la sociedad organizada y el sector particular, para atender las necesidades de los ciudadanos y asegurarse que los resultados obtenidos se presentan de forma transparente (Unesco, 2020).

Según el Ministerio de Ciencia e Innovación Tecnológica (SDE, 2021), Colombia tiene un informe de evaluación de desempeño en 2020, con el Secretario General logrando un desempeño anual del 45% y los servidores públicos logrando una eficiencia del 75%. El personal ha logrado una eficiencia del 65%, lo que demuestra que la falta de gestión impacta negativamente en el trabajo de todos y cada uno de los empleados. La capacitación debe planificarse y llevarse a cabo o los trabajadores deben cambiar para lograr el desempeño laboral. Para ello, es necesario medir los indicadores de cada trabajador. (Aboramadan et al, 2021).

La Organización Iberoamericana para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2020) publica la Carta Iberoamericana de Calidad de los Servicios Públicos a varios gobiernos sobre la creación de valor público para un mayor impacto y resultados relevantes para la ciudadanía. Es un proceso administrado y se refiere a la necesidad de que las actividades de seguimiento y control incluyan algo específico en el proceso

de salida. Cómo analizar las decisiones, el desempeño y los logros. Introducción al uso de una herramienta de apoyo llamada Gestión de Resultados. En este sentido, gestionar en función de los resultados, se convierte en una herramienta que puede orientar la acción del gobierno para ajustar el presupuesto disponible al resultado de la gestión de una política, y para ejecutar el plan, asimismo muestran que las organizaciones públicas que emplean efectivamente las herramientas han logrado el desempeño laboral de las instituciones con relativa facilidad (Gwata, 2019).

En el contexto peruano, los gobiernos locales han descentralizado la gestión de las instituciones educativas instaurando organizaciones como la (DRE), la (GRE) y las aplicaciones, siendo La UGEL la responsable de la planificación local. En contrapartida de los servicios educativos que preste la institución sujeta a esta autoridad, deberán respetarse determinadas directivas dictadas por el Estado, asimismo los desafíos de la gestión por resultados clarifica el proceso de planificación, presupuesto, seguimiento y valoración de los recursos destinados a lograr resultados eficaces. El contrato de gestión por resultados, ahora conocido como contrato de servicios, es una copia del plan de gestión y desarrollo propuesto por el Centro de Planificación Estratégica y Desarrollo del Ministerio de Educación como motor de la reactivación de la ciudad. Esto se deriva de los requerimientos determinados a través del Programa Estratégico Logros de Aprendizaje (PELA). Esto determina la eficiencia de la ejecución presupuestaria y por ende hace efectivo dicho programa (Bocanegra et al., 2019).

En la Ugel de Lima Metropolitana, la mayoría de los trabajadores tienen bajo rendimiento y como consecuencia no se desempeñan adecuadamente en sus funciones y actividades, todos estos aspectos reflejan la falta de gestión de los directivos, especialmente sobre la planificación y organización de los trabajos que realiza en beneficio de la organización. Por todo lo manifestado se planteó la pregunta de investigación, Se planteó las preguntas de investigación: ¿Cómo es la correlación de la gestión por resultados con el desempeño laboral de los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022?, respecto a los específicos: ¿Cómo es la relación entre las dimensiones planificación, gestión de programas, presupuesto por resultados, gestión financiera y proyectos, monitoreo y evaluación con el desempeño laboral?

El estudio se justifica teóricamente, y desarrollan una gestión por resultados basada en el desempeño laboral. Esta es una referencia teórica para otros estudios que giran en torno a las variables de investigación. En un nivel práctico, justifica los resultados define ahora el camino directo de los funcionarios públicos, que incide positivamente en el perfeccionamiento de los procesos internos, y por ende en la comunidad educativa (directivos, docentes), durante la pandemia del COVID-19. Metodológicamente se justifica, los instrumentos son válidos, la técnica empleada para recopilar información, y servir de referencia para otros estudios.

Respecto al propósito de la investigación se planteó como objetivos: Determinar la correlación existente de la gestión por resultados con el desempeño en el trabajo de los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022. En los específicos, se buscó: Establecer la correlación entre las dimensiones planificación, gestión de programas y proyectos, gestión financiera, presupuesto por resultados, monitoreo y evaluación con el desempeño en el trabajo.

Se planteó las hipótesis de investigación: La gestión por resultados se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022, y como hipótesis específicas se tiene: La dimensión planificación, presupuesto por resultados, gestión financiera, gestión de programas y proyectos, monitoreo y evaluación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En las referencias nacionales, Navarro (2019), tuvo como propósito establecer la correlación entre gestión por resultados con el desempeño laboral, el estudio cuantitativo, descriptivo, los datos se recolectaron mediante encuestas y cuestionarios, los resultados según Rho de Spearman es 0,883 y el p-valor es 0,000, concluyo que las variables están significativamente correlacionadas. Según Yana (2018), el propósito fue establecer la correlación existente de la motivación con el desempeño en el puesto de trabajo, el estudio es descriptivo, diseño no experimental cuantitativo, Los resultados según el valor chi cuadrada es 11,177, y un p valor = 0.025; se acepta hipótesis planteada. Concluyó, la motivación es muy importante para una organización y puede motivar a los empleados a lograr mejores resultados. Yarlaque (2020), se propuso identificar la correlación de la gestión por resultados con la competencia en el trabajo, el informe fue no experimental. Los resultados de Rho Spearman de -0,235, asimismo existe una brecha del 20% en la planificación por resultados con implementación en seguimiento y evaluación pendientes. Concluyó, ambas variables previamente analizadas guardan correlación significativa.

Reategui (2019) el objetivo, es identificar la relación del desempeño laboral y la gestión por resultados, el estudio cuantitativo, descriptivo, con diseño no experimental. Los resultados, la eficiencia del trabajo representa el 22,85% del nivel gerencial, el 51,1% de la primera variable fue moderado y el 80% de la segunda, el valor p significativo menor que  $p < 0.05$ . Concluyó que están significativamente correlacionadas. Guerra y Palomino (2020), el objetivo, es identificar la relación entre gestionar en función de los resultados con la calidad de gasto, el análisis fue a través de un enfoque cuantitativo, no experimental, siendo la técnica base para la aplicación de los instrumentos, la encuesta, trabajando con dos cuestionarios, los resultados, referente a la dimensión eficacia, el 67% nunca, el presupuesto 57%, el p valor =  $0,000 < 0,05$ ), lo que indica una correlación de 0,734, significativo.

Pachas et al. (2020), buscó precisar la correlación entre gestión institucional y el compromiso con el trabajo, el enfoque fue cuantitativo, no experimental, los resultados demostraron que el  $p = 0,03, < 0,05$ , siendo la correlación 0,594 moderada, por tanto, se aceptó la hipótesis propuesta, el informe demostró correlación entre las variables analizadas.

Los estudios internacionales, Según Figueroa, (2018), identificar los procesos de gestión por resultados y la toma de decisiones, el enfoque cuantitativo, descriptivo,

diseño no experimental, de 95 empleados, la escala utilizada es Likert, siendo el  $p = 0.000$ , demostrándose la significancia, por ello se aprobó la hipótesis alterna, obteniéndose un  $Rho = 0,741$ , que tiene una alta correlación entre variables. Flores (2020) se propuso evaluar la gestión en función de los resultados relacionándola con la calidad de atención, la técnica aplicada fue la encuesta. Los resultados demostraron que el 54% de los evaluados consideran que la gestión por resultados es mala, el 33% en regular, mientras que el 13% son favorables. El valor de Wald de 8,99 a un nivel de significación de 0,003, se acepta la hipótesis planteada. Concluyo, demostrando la existencia de una correlación causal entre ambas variables. Campo (2019), Modelo de gestión por resultados y la dirección, el enfoque cuantitativo, comparativo, descriptivo con el diseño no experimental, los resultados el 33% de los encuestados estuvo de acuerdo en que el modelo de negocio propuesto, asimismo tiene un impacto significativo en la creación de valor total, el 67% está de acuerdo., el valor  $p = 0,000 < 0,05$ , lo que indica una correlación de 0,513, significativo.

En Medina. Et al., (2019) determinar los procesos de gestión por resultados y herramientas de apoyo, el enfoque cuantitativo, descriptivo, el diseño no experimental, Los resultados, el 52,2 un nivel alto gestión por resultados, y el 53,2 en el nivel medio de las herramientas de apoyo el, con una correlación significativa, y un  $Rho = 0,870$  correlación alta. Concluyo, que la correlación es alta, mediante un estadístico no paramétrico. Para Guerra (2020) cuyo título: Gestión por resultados en la eficacia de la modernización del estado, La muestra es de 120 empleados, a través de diseño no experimental, correlación. Los resultados en las pruebas de contraste, las probabilidades porcentuales se muestran la significancia de  $p= 0,000$ , hallándose una correlación de 0.895 alta. Concluyó, que las variables tienen una relación importante.

Los enfoques conceptuales sobre la variable de gestión por resultados son planteados en las teorías Shack & Rivera (2017), es un modelo organizacional que se enfoca en los resultados más que en los procesos, y la eficacia y la eficiencia son herramientas para la planificación estratégica, el modelado lógico y la estrategia de control. El enfoque teórico de gestión sustentado en la muestra de resultados mejora el desempeño de manera responsable y transparente entre los empleados, teniendo en cuenta los recursos, los procesos, las actividades y la organización para cumplir con las expectativas.

Dado lo anterior, la teoría sustantiva de la gestión en función de los resultados

tiene como objetivo mejorar la organización de los trabajadores con miras a elevar los indicadores de la atención relacionados con la calidad, con base en los principios éticos de cada trabajador en la organización. Recursos materiales y no críticos Desarrollo del personal y apoyo a la gerencia Dominio del liderazgo gerencial con procesos adecuados a la realidad de cada unidad (Dolan, 2015). Las características de la gestión por resultados: construcción de procesos de planificación, objetivos de mejora del producto de trabajo, seguimiento de la gestión y evaluación del desarrollo de las actividades. (Castillo, 2018)

La gestión basada en resultados se centra principalmente en el desempeño y las mejoras que contribuyen significativamente a los resultados. Proporciona datos relacionados con el desempeño del desarrollo comercial, información clara sobre el desempeño de los empleados y se utiliza para tomar las mejores decisiones en planificación estratégica, gestión de riesgos, control y seguimiento y evaluación de resultados. (González, 2019). Todo lo anterior es evidencia de que una adecuada gestión es necesaria para alcanzar los objetivos y contribuir al desarrollo sostenible de una organización o empresa en el largo plazo. La gestión basada en resultados pertenece a un enfoque que forma parte de la gestión del sector público y cuya función principal es brindar dirección y orientación efectivas en el proceso de formación de valor público de primer nivel (OSCE, 2021).

Las características únicas del administrador de casos para los resultados propuestos son: máxima atención a los objetivos preestablecidos, trabajar bien con su equipo, organizar y simplificar los procedimientos de su tarea. Las personas investigan a fondo, comprenden sus necesidades y evalúan rápidamente los bienes y servicios proporcionados en función de la cantidad y la calidad (Universidad Continental, 2017). la gestión por resultados es uno de los objetivos de obtener el apoyo de los gobiernos y organismos públicos, su comportamiento es ético y apunta a mejorar la eficiencia operativa. (Vargas & Zabaleta, 2020), tiene como función principal la creación de valor integral en una organización pública para gestionar y mejorar los resultados a través de la eficiencia y la eficiencia, es decir, las metas. (Shack & Rivera (2017).

De ahí la disponibilidad de recursos y medidas estratégicas para lograr los objetivos. Los objetivos tienen características especiales. La planificación, es a largo plazo y puede responder preguntas sobre lo que la organización debe hacer durante ese tiempo para lograr una meta establecida. La planificación estratégica que se

centra en la sostenibilidad y los problemas a largo plazo asegura la confianza de la organización. (Shack y Rivera, 2017).

En otras palabras, la supervisión pública facilita el control completo e integral sobre el proceso de implementación del valor público para mejorar los resultados al mejorar objetivamente el desempeño de la organización. Se explican claramente cuatro factores. Los “logros” son los cambios que queremos hacer en la vida y el entorno de los ciudadanos. El “producto” es el motor del cambio. Consiste en “subproductos” e “insumos”, como recursos humanos, materias primas y equipos.

La primera dimensión planeamiento estratégico, en este sentido, los distintos ministerios tienen en cuenta las necesidades prioritarias de los países. Esto tiene en cuenta los fines políticos y los planes de cumplimiento, lo que conduce al análisis de los problemas nacionales. Los planes estratégicos deben incluir objetivos gubernamentales y regulatorios (Shack & Rivera, 2017). El plan es a largo plazo y puede responder preguntas sobre lo que la organización debe hacer durante ese tiempo para lograr una meta establecida. La planificación estratégica que se centra en la sostenibilidad y los problemas a largo plazo asegura la confianza de la organización. Un plan estratégico basado en la estrategia de desarrollar la creatividad y la adaptabilidad, en el que las metas se ordenan por orden de prioridad.

La segunda dimensión presupuesto del resultado, (Shack & Rivera, 2017) afirma que la gestión pública basada en resultados tiene como finalidad ayudar a las instituciones públicas a crear sistemas de valor y mejorar y asegurar la eficacia de sus servicios. Este modelo de gestión asegura la asignación eficiente y en el tiempo de los recursos del Estado. (Shack & Rivera, 2017) afirma que es un marco que sirve como hoja de ruta para todos los actores de una organización pública en diferentes niveles.

En la tercera dimensión Presupuesto por resultados, para asegurar una efectiva gestión por resultados, se debe hacer énfasis en el trabajo a lo largo de todo el proceso, no solo en la planificación estratégica sino también en el seguimiento, supervisión, asesoría y crédito. Para lograr su presupuesto y metas realistas, seguir los pasos para alcanzar los objetivos, evaluar la asignación del techo de gasto como indicador, esta estrategia de gestión abierta puede vincular los activos presupuestarios. (Shack y Rivera, 2017)

La cuarta dimensión: Relacionada con la gestión de programas y proyectos; reconociendo que los proyectos institucionales y otros estándares educativos se

forman sobre la base de la gestión. El ejemplo de interacción creado por Shack & Rivera (2017), las funciones del Director de Educación y Operaciones en la jornada educativa es liderar y motivar, la gestión de proyectos tiene como objetivo mejorar la gestión del desempeño, ya que se desarrollan procesos para monitorear cada parte o área de la organización y sus indicadores. Se forma el número de colaboradores que laboran en la organización. .

Quinta dimensión monitoreo y evaluación, monitoreando y evaluando la quinta dimensión, Shack & Rivera (2017) identifica la meta como el resultado esperado del sistema. Por lo tanto, la organización hace planes y se compromete a lograrlos dentro de un marco de tiempo específico. Al igual que Shack & Rivera (2017), el logro de los objetivos corporativos se apoya a través de instituciones nacionales, es decir, grupos completos de sistemas urbanos que trabajan juntos para lograr los objetivos. El logro de metas es el resultado de una gestión eficaz, basado en un servicio de calidad para la población, el logro de dichas metas debe ser una prioridad cada año, asimismo el objetivo es hacer que el gasto sea transparente y mejorar los ingresos. (Shack & Rivera 2017)

También se consideran las siguientes definiciones del desempeño laboral. se define como la tendencia a reflejar el desempeño de los trabajadores cuando realizan una variedad de actividades comisionadas. De esta forma, los trabajadores determinan si son aptos para su trabajo. Se refiere a la calidad del servicio prestado por los empleados de la institución e indica la calidad de las relaciones y habilidades profesionales que inciden en los resultados esperados de la organización. (Bohórquez, 2020). Es importante tener en cuenta que los empleadores no deben mostrar favoritismo hacia los trabajadores, pero esta mala conducta se refleja en la actualidad, los patrones deben observar las obligaciones encomendadas a cada empleado. Esto permite una evaluación más objetiva y una comprensión más profunda de lo que han hecho los trabajadores y las organizaciones. Además, Bashir et al. (2019) asegura que el empleador debe asegurarse de cumplir con las condiciones de manera total, para que se puedan alcanzar sus actividades.

El desempeño laboral se evalúa por muchos factores, incluida la composición, la capacidad, las habilidades que los trabajadores y el conocimiento para realizar en su trabajo actual (Jayaweera, 2015). Las eficiencias que proporcionan los empleados conducen en última instancia a las metas de la organización. El desempeño es la

satisfacción de los empleados, y sus acciones se reflejan en los colaboradores en el proceso de realización de las actividades y ejecución del trabajo. (Lauracio, 2020), Esta es la razón por la que el desempeño y la colaboración de los empleados son tan importantes no solo para enfatizar el conocimiento, sino también como base para comenzar con lo que ha aprendido, experimentado y aprendido, el objetivo es mantener los estándares, cuanto mayor sea la producción, mayor será la ganancia.

Platis et al. (2015), define el desempeño como un síntoma o habilidad esperada de un empleado que es importante para las metas de la organización y, por tanto, que cada miembro del equipo debe ser evaluado para buscar aportes a la organización. Asimismo, se debe revisar y complementar todo lo valorado por cada trabajador, y se realiza de manera óptima la capacitación continua para el trabajo a fin de alcanzar las más altas calificaciones, enfatizando así que todo lo que elija debe ser un valor agregado, para (Jara, et al., 2018), define el desempeño laboral como el proceso mediante el cual una organización (o individuo o proceso) logra alcanzar sus actividades y objetivos laborales. Esto requiere una implementación o método más conciso. Por lo tanto, el área de responsabilidad le permite no solo evaluarlo, sino también implementarlo, y se considera la base para una implementación efectiva y exitosa dentro de su organización. (Jiménez, et al., 2018), la organización también debe proporcionar a los empleadores trabajo decente y beneficios razonables. Mejorará su capacidad para hacer su trabajo. (García, 2014).

Asimismo, las características de la variable de estudio según Boada (2018), y cabe señalar que la importancia de la eficiencia empresarial se centra en una alta exigencia de rendimiento empresarial, y buenas técnicas de gestión cuando se trata de capital. Como muchas empresas se enfocan en el desempeño y se esfuerzan constantemente, el desarrollo integral y las intervenciones aumentarán la atención de los usuarios y los harán más satisfechos y efectivos en el logro de sus objetivos, manteniendo los estándares y asegurando mejores resultados. El fundamento de teórico, según Ingusci (2019), muestra la presencia de actitudes y talentos básicos hacia el desarrollo de cada actividad en cada trabajo en particular, manteniendo en forma permanente los objetivos, fundamentos y fundamentos de la empresa. .. Mejorar y mantener los resultados obtenidos en línea con los objetivos marcados por la empresa para gestionar y controlar mejor la situación actual de la empresa. (Pariona et al. 2021), la actuación de los humanos en favor de los trabajadores incluye muchas implicaciones que distinguen a cada trabajador de las diferentes

experiencias que enfrenta, depende de las diferentes experiencias involucradas o que afecten su desempeño.

La importancia de la variable de estudio, según Espinoza, et al. (2021), se dotó de significado a los estímulos y se determinaron las distribuciones de recepción de acuerdo con el compromiso realizado, creando una barrera entre el grado de subjetividad de las acciones de cada miembro del grupo y, por ende, la contribución. Por otro lado, el porcentaje de rendimiento del procesamiento depende de tu respuesta a cada órgano y su función. Por lo que se supone que la eficacia de su función radica en los determinantes previstos. Cieza, et al. (2021), según un estudio de Lluncor, et al. (2021), considere que los aspectos del desempeño laboral son objetivamente observables y medibles. Asimismo, el desempeño óptimo del trabajo es necesario para lograr los metas de la organización debe tomar en consideración los siguientes aspectos:

En la primera dimensión: Desempeño de tareas, el beneficio último de la organización, o el fin último de todos, es desarrollar cada misión y compromiso de trabajo en cada área a partir de los conocimientos y fortalezas plasmadas en las actividades, además, los empleadores persiguen objetivos medibles, asumen que conocen sus labores y los ponen en práctica. (Bohórquez et al, 2020)

En la dimensión 2: Desempeño contextual, Son acciones de los empleados que superan sus expectativas profesionales, mide las responsabilidades asignadas al empleador e indica la dirección del apoyo al empleado, mejoramiento permanente en el ámbito emocional de los trabajadores (Bohórquez et al., 2020)

En la dimensión .3: Desempeño organizacional, es una medida de eficacia y eficiencia presentada desde diferentes aristas de las variables organizacionales. Los propietarios mejoran los medios posibles, adquieren grandes carteras y les ayudan a conseguir sus objetivos dentro de la organización. Estas medidas son consideradas cuidadosamente. Esto le permite dirigir resultados en una dirección más dinámica para la organización. (Bohórquez et al., 2020)

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación desde el punto de vista metodológico se ha estructurado como básico según su tipo, ya que, su propósito es adicionar el conocimiento teórico sobre la temática tratada. Bajo esta premisa, los investigadores no guardan la intención de realizar cambios o ajustes a las variables que afecten su natural comportamiento, ya que su fin es evaluar o describir las características que tienen en su contexto habitual, es a partir de ello que lo registrado permite llegar a nuevas conclusiones. El estudio propuesto compara la credibilidad de las hipótesis de investigación y los métodos de inferencia hipotética basados en las sugerencias de hipótesis de investigación similares, a través de la estadística inferencial (Hernández y Mendoza, 2018).

El diseño aplicado en el informe es no experimental, de nivel correlacional, así mismo, considerando que los instrumentos se aplicaran por única vez a la muestra de estudio el corte de la misma se ubica en el plano transversal, el método aplicado se enmarca en el hipotético deductivo, buscando contrastar el sistema de hipótesis planteado. (Hernández y Mendoza, 2018).

El esquema, diseño correlacional:

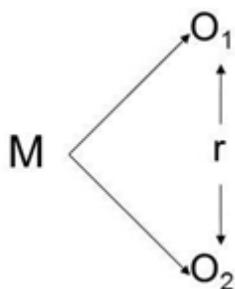


Figura 1: Esquema de tipo de diseño (Sánchez y Reyes 2008).

Dónde:

M: Servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022.

O1: Gestión por resultados

O2: Desempeño laboral

r : Relación entre de la variable V1 y V2

### **3.2. Variables y operacionalización.**

Definición Conceptual Gestión por resultados: En el caso de Shack & Rivera (2017), es un modelo organizacional que se enfoca en los resultados más que en los procesos, y la eficacia y la eficiencia son herramientas para la planificación estratégica, el modelado lógico y la estrategia de control.

Definición Conceptual Desempeño laboral: Según Bohórquez. (2020), se define como la tendencia a reflejar el desempeño de los trabajadores cuando realizan una variedad de actividades comisionadas. De esta forma, los trabajadores determinan si son aptos para su trabajo. Se refiere a la calidad del servicio prestado por los empleados de la institución e indica la calidad de las relaciones y habilidades profesionales que inciden en los resultados esperados de la organización.

En la definición operacional, las variables desempeño laboral se midieron 22 ítems y se organizaron en tres dimensiones: desempeño en la tarea (7 ítems), desempeño contextual (6 ítems) y desempeño organizacional (9 ítems).

### **3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

El universo está conformado por todos los servidores públicos que comparten los mismos rasgos, se relacionan con el contexto espacial e interactúan en un período de tiempo. La encuesta abarcó a 228 servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana (Carrasco, 2017).

Los criterios de selección para este estudio incluyeron a todos los servidores públicos hasta de junio de 2022. Para los criterios de exclusión, fueron retirados del estudio aquellos que estaban en condición de no ubicados, aquellos que no respondieron o no concluyeron la encuesta.

La muestra estuvo conformada por 144 servidores públicos, muestra probabilística. Se puede entender a la muestra como un segmento de un todo, el mismo que presenta similares características del total y su número es representativo, ya que refleja el pensar del global, considerando el tipo de muestro elegido los resultados pueden generalizarse (Hernández y Mendoza, 2018). El muestreo probabilístico aplicado en el presente informe es probabilístico, considerando que cada integrante del universo, tuvo las mismas probabilidades de participar como muestra, bajo la técnica de muestreo aleatorio simple.

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

Se utilizó en este estudio la técnica de la encuesta, que permitió medir la gestión por resultados, la misma que se materializa en cuestionarios que proporcionan un recurso esencial, a través del levantamiento de información producto del trabajo de campo que se aplicó, los instrumentos son objetivos y proporcionan una descripción cuantitativa de los objetivos planteados en términos de las variables, actitudes, opiniones y percepciones de los encuestados (Hernández y Mendoza, 2018).

Para evaluar la variable gestión por resultados, se consideró un instrumento que tiene como base teórica Shack & Rivera (2017), el mismo que evalúa la gestión por resultados, siendo adaptado a nivel local por Cuevas (2021), el instrumento fue de escala ordinal, fue diseñado para aplicarse en 30 minutos, tiempo promedio, la calificación se basa en una escala de respuestas tipo Likert de nivel politómica, donde se califica de acuerdo a la siguiente escala: Siempre (5), Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) y Nunca (1) presenta cinco dimensiones, según el marco teórico propuesto: Gestión de programas y proyectos, planeamiento estratégico, gestión financiera, presupuesto por resultados, monitoreo y evaluación

Según Hernández y Mendoza (2018), el instrumento es el cuestionario, variable 2: El desempeño laboral consta de 27 ítems, las pruebas involucran el procesamiento y análisis individual de los instrumentos que nos van a permitir recolectar los datos, en una escala de 1 a 5, donde (1) es nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre, (5) siempre.

Asimismo, los cuestionarios se contextualizaron a la realidad de la Ugel de Lima Metropolitana los dos instrumentos pasaron por un proceso de validación de contenido, ello se logró gracias al Juicio de los Expertos, donde se consultó a doctores experimentados en el campo de la investigación sobre la temática, para comprobar si cada uno de los ítems cumplía los criterios de claridad, pertinencia y relevancia. Siendo los validadores magíster y doctores: Mg. Jaramillo Ostos Dennis Fernando, doctor Ricardo Guevara Fernández, doctor Freddy Ochoa Tataje.

Respecto a la fiabilidad de los instrumentos, se logró luego de aplicar una prueba piloto a 20 servidores públicos, que tienen los mismos rasgos que la muestra, en cuanto a los resultados se halló para la variable gestión por resultados un Alfa de Cronbach = 0.824 siendo fuertemente confiable. Respecto al instrumento de la segunda variable, desempeño laboral, consta de 22 ítems. Esta es la misma variable que ha sido evaluada por un experto, el cuestionario es aplicable. En cuanto a la confiabilidad de la herramienta también se aplica el alfa de Cronbach que da un valor

de 0.894, lo que concluye que el instrumento de medición del instrumento de desempeño laboral presenta una fuerte confiabilidad.

### **3.5. Procedimiento:**

Durante la investigación y el desarrollo, se revisó la literatura existente sobre temas de investigación. Esto incluye textos primarios y trabajos de investigación, luego modificados para las características de la población, demostrando la efectividad y confiabilidad del estudio, y demostrando el valor del contenido basado en la revisión de la literatura. La validez del contenido a discreción de los expertos y demostrar la validez interna a través de la confiabilidad, el propósito del estudio es demostrar consistencia, y será tabulado para ser llevados al software SPSS versión 26.

### **3.6. Método de análisis de datos:**

Para el tratamiento estadístico se utilizó la hoja de cálculo Excel para la estadística descriptiva, respecto al análisis inferencial de la variable, se tuvo que previamente determinar la normalidad de los datos a través de la prueba de normalidad y considerando que la muestra excede las 50 unidades, se trabajó con los resultados de Kolmogorov Smirnov, hallándose que los datos están dispersos, no guardando una distribución normal, posterior a ello los datos se organizaron en una base para establecer las frecuencias absolutas y relativas, y proceder con el contraste de las hipótesis, el estadístico apropiado considerando la prueba de normalidad aplicada, para la presente investigación es el Rho de Spearman, especial para variables no paramétricas.

### **3.7. Aspectos éticos:**

La investigación se planteó basado en tres principios morales, primero el respeto a las personas, luego la objetividad y finalmente la búsqueda de la verdad. Estos principios permiten que los participantes, investigadores e instituciones sean tratados con igual respeto. Asimismo, el estudio cumplió con las pautas internacionales para escribir artículos académicos, citando fuentes de otros autores del estudio y citando los estándares APA 7, se solicitó el consentimiento del participante y se respetó los lineamientos de elaboración de informes académicos de la UCV:

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

Tabla 1.

*Niveles de la gestión por resultados y dimensiones en los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022*

Dimensiones	Malo		Regular		Bueno		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Gestión por resultados	4	2.8	65	45.1	75	52.1	144	100,0
Planeamiento estratégico	8	5.6	55	38.2	81	56.3	144	100,0
Presupuesto por resultados	6	4.2	60	41.7	78	54.2	144	100,0
Gestión financiera	8	5.6	61	42.4	75	52.1	144	100,0
Gestión de programas y proyectos	13	9	69	47.9	62	43.1	144	100,0
Monitoreo y evaluación	1	1.4	55	38.2	81	56.3	144	100,0

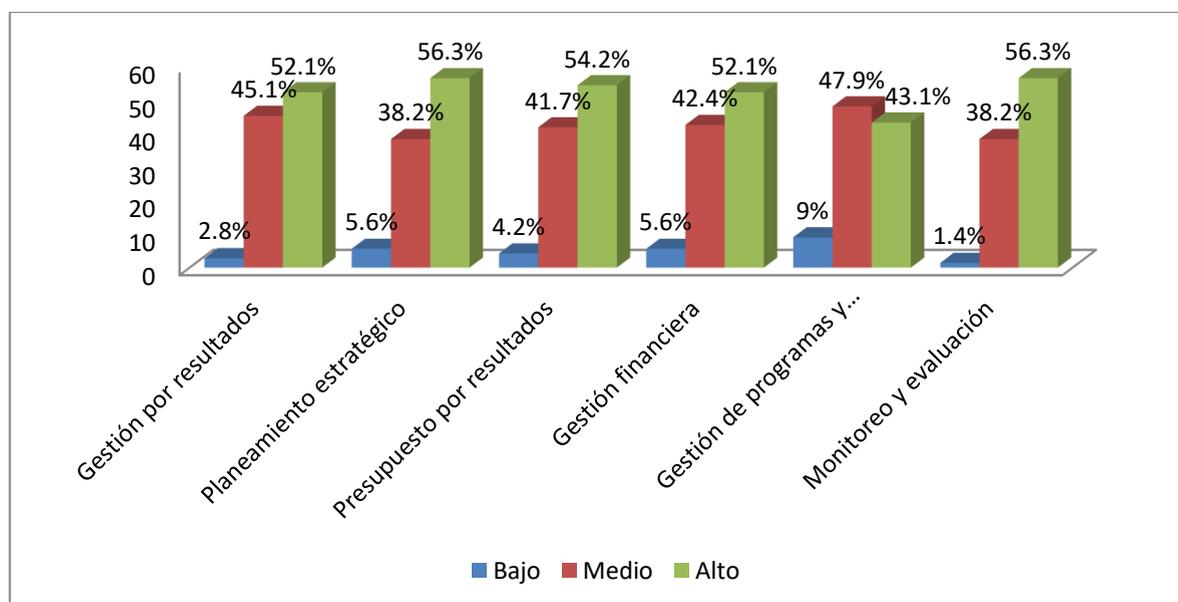


Figura 2. Porcentaje de la gestión por resultados y sus dimensiones.

Se visualizan los niveles de la variable y dimensiones de la gestión por resultados. Respecto a la planificación estratégica descriptiva, el 43.9% se ubican en los niveles regular y malo, un 56.3% en bueno. En la dimensión presupuesto por resultados el 54.2% en bueno, el 41.7% en regular y un 4.2% en bajo. Respecto a la gestión financiera 52.1% se encuentra en el nivel bueno, el 42.4% en regular y 5.6% en bajo. Respecto a la gestión de programas y proyectos 43.1% se ubica en bueno, 47.9% en regular y 9% en bajo. Respecto al monitoreo y evaluación, 56.3% se ubica en el nivel bueno, 38.2% en regular y 1.4% en bajo.

Tabla 2.

*Niveles del desempeño laboral y dimensiones en los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022*

Dimensiones	Bajo		Medio		Buena		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Desempeño laboral	12	8.3	57	39.6	75	52.1	144	100,0
Desempeño de tarea	14	9.7	51	35.4	79	54.9	144	100,0
Desempeño contextual	7	4.9	66	45.8	71	49.3	144	100,0
Desempeño organizacional	13	9	58	40.3	73	50.7	144	100,0

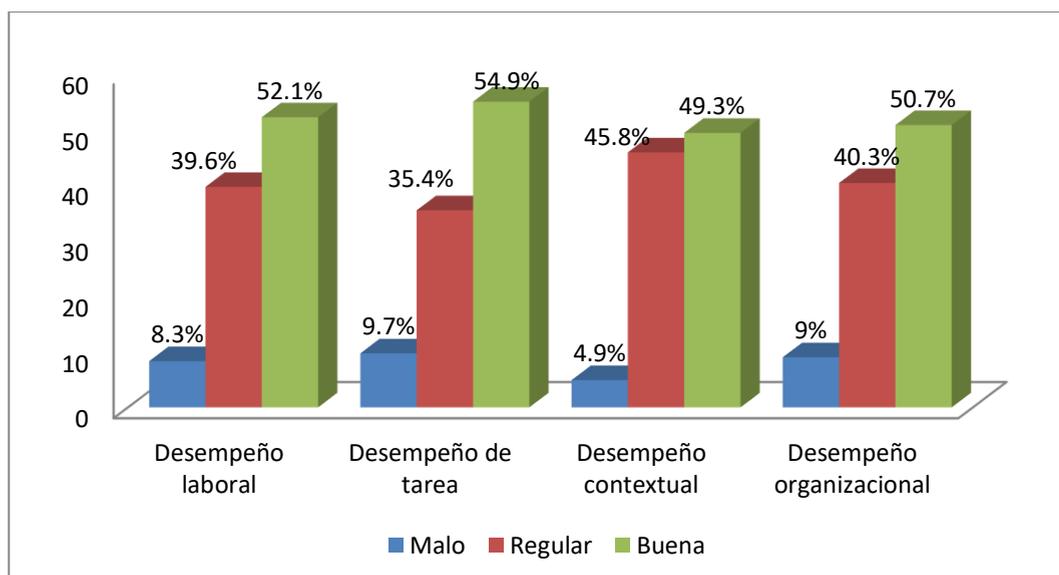


Figura 4. Porcentaje de las dimensiones del desempeño laboral.

Se evidencian los niveles y dimensiones del desempeño en el trabajo. Con relación al desempeño de tarea, el 52,1 % se ubica en el nivel alto, 35,4% en medio y 9.7% en bajo. Respecto al desempeño contextual, 49,3% se encuentra en el nivel alto, 45.8% en medio y 4.9% en bajo. Respecto al desempeño organizacional, el 50.7% se ubica en el nivel alto, 40.3% en medio y 9% en bajo.

Tabla 3

*Tabla cruzada sobre la gestión por resultados y desempeño laboral*

			Desempeño laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Gestión por resultados	Malo	Recuento	4	0	0	4
		% del total	2,8%	0,0%	0,0%	2,8%
	Regular	Recuento	6	49	10	65
		% del total	4,2%	34,0%	6,9%	45,1%
	Bueno	Recuento	2	8	65	75
		% del total	1,4%	5,6%	45,1%	52,1%
Total	Recuento	12	57	75	144	
	% del total	8,3%	39,6%	52,1%	100,0%	

En la tabla 3 se observó que de 144 encuestado que representan el 100%, 2.8% evidencian una gestión por resultados en el nivel malo, 45.1% en regular y 52.1% en bueno, de la misma forma el 8.3% muestra desempeño laboral en el nivel bajo, 39.6% en medio y el 52.1% en alto, finalmente el 2.8% de ellos manifestaron que cuando la gestión por resultados es malo, el desempeño laboral se encuentra en un nivel bajo, el 34% indico que cuando es regular, alcanza un nivel medio, y e l 45.1% manifestó que la gestión por resultados es bueno, el desempeño laboral es alto.

#### **4.2 Resultados inferenciales**

Luego de realizar el análisis descriptivo, donde se detallan los niveles de ambas variables con sus respectivos indicadores. Se procedió con el análisis inferencial, para tal efecto se consideró los estadísticos del Rho de Spearman identificando las dimensiones e indicadores más significativos y latentes de la variable de estudio.

De acuerdo con la Tabla 8, se observaron los resultados de la prueba de normalidad con un ajuste de Kolmogorov-Smirnov (K-S), donde se observó que la población no presentaba normalidad, pero los coeficientes obtenidos fueron significativos ( $p < 0,05$ ) indicando que debemos La prueba estadística utilizada fue una prueba no paramétrica: la prueba Rho de Spearman.

#### **Resultados Inferenciales**

##### **Hipótesis general**

**Ho.** La gestión por resultados no guarda una correlación positiva significativa respecto al desempeño laboral de los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022.

**Hi.** La gestión por resultados guarda una correlación positiva significativa respecto al desempeño laboral de los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022.

Tabla 9

*Correlación entre la gestión por resultados y el desempeño laboral de los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022.*

		Gestión por resultados	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión por resultados	Coeficiente de correlación	,716**
		Sig. (bilateral)	,000
	Desempeño laboral	N	144
		Coeficiente de correlación	,716**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	144

En la tabla 9 se puede apreciar que los resultados del valor de p, es menor a 0.05 (,000), con ello queda demostrada su significancia estadística, por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Además, con relación a los valores obtenidos por el Rho de Spearman se demostró una correlación moderada (,716) entre la gestión por resultados y el desempeño laboral.

### **Hipótesis específica 1**

**Ho.** La planificación estratégica no guarda correlación directa y significativa respecto al desempeño laboral de los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022.

**Hi.** La planificación estratégica guarda correlación directa y significativa respecto al desempeño laboral de los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022.

Tabla 10

*Correlación entre planificación estratégica y desempeño laboral en los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022*

		Planeamiento estratégico	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Planeamiento estratégico	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,612**
		N	,000
	Desempeño laboral		144
		Coeficiente de correlación	,612**
		Sig. (bilateral)	1,000
		,000	.
		144	144
		N	

En la tabla 10, se puede apreciar que el valor de p hallado es menor a 0.05 (,000), debido a ello se demuestra significancia estadística, por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Además, respecto a los hallazgos del Rho de Spearman se pudo determinar una correlación moderada (,612) entre la dimensión planificación estratégica y el desempeño laboral.

### **Hipótesis específica 2**

**Ho.** El presupuesto por resultados no guarda relación positiva y significativa respecto al desempeño en el trabajo de los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022.

**Hi.** El presupuesto por resultados guarda relación positiva y significativa respecto al desempeño en el trabajo de los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022.

Tabla 11

*Correlación entre el presupuesto por resultados y el desempeño en el trabajo en los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022*

		Presupuesto por resultados	Desempeño laboral
	Coeficiente de correlación	1,000	,540**

	Presupuesto por resultados	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	144	144
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	,540**	1,000
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	144	144

En la tabla 11, en base a los hallazgos obtenidos se evidencia que el valor de p obtenido es menor a 0.05 (,000), demostrando su significancia estadística, por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Además, basado en los resultados del Rho de Spearman se demuestra la existencia de una correlación moderada (,540) entre el presupuesto por resultados y el desempeño laboral en la muestra analizada.

### Hipótesis específica 3

**Ho.** La gestión financiera no guarda relación positiva significativa respecto al desempeño en el trabajo de los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022.

**Hi.** La gestión financiera guarda relación positiva significativa respecto al desempeño en el trabajo de los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022.

Tabla 12

*Correlación entre gestión financiera y desempeño en el trabajo en los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022*

			Gestión financiera	Desempeño laboral
		Coeficiente de correlación	1,000	,657**
	Gestión financiera	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	144	144
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	,657**	1,000
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,000	.

N	144	144
---	-----	-----

En la tabla 12 se puede apreciar que valor de p hallado es menor a 0.05 (,000), es decir tiene significancia, de esta manera por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, además, se desglosa del resultado, según el Rho de Spearman la existencia de una correlación moderada (,657) entre la gestión financiera y el desempeño en el trabajo en la muestra analizada.

#### Hipótesis específica 4

**Ho.** La gestión de programas y proyectos no guarda relación directa y significativa respecto al desempeño en el trabajo de los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022.

**Hi.** La gestión de programas y proyectos guarda relación directa y significativa respecto al desempeño en el trabajo en los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022.

Tabla 13

*Correlación entre gestión de programas y proyectos y el desempeño en el trabajo en los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022*

			Gestión de programas y proyectos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión de programas y proyectos	Coeficiente de correlación	1,000	,691**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	144	144
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,691**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	144	144

En la tabla 13 se puede apreciar que el valor de p hallado es menor a 0.05 (,000), es decir tiene significancia estadística, por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, además, de acuerdo a los hallazgos del Rho de Spearman se demostró una correlación moderada (,691) entre la gestión de programas y el desempeño laboral en la muestra analizada.

### Hipótesis específica 5

**Ho.** El monitoreo y evaluación no guardan relación positiva significativa respecto al desempeño en el trabajo en los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022.

**Hi.** El monitoreo y evaluación guardan relación positiva significativa respecto al desempeño en el trabajo en los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022.

Tabla 14

*Correlación entre las variables monitoreo y evaluación y el desempeño en el trabajo en los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022*

		Monitoreo y evaluación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Monitoreo y evaluación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	144
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,659**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	144

En la tabla 14, se puede apreciar que el valor de p hallado es menor a 0.05 (,000), es decir estadísticamente significativa, por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Además, según los resultados del Rho de Spearman existe una correlación moderada (,659) entre la dimensión monitoreo y evaluación y el desempeño en el trabajo en el contexto investigado.

## V. DISCUSIÓN

Acorde a los resultados inferenciales hallados en la prueba de la hipótesis general, los valores del Rho de Spearman identificaron una correlación alta entre la gestión por resultados y el desempeño laboral (valor  $p = 0,000 < 0,05$ ), demostrándose una correlación de 0.716, significativo. Los resultados hallados concuerdan con Navarro (2019), Los resultados según Rho de Spearman es 0,883 y el p-valor es 0,000, concluyo que las variables están significativamente correlacionadas. Se encontró una coherencia con los resultados de Yana (2018), el propósito, fue determinar la correlación entre la motivación en el trabajo y el desempeño, el estudio es descriptivo, diseño no experimental cuantitativo, Los resultados según el valor chi cuadrada es 11,177, y un p valor = 0.025; se acepta hipótesis planteada. Concluyó, la motivación es muy importante para una organización y puede motivar a los empleados a lograr mejores resultados. Los hallazgos son consistentes con Figueroa, (2018), con quien encontró significancia  $p = 0.000$ , se aceptó la hipótesis alterna, y el Rho es de (Rho = 0,741) tiene una alta correlación entre variables.

Shack & Rivera (2017), nos dice al respecto que es un modelo organizacional que se enfoca en los resultados más que en los procesos, y la eficacia y la eficiencia son herramientas para la planificación estratégica, el modelado lógico y la estrategia de control. Otro importante trabajo es de Castillo (2018) aborda las características de la gestión por resultados: construcción de procesos de planificación, objetivos de mejora del producto de trabajo, seguimiento de la gestión y evaluación del desarrollo de las actividades. Se encontró una coherencia con los resultados de Lauracio, 2020), esta es la razón por la que el desempeño y la colaboración de los empleados son tan importantes no solo para enfatizar el conocimiento, sino también como base para comenzar con lo que ha aprendido, experimentado y aprendido, el objetivo es mantener los estándares, cuanto mayor sea la producción, mayor será la ganancia.

Los hallazgos son consistentes con, Jara, et al., (2018), se debe revisar y complementar todo lo valorado por cada trabajador, y se realiza de manera óptima la capacitación continua para el trabajo a fin de alcanzar las más altas calificaciones, enfatizando así que todo lo que elija debe ser un valor agregado. Bohórquez et al, (2020), desempeño de tareas, el beneficio último de la organización, o el fin último de todos, es desarrollar cada misión y compromiso de trabajo en cada área a partir de los conocimientos y fortalezas plasmadas en las actividades, además, los empleadores persiguen objetivos medibles, asumen que conocen sus labores y los

ponen en práctica. Otro importante trabajo es de Jayaweera (2015), los “logros” son los cambios que queremos hacer en la vida y el entorno de los ciudadanos. El “producto” es el motor del cambio. Consiste en “subproductos” e “insumos”, como recursos humanos, materias primas y equipos.

En cuanto a la hipótesis específica 1, la prueba Rho de Spearman se identificó una correlación moderada entre la planificación estratégica y el desempeño laboral (valor  $p = 0,000 < 0,05$ ), siendo la correlación 0.612, significativo. Los resultados hallados concuerdan con Yarlaque, (2020), Los resultados de Rho Spearman de -0,235, asimismo existe una brecha del 20% en la planificación por resultados con implementación en seguimiento y evaluación pendientes, demostrando que la gestión por resultados y competencia laboral guardan una correlación significativa. Otro importante trabajo es de Flores (2020) Los resultados El 54% son malas, el 33% en regular, mientras que el 13% son favorables. El valor de Wald de 8,99 a un nivel de significación de 0,003, se aceptándose la propuesta de hipótesis. Determinando, que la gestión por resultados guarda correlación significativa con la calidad de atención. Se encontró una coherencia con los resultados de Jayaweera (2015), el desempeño laboral se evalúa por muchos factores, incluida la composición, la capacidad, el conocimiento, las habilidades, el conocimiento y las habilidades que los empleados realizan y realizan en su trabajo actual. Vargas & Zabaleta (2020), tiene como función principal la creación de valor integral en una organización pública para gestionar y mejorar los resultados a través de la eficacia. Además considera necesaria la implementación de procesos basados en la eficiencia y la eficiencia en la ejecución, es decir, las metas. Los hallazgos son consistentes con Platis et al. (2015), define el desempeño como un síntoma o habilidad esperada de un empleado que es importante para las metas de la organización y, por tanto, que cada miembro del equipo debe ser evaluado para buscar aportes a la organización.

En la hipótesis específica 2, la prueba Rho de Spearman se identificó una correlación moderada entre el presupuesto por resultados y el desempeño en el trabajo (valor  $p = 0,000 < 0,05$ ), ello con un hallazgo de correlación de 0.540, significativo. Los resultados hallados concuerdan con Reategui (2019) Los resultados, la eficiencia del trabajo representa el 22,85% del nivel gerencial, el 51,1% de la primera variable fue moderado y el 80% de la segunda, el valor  $p$  significativo menor

que  $p < 0.05$ . concluyó que existe una relación significativa. Los hallazgos son consistentes con Campo (2019), los resultados el 33% de los encuestados estuvo de acuerdo en que el modelo de negocio propuesto, asimismo tiene un impacto significativo en la creación de valor total, el 67% está de acuerdo., el valor  $p = 0,000 < 0,05$ ), lo que indica una correlación de 0,513, significativo. El enfoque de gestión por resultados, Shack & Rivera (2017) es el recurso, proceso, actividad y organización para lograr los resultados esperados.

Del mismo modo, Jayaweera (2015), las eficiencias que proporcionan los empleados conducen en última instancia a las metas de la organización. El desempeño es la satisfacción de los empleados, y sus acciones se reflejan en los colaboradores en el proceso de realización de las actividades y ejecución del trabajo. Para (Jara, et al., 2018), define el desempeño laboral como el proceso mediante el cual una organización (o individuo o proceso) logra alcanzar sus actividades y objetivos laborales. Otro importante trabajo es de Bohórquez et al., (2020), el desempeño contextual, Son acciones de los empleados que superan sus expectativas profesionales, mide las responsabilidades asignadas al empleador e indica la dirección del apoyo al empleado, mejoramiento permanente en el ámbito emocional de los trabajadores. Shack & Rivera (2017), un plan estratégico basado en la estrategia de desarrollar la creatividad y la adaptabilidad, en el que las metas se ordenan por orden de prioridad.

En la hipótesis específica 3, la prueba Rho de Spearman se identificó una correlación moderada entre la gestión financiera y el desempeño en el centro de labores (valor  $p = 0,000 < 0,05$ ), demostrando una correlación de 0.657, significativo. Los resultados hallados concuerdan con Guerra y Palomino (2020) los resultados, referente a la dimensión eficacia, el 67% nunca, el presupuesto 57%, el  $p$  valor =  $0,000 < 0,05$ ), lo que indica una correlación de 0,734, significativo. Medina. Et al., (2019) Los resultados, el 52,2 un nivel alto gestión por resultados, y el 53,2 en el nivel medio del herramientas de apoyo el, con una correlación significativa, y un  $Rho = 0,870$  correlación alta. Concluyo, que la correlación es alta, mediante un estadístico no paramétrico entre las variables estudiadas. Otro importante trabajo es de Castillo (2018) La gestión basada en resultados se centra principalmente en el desempeño y las mejoras que contribuyen significativamente a los resultados. Proporciona datos

relacionados con el desempeño del desarrollo comercial, información clara sobre el desempeño de los empleados y se utiliza para tomar las mejores decisiones en planificación estratégica, gestión de riesgos, control y seguimiento y evaluación de resultados. Se encontró una coherencia con los resultados de Jiménez, et al., (2018), por lo tanto, el área de responsabilidad le permite no solo evaluarlo, sino también implementarlo, y se considera la base para una implementación efectiva y exitosa dentro de su organización. Los hallazgos son consistentes con Shack & Rivera (2017), en este sentido, los distintos ministerios tienen en cuenta las necesidades prioritarias de los países. Esto tiene en cuenta los fines políticos y los planes de cumplimiento, lo que conduce al análisis de los problemas nacionales.

En la hipótesis específica 4, la prueba Rho de Spearman se identificó una correlación moderada entre la gestión financiera y el desempeño en el trabajo (valor  $p = 0,000 < 0,05$ ), hallando una correlación de 0.657, significativo. Los resultados hallados concuerdan con Pachas et al. (2020), los resultados, el 0,03,  $< 0,05$ , la correlación 0,594 se acepta la hipótesis de trabajo. El estudio concluyó que existe correlación. OSCE (2021), la gestión basada en resultados pertenece a un enfoque que forma parte de la gestión del sector público y cuya función principal es brindar dirección y orientación efectiva en la creación de valor público óptimo en el sector gubernamental. Del mismo modo, Universidad Continental (2017), Las características únicas del administrador de casos para los resultados propuestos son: máxima atención a los objetivos preestablecidos, trabajar bien con su equipo, organizar y simplificar los procedimientos de su tarea. Pariona et al. 2021), la actuación de los humanos en favor de los trabajadores incluye muchas implicaciones que distinguen a cada trabajador de las diferentes experiencias que enfrenta, depende de las diferentes experiencias involucradas o que afecten su desempeño.

Por otro lado, Cieza, et al. (2021), el porcentaje de rendimiento del procesamiento depende de tu respuesta a cada órgano y su función. Por lo que se supone que la eficacia de su función radica en los determinantes previstos. Se encontró una coherencia con los resultados de Guerra (2020), en otras palabras, la supervisión pública facilita el control completo e integral sobre el proceso de implementación del valor público para mejorar los resultados al mejorar objetivamente el desempeño de la organización. Se explican claramente cuatro factores. Otro importante trabajo es de Bohórquez et al., (2020), Desempeño organizacional, es una

medida de eficacia y eficiencia presentada desde diferentes aristas de las variables organizacionales. Los propietarios mejoran los medios posibles, adquieren grandes carteras y les ayudan a conseguir sus objetivos dentro de la organización. Estas medidas son consideradas cuidadosamente. Esto le permite dirigir resultados en una dirección más dinámica para la organización. Shack & Rivera (2017), la segunda dimensión presupuesto del resultado, (Shack & Rivera, 2017) nos dice respecto a la gestión pública basada en resultados, que su propósito es ayudar a las instituciones públicas a crear sistemas de valor y mejorar y asegurar la eficacia de sus servicios.

En la hipótesis específica 5, la prueba Rho de Spearman se identificó una correlación de nivel medio entre gestión de programas y proyectos y desempeño en el centro de labores (valor  $p = 0,000 < 0,05$ ), lo que indica una correlación de 0.691, significativo. Los resultados hallados concuerdan con Guerra (2020), los resultados en las pruebas de contraste, las probabilidades porcentuales se muestran el  $p = 0,000$  es menor a 0,05, siendo el Rho 0.895, concluyendo, que las variables tienen una relación importante. Los hallazgos son consistentes con Dolan (2015), Los recursos materiales y no materiales, apoyan el desarrollo y la gestión de los empleados, y complementan la orientación gerencial con procesos adecuados a la realidad de cada unidad.

Se encontró una coherencia con los resultados de Lauracio (2020), el desempeño es la satisfacción de los empleados, y sus acciones se reflejan en los colaboradores en el proceso de realización de las actividades y ejecución del trabajo. La universidad continental (2017), las personas investigan a fondo, comprenden sus necesidades y evalúan rápidamente la calidad y cantidad de bienes y servicios proporcionados.

Otro importante trabajo es de Shack y Rivera (2017), la disponibilidad de recursos y medidas estratégicas para lograr los objetivos. Los objetivos tienen características especiales. La planificación, es a largo plazo y puede responder preguntas sobre lo que la organización debe hacer durante ese tiempo para lograr una meta establecida. Del mismo modo, Espinoza, et al. (2021), se dotó de significado a los estímulos y se determinaron las distribuciones de recepción de acuerdo con el compromiso realizado, creando una barrera entre el grado de subjetividad de las acciones de cada miembro del grupo y, por ende, la contribución. Según un estudio

de Lluncor, et al. (2021), considere que los aspectos del desempeño laboral son objetivamente observables y medibles. Asimismo, el desempeño óptimo del trabajo es necesario para el cumplimiento de las metas de cualquier organización.

En la hipótesis específica 6, la prueba Rho de Spearman se identificó una correlación media de la gestión de programas y proyectos respecto al desempeño laboral (valor  $p = 0,000 < 0,05$ ), lo que indica una correlación de 0.691, significativo. Los resultados hallados concuerdan con Reategui (2019) los resultados, la eficiencia del trabajo representa el 22,85% del nivel gerencial, el 51,1% de la primera variable fue moderado y el 80% de la segunda, el valor  $p$  significativo menor que  $p < 0.05$ . concluyó que existe una relación significativa. Dolan (2015), la teoría que sustenta las variables de control basadas en resultados, busca mejorar las organizaciones de los trabajadores para elevar los índices de atención en relación con la calidad, con base en los principios éticos de cada trabajador. en la organización. y gerentes.

Se encontró una coherencia con los resultados de González, (2019). Todo lo anterior es evidencia de que una adecuada gestión es necesaria para alcanzar los objetivos y contribuir al desarrollo sostenible de una organización o empresa en el largo plazo. Otro importante trabajo es de Lauracio (2020), Esta es la razón por la que el desempeño y la colaboración de los empleados son tan importantes no solo para enfatizar el conocimiento, sino también como base para comenzar con lo que ha aprendido, experimentado y aprendido, el objetivo es mantener los estándares, cuanto mayor sea la producción, mayor será la ganancia.

Del mismo modo, Dolán (2015), la gestión por resultados es uno de los objetivos de obtener el apoyo de los gobiernos y organismos públicos, su comportamiento es ético y apunta a mejorar la eficiencia operativa. Shack y Rivera (2017), la planificación estratégica que se centra en la sostenibilidad y los problemas a largo plazo asegura la confianza de la organización. Según Ingusci (2019), muestra la presencia de actitudes y talentos básicos hacia el desarrollo de cada actividad en cada trabajo en particular, manteniendo en forma permanente los objetivos, fundamentos y fundamentos de la empresa. Convirtiéndose en un principio de trabajo el mejorar y mantener los resultados obtenidos, en línea con los objetivos marcados por la empresa para gestionar y controlar mejor la situación actual de la empresa. Los

hallazgos son consistentes con Shack & Rivera, 2017). el plan es a largo plazo y puede responder preguntas sobre lo que la organización debe hacer durante ese tiempo para lograr una meta establecida. La planificación estratégica que se centra en la sostenibilidad y los problemas a largo plazo asegura la confianza de la organización. Se encontró una coherencia con los resultados de Shack & Rivera (2017), afirma que es un marco que sirve como hoja de ruta para todos los actores de una organización pública en diferentes niveles, este modelo de gestión asegura la asignación eficiente y en el tiempo de los recursos del Estado.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Según la prueba Rho de Spearman se identificó una relación de nivel alto entre la gestión por resultados y el desempeño laboral (valor  $p = 0,000 < 0,05$ ), correlación de 0.716, significativo.

**Segunda:** Según la prueba Rho de Spearman se identificó una relación de nivel moderado entre la planificación estratégica y el desempeño laboral (valor  $p = 0,000 < 0,05$ ), una correlación de 0.612, significativo.

**Tercera:** Según la prueba Rho de Spearman se identificó una relación de nivel moderado entre el presupuesto por resultados y el desempeño laboral (valor  $p = 0,000 < 0,05$ ), correlación de 0.540, significativo.

**Cuarta:** Según la prueba Rho de Spearman se identificó una correlación de nivel moderado entre la gestión financiera y el desempeño laboral (valor  $p = 0,000 < 0,05$ ), correlación de 0.657, significativo.

**Quinta:** Según la prueba Rho de Spearman se identificó una correlación de nivel moderado entre la gestión de programas y proyectos y el desempeño laboral (valor  $p = 0,000 < 0,05$ ), correlación de 0.691, significativo.

**Sexta:** Según la prueba Rho de Spearman se identificó una correlación de nivel moderado entre el monitoreo y evaluación y el desempeño laboral (valor  $p = 0,000 < 0,05$ ), correlación de 0.659, significativo.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primero: Se recomienda a la Ugel de Lima Metropolitana, desarrollar un planeamiento estratégico que permita capacitar a los trabajadores involucrados. Esto permitirá que los empleados se desempeñen bien cuando estén motivados y puedan contribuir a la GpR.

Segundo: A los funcionarios de la Ugel de Lima Metropolitana, se recomienda implementar un estratégico que permitirá atender de forma oportuna el servicio educativo, asimismo, la autoridad debe aprobar, en marco a sus competencias decretos que reglamenten la operatividad de estos servicios y mejorar el desempeño laboral.

Tercera: A las autoridades de la Ugel de Lima Metropolitana, se recomienda priorizar el presupuesto por resultados; lo cual permitirá alcanzar el desempeño laboral enlazados con la regulación de la normatividad, ejecutándose y priorizando proyectos de envergadura y la búsqueda del bienestar común en la población.

Cuarta: Se recomienda a las autoridades de la Ugel de Lima Metropolitana, 2022, responsable de la gestión financiera, proponer estrategias, que permitan mejorar la recaudación y cubrir con los costos en servicios que atienda la entidad en las instituciones educativas.

Quinta: Se recomienda a las autoridades de Ugel en Lima a implementar estrategias para aumentar el control sobre los programas y proyectos a través de planes de acción. Las herramientas de gestión presupuestaria pueden llenar los vacíos identificados y elevar los indicadores de desempeño en el trabajo.

Sexta: A las autoridades metropolitanas del sector educación de Lima, se recomienda diseñar herramientas de medición para monitorear y evaluar a los servidores públicos en el área de planificación, con base en los programas y proyectos implementados.

## REFERENCIAS

- Aboramadan, M., Aloyyan, M., Turkmenoglu, M., Cicek, B., & Farao, C. (2021). Linking authentic leadership and management capability to public hospital performance: the role of work engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(5), 1350-1370. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2020-2436>.
- Alvarez, N. (2018). *Results-based management process*. [PDF]. <http://www.revistafocuses.cl/index.php/revista-uno/article/view/472>
- Aly, W. (2015). A framework for results based management to the public sector in Egypt: Challenges and opportunities. *Journal of Public Administration and Governance*, 5(4), 23-45. doi:<http://dx.doi.org/10.5296/jpag.v5i4.8406>
- Apaza, D. (2018). *Relación entre la nueva gestión pública y gestión por resultados de los programas presupuestales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Abancay - Apurímac, 2015 – 2016. (Tesis Doctoral) Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*. Arequipa, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6799>
- Bashir, A., Amir, A., Jawaad, M. y Hasan, T. (2019). Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation. *Taylor & Francis*. 7(1),1-16. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1801961>
- Boada, N. (2018). Job satisfaction and its relationship with job performance in a security services SME in Peru. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 1-29. <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>.
- Bocanegra, J., Girón, J., & Guisvert, R. (2019). Optimización de la herramienta de incentivos compromisos de desempeño del sector educación, en el marco del programa presupuestal 090 logros de aprendizaje de estudiantes de Educación Básica Regular 2019- 2021. (Tesis de Maestría), *Universidad Continental*. Lima. Obtenido de <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/7486>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, R. A. (2020). Motivation and job performance: human capital as a key factor in an organization. *Scientific Journal of the University of Cienfuegos*. 12(3), 385-390. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385)
- Campo, Y. (2019). *Modelo de gestión por resultados para la dirección*

- Distrital23D03 La Concordia Salud*. Quito - Ecuador: Universidad Tecnológica Israel- Escuela de Postgrados. Obtenido de <https://repositorio.uisrael.edu.ec/handle/47000/2085>
- Cañari, C., & Hanco, P. (2021). Influence of results-based management on the effectiveness of state reform and modernization policies. *Polo del Conocimiento Magazine*, 20 file:///C:/Users20-/Downloads/2310-12439-2-PB%20(2).pdf.
- Castle, Z. (2018). Managerial skills in process management. *Journal Magazine*. Volume N° 06. Edition 2019-2, 1(11)
- Cho, J., Schilpzand, P., & Huang, L. (2020). How and When Humble Leadership Facilitates Employee Job Performance: The Roles of Feeling Trusted and Job Autonomy. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 28(2), 169-184. <https://doi.org/10.1177/1548051820979634>.
- Cieza, J. L., Silva, J. L., & Silva, M. Á. (2021). Management and work performance in municipal workers. *Knowledge Pole*, 6(2), 270-287. 10.23857/pc.v6i2.2253.
- Contreras, J. (2018). Results-based management in policies to overcome poverty in Chile. *Focus Magazine*, 16(28), 13–39. <http://www.revistafocuses.cl/index.php/revista-uno/article/view/472>
- Cuevas, E. (2021). *Gestión por resultados y nivel de cumplimiento de los compromisos de desempeño en la Unidad de Gestión Educativa N° 3, Lima – 2021*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Defensoría del Pueblo. (2020). *Brechas del servicio educativo público y privado que afectan una educación a distancia accesible y de calidad. Serie informes especiales N° 027-2020-DP*. Lima: Defensoría del Pueblo. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1252037/Serie%20Informes%20Especiales%20N%C2%BA%20027-2020-DP%20La%20educaci%C3%B3n%20frente%20a%20la%20emergencia%20sanitaria.pdf>
- Dolan, M. (2015). *Human resources management*. MC GRAW. file:///C:/Users/-/Downloads/GESTIÓN\_DE\_RECURSOS\_HUMANOS\_DOLAN\_MC\_GRA.pdf
- Espinoza, R., Ramos, O. M., Espinoza, M. A., & Asca, P. G. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 61-83. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1566>.

- Espinoza, R., Ramos, O.M., Espinoza, M.A., & Asca, P.G. (2021). The work performance and intention of rotation of the workers of the Human Resources Unit of the DRELM, a qualitative analysis. *Innova Research Journal*, 6(1), 61-83. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1566>.
- Figueroa, C. (2018). *"Proceso de gestión de resultados para la toma de decisiones de un Liceo Técnico Profesional Católico Femenino, de la Comuna Santiago - Centro"*. Santiago - Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile. Obtenido de <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/22940>
- Flowers, C. (2020). *Results-based management to improve the quality of care in the. Latin Science. Multidisciplinary magazine.* <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/150/181/>.
- García, P. G. (2014). *Desempeño Organizacional y las Funciones de la Administración* [Diapositivas de power point]. Universidad Autónoma de Hidalgo. [https://uaeh.edu.mx/docencia/P\\_Presentaciones/atotonilco\\_tula/inteligencia\\_mercados/documentos/desempeno\\_organizacional.pdf](https://uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/atotonilco_tula/inteligencia_mercados/documentos/desempeno_organizacional.pdf)
- García, R., & Garcia, M. (2010). *Managing for Development Results: Advances and Challenges in Latin America and the Caribbean* (Inter-American Development Bank (ed.); Second ed.).
- González, E. (27 de setiembre de 2019). Aplicaciones de la gestión por resultados en el Estado Peruano. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/aplicaciones-de-la-gestion-por-resultados-en-el-estado-peruano>
- Guerra, I., & Palomino, G. (2020). Results-based management model to improve the quality of expenditure in the Local Educational Management Unit, San Martín. *Ciencia Latina Multidisciplinary Scientific Journal*, 4(2), 738–758. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.112](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.112).
- Gwata, R. G. (2019). Results based management (RBM) as a tool for good governance. *World Journal of Social Science Research*, 6(1), 1-8. doi:<http://dx.doi.org/10.22158/wjssr.v6n1p1>.
- Ingusci, E., Spagnoli, P., Zito, M., Colombo, L. y Cortese, C. (2019). Seeking Challenges, Individual Adaptability and Career Growth in the Relationship between Workload and Contextual Performance: A Two-Wave Study. *MDPI*, 11(2), 1-13. <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/2/422>
- Jara, A. M., Asmat, N. S., Alberca, N. E., & Medina, J. J. (2018). Gestión del talento

- humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/html/index.html>
- Jara, A. M., Asmat, N. S., Alberca, N. E., & Medina, J. J. (2018). Management of human talent as a factor for improving public management and job performance. *Venezuelan Journal of Management*, 23(83), 740-760. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/html/index.htm>
- Jayaweera, T. (2015) Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 271-278. <https://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/43789>
- Jiménez, Nadia, San-Martín, Sonia (2018) Tipología de docentes universitarios de acuerdo con su desempeño docente: motivados y no motivados. CIENCIA ergo-sum, *Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva [en línea]*. 2019, 26(2), [fecha de Consulta 1 de Enero de 2022]. ISSN: 1405-0269. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10458194003>
- Judge, T. y Robbins, P. (2013). *Comportamiento Organizacional* (15<sup>a</sup> ed.). Pearson Educación.
- Junco, R. (2014). La nueva gestión pública: Caso chileno y colombiano. (*Trabajo de Especialización*), Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13198/Ensayo%20Nueva%20Gesti%C3%B3n%20P%C3%ABlica%20caso%20chileno%20y%20Colombia%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrant, V. y Schaufeli, W. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: a systematic review. *Joem*, 53(8), 856-66. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21775896/>
- Lauracio, C. y Laurencio, T. (2020). Burnout syndrome and job performance in health personnel. *Innova Educación*, 2(4), 543-554. <http://dx.doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
- Lluncor, M., Cacho, A., Zegarra, W., & Olano, D. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas". *Revista Pakamuros*, 9(1), 12-20. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.159>.
- Marcel, M., Guzmán, M., & Sanginés, M. (2014). *Presupuestos para el desarrollo en*

- América Latina*. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Medina, A., Nogueira, D., Hernández, A., & Comas, R. (2019). *Procedimiento para la gestión por procesos: métodos y herramientas de apoyo*. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 27 <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052019000200328>.
- Morales, M. (2014). Nueva Gestión Pública en Chile: Orígenes y efectos. *Revista de Ciencia Política*, 34(2), 417-438. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32432126004>
- Navarro Ayala, R. W. (2019). *Relación de la Gestión por Resultados y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Tacna, 2018*.
- OIT. (2020). *Panorama Laboral 2020*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_764630.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf)
- Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2020). *Informe OEI: Efectos de la crisis del coronavirus en la Educación*. Recuperado de: <https://www.oei.es/Educacion/Noticia/oei-analiza-como-afectara-el-cierre-colegios-coronavirus>
- OSCE (2021). *La gestión por resultados en la contratación pública*. Recuperado de [https://portal.osce.gob.pe/osce/sites/default/files/Documentos/Capacidades/Materiales/Gest\\_por\\_resul1.pdf](https://portal.osce.gob.pe/osce/sites/default/files/Documentos/Capacidades/Materiales/Gest_por_resul1.pdf)
- Pachas, M., Castañeda, E., Garro, L., Aliaga, A., & Prado, H. (2020). *La gestión institucional según los compromisos de desempeño: 2016-2018*, Unidad de Gestión Educativa Local 03 - Lima. *International Journal of Information Research and Review*, 07(02), 6714–6719. [https://www.ijirr.com/sites/default/files/issues-pdf/3488\\_0.pdf](https://www.ijirr.com/sites/default/files/issues-pdf/3488_0.pdf)
- Pariona, R. B., Rivero, Z. Y., González, R. C., & Hinojosa, R. A. (2021). Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 308-317. <https://doi.org/10.52080/rvg93.21>.
- Platis, C. y Reklitis, P. (2015). Relation between Job Satisfaction and Job Performance in Healthcare Services. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 175, 480-487. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815012860>
- [Pliscoff, C. \(2017\). Implementing the new public management: problems and challenges to public ethics. \*The Chilean case. Convergence\* \(73\), 141-164. Retrieved from \[36\]\(http://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v24n73/1405-1435-</a></u></a></p>
</div>
<div data-bbox=\)](http://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v24n73/1405-1435-Pliscoff_C_(2017)._Implementing_the_new_public_management:_problems_and_challenges_to_public_ethics._The_Chilean_case._Convergence_(73),_141-164._Retrieved_from_http://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v24n73/1405-1435-)

[conver-24-73-00141.pdf.](#)

Carrasco, S. (2017). *Metodología de la investigación científica* (E. S. Marcos (ed.)). Presidencia del Consejo de Ministros. (2013). *Decreto Supremo N° 004-2013-PCM Aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública*. Lima: Diario Oficial El Peruano.

Ramos, J. (2016). Management by results in Mexico, 2013-2014. Some effects in Baja California. *Estudios Fronterizos, Nueva Época*, 17(34), 64–84. <https://doi.org/10.21670/ref.2016.34.a04>

Reátegui, D. (2019). *Work performance and management by results in the Provincial Municipality of San Martín*. Retrieved from [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40766/Re%  
a1tegu\\_i\\_DDM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40766/Re%c3%a1tegu_i_DDM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

SDE. (2021). *Informe de evaluación de desempeño laboral y acuerdos de gestión*. [https://minciencias.gov.co/sites/default/files/upload/paginas/informe\\_evaluacion\\_del\\_desempeno\\_laboral\\_2020-2021v1.pdf](https://minciencias.gov.co/sites/default/files/upload/paginas/informe_evaluacion_del_desempeno_laboral_2020-2021v1.pdf)

Shack, N., & Rivera, R. (2017) *Seis años de la gestión para resultados en el Perú (2007-2013)*. Universidad Continental. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/3265>

Siguas, J. F. (2021). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2021*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.

[Unesco \(2020\) Negative consequences of school closures. France: Unesco: https://bit.ly/3x6JZMf](https://bit.ly/3x6JZMf)

[Unesco \(2020\). How does Chile face the educational emergency in the face of Covid-19? UNESCO interviews Raúl Figueroa, Minister of Education. Chile: Unesco.: https://bit.ly/3kYCMer](https://bit.ly/3kYCMer)

Universidad Continental (13 de noviembre de 2017). *Cómo funciona en la práctica la gestión pública por resultados*. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/como-funciona-en-la-practica-la-gestion-por-resultados>

Vargas, J., & Zabaleta, W. (2020). The management of the budget by results and the quality of spending in local governments. *Scientific Journal "Vision of the Future,"*24(2), 37–54. <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2020.24.02.002.es>

Yana Quispe, M. (2010). *Motivación y desempeño laboral del personal de la*

*Superintendencia Nacional de los registros Públicos (SUNARP) San Borja - Lima.* Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1134>  
Yarlaque, M. (2020). *Gestion por Resultados y Competencia Laboral en los colaboradores nombrados del Gobierno Regional de Tumbes.* Piura: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58121>.

## **ANEXOS**

**Anexo 1: Matriz de consistencia**

**Título:** Gestión por resultados y desempeño laboral de los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión por resultados y desempeño laboral de los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión planificación estratégica y desempeño laboral de los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre la gestión por resultados y desempeño laboral de los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Determinar la relación entre la dimensión planificación estratégica y desempeño laboral de los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022. Determinar la relación entre la dimensión presupuesto por</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> La gestión por resultados se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> La planificación estratégica se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022. El presupuesto por resultados se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022.</p>	<b>Variable 1:</b> Gestión por resultados					
			<b>Dimens iones</b>	<b>Indicadores</b>	Ítems	<b>Escala de medici ón</b>	<b>Niveles y rangos</b>	
			Planeamiento estratégico	Reconocimiento de imagen institucional Establecimiento de estrategias y acciones Cumplimiento de metas y misión organizacional Eficacia en el uso de los recursos Eficiencia en el uso de los recursos	1-6  7-10  11-17	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi, Nunca (2) Nunca (1)	Malo  Regular  Bueno	
Presupuesto por resultados	Equidad en el uso de los recursos Priorización de recursos Usos de recursos							
Gestión financiera								

<p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión presupuesto por resultados y desempeño laboral de los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión gestión financiera y desempeño laboral de los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión gestión de programas y desempeño laboral de los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión gestión de programas y proyectos y desempeño laboral de los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión gestión de programas y proyectos y desempeño laboral de los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022?</p>	<p>resultados y desempeño laboral de los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión gestión financiera y desempeño laboral de los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022</p>	<p>La gestión financiera se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022.</p> <p>La gestión e programas y proyectos se relaciona significativamente se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022.</p>	<p>Gestión de programas y proyectos</p> <p>Control de la función de tesorería</p> <p>Elaboración de planes</p> <p>Producción de bienes y servicios</p> <p>Seguimiento</p> <p>Evaluación</p>	<p>18-21</p> <p>22-27</p>			
	<b>Variable 2: Desempeño laboral</b>						
			<p>El monitoreo y evaluación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022.</p>	<p><b>Dimensiones</b></p>	<p><b>Indicadores</b></p>	<p><b>Ítems</b></p>	<p><b>Escala de medición</b></p>
			<p>Desempeño de tarea</p> <p>Desempeño</p>	<p>Mejora del desempeño en el área de trabajo</p> <p>Mejora de organización y ejecución de actividades</p> <p>Mejora del cumplimiento de actividades.</p>	<p>1-7</p> <p>8-13</p>	<p>Siempre (5)</p> <p>Casi siempre (4)</p>	<p>Bajo (</p> <p>Medio</p> <p>Alto</p>

<p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión monitoreo y evaluación y desempeño laboral de los servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022</p>	<p>públicos de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022.</p>		<p>Desempeño contextual</p> <p>Desempeño organizacional</p>	<p>Mejora del compromiso con la institución</p> <p>Mejora de iniciativa en el área de trabajo</p> <p>Mejora de colaboración</p> <p>Mejora de la responsabilidad en base a objetivos</p> <p>Mejora de asistencia y eficiencia del tiempo</p> <p>Mejora del rendimiento laboral</p>	<p>14-22</p>	<p>A veces (3)</p> <p>Casi, Nunca (2)</p> <p>Nunca (1)</p>	
<p><b>Nivel - diseño de investigación</b></p>	<p><b>Población y muestra</b></p>	<p><b>Técnicas e instrumentos</b></p>		<p><b>Estadística a utilizar</b></p>			
<p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Método:</b> Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: 228 de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022</p> <p>La muestra probabilístico es 144 de una Ugel de Lima Metropolitana, 2022</p>	<p>Variable 2: Gestión por resultados</p> <p>Instrumento : cuestionario gestión por resultados</p> <p>Niveles :</p> <p>Objetivos : Determinar el nivel de gestión por resultados</p> <p>Autor : Cuevas (2021)</p> <p>Adaptado : Minaya Rodríguez Erika Keylith</p> <p>Ámbito de aplicación: Servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana</p>		<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición,</p>			

		<p>Tiempo estimado: 40 minutos Estructura : 27 ítems</p>	<p><b>INFERENCIAL:</b> Para la contratación de las hipótesis se aplicó la estadística no paramétrica, mediante el coeficiente de Rho Spearman.</p>
		<p><b>Variable 1: Desempeño laboral</b> Ficha técnica Instrumento 2 : Desempeño laboral Autora : Sigwas (2021) Ámbito de aplicación: Servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana Adaptado : Minaya Rodríguez Erika Keylith Objetivos : Determinar el nivel de desempeño laboral El baremo se elaboró tomando en consideración los siguientes intervalos que corresponden Baremo : Deficiente (), Eficiente (), Muy eficiente () Tiempo : 40 minutos.</p>	

Anexo 02. Matriz de operacionalización

Variable: Gestión por resultados

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión por resultados	Definición Conceptual Gestión por resultados: En el caso de Shack & Rivera (2017), es un modelo organizacional que se enfoca en los resultados más que en los procesos, y la eficacia y la eficiencia son herramientas para la planificación estratégica, el modelado lógico y la estrategia de control.	En la definición operacional, las variables gestión por resultados se midieron 27 ítems y se organizaron en cinco: Planeamiento estratégico (6 ítems), presupuesto por resultados (4 ítems) y gestión financiera (7 ítems), gestión de programas y proyectos (4 ítems), monitoreo y evaluación (5 ítems)	Planeamiento estratégico	Reconocimiento de imagen institucional Establecimiento de estrategias y acciones Cumplimiento de metas y misión organizacional Eficiencia en el uso de los recursos	Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi, Nunca (2) Nunca (1)
			Presupuesto por resultados	Equidad en el uso de los recursos Priorización de recursos Usos de recursos	
			Gestión financiera	Control de la función de tesorería Elaboración de planes	
			Gestión de programas y proyectos	Producción de bienes y servicios Seguimiento y	
			Monitoreo y evaluación	evaluación	

Variable: Desempeño laboral

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Desempeño laboral	Definición Conceptual Desempeño laboral: Según Bohórquez. (2020), se define como la tendencia a reflejar el desempeño de los trabajadores cuando realizan una variedad de actividades comisionadas. De esta forma, los trabajadores determinan si son aptos para su trabajo. Se refiere a la calidad del servicio prestado por los empleados de la institución e indica la calidad de las relaciones y habilidades profesionales que inciden en los resultados esperados de la organización.	En la definición operacional, las variables desempeño laboral se midieron 22 ítems y se organizaron en tres dimensiones: desempeño en la tarea (7 ítems), desempeño contextual (5 ítems) y desempeño organizacional (8 ítems)	Desempeño de tarea	Desempeño en el área de trabajo  Organización y ejecución de actividades de cumplimiento de actividades.	Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi, Nunca (2) Nunca (1)
			Desempeño contextual	Compromiso con la institución  Iniciativa en el área de trabajo	
			Desempeño organizacional	Responsabilidad en base a objetivos Mejora de asistencia y eficiencia del tiempo mejora del rendimiento laboral	

**Anexo 2:  
Instrumentos de medición de las variables**

**Cuestionario N° 1 Variable a medir: Gestión por resultados**

Instrumento de medición de la gestión por resultados

**Instrucciones:**

Marque con un aspa (x) su respuesta en los recuadros.

1. Nunca. 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

N°	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Planeamiento estratégico</b>						
1	Los colaboradores se sienten identificados con la imagen de la institución					
2	Los colaborados promueven los valores de la institución					
3	En la institución se establecen estrategias y acciones para la consecución de los objetivos					
4	En la institución se comunican las estrategias y acciones que se emplearán					
5	Los colaboradores se esfuerzan por cumplir con las metas previstas					
6	La institución logra cumplir con su misión					
<b>Dimensión 2: Presupuesto por resultados</b>						
7	El presupuesto se formula bajo el principio de eficacia					
8	El presupuesto se formula bajo el principio de eficiencia					
9	El presupuesto se formula bajo el principio de equidad					
10	El presupuesto persigue lograr el máximo bienestar social posible					
<b>Dimensión 3: Gestión financiera</b>						
11	Se priorizan los recursos en función de las necesidades más tangibles del sector					
12	Se establecen criterios para la priorización de los recursos					
13	La asignación de los recursos se realiza en los términos					

	establecidos					
14	Se usan los recursos con criterios de racionalidad					
15	la función de tesorería es controlada oportunamente					
16	El control sobre la función de la tesorería se realiza continuamente					
17	El control de la función de la tesorería es eficaz en la correlación de desviaciones					
	<b>Dimensión 4: Gestión de programas y proyectos</b>					
18	Los programas y proyectos se realizan con base a los planes elaborados					
19	Los programas y proyectos que se desarrollan están alineados a los planes sectoriales					
20	El servicio educativo que se generan de los programas y proyectos tienen alto valor en la sociedad					
21	La prestación del servicio educativo cumple los estándares de calidad					
	<b>Dimensión 5: Monitoreo y evaluación</b>					
22	Se establece un método para la medición del desempeño de cada programa					
23	La información requerida para el seguimiento se recolecta oportunamente					
24	Los resultados del análisis de los datos permiten la retroalimentación y ajustes					
25	El seguimiento a los programas y proyectos se realiza en los tiempos establecidos					
26	Se mide el bienestar social de los programas y proyectos					
27	La evaluación de la intervención pública se realiza de manera objetiva					

Fuente: Cuevas (2021)

## Instrumentos de medición de las variables

### Cuestionario N° 1 Variable a medir: Desempeño laboral

Instrumento de medición del desempeño laboral

#### Instrucciones:

Marque con un aspa (x) su respuesta en los recuadros.

1. Nunca. 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

N°	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Desempeño de tarea</b>						
1	La ubicación actual según su perfil mejora su desempeño en el área de trabajo.					
2	La capacitación recibida ha mejorado sus conocimientos en el cargo actual.					
3	La evaluación del desempeño mejora la ejecución de sus actividades de acuerdo al plan de trabajo.					
4	La evaluación del desempeño ha mejorado su organización de acuerdo al plan de trabajo.					
5	Cumple con responsabilidad los trabajos encomendados					
6	Demuestra un dominio técnico o conocimiento de sus funciones					
7	Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado el cumplimiento de sus actividades.					
<b>Dimensión 2: Desempeño contextual</b>						
8	La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su compromiso con la institución.					
9	La capacitación recibida ha mejorado su iniciativa en el área de trabajo.					
10	La evaluación del desempeño ha mejorado su colaboración y articulación con los compañeros de trabajo.					
11	Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado su identificación con la institución.					
12	Se muestra presto para resolver cualquier problema o tarea					

	asignada					
13	Consideras que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta					
	<b>Dimensión 2: Desempeño organizacional</b>					
14	La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su responsabilidad con los objetivos de la institución.					
15	La capacitación recibida ha mejorado la calidad en la ejecución de sus actividades.					
16	La evaluación del desempeño ha mejorado la asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo.					
17	Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios ) han mejorado su rendimiento laboral en forma voluntaria.					
18	Considera adecuada la capacitación para su puesto de trabajo.					
19	Considera que su perfil encaja con su puesto de trabajo.					
20	En los últimos meses ha mejorado su rendimiento laboral.					
21	Si tuviera mejores incentivos cree usted que sería mejor su rendimiento laboral.					
22	Cumple con los plazos establecidos en la entrega de documentos					

Fuente: Sigwas (2021)

### Ficha Técnica

Instrumento : cuestionario gestión por resultados  
Niveles : Malo, regular, bueno  
Objetivos : Determinar el nivel de gestión por resultados  
Autor : Cuevas (2021)  
Adaptado : Minaya Rodríguez Erika Keylith  
Ámbito de aplicación: Servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana  
Tiempo estimado : 40 minutos  
Estructura : 27 ítems

### Ficha técnica

Instrumento 2 : Desempeño laboral  
Autora : Siguas (2021)  
Ámbito de aplicación: Servidores públicos de una Ugel de Lima Metropolitana  
Adaptado : Minaya Rodríguez Erika Keylith  
Objetivos : Determinar el nivel de desempeño laboral  
El baremo se elaboró tomando en consideración los siguientes intervalos que corresponden  
Baremo : Bajo, medio, alto  
Tiempo : 40 minutos.

## Anexo 3

### Base de datos de la prueba piloto: Gestión por resultados

Gestión por resultados.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

46 : I11 Visible: 27

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27
1	3	3	1	1	5	4	4	3	2	1	1	1	5	4	3	2	1	5	4	4	4	3	2	1	1	1	1
2	5	2	2	2	4	1	1	3	3	1	2	2	4	1	3	3	2	4	1	1	1	3	3	1	2	2	2
3	5	2	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
4	5	4	1	1	4	4	4	2	3	1	1	1	4	4	2	3	1	4	4	4	4	2	3	1	1	1	1
5	4	1	1	1	5	2	2	2	4	3	1	1	5	2	2	4	1	5	2	2	2	2	4	3	1	1	1
6	5	5	2	2	5	3	3	3	2	4	2	2	5	3	3	2	2	5	3	3	3	3	2	4	2	2	2
7	4	4	3	3	4	5	5	4	3	2	1	5	5	1	2	3	3	4	5	5	5	2	3	2	3	3	3
8	5	2	5	5	5	5	4	1	3	3	1	4	4	1	2	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5
9	5	3	2	2	1	5	5	5	5	5	5	2	5	4	4	3	2	1	5	5	1	5	4	3	2	2	2
10	4	3	3	3	1	4	4	4	2	3	1	3	4	1	1	3	3	1	4	4	1	4	1	3	3	3	3
11	2	2	1	5	5	5	5	2	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	3	2	1	1	1	5
12	3	3	2	3	1	4	5	3	3	2	4	2	5	4	4	2	3	1	3	4	1	3	3	1	2	2	3
13	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	2	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4
14	3	2	1	2	4	5	4	2	3	1	1	2	4	5	3	3	2	4	2	5	4	2	3	1	1	1	2
15	3	3	1	1	5	4	2	2	4	3	1	1	5	4	3	1	5	4	3	4	2	2	4	3	1	1	1
16	2	2	2	2	4	1	3	3	2	4	2	2	4	1	5	2	2	3	4	1	3	3	2	4	2	2	2
17	3	3	3	3	2	2	5	2	3	2	3	3	2	2	5	3	3	5	2	2	5	2	3	2	3	3	3
18	5	2	5	2	3	3	5	2	5	2	5	2	3	3	4	5	2	3	3	3	5	2	5	2	5	5	2
19	5	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	2	4	5	5	5	2	5	5	5	5	2
20	5	4	5	4	3	2	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	3	2	3	2	2	1	5	5	4
21																											
22																											

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,894	27

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
I1	81,70	355,168	,367	,892
I2	82,90	368,726	,040	,897
I3	83,00	326,947	,702	,884
I4	83,10	338,832	,623	,887
I5	82,05	366,892	,046	,899
I6	82,05	340,366	,558	,888
I7	81,80	343,011	,591	,888
I8	82,90	356,095	,315	,893
I9	82,45	346,787	,535	,889
I10	82,90	335,568	,616	,887
I11	83,05	331,629	,578	,887
I12	83,10	338,516	,610	,887
I13	81,50	371,632	-,025	,898
I14	82,65	348,239	,352	,893
I15	82,55	359,734	,193	,896
I16	82,45	349,103	,427	,891
I17	82,90	344,305	,492	,890
I18	82,10	368,516	,019	,900
I19	82,25	341,671	,599	,887
I20	82,05	340,366	,558	,888
I21	82,35	338,239	,535	,888
I22	82,90	354,305	,392	,892
I23	82,45	342,682	,585	,888
I24	83,25	340,829	,527	,889
I25	83,00	326,947	,702	,884
I26	83,00	326,947	,702	,884
I27	83,10	338,832	,623	,887

## Base de datos de la prueba piloto del desempeño laboral

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22
1	3	1	2	4	5	2	3	2	3	5	4	1	3	3	1	2	1	3	4	3	3	2
2	5	5	5	5	5	2	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	1	3	5	2
3	3	1	1	1	3	3	1	4	3	5	4	4	2	3	1	1	5	3	5	5	1	4
4	4	3	1	5	5	5	5	2	4	5	5	2	2	4	3	1	4	5	4	2	5	2
5	2	4	2	4	5	3	5	5	5	4	5	3	3	2	4	2	1	5	2	2	5	5
6	3	1	2	4	5	2	3	2	3	5	4	1	3	3	1	2	2	5	3	3	3	2
7	5	5	5	5	5	2	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	2	5	2
8	3	1	1	1	3	3	1	4	3	5	4	4	2	3	1	1	5	5	5	2	1	4
9	4	3	1	5	5	5	5	2	4	5	5	2	2	4	3	1	2	1	5	4	5	2
10	2	4	2	4	5	3	5	5	5	4	5	3	3	2	4	2	3	2	1	1	5	5
11	3	2	3	3	1	5	2	2	4	1	4	5	2	3	2	3	3	3	1	2	2	2
12	5	5	2	4	5	5	2	2	4	3	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	2	2
13	5	4	4	2	3	3	1	2	4	5	2	3	2	3	5	4	1	3	3	1	1	2
14	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	2	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5
15	4	5	3	3	2	3	1	1	1	3	3	1	4	3	5	4	4	2	3	1	1	1
16	5	4	5	2	3	4	3	1	5	5	5	5	2	4	5	5	2	2	4	3	3	1
17	5	1	5	5	5	2	4	2	4	5	3	5	5	5	4	5	3	3	2	4	4	2
18	4	3	1	2	4	5	2	3	2	3	5	4	1	3	3	1	2	2	3	2	2	3
19	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	5
20	1	3	1	1	1	3	3	1	4	3	5	4	4	2	3	1	1	2	3	2	3	1
21																						

### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,824	22

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
I1	86,90	267,568	,502	,843
I2	87,45	262,576	,475	,843
I3	88,05	269,629	,330	,848
I4	87,20	254,484	,682	,836
I5	86,75	260,829	,593	,839
I6	87,20	283,011	,119	,853
I7	87,55	256,576	,593	,838
I8	88,00	271,263	,347	,847
I9	86,95	269,208	,495	,843
I10	86,50	277,316	,297	,848
I11	86,50	288,684	-,006	,855
I12	87,10	267,463	,403	,845
I13	87,75	278,618	,217	,851
I14	87,10	263,568	,695	,838
I15	87,40	266,989	,405	,845
I16	87,70	258,853	,491	,842
I17	87,60	269,726	,340	,848
I18	87,50	281,632	,131	,854
I19	87,25	280,724	,134	,854
I20	88,00	275,474	,285	,849
I21	87,55	256,576	,593	,838
I22	88,00	271,263	,347	,847
I23	86,95	269,208	,495	,843
I24	86,50	277,316	,297	,848
I25	87,20	283,011	,119	,853
I26	87,55	256,576	,593	,838
I27	88,00	271,263	,347	,847

Tabla 8

*Resultados de la prueba de normalidad*

<i>Kolmogorov-Smirnova</i>			
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión por resultados	4,086	144	,000
Desempeño laboral	3,952	144	,000*

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Planeamiento estratégico</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los colaboradores se sienten identificados con la imagen de la institución	x		x		x		
2	Los colaboradores promueven los valores de la institución	x		x		x		
3	En la institución se establecen estrategias y acciones para la consecución de los objetivos	x		x		x		
4	En la institución se comunican las estrategias y acciones que se emplearán	x		x		x		
5	Los colaboradores se esfuerzan por cumplir con las metas previstas	x		x		x		
6	La institución logra cumplir con su misión	x		x		x		
7	El presupuesto se formula bajo el principio de eficacia	x		x		x		
8	Las actividades programadas garantizan el cumplimiento de los planes trazados en la Gerencia.	x		x		x		
9	El presupuesto se formula bajo el principio de equidad	x		x		x		
10	El presupuesto persigue lograr el máximo bienestar social posible	x		x		x		
	<b>Dimensión 2: Gestión financiera</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se priorizan los recursos en función de las necesidades más tangibles del sector	x		x		x		
12	Se establecen criterios para la priorización de los recursos	x		x		x		
13	La asignación de los recursos se realiza en los términos establecidos	x		x		x		
14	Se usan los recursos con criterios de racionalidad	x		x		x		
15	La función de tesorería es controlada oportunamente	x		x		x		
16	El control sobre la función de la tesorería se realiza continuamente	x		x		x		
17	El control de la función de la tesorería es eficaz en la correlación de desviaciones	x		x		x		
	<b>Dimensión 3: Gestión de programas y proyectos</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Los programas y proyectos se realizan con base a los planes elaborados	x		x		x		
19	Los programas y proyectos que se desarrollan están alineados a los planes sectoriales	x		x		x		
20	El servicio educativo que se generan de los programas y proyectos tienen alto valor en la sociedad	x		x		x		
21	La prestación del servicio educativo cumple los estándares de calidad	x		x		x		
	<b>Dimensión 4: Monitoreo y evaluación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Se establece un método para la medición del desempeño de cada programa	x		x		x		
23	La información requerida para el seguimiento se recolecta oportunamente	x		x		x		
24	Los resultados del análisis de los datos permiten la retroalimentación y ajustes	x		x		x		
25	El seguimiento a los programas y proyectos se realiza en los tiempos establecidos	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir    No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr / Mg: DR. QUHRA, JAIRO FREDDY ..... DNI: 07015123

Especialidad del validador: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN .....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ....de.....del 2020

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

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

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

  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Desempeño de tarea</b>							
1	Es valorado(a) por las iniciativas que toma para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo	x		x		x		
2	La realización de las tareas me motiva y me permite desarrollarme personal y profesionalmente	x		x		x		
3	La evaluación del desempeño mejora la ejecución de sus actividades de acuerdo al plan de trabajo.	x		x		x		
4	Las competencias adquiridas en su formación profesional le permiten desarrollar las funciones del puesto.	x		x		x		
5	Cumple con responsabilidad los trabajos encomendados	x		x		x		
6	Demuestra un dominio técnico o conocimiento de sus funciones	x		x		x		
7	Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado el cumplimiento de sus actividades.	x		x		x		
	<b>Dimensión 2: Desempeño contextual</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	Las competencias adquiridas en su formación profesional le permiten desarrollar las funciones de la institución.	x		x		x		
9	Consideras que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta	x		x		x		
10	La evaluación del desempeño ha mejorado su colaboración y articulación con los compañeros de trabajo.	x		x		x		
11	Es valorado(a) por las iniciativas que toma para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo	x		x		x		
12	Se muestra presto para resolver cualquier problema o tarea asignada	x		x		x		
13	La capacitación recibida ha mejorado su iniciativa en el área de trabajo.	x		x		x		
	<b>Dimensión 3: Desempeño organizacional</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	Cumple con las metas y objetivos de su área de trabajo, y por ende de la institución.	x		x		x		
15	La capacitación recibida ha mejorado la calidad en la ejecución de sus actividades.	x		x		x		
16	La evaluación del desempeño ha mejorado la asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo.	x		x		x		
17	En su área de trabajo se busca la eficiencia en el uso de los recursos públicos.	x		x		x		
18	Te asignan funciones de acuerdo a tu cargo o jerarquía.	x		x		x		
19	Considera que su perfil encaja con su puesto de trabajo.	x		x		x		
20	Su labor es importante para el logro de los objetivos institucionales.	x		x		x		
21	Si tuviera mejores incentivos cree usted que sería mejor su rendimiento laboral.	x		x		x		
22	Cumple con los plazos establecidos en la entrega de documentos	x		x		x		

26	Se mide el bienestar social de los programas y proyectos	X		X		X	
27	La evaluación de la intervención pública se realiza de manera objetiva	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr / Mg: DR. ROSARIO TAPIA FREDDY ..... DNI: 07015123 .....

Especialidad del validador: M/STRATEGIA DE INTERVENCIÓN .....

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

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

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

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

.....de.....del 2020



Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Planeamiento estratégico</b>							
1	Los colaboradores se sienten identificados con la imagen de la institución	x		x		x		
2	Los colaboradores promueven los valores de la institución	x		x		x		
3	En la institución se establecen estrategias y acciones para la consecución de los objetivos	x		x		x		
4	En la institución se comunican las estrategias y acciones que se emplearán	x		x		x		
5	Los colaboradores se esfuerzan por cumplir con las metas previstas	x		x		x		
6	La institución logra cumplir con su misión	x		x		x		
7	El presupuesto se formula bajo el principio de eficacia	x		x		x		
8	Las actividades programadas garantizan el cumplimiento de los planes trazados en la Gerencia.	x		x		x		
9	El presupuesto se formula bajo el principio de equidad	x		x		x		
10	El presupuesto persigue lograr el máximo bienestar social posible	x		x		x		
	<b>Dimensión 2: Gestión financiera</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Se priorizan los recursos en función de las necesidades más tangibles del sector	x		x		x		
12	Se establecen criterios para la priorización de los recursos	x		x		x		
13	La asignación de los recursos se realiza en los términos establecidos	x		x		x		
14	Se usan los recursos con criterios de racionalidad	x		x		x		
15	La función de tesorería es controlada oportunamente	x		x		x		
16	El control sobre la función de la tesorería se realiza continuamente	x		x		x		
17	El control de la función de la tesorería es eficaz en la correlación de desviaciones	x		x		x		
	<b>Dimensión 3: Gestión de programas y proyectos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18	Los programas y proyectos se realizan con base a los planes elaborados	x		x		x		
19	Los programas y proyectos que se desarrollan están alineados a los planes sectoriales	x		x		x		
20	El servicio educativo que se generan de los programas y proyectos tienen alto valor en la sociedad	x		x		x		
21	La prestación del servicio educativo cumple los estándares de calidad	x		x		x		
	<b>Dimensión 4: Monitoreo y evaluación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
22	Se establece un método para la medición del desempeño de cada programa	x		x		x		
23	La información requerida para el seguimiento se recolecta oportunamente	x		x		x		
24	Los resultados del análisis de los datos permiten la retroalimentación y ajustes	x		x		x		
25	El seguimiento a los programas y proyectos se realiza en los tiempos establecidos	x		x		x		

26	Se mide el bienestar social de los programas y proyectos	x		x		x	
27	La evaluación de la intervención pública se realiza de manera objetiva	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Ricardo Guevara Fernández DNI: 01048544

Especialidad del validador: Temático – Metodólogo-Estadístico

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

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



Dr. Ricardo Guevara Fernández  
 METODOLOGO ESTADISTICO  
 CEL: 997514808 / 952983087

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Desempeño de tarea</b>							
1	Es valorado(a) por las iniciativas que toma para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo	x		x		x		
2	La realización de las tareas me motiva y me permite desarrollarme personal y profesionalmente	x		x		x		
3	La evaluación del desempeño mejora la ejecución de sus actividades de acuerdo al plan de trabajo.	x		x		x		
4	Las competencias adquiridas en su formación profesional le permiten desarrollar las funciones del puesto.	x		x		x		
5	Cumple con responsabilidad los trabajos encomendados	x		x		x		
6	Demuestra un dominio técnico o conocimiento de sus funciones	x		x		x		
7	Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado el cumplimiento de sus actividades.	x		x		x		
	<b>Dimensión 2: Desempeño contextual</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	Las competencias adquiridas en su formación profesional le permiten desarrollar las funciones de la institución.	x		x		x		
9	Consideras que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta	x		x		x		
10	La evaluación del desempeño ha mejorado su colaboración y articulación con los compañeros de trabajo.	x		x		x		
11	Es valorado(a) por las iniciativas que toma para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo	x		x		x		
12	Se muestra presto para resolver cualquier problema o tarea asignada	x		x		x		
13	La capacitación recibida ha mejorado su iniciativa en el área de trabajo.	x		x		x		
	<b>Dimensión 3: Desempeño organizacional</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	Cumple con las metas y objetivos de su área de trabajo, y por ende de la institución.	x		x		x		
15	La capacitación recibida ha mejorado la calidad en la ejecución de sus actividades.	x		x		x		
16	La evaluación del desempeño ha mejorado la asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo.	x		x		x		
17	En su área de trabajo se busca la eficiencia en el uso de los recursos públicos.	x		x		x		
18	Te asignan funciones de acuerdo a tu cargo o jerarquía.	x		x		x		
19	Considera que su perfil encaja con su puesto de trabajo.	x		x		x		
20	Su labor es importante para el logro de los objetivos institucionales.	x		x		x		
21	Si tuviera mejores incentivos cree usted que sería mejor su rendimiento laboral.	x		x		x		
22	Cumple con los plazos establecidos en la entrega de documentos	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Ricardo Guevara Fernández DNI: 01048544

Especialidad del validador: Temático – Metodólogo-Estadístico

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

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



Dr. Ricardo Guevara Fernández  
METODOLOGO ESTADISTICO  
CEL: 997514808 / 9523830187

Base de datos de la variable 1: Gestión por resultados																												
	Planeamiento estratégico						resupuesto por resultados				Gestión financiera							ción de programas y proye				Monitoreo y evaluación						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	2	3	5	4	5	2	5	5	4	
2	4	5	5	3	4	3	4	3	5	3	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	5	4	4	3	5	3	4	3	1	4	2	3	5	4	3	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	
4	5	2	2	2	1	4	5	3	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	
5	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	
6	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	2	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	
9	4	4	4	4	4	5	5	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	
10	4	3	3	3	3	3	1	1	1	2	3	1	2	2	2	5	4	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	
11	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	2	4	5	5	4	5	4	5	4	
12	4	3	3	3	3	3	1	1	1	2	3	1	2	2	2	1	4	3	5	3	3	3	3	5	4	5	3	
13	4	5	4	5	5	5	5	3	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
14	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	2	3	4	2	3	4	4	5	3	
15	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	2	3	1	4	2	3	5	4	3	5	4	4	3	
16	2	2	2	5	4	3	3	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	5	2	2	2	
17	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	
18	3	4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	
19	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	2	3	4	4	4	
20	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
21	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
22	2	3	4	3	4	2	5	5	4	4	5	5	3	3	4	1	1	2	3	1	2	2	2	4	3	3	3	
23	5	5	5	4	5	1	2	1	2	2	1	1	5	5	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	
24	1	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	2	3	1	2	2	2	4	3	3	3	
25	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	
26	1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	2	4	3	2	5	5	4	4	
28	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	2	2	2	5	
29	5	2	3	5	4	4	3	3	2	2	2	2	4	4	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
30	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	4	2	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	5	5	
31	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	3	4	4	3	4	4	
32	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	
33	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	
34	4	3	4	2	4	3	3	4	2	3	4	3	4	2	5	5	4	4	5	5	3	3	4	2	3	4	3	
35	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	1	2	1	2	2	1	1	5	5	4	5	5	5	4	
36	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
37	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
38	5	5	5	4	5	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
39	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	
40	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	
41	4	1	4	4	3	4	4	5	5	2	3	5	4	4	3	3	2	2	2	2	2	4	4	5	5	2	3	5
42	2	2	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	4	2	4	3	3	3	
43	3	2	3	4	3	4	4	3	5	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	4	4	3	5	2	3	3	
44	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	
45	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	
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
48	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	
49	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	
50	4	3	4	3	2	5	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	
51	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	
52	4	3	4	3	3	4	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	
53	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
54	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	
55	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	3	4	4	2	
56	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
57	3	2	2	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	2	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	
58	5	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	4	
59	4	3	4	5	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	
60	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	
61	5	5	5	5	3	3	4	4	1	5	2	5	4	5	5	2	4	5	5	5	3	4	4	1	5	2	5	
62	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	
63	3	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
64	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	
65	3	3	3	5	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	2	3	2	3	2	4	3	4	4	4	5	3	4	
66	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	
67	4	4	5	5	4	3	4	4	5	3	5	4	5	5	3	2	3	3	5	5	3	4	4	5	3	5	4	
68	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
69	3	4	4	5	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	
70	4	4	4	5</																								

71	2	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4						
72	4	3	4	2	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3			
73	3	2	2	2	4	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3				
74	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4				
75	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3			
76	5	5	4	5	4	5	4	5	2	5	5	4	3	5	4	3	2	3	2	3	5	4	5	2	5	5	4	4				
77	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
78	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5			
79	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5			
80	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5			
81	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5			
82	3	3	5	4	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5		
83	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4		
84	5	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4		
85	4	3	5	4	4	3	5	4	2	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5			
86	2	3	5	2	2	2	5	5	4	5	4	4	5	5	4	2	3	3	3	2	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4		
87	2	2	3	2	3	2	3	3	5	4	5	3	3	3	4	1	4	3	5	3	3	3	3	3	5	4	5	3	5	3		
88	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
89	2	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	3	4	3	5	3	2	3	4	5	4	4	4	5	5	3	3			
90	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	4	3	1	4	2	3	5	4	3	5	4	4	4	3	4	3		
91	3	4	4	4	4	4	2	3	5	2	2	2	1	4	5	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	5	2	2	2	2		
92	2	2	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2		
93	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	4	4	4		
94	2	2	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4		
95	4	4	4	5	4	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		
96	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4		
97	3	2	5	5	4	4	2	2	4	3	3	3	3	3	1	1	1	2	3	1	2	3	1	2	2	2	4	3	3	3		
98	3	2	2	2	2	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4		
99	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	1	1	1	2	3	1	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3		
100	3	3	3	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	
101	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
102	3	2	3	3	4	3	3	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	2	5	5	4	4	4	4	4		
103	5	4	4	5	5	5	3	2	2	2	2	5	4	3	3	3	2	4	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
104	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
105	5	4	5	5	5	4	3	3	3	4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	4	5	
106	5	5	1	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	
107	5	5	4	5	5	5	3	2	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	
108	5	5	1	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	
109	5	5	5	5	5	5	3	4	2	3	4	3	4	2	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	2	3	4	2	3	4	3	
110	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	1	2	1	2	2	1	1	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	
111	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
112	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
113	5	5	5	4	5	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	
114	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	
115	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5
116	4	1	4	4	3	4	4	4	5	5	2	3	5	4	4	3	3	2	2	2	2	4	4	5	5	2	3	5	5	5	5	
117	2	2	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	
118	3	2	3	4	3	4	4	3	5	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	4	3	5	2	3	3	3	3	3	
119	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	
120	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	3	
121	4	3	4	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
122	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
123	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	
124	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
125	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
126	3	2	2	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	2	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2
127	5	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4
128	4	3	4	5	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	
129	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	
130	5	5	5	5	3	3	4	4	1	5	2	5	4	5	5	2	4	5	5	5	3	4	4	1	5	2	5	5	5	5	5	
131	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	
132	3	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
133	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	
134	3	3	3	5	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	2	3	2	3</														

Base de datos de la variable 2: Desempeño laboral																						
	Desempeño de tarea							Desempeño contextual						Desempeño organizacional								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	3	5	5	4	5	3	5	5	2	2	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5
2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	2	5	5	5	3	3
3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4
4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	5	4	5	3	5	5
5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
6	5	4	3	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5
7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4
8	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	5	2	2	2	3	4
9	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2	3	2	4	4
10	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	3	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	5
11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	2	3	4	4	4	4	5	4
12	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	2	2	4	3	3	3	3	4
15	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	1	4	4	3	4	4	4	2	3
16	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	5	4	4	2	2	4	3	3	3	3	4
17	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	5	2	3
18	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3
19	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	5	5	4	4	4	3
20	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	5	5	5	3	2	2	2	2	5	5	5
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3	3	3	3	4	5	5	1	2
23	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
24	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	1	2	3	3	2	3	3	4	3	1	2
25	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	3	4	3	5	5
27	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	2	5	4	5	5	5	4	3	2
28	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	5	5	1	5	5	4	3	3
29	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	5	5	4	5	5	5	3	3
30	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	5	5	1	5	5	5	2	3
31	4	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	3	3
32	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4
33	3	2	4	4	2	4	4	3	3	4	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
34	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
35	2	2	2	3	2	2	2	3	3	1	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2
36	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
37	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
38	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
41	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4
42	2	1	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3
43	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	5	4
44	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	5	5	5	4	5
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
50	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	5	4	5	3	4	4
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	5	5	3	2	4
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	5	4	4	3	2	2
54	5	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	5	2	2	2	4	4
55	5	5	4	5	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2
56	3	3	5	4	5	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	3	3	4	3	3
57	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4
58	5	4	4	5	5	3	3	4	3	3	3	2	4	4	5	5	5	5	5	5	2	4
59	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
60	2	3	5	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	4	3	3	3	2	2
61	2	2	3	2	3	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5
62	4	4	5	3	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	2	2	4	3	3	3	3	4
63	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	5	4	5	1	2
64	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	3
65	3	4	4	4	4	4	2	4	4	5	3	3	3	3	2	5	5	4	4	4	4	4
66	2	2	4	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	5	3	2	2	2	2	5	5	4
67	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3	5	4
68	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	5	3	4
69	4	4	4	5	4	5	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5
70	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4

71	3	2	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	5	5	5	3	4	5
72	3	2	2	2	2	5	4	3	2	2	2	2	2	3	3	4	2	3	4	3	2	2	4
73	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	5	4	5	5	5	4	2	3	5
74	3	3	3	4	5	5	4	4	3	2	2	3	4	3	5	5	1	5	5	4	3	3	5
75	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	
76	3	2	3	3	4	3	5	5	2	2	5	5	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	
77	5	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	
78	3	4	2	3	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	
79	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
80	5	5	1	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	3	5	
81	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	
82	5	5	1	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	
83	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	
84	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
85	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	
86	4	4	3	4	5	2	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	
87	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	4	5	2	4	
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
89	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	5	3	4	
90	2	2	2	4	2	2	3	1	4	2	5	4	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	
91	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	
92	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	2	3	
93	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	
94	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	
95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
96	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	
97	1	1	2	3	3	2	3	3	3	1	2	1	2	3	1	2	2	2	1	3	1	2	
98	3	3	3	4	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	
99	1	1	2	3	3	2	3	3	3	1	2	1	2	3	1	2	2	2	1	3	1	2	
100	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	
101	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
102	1	4	3	4	2	2	3	1	2	2	3	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	
103	4	3	3	1	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	
104	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	
105	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	
106	2	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	
107	3	4	3	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	2	4	4	4	
108	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	
109	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
110	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	
111	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	
112	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	
113	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
114	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
115	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	
116	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	
117	2	1	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	
118	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	5	4	
119	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	
120	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	
121	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	5	5	3	2	4	5	
122	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	5	4	4	3	2	4	
123	5	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	5	2	2	2	4	2	
124	5	5	4	5	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	
125	3	3	5	4	5	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	3	3	4	3	3	
126	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	
127	5	4	4	5	5	3	3	4	3	3	3	2	4	4	5	5	5	5	5	2	4	5	
128	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
129	2	3	5	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	4	3	3	3	2	3	
130	2	2	3	2	3	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	
131	4	4	5	3	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	2	2	4	3	3	3	4	3	
132	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	5	4	5	1	4	
133	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	3	5	
134	3	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	3	3	3	3	2	5	5	4	4	4	4	
135	2	2	4	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	5	3	2	2	2	2	5	5	4	
136	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	3	3	3	3	5	4	3	
137	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	5	3	5	
138	4	4	4	5	4	5	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	
139	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	
140	3	2	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	5	5	3	4	5	
141	3	2	2	2	2	5	4	3	2	2	2	2	2	3	3	4	2	3	4	3	2	4	
142	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	5	4	5	5	5	4	2	5	
143	3	3	3	4	5	5	4	4	3	2	2	3	4	3	5	5	1	5	5	4	3	5	
144	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5	4	5	5	5	3	5	



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, JARAMILLO OSTOS DENNIS FERNANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN POR RESULTADOS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE UNA UGEL DE LIMA METROPOLITANA, 2022", cuyo autor es MINAYA RODRIGUEZ ERIKA KEYLITH, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 06 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
JARAMILLO OSTOS DENNIS FERNANDO <b>DNI:</b> 10754317 <b>ORCID</b> 0000-0003-0432-7855	Firmado digitalmente por: DJARAMILLO el 18-08- 2022 15:25:44

Código documento Trilce: TRI - 0396303