



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**La Gestión por resultados y su incidencia en el desempeño
laboral en la Municipalidad Distrital de La Perla, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTORA:

Jaque Sotelo, Delsy Rosmery (orcid.org/0000-0002-7470-3310)

ASESORA:

Dra. Uribe Hernández, Yrene Cecilia (ocid.org/0000-0001-5893-9262)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi querida madre Hilda Delina Sotelo Mendoza, por su apoyo contante en todas las etapas de mi vida, por inculcarme valores y sabios consejos que me ayudaron en mi formación profesional y personal, por enseñarme a ser perseverante para conseguir todas mis metas. Gracias por siempre creer en mí.

A mi querida hermana Lisseth Pamela Jaque Sotelo, por apoyarme siempre y estar presente en cada momento importante de mi vida motivándome para conseguir mis metas.

Agradecimiento

A Dios por darme salud y permitirme cumplir una meta más trazada en mi vida.
A mi hermana Liseth Pamela Jaque Sotelo, por su apoyo constante durante todo el proceso de elaboración de mi tesis.

A mi asesora de tesis la Dra. Uribe Hernández Yrene Cecilia, por su apoyo durante este tiempo de asesoramiento para cumplir mi objetivo.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	39

Índice de tablas

	pág.
Tabla 1. <i>Niveles de confiabilidad del instrumento</i>	17
Tabla 2. <i>Validadores del instrumento</i>	18
Tabla 3. <i>Análisis de fiabilidad de Gestión por resultado</i>	20
Tabla 4. <i>Análisis de fiabilidad de Desempeño laboral</i>	20
Tabla 5. <i>Prueba de normalidad</i>	20
Tabla 6. <i>Relación entre la gestión por resultados y el desempeño laboral</i>	21
Tabla 7. <i>Relación entre la planificación estratégica y el desempeño laboral</i>	22
Tabla 8. <i>Relación entre el presupuesto por resultado y el desempeño laboral</i>	23
Tabla 9. <i>Relación entre la gestión por procesos y el desempeño laboral</i>	24
Tabla 10. <i>Relación, gestión del conocimiento y desempeño laboral</i>	25

RESUMEN

En la investigación realizada se tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión por resultados y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de La Perla, 2020. El tipo de investigación fue básica, descriptivo correlacional, el diseño de la investigación es no experimental transversal y el enfoque es cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 95 trabajadores del área administrativa de la Municipalidad distrital de La Perla.

La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios aplicados a los colaboradores del área administrativa de la Municipalidad distrital de La Perla. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de tres expertos, el cual tuvo como resultado aplicado y la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el SPSS versión 26 donde el Alfa de Cronbach en ambas variables fue de 0,741 gestión por resultados y 0,787 para desempeño laboral. Es por ello, que se llegó a la siguiente conclusión que existe una correlación positiva muy fuerte entre gestión por resultados y el desempeño laboral con el estadístico de Spearman es de 0,972 y la significancia es menor $\alpha < 0.05$ donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmando que existe relación directa entre la gestión por resultados y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de La Perla, 2020.

Palabras clave: gestión pública, desempeño, planificación estratégica, resultados.

ABSTRACT

The general objective of the research carried out was to determine the relationship between results-based management and job performance in the District Municipality of La Perla, 2020. The type of research was basic, descriptive, correlational, the research design is non-experimental, cross-sectional and the approach is quantitative. The sample consisted of 95 workers from the administrative area of the Municipality of La Perla district.

The technique used is the survey and the data collection instruments were two questionnaires applied to the employees of the administrative area of the district municipality of La Perla. For the validity of the instruments, the judgment of three experts was used, which had the applied result and the reliability of each instrument, the SPSS version 26 was used, where the Cronbach's Alpha in both variables was 0.741 management by results and 0.787 for performance work. That is why the following conclusion was reached that there is a very strong positive correlation between results-based management and job performance with the Spearman statistic is 0.972 and the significance is lower $\alpha < 0.05$ where the null hypothesis is rejected and the null hypothesis is accepted. Alternative hypothesis, proposing that there is a direct relationship between results-based management and job performance in the Municipality of La Perla district, 2020.

Keywords: public management, performance, strategic planning, result

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional la gestión por resultados es un cambio cultural necesario, para países con bajo nivel de oportunidades de desarrollo, corrupción y altos niveles de pobreza; sin embargo, es un elemento clave para poder alcanzar el desarrollo con gobiernos más eficientes, efectivos y confiables. Es por ello, la iniciativa de nuevas leyes de transparencia para una buena gestión administrativa, sistemas de control, programas de gerentes públicos y sistemas de inversión pública, entre otros; se han planteado promover las acciones laborales en las distintas instituciones. A pesar de todos los esfuerzos y buenas intenciones, no han sido suficiente como se esperaba para mejor y realizar un verdadero cambio en las instituciones y así poder mejorar el desempeño laboral.

A nivel de Latinoamérica también se ha visto reflejado el uso deshonesto de los recursos públicos, la ineficiencia de sus autoridades plagadas de corrupción, que no ha permitido lograr el desarrollo esperado en los distintos países de Latinoamérica. Por esta razón, es necesario diferentes estrategias, que permitan un cambio por parte de las autoridades y servidores públicos no por imposición sino por convicción, una reforma basada en la cultura organizacional y en la transformación de los programas, que rijan el comportamiento de los servidores públicos; donde estas instituciones se conviertan en organizaciones más innovadoras, flexibles y transparentes, orientadas a la gestión por resultado.

Del mismo modo en nuestro país se ha plantado una serie de normas y leyes que permitan mejorar la gestión en las instituciones del Estado con una perspectiva diferente e innovadora en forma de administración. Del mismo modo, que permita mejorar el desempeño laboral en las instituciones públicas, la Ley N° 27658 en el Marco de Modernización en la Gestión del Estado Peruano, teniendo como objetivo primordial para alcanzar mejores niveles de eficiencia en el sector público del aparato estatal, de modo que se logre mejorar el servicio de atención a la ciudadanía optimizando siempre el uso de los recursos públicos.

Por esta razón, que la gestión de resultados a través de la ley se orienta en el marco normativo de modernización del estado, realizando una adecuada gestión de los resultados, para un mejor uso adecuado de los recursos tecnológicos, para

lograr desarrollar una buena planificación estratégica e incorporar sistemas de monitoreo y evaluación periódica, con el fin de garantizar la transparencia por parte de las instituciones públicas.

Según la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública en el decreto N°004-2013-PCM el nuevo enfoque de la gestión pública por resultados, se busca dinamizar la eficiencia del desempeño laboral en las instituciones públicas, orientadas en metas concretas y medibles en periodos de tiempo que sean precisos y exactos. Acorde, a una buena gestión por resultados para ello se debe implementar procedimientos, programas y sistemas estrictos para lograr los resultados esperados, con el uso menor o mayor cantidad de recursos, ya que a diferencia de la gestión actual burocrática donde los procedimientos son rígidos y tienen decisiones centralizadas. Para ello, para ellos la gestión pública por resultados se enfoca en cumplir los objetivos deseados con mayor flexibilidad y menor uso de recursos, pero con mejores resultados.

La principal finalidad fue desarrollar gestiones apropiadas para obtener resultados satisfactorios en las entidades públicas, hay quienes intentan trabajar según dos principios la ética y transparencia, diseñando diversas estrategias para luego realizar un adecuado manejo e incrementar el desempeño laboral.

Se deriva formular la interrogante identificada: ¿Cuál es la correspondencia de las incógnitas conceptuales en la institución municipal? Además, como problemas específicos se tiene: a) ¿Cuál es la correspondencia la planificación estratégica y mediante la incógnita conceptual en la institución municipal? b) ¿Cuál es la correspondencia el presupuesto por resultados y mediante la incógnita conceptual en la institución municipal? c) ¿Cuál es la correspondencia la gestión por proceso y mediante incógnita conceptual en la institución municipal? d) ¿Cuál es la correspondencia el seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento mediante incógnita conceptual en la institución municipal?

La refutación justificada deriva mediante una perspectiva social aportando información valiosa para los funcionarios de la entidad para que puedan mejorar ciertos aspectos relacionados a su gestión y el desempeño de sus trabajadores municipales. En cuanto, al punto de vista práctico este estudio beneficiara

mejorando la gestión municipal para el beneficio de todos los ciudadanos del distrito de La Perla. Por último, desde el punto vista teórico este estudio puede servir para futuras investigaciones con las mismas variables y bases teóricas.

A continuación, se obtuvo el propósito general: Identificar correspondencia de las incógnitas conceptuales en la institución municipal. También, se evidencia los objetivos específicos: a) Identificar correspondencia entre la planificación estratégica y mediante la incógnita conceptual en la institución municipal b) Identificar correspondencia entre presupuesto por resultados y mediante la incógnita conceptual en la institución municipal. c) Identificar correspondencia entre la gestión por proceso y mediante incógnita conceptual en la institución municipal. d) Identificar correspondencia entre el seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento mediante incógnita conceptual en la institución municipal.

De esta forma, se procura comprobar la hipótesis formulada: Existe correspondencia de las incógnitas conceptuales en la institución municipal. Por otro lado, como hipótesis específicas: a) Existe correspondencia la planificación estratégica y mediante la incógnita conceptual en la institución municipal. b) Existe correspondencia el presupuesto por resultados y mediante la incógnita conceptual en la institución municipal. c) Existe correspondencia la gestión por proceso y mediante incógnita conceptual en la institución municipal. d) Existe correspondencia el seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento mediante incógnita conceptual en la institución municipal.

II. MARCO TEÓRICO

Las investigaciones nacionales que se tomaron en cuenta para este estudio son las siguientes:

Farro (2016), su estudio tuvo como objetivo determinar el nivel de incidencia entre la gestión de resultados y el desempeño laboral en la Municipalidad de la provincia de Jaén en el área administrativa; el estudio se realizó tomándose 40 trabajadores del área administrativa, a través de un estudio no experimental, de nivel explicativa y descriptivo, en donde se llegó a concluir que existe un nivel de influencia entre las variables.

Reátegui (2019), el objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el desempeño laboral y la gestión por resultados en el personal administrativo de la municipalidad de la provincia de San Martín. Su estudio fue tipo cuantitativo, de diseño descriptivo correlacional; para lo cual, tuvo una población de 150 trabajadores y sacó una muestra de 108 para aplicar su cuestionario. Para lo cual, llegó a la conclusión en base a los resultados obtenidos con el R de Pearson de 0.478 y con los datos obtenidos del análisis de regresión lineal se pudo detectar que existe un nivel de influencia del 23% respecto a la gestión por resultados.

Tapullima (2019), se tuvo como objetivo evidenciar la incidencia de la gestión por resultados en el desempeño de los docentes de una institución educativa. el estudio se desarrolló en el distrito de Lamas, a través de un análisis descriptivo inferencial, en donde se logró encuestar a 26 docentes y 4 coordinadores, obteniéndose como resultados que existió un nivel de incidencia de 0.878 y un sig. menor al 0.05 por lo que se concluyó de existió influencia entre las variables de estudio, siendo la dimensión comportamientos contraproducentes que no se llega a gestionar de una manera adecuada, por lo que se debe de mejorar el clima de trabajo para mejorar el nivel de desempeño de sus trabajadores.

Navarro (2019), realizó una investigación para su tesis de maestría, que tuvo como objetivo analizar la gestión por resultados y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Tacna, que fue una investigación cuantitativa de nivel correlacional; llegando se a realizar dos

cuestionarios, basándose en referente con el desempeño laboral según el modelo teórico de koopmans el cual se divide la variable en base tres dimensiones, un desempeño de tareas, de conocimiento (contexto) y del estudio de los comportamientos contraproducentes, llegándose a obtener como resultados a través de la contratación de hipótesis un valor de Rho de Spearman el cual se llegó a obtener un valor de 0.912y un p-valor menor al valor de 0.05, siendo la dimensión que se obtiene con menor valor de influencia el desempeño de tareas, por lo que se debe de implementar un plan estratégico para realizar una mejora continua de cada uno de los procesos.

Romero (2020), tuvo como finalidad llegar a describir los factores de la gestión por resultados que llegan a incidir en el desempeño laboral de los directores de la Ugel 14 de Huarochiri, en base a la metodología que se llegó a emplear se realizó un estudio no experimental de análisis inferencial, por lo que se realizó un análisis de regresión lineal para poder analizar el nivel de afectación de la variable independiente con la dependiente, demostrando que existe un nivel de incidencia de un 52%, observándose que el nivel de presupuesto no se lleva a cabo de forma eficiente, por lo que se recomienda llegar a centrarse en los resultados que obtienen la gerencia para poder tomar las mejores medidas y mejorar los resultados.

Navarro (2014), tuvo como objetivo plantear un modelo de gestión pública con el fin de mejorar el desempeño de cada colaborador de la sociedad civil en la ciudad de Obregón Sonora; y que tanto influye en el desempeño, para ello utilizó un cuestionario para las entrevistas validados por los expertos pertinentes. Llegó a la conclusión que para mejorar el desempeño en la organización se deben identificar los puestos estratégicos de acuerdo con el grado de importancia para asignar funciones, también recomendó cumplir con los objetivos establecidos para poder mejorar el desempeño dentro de la organización.

Sanz (2015), se tuvo como objetivo analizar la gestión del capital humano y su importancia para implementarlo en un modelo de gestión por resultados en la gestión pública, fue una investigación de diseño exploratorio y tuvo como muestra documentación pública, para lo cual aplicó el análisis documental, fichas de investigación y entrevistas; determinando que la administración de recursos

humanos en la gestión pública no tiene relación entre la gestión de resultados, ya que existe mucha burocracia que genera retraso en los procesos administrativos, por lo que se sugiere implementar otro tipo de estrategias simplificadas para mejorar este aspecto. Por otro lado, también existen otros factores que se deben mejorar como la selección del personal.

Caisa (2015), tuvo como finalidad obtener un modelo de gestión pública para contribuir a una mejor gestión administrativa, realizó una investigación de tipo explicativa correlacional. Donde su población fueron los trabajadores de la empresa Alhice integrando un total de 35 colaboradores; donde llegó a la conclusión que existe una deficiencia en la gestión que requiere un nuevo plan estratégico para hacer mejoras, ya que no tienen claros sus objetivos y ni políticas definidas, a esto suma que su personal se encuentra desmotivado por la falta de liderazgo de parte de sus directivos.

Pérez (2019) realizó un estudio para obtener el grado de maestro donde tuvo como fin, conocer las incidencias que ocurren en el gobierno descentralizado del Cantón Vinces en la gestión administrativo del desempeño laboral, se identifica evaluar deducciones descriptivas y secuencias diseñadas no experimentales, para lo cual obtuvo una acumulación muestral 162 trabajadores. Utilizó el programa estadístico SPSS con la finalidad de comprobar sus hipótesis planteadas, llegando a la conclusión que los trabajadores del área administrativa del gobierno de Vinces no cuentan un sistema adecuado de capacitación que les permita desempeñar sus funciones de forma productiva.

Las teorías relaciones con las distintas incógnitas conceptuales de acuerdo con ciertos autores fueron las siguientes:

Según Makón (2000), es considerada modelos adecuados que se aplica en las organizaciones que se fundamenta en el cumplimiento de las metas los cuales deben de estar definidos dentro del plan estratégico, permitiendo evaluar y poder gestionar de la manera más pertinente, siendo un claro ejemplo las entidades publica, en el cual se evalúa para poder atender de la forma más adecuada las necesidades de la sociedad (p. 3). Asimismo, según los autores Garcia y Garcia (2010) nos manifiestan que la gestión por resultado es una estrategia completa

que tiene en cuenta la planificación, gestión de proyectos, presupuestos, monitorios y evaluación; son distintos elementos del ciclo de la gestión que desempeñan generando valor público.

García y García (2010), la gestión por resultados inicia en Nueva Zelanda, Australia y Reino Unido países desarrollados frente a la crisis fiscal y financiera para poder mejorar desarrollo de sus procesos. Distinto a los países en desarrollo donde el objetivo era acelerar los pasos para alcanzar un mejor desarrollo. Por otro lado, la gestión por resultados dentro del marco de referencia tiene como función proporcionar a las instituciones públicas una dirección integrada para mejorar los procesos de valor con el fin de optimizar los recursos y asegurar la máxima eficiencia del desempeño de acuerdo con los objetivos del gobierno para una mejora continua en las instituciones públicas.

Las mejoras en la administración pública en nuestro país no podrían ser posibles si no fuera por las nuevas Políticas Nacionales de Modernización de la Gestión Pública, según el Decreto Supremo N°004-2013-PCM. Es por ello, que este nuevo proceso de modernización está dirigido por la Presidencia del Consejo de Ministros. Según el (MEF, 2021). En su Presupuesto por Resultados publicado por medio de la Dirección General de Presupuesto Público, promueve un rumbo distinto llamado PrR, que indica lo siguiente:

Realizar un presupuesto por resultados en las entidades del estado tiene como propósito impulsar, orientar y articular una gestión por resultados que mejore el bienestar de todos los ciudadanos del país. Es debido a ello que la gestión en entidades públicas buscó iniciar un proceso de reforma integral tanto en los gerentes, así como en todo su personal operativo; ya que se detectó un bajo nivel en desempeño en los servidores del Estado, lo cual generaba desconfianza en la ciudadanía. Asimismo, se evidenció un inapropiado diseño en la estructura de las organizaciones con una débil articulación gubernamental, con ineficiencias en los procesos internos, inadecuadas políticas de gestión de los sistemas información.

Este nuevo proceso de transformación y fortalecimiento de actitudes simplificación los procedimientos agilizando los procesos y mejorando los sistemas administrativos; asimismo, tienen como fin hacer compatibles los nuevos roles de

los distintos niveles de gobierno mejorando sus planes institucionales. La gestión del cambio tiene como principales objetivos: Desarrollar adecuados alineamientos de las políticas públicas, planes operativos, realizar un adecuado presupuesto para mejorar los resultados, realizando una simplificación de los procesos administrativos, para el desarrollo de un adecuado manejo del desempeño de sus trabajadores en base la meritocracia, monitoreo y evaluación de gestión.

Según la CEPLAN y la PCM la nueva estrategia para la modernización busca que las entidades públicas muestren sus políticas con objetivos claros y sobre todo con indicaciones claras de cómo lograrlo. Entre ellas tenemos las Políticas Públicas Nacionales (PPNs) los cuales están enfocados en desarrollar una adecuada gestión dirigido a los ciudadanos, así mismo el Planeamiento Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) es en donde se llega a determinar los objetivos estratégicos a través del esquema multianual, que está establecido en todos los manuales de las entidades del estado. Así mismo, en los Planes de Desarrollo Concertado (PDCs) se llega a establecer las propuestas de desarrollo, acordado por cada uno de los sectores importantes de la región, siempre orientadas a una mejor articulación de los objetivos territoriales y a un desarrollo regional y local.

Hernández y Rodríguez (2006) es una corriente con una visión administrativo, en el que se desarrolla la toma de decisiones, buscando generar un efecto positivo y de forma duradera y de dirección invariable de un establecimiento en una planeación tanto a mediano y largo plazo, acabe resaltar que se debe de realizar un análisis previo de los contextos externos, nacional e internacional donde se explica la importancia de la institucionalidad.

Acuña et al., (2012) este enfoque de GpR se entiende como el presupuesto público, que está compuesto por la información de bienes y servicios, siendo una de las principales herramientas de modelo que busca asociar al estado con la sociedad es considerado como un modelo útil por su eficiencia y eficacia de gestión en las entidades públicas (p. 13).

Kaufmann, et al, (2015), En algunos países el presupuesto por resultado es parte de una nueva estrategia de gestión administrativo, que está orientada a los resultados, un ejemplo de ello, es el país de Australia. Uno de los países que se

concentró en el seguimiento de evaluación y de rendición de cuentas fue Canadá, mientras en Francia se centró en la estrategia de reforma de los presupuestos orientado en la gestión de resultados. Una versión mixta es Estados Unidos, ya que se enfoca en programas de presupuesto basadas en el desempeño e introduce elementos importantes de planificación, evaluación y rendición de cuentas (p. 82).

Por otro lado, según el MEF (2021) el “Presupuesto por Resultado busca mantener la disciplina fiscal, además de mejorar la calidad del gasto público y la eficiencia de la distribución de los recursos, asegurando la eficiencia y eficacia en sus operaciones públicas. La importancia del PpR es que contribuye, generando información útil para que se tomen las mejores decisiones presupuestales y de gestión, lo cual permitirá el logro de resultados a favor de los ciudadanos.

Las organizaciones públicas deben vincular gradualmente la gestión a los resultados en cada proceso sustentado, que les permite realizar una simplificación administrativa eliminando los obstáculos que son redundantes

Según Ministerio de Economía y Finanzas (2021) nos dicen que para avalar una buena gestión pública eficiente y productiva, las instituciones públicas deben contar con sistemas de información claros y veraces, así como con procesos de seguimiento y evaluación definidos según funciones; así como una adecuada gestión del conocimiento orientado al resultado para facilitar información relevante para promover el desenvolvimiento laboral de los funcionarios públicos.

La fundamentación teórica para la variable dependiente se sustenta según, Bohlander (2003), el desempeño laboral guarda relación la eficiencia con la que sus trabajadores desarrollan su labor dentro de una organización; es por ello, que el trabajador debe poner empeño en cumplir sus funciones de manera responsable con eficiencia y eficacia; ya que de ello dependerá el éxito de la institución (p. 23).

En tal sentido, se refiere que el desempeño laboral es el desenvolvimiento que cada persona o individuo realiza para cumplir con una determinada función dentro de una organización, para lo cual debe cumplir una serie de requisitos de acuerdo con el cargo que postula, cumpliendo sus funciones de acuerdo a los objetivos y metas de la organización.

Asimismo, Chiavenato (2011), sustenta realizar diversas comparaciones mediante el desenvolvimiento de los trabajadores durante una jornada el cual mide el nivel de eficiencia del cumplimiento de las funciones asignadas sin ningún tipo de limitación en cuanto a recursos, tiempo, materiales, personal, entre otros. De acuerdo con el planteamiento anterior, el desempeño laboral es la capacidad de cada individuo que labora dentro de una organización, que para alcanzar las metas trazadas de la institución debe cumplir sus funciones de manera responsable, eficiente y eficaz, ya que de ello dependerá su desarrollo personal y organizacional.

Para Gabini (2018), el desempeño laboral es uno de los aspectos con mayor atención, varios estudiosos investigan dentro del comportamiento organizacional, es el efecto que tiene en la productividad y que es medida a través de un diseño individual de cada uno de sus miembros (p. 255). Analizar el desempeño individual de cada uno de sus miembros permite hacer una autoevaluación de la empresa si se cumplen con las metas trazadas y si los objetivos trazados tanto por la organización respeta cada uno de los objetivos laborales (Robbins y Coulter, 2010, p. 123).

En conclusión, el desempeño laboral es el resultado de la medición de un conjunto de conductas, el compromiso el comportamiento de cada uno de sus miembros, la facilidad de manejar los conflictos y de una buena toma de decisiones. Es por ello, que se describen las teorías más importantes de acuerdo a cada dimensión.

Según Koopmans et al., (2014) plantea que el uso de un instrumento que permita agrupar en tres grandes dimensiones el desempeño en base al: desempeño en la tarea, desempeño en el contexto y comportamientos contraproducentes que se generalizan en todos los sectores laborales.

Gabini y Salessi (2016), el cuestionario de Koopmans tiene propiedades psicométricas siendo válida y confiable para medir el desempeño laboral de distintas organizaciones. Gabini (2018) indica que el desempeño en la tarea se refiere a las conductas necesarias para realizar un servicio de manera conceptual, el desempeño en la tarea se centra en el logro de las tareas señaladas

contempladas en la descripción de los puestos. Murphy (1989) es por ello que algunos autores asocian habilidades, capacidades y conocimientos incluidos como indicadores de medición del desempeño laboral, por lo que es importante analizar cada uno de los aspectos técnicos y las habilidades de los trabajadores en relación con el rol que desempeñan.

En síntesis, un buen desempeño en la tarea es un aspecto importante ya que identifica la conducta y competencias técnicas que son considerados indicadores de medición del desempeño. La finalidad de esta dimensión permite asegurar a través que el trabajador si cuenta con cada una de las habilidades que son requeridas e importante para que logre cumplir con cada uno de sus deberes.

Según Gabini (2018), el desempeño en el contexto se refiere a aquellas actividades que no se encuentran comprendidas entre aquellos comportamientos laborales referentes a la tarea. En este sentido se busca analizar aquellas conductas que pretende beneficiar a las organizaciones y sobrepasar las expectativas existentes para un determinado papel; es decir, las actitudes de cooperación o ayuda mutua tienen consecuencias positivas para las organizaciones, aunque no son debidamente reclamados o recompensados.

El desempeño en el contexto es esencial a nivel organización, puesto que contribuye al logro de los objetivos, ya que facilita en trabajo de las actividades y programaciones. Según Gabini (2018) sostiene que el desempeño en el contexto tiene indicadores que evalúan las iniciativas, actualizaciones de conocimientos, para asumir tareas laborales retadoras con habilidades para soluciones creativas e innovadoras para la solución de problemas. Haciendo referencia a las actitudes y desenvolvimiento de los trabajadores dentro de la organización.

Es por ello, que en la actualidad las organizaciones se valora más el aspecto psicológico, ya que de ello dependerá la conducta que se evidenciará con un mejor desempeño y trabajo en equipo.

Finalmente, Koopmans et al. (2013) indica que diversos comportamientos contraproducentes de los trabajadores contienen indicadores que miden la excesiva, negatividad y acciones dañinas. Es por ello, que las tres dimensiones

antes mencionadas pueden evidenciarse en el trabajador a medida que se desempeñen en sus funciones. Sin embargo, esta puede cambiar de acuerdo con el contexto que se encuentren, se debe tener en cuenta que cada puesto tiene ciertas especificaciones y particularidades para el cumplimiento de sus funciones.

Los autores que sustentan sus bases teorías explican que el desempeño laboral de cada individuo se evidencia en ciertas actitudes y conductas de acuerdo con el grado de motivación e interés que tiene en lo que realizan. Es decir, estos coinciden que los colaboradores son individuos con metas y expectativas, por lo que dependerá de las organizaciones explotar sus habilidades para lograr las metas y objetivos dentro de cada organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Para Valderrama (2013) manifiesta la refutación básica o teórica, pura o fundamental, esta destinada como propósito el avance del conocimiento científico y no produce ponderaciones prácticas inmediatos y precisos; solo está enfocada en recopilar diversas informaciones acontecidas para contribuir conocimientos teóricos científicos (p. 162).

El presente estudio fue de tipo cuantitativo, ya que se llegó a utilizar un análisis estadístico con la finalidad de realizar mediciones niveladas de incidencia entre las incógnitas conceptuales dentro de la Municipalidad distrital de La Perla. Por otro lado, también es una investigación básica, ya que se centra en recolectar información teórica de la realidad a investigar en un lugar y tiempo determinado.

Diseño de investigación

La investigación de diseño no experimental - transversal es cuando no se manipulan las variables ni se asignan sujetos de manera casual. Ya que se efectúan las observaciones de los sujetos que podrán escoger de manera natural, en esos contextos dichas observaciones que sucederá en algún momento acontecido. (Hernández et al., 2014, p. 250)

Por tal motivo, debemos tener presente que la correlación puede ser tanto positiva, como negativa o simplemente no existe correlación en algunos casos. Se sabe que se tiene una correlación positiva o también llamada directa cuando existe un aumento en la variable, entonces afecta de manera positiva a la otra variable. Es una correlación negativa o inversa cuando existe aumento en una variable, pero disminuye a la otra variable. Por lado, decimos que no hay correlación cuando ambas variables no siguen un patrón sistemático; es decir por momentos afecta de manera positiva y en otros casos es negativa.

Es por ello, que el nivel del estudio es descriptivo correlacional, y tuvo como propósito describir los fenómenos que ocurren entre las variables de estudio, dentro

de la institución municipal, donde se deriva la variable independiente gestión por resultado (causa) y la variable dependiente desempeño laboral (efecto).

3.2. Variables y operacionalización

Según Makón (2000), considerada como un modelo que se aplica en las organizaciones que se fundamenta en el cumplimiento de las metas los cuales deben de estar definidos dentro del plan estratégico, un presupuesto por resultados, el desarrollo de una gestión por procesos permitiendo finalmente un seguimiento y evaluación del conocimiento, para poder atender la forma más adecuada las necesidades de la sociedad (p. 4).

Definición operacional

La gestión por resultado es un modelo que se utiliza como fuente principal del alineamiento de las políticas públicas a través de un planeamiento estratégico, seguido del diseño de un presupuesto por resultados, así como una gestión por resultados que finalmente se desarrolle un adecuado seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento.

Indicadores:

D1: Planeamiento estratégico Indicadores:

Misión, visión, objetivos, MOF y ROF.

D2: Presupuesto por resultados Indicadores:

Actividades programadas, recursos y programas presupuestales.

D3: Gestión por procesos Indicadores:

Mejora continua, mejor desempeño y herramientas de gestión.

D4: Seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento

Indicadores: Implementación, capacitación y evaluación.

Definición conceptual:

Según Koopmans et al., (2014) el desempeño laboral se revela en las ponderaciones adquiridos mediante una acumulación de conductas medibles para alcanzar las metas organizacionales. Es por ello, que se describen las teorías más importantes de acuerdo con cada dimensión (p. 61).

Para medir desempeño laboral existe un instrumento que permita agrupar en tres grandes dimensiones como en este caso desempeño en la tarea, desempeño en el contexto y comportamientos contraproducentes, según varios autores indican que estas dimensiones son generalizables a todos los sectores laborales.

Indicadores:

D1: Desempeño en la tarea

Indicadores: Planificación del trabajo, orientado a resultados, priorización del trabajo y eficiencia.

D2: Desempeño en el contexto

Indicadores: Iniciativas, tareas desafiantes, capacitaciones, soluciones creativas.

D3: Comportamientos contraproducentes

Indicadores: Negatividad, trabajo bajo presión, estrés y manejo de problemas.

3.3. Población, muestra y muestro

Población

Según Batista (2009) se refiere al término población como un conjunto limitado de individuos o grupos, con características similares que corresponden a una misma clase. Desde otra perspectiva, una población es generalmente un grupo grande donde impide hacer observaciones específicas, se recomienda hacer las observaciones en un segmento más pequeño de la población.

Por otro lado, para Hernández (2014) la población es un universo conjunto donde que coincidan con determinadas descripciones. Asimismo, indica que existen deficiencias en algunas investigaciones que se presentan, debido a que no se pueden describir bien las características de la población. Una población debe situarse de acuerdo con sus características en un lugar y tiempo determinado. Es por ello, que la población estará conformada por 126 colaboradores asignados en la institución municipal.

Muestra

Hernández et al., (2010) significan que una muestra es un subconjunto de una población identificada, donde los elementos pertenecen a un determinado

conjunto de características similares en la población seleccionada. También se pueden dividir en diversas secuencias muestrales no probabilístico y muestreo probabilístico. Siendo la primera como aquella que no llega a depender de una fórmula estadística en identificar la acumulación muestral sino de la facilidad mediante recopilaciones aprobadas que pueda llegar a realizar el autor y la segunda pueda llegar escogida en base a patrones o características o una fórmula estadística (p. 235).

Por otro lado, para saber si la población es finita o infinita se debe calcular el tamaño de la muestra; también se debe tener en cuenta el tipo de estudio si es cuantitativo o cualitativo; ya que de ello depende la fórmula que se debe aplicar según corresponda.

Muestreo

Según los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014) indican que el muestreo es probabilístico y aleatorio simple, ya que se emplea una fórmula que arroja la muestra exacta que debe tomar en cuenta. A continuación, se puede observar dicha fórmula:

Dónde:

$$n = \frac{\frac{Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{e^2 N} \right)}$$

N= Tamaño de la población (126 colaboradores del área administrativa)

Z= Nivel e de confianza es de 1.96

p= Probabilidad a ser seleccionado 50%=0.50

1-p= Probabilidad a no ser seleccionado 50%=0.50

e= Margen de error 5%=0.05

n= Tamaño de la muestra por determinar

$$n = \frac{\frac{(1.96)^2 \times 0.50(1 - 0.50)}{(0.05)^2}}{1 + \left(\frac{(1.96)^2 \times 0.50(1 - 0.50)}{(0.05)^2} \right) \times 126}$$

$$n = 94.88035126$$

Para la investigación la muestra es de 95 colaboradores de la institución pública donde se aplicará el cuestionario.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Hernández, Fernández y Baptista (2014) es uno de los métodos más utilizados para análisis de enfoque cuantitativo, y el cuestionario es uno de los instrumentos el cual consta de preguntas politómicas o dicotómicas cuya función es captar la información y recolectarlas en base a un conjunto de alternativas.

La confiabilidad del instrumento se puede medir de muchas formas una de ellas es con el Alfa de Cronbach usado para preguntas politómicas como la escala Likert, que presenta varias escalas valorativas como: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre. La validación de los instrumentos fue realizada por tres docentes con el grado de doctor.

Se realizó secuencias instrumentales por medio de prueba piloto con 25 empleados, cuyos resultados se procesaron con el programa estadístico SPSS; se puede comprobar su confiabilidad de acuerdo con el siguiente cuadro mediante niveles de confiabilidad instrumental.

Tabla 1

Niveles de confiabilidad del instrumento

Coeficientes de Alfa de Cronbach	
Coeficiente alfa >.9	es excelente
Coeficiente alfa >.8	es bueno
Coeficiente alfa >.7	es aceptable
Coeficiente alfa >.6	es cuestionable
Coeficiente alfa >.5	Es nula

Fuente: George y Mallery (2003, p.231)

En la tabla 11 que se encuentra en el anexo, se puede ver que el nivel del Alfa de Cronbach es de 0,945 esto quiere decir que es excelente la confiabilidad del instrumento tomada en la prueba piloto de 25 encuestados.

En la tabla 12 que se encuentra en el anexo, se puede ver que el nivel del Alfa de Cronbach es de 0,865 esto quiere decir que es fuerte la confiabilidad del instrumento tomada al total de la muestra de 95 encuestados.

Los cuestionarios fueron validados por juicios experimentados mediante tres docentes especializados, ello se puede visualizar en el siguiente cuadro:

Tabla 2

Validadores del instrumento

NOMBRE	GRADO
Uribe Hernández, Yrene Cecilia	Doctora
Mairena Fox, Petronila Liliana	Doctora
Carranza Estela, Teodoro	Doctor

Fuente: Elaboración propia

3.5. Procedimientos

Luego de aplicar los instrumentos a los 95 colaboradores del área administrativa de la institución pública, se procedió a vaciar todas las respuestas al programa Microsoft Excel para luego trasladarlo al software estadístico SPSS versión 26 para tabular los resultados y obtener los cuadros.

3.6. Métodos de análisis de datos

López y Fachelli (2015) indican que el SPSS es un programa estadístico que integra un subconjunto de programas organizados de forma que estén interconectado entre ellos, este paquete estadístico permite de manera ordenada y sistematizada sacar los resultados mediante tablas y gráficas para su posterior

análisis (p. 8). Es por ello, que para analizar los resultados del estudio se utilizó este paquete o software específico llamado SPSS versión 26, este programa nos permitió procesar diversas ponderaciones encuestadas mediante 95 subordinados administrativos, para representarla mediante tablas fáciles de interpretar.

3.7. Aspectos éticos

Según los autores Koepsell y Ruiz (2015) sobre la ética de la investigación sostienen lo siguiente: “Lo relacionado con Autonomía, Dignidad, Beneficencia y Justicia, donde se revisan estos principios éticos, cómo se relacionan con la investigación científica y sus ampliaciones para la misma. Los Comités de Ética, que incluye las instituciones y/o agrupaciones encargadas de regular la actividad científica, monitoreando el cumplimiento de los principios éticos cuando se utilizan sujetos humanos en la investigación, el cuidado en el diseño, el énfasis en el mínimo riesgo y la importancia del consentimiento informado.” (p. 164).

El presente estudio se realizó dentro del protocolo de investigación indicada por Universidad César Vallejo y las normas internacionales del APA estándares creada por el American Psychological Association, se asume la responsabilidad ya que las citas, fuentes y recopilación de deducciones aprobadas todo lo que se muestran en la refutación investigada son totalmente verificables y comprobables. Por otro lado, también se considera la confidencialidad de los encuestados, ya que se tomó de manera anónima y no serán divulgadas sus respuestas vertidas. Para ello, se solicitó formalmente el permiso correspondiente a la entidad pública.

IV. RESULTADOS

La confiabilidad identificada mediante los instrumentos por cada dimensión se obtuvo mediante el Alfa de Cronbach; donde indica que existe un nivel bueno de confiabilidad en ambas variables.

Tabla 3

Análisis de fiabilidad de Variable independiente (Gestión por resultado)

<u>Estadísticas de fiabilidad</u>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,741	4

Tabla 4

Análisis de fiabilidad de Variable dependiente (Desempeño laboral)

<u>Estadísticas de fiabilidad</u>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,787	3

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
GESTION POR RESULTADOS	,112	95	,005
PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA	,112	95	,005
PRESUPUESTO POR RESULTADOS	,129	95	,000
GESTIÓN POR PROCESOS	,161	95	,000
SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	,085	95	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,112	95	,005
DESEMPEÑO EN LA TAREA	,098	95	,001
DESEMPEÑO EN EL CONTEXTO	,189	95	,000
COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES	,072	95	,001*

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 5 se puede verificar, que el valor de significancia es menor a 0.05; lo cual, nos da a conocer que los datos no se ajustan a una distribución normal existe significancia. Por lo que, se hará uso de la prueba estadística no paramétrica utilizando el Rho de Spearman.

Contrastación hipótesis general:

Ha: Existe relación entre la gestión por resultados y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de La Perla, 2020.

Ho: No existe relación entre la gestión por resultados y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de La Perla, 2020.

Nivel de significancia: 0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad

Lectura del P. valor:

Si p-valor es menor al 0.05, se rechaza la Ha.

Si p-valor es mayor al 0.05, se acepta Ho

Tabla 6

Relación entre la gestión por resultados y el desempeño laboral

		GESTION POR RESULTADOS		DESEMPEÑO_ LABORAL
Rho de	GESTION POR	Coeficiente de correlación	1,000	,972**
Spearman	RESULTADOS	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	DESEMPEÑO	Coeficiente de correlación	,972**	1,000
	LABORAL	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

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

Como se llega apreciar en la tabla 6, se llegó a obtener un coeficiente de correlación de 0.972, demostrando que la correlación entre las variables de estudio es positiva, y en base al resultado obtenido del valor de significancia menor al 0.05, se concluye que existe correspondencia las incógnitas conceptuales.

Hipótesis específica 1:

Ha: Existe relación entre la planificación estratégica y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de La Perla, 2020.

Ho: No existe relación entre la planificación estratégica y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de La Perla, 2020.

Nivel de significancia: 0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad

Lectura del P. valor:

Si p-valor es menor al 0.05, se rechaza la Ha.

Si p-valor es mayor al 0.05, se acepta Ho

Tabla 7

Relación entre la planificación estratégica y el desempeño laboral

			PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .	,425** ,000
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,425** ,000	1,000 .
		N	95	95

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

Como se llega apreciar en la tabla 7, se llegó a obtener un coeficiente de correlación de 0.425, demostrando que la correlación entre la dimensión y la variable de estudio es positiva, y en base al resultado obtenido del valor de significancia menor al 0.05, se concluye que existe correspondencia la planificación estratégica y mediante incógnita conceptual.

Hipótesis específica 2:

Ha: Existe relación entre el presupuesto por resultado y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de La Perla, 2020.

Ho: No existe relación entre el presupuesto por resultado y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de La Perla, 2020.

Nivel de significancia: 0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad

Lectura del P. valor:

Si p-valor es menor al 0.05, se rechaza la Ha.

Si p-valor es mayor al 0.05, se acepta Ho

Tabla 8

Relación entre el presupuesto por resultado y el desempeño laboral

			PRESUPUESTO POR RESULTADOS	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de	PRESUPUESTO	Coefficiente de correlación	1,000	,712**
Spearman	POR	Sig. (bilateral)	.	,000
	RESULTADOS	N	95	95
	DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	,712**	1,000
	LABORAL	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

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

Como se llega apreciar en la tabla 8, se llegó a obtener un coeficiente de correlación de 0.712, demostrando que la correlación entre la dimensión y la variable de estudio es positiva, y en base al resultado obtenido del valor de significancia menor al 0.05, se concluye que existe correspondencia del presupuesto por resultados y mediante incógnita conceptual.

Hipótesis específica 3:

Ha: Existe relación entre la gestión por procesos y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de La Perla, 2020.

Ho: No existe relación entre la gestión por procesos y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de La Perla, 2020.

Nivel de significancia: 0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad

Lectura del P. valor:

Si p-valor es menor al 0.05, se rechaza la Ha.

Si p-valor es mayor al 0.05, se acepta Ho

Tabla 9

Relación entre la gestión por procesos y el desempeño laboral

			GESTIÓN POR PROCESOS	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	GESTIÓN POR PROCESOS	Coefficiente de correlación	1,000	,806**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,806**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

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

Como se llega apreciar en la tabla 9, se llegó a obtener un coeficiente de correlación de 0.806, demostrando que la correlación entre la dimensión y la variable de estudio es positiva, y en base al resultado obtenido del valor de significancia menor al 0.05, se concluye que existe correspondencia la gestión por procesos y mediante incógnita conceptual.

Hipótesis específica 4:

Ha: Existe relación entre el seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento; y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de La Perla, 2020.

Ho: No existe relación entre seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento; y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de La Perla, 2020.

Nivel de significancia: 0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad

Lectura del P. valor:

Si p-valor es menor al 0.05, se rechaza la Ha.

Si p-valor es mayor al 0.05, se acepta Ho

Tabla 10

Relación entre el seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento; y el desempeño laboral.

		SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO			DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 95	,790** ,000 95	
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,790** ,000 95	1,000 . 95	

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

Como se llega a apreciar en la tabla 10, se llegó a obtener un coeficiente de correlación de 0.790, demostrando que la correlación entre la dimensión y la variable de estudio es positiva, y en base al resultado obtenido del valor de significancia menor al 0.05, se concluye que existe correspondencia entre seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento y incógnita conceptual.

V. DISCUSIÓN

En esta investigación se planteó como objetivo general determinar la relación entre la gestión por resultados y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de La Perla, 2020.

Los resultados nos dieron a conocer que el coeficiente de correlación es 0,972 donde evidencia correlaciones positivas mediante valoraciones muy fuerte entre las incógnitas conceptuales. Lo cual difiere con la investigación de Reátegui (2019), cuyo objetivo fue identificar correspondencia mediante las incógnitas conceptuales en la institución municipal. Su estudio fue tipo cuantitativo, de diseño descriptivo correlacional; para lo cual, tuvo una población de 150 trabajadores y sacó una muestra de 108 para aplicar su cuestionario. Para lo cual, llegó a la conclusión en base a los resultados obtenidos con el R de Pearson de 0.478 y con los datos obtenidos del análisis de regresión lineal se pudo detectar que existe un nivel de influencia del 23% respecto a la gestión por resultados.

Asu vez estos resultados guardan coincidencia con Tapullima (2019), se tuvo como objetivo evidenciar correspondencia mediante las incógnitas conceptuales en la entidad educativa. Además, el estudio se desarrolló en el distrito de Lamas, a través de un análisis descriptivo inferencial, en donde se logró encuestar a 26 docentes y 4 coordinadores, obteniéndose como resultados que existió un nivel de incidencia de 0.878 y un sig. menor al 0.05 por lo que se concluyó de existió influencia entre las variables de estudio, siendo la dimensión comportamientos contraproducentes que no se llega a gestionar de una manera adecuada, por lo que se debe de mejorar el clima de trabajo para mejorar el nivel de desempeño de sus trabajadores

Además, Romero (2020), tuvo como finalidad llegar a describir los factores de la gestión por resultados que llegan a incidir en el desempeño laboral de los directores de la Ugel 14 de Huarochiri, en base a la metodología que se llegó a emplear se realizó un estudio no experimental de análisis inferencial, por lo que se realizó un análisis de regresión lineal para poder analizar el nivel de afectación de la variable independiente con la dependiente, demostrando que existe un nivel de incidencia de un 52%, observándose que el nivel de presupuesto no se lleva a cabo

de forma eficiente, por lo que se recomienda llegar a centrarse en los resultados que obtienen la gerencia para poder tomar las mejores medidas y mejorar los resultados adquiridos.

Asimismo, Pérez (2019) realizó un estudio para obtener el grado de maestro donde tuvo como fin, conocer las incidencias que ocurren en el gobierno descentralizado del Cantón Vinces en la gestión administrativo del desempeño laboral, se identifica evaluar deducciones descriptivas y secuencias diseñadas no experimentales, para lo cual obtuvo una acumulación muestral 162 trabajadores. Utilizó el programa estadístico SPSS con la finalidad de comprobar sus hipótesis planteadas, llegando a la conclusión que los trabajadores del área administrativa del gobierno de Vinces no cuentan un sistema adecuado de capacitación que les permita desempeñar sus funciones de forma productiva.

Por otro lado, otros estudios realizados por investigadores en otros países como Navarro (2014), tuvo como objetivo plantear un modelo de gestión pública con el fin de mejorar el desempeño de cada colaborador de la sociedad civil en la ciudad de Obregón Sonora; y que tanto influye en el desempeño, para ello utilizó un cuestionario para las entrevistas validados por los expertos pertinentes. Llegó a la conclusión que para mejorar el desempeño en la organización se deben identificar los puestos estratégicos de acuerdo con el grado de importancia para asignar funciones, también recomendó cumplir con los objetivos establecidos para poder mejorar el desempeño dentro de la organización.

Sanz (2015), se tuvo como objetivo analizar la gestión del capital humano y su importancia para implementarlo en un modelo de gestión por resultados en la gestión pública, fue una investigación de diseño exploratorio y tuvo como muestra documentación pública, para lo cual aplicó el análisis documental, fichas de investigación y entrevistas; determinando que la administración de recursos humanos en la gestión pública, no tiene relación entre la gestión de resultados, ya que existe mucha burocracia que genera retraso en los procesos administrativos, por lo que se sugiere implementar otro tipo de estrategias simplificadas para mejorar este aspecto. Por otro lado, también existen otros factores que se deben mejorar como la selección del personal.

Por otro lado, Caisa (2015), tuvo como finalidad, obtener un modelo de gestión pública para contribuir a una mejor gestión administrativa, realizó una investigación de tipo explicativa correlacional. Donde su población fueron los trabajadores de la empresa Alhice integrando un total de 35 colaboradores; donde llegó a la conclusión que existe una deficiencia en la gestión que requiere un nuevo plan estratégico para hacer mejoras, ya que no tienen claros sus objetivos y ni políticas definidas, a esto suma que su personal se encuentra desmotivado por la falta de liderazgo de parte de sus directivos.

Se parece un poco al estudio de Pérez (2019) realizó un estudio con el fin, conocer las incidencias que ocurren en el gobierno descentralizado de Vinges en la gestión administrativo del desempeño laboral, se identifica evaluar deducciones descriptivas y secuencias diseñadas no experimentales, para lo cual obtuvo una acumulación muestral 162 trabajadores. Utilizó el programa estadístico con la finalidad de comprobar sus hipótesis planteadas, llegando a la conclusión que los trabajadores del gobierno de Vinges no cuentan un sistema adecuado de capacitación que les permita desempeñar sus funciones de forma productiva.

Respecto a la discusión por teorías la variable independiente gestión por resultados, el fundamento teórico se sustenta según Makón (2000), la gestión por resultados es considerada como un modelo que se aplica en las organizaciones que se fundamenta en el cumplimiento de las metas los cuales deben de estar definidos dentro del plan estratégico, permitiendo evaluar y poder gestionar de la manera más pertinente, siendo un claro ejemplo las entidades publica, en el cual se evalúa para poder atender de la forma más adecuada las necesidades de la sociedad (p. 3) Makón et al., (2012) este enfoque de GpR se entiende como el presupuesto público, que está compuesto por la información de bienes y servicios, siendo una de las principales herramientas de modelo que busca asociar al estado con la sociedad es considerado como un modelo útil por su eficiencia y eficacia de gestión en las entidades públicas (p. 13).

Asimismo, según los autores García y García (2010) La gestión por resultados inicia en Nueva Zelanda, Australia y Reino Unido países desarrollados frente a la crisis fiscal y financiera para poder mejorar desarrollo de sus procesos.

Distinto a los países en desarrollo donde el objetivo era acelerar los pasos para alcanzar un mejor desarrollo. Por otro lado, la gestión por resultados dentro del marco de referencia tiene como función proporcionar a las instituciones públicas una dirección integrada para mejorar los procesos de valor con el fin de optimizar los recursos y asegurar la máxima eficiencia del desempeño de acuerdo con los objetivos del gobierno para una mejora continua en las instituciones públicas.

Por otro lado, según el Ministerio de Economía y Finanzas (2021) las mejoras en la administración pública en nuestro país no podrían ser posibles si no fuera por las nuevas Políticas Nacionales de Modernización de la Gestión Pública, según el Decreto Supremo N°004-2013-PCM. según el MEF (2021) el Presupuesto por Resultado busca mantener la disciplina fiscal, además de mejorar la calidad del gasto público y la eficiencia de la distribución de los recursos, asegurando la eficiencia y eficacia en sus operaciones públicas. La importancia del PpR contribuye, generando información útil para que se tomen las mejores decisiones presupuestales y de gestión, lo cual permitirá el logro de resultados a favor de los ciudadanos.

Respecto a la discusión por teorías de la variable desempeño laboral, se tienen dos teorías tales como la teoría de las expectativas, teoría de la equidad y la teoría de las metas o de la finalidad. Así mismo, la fundamentación teórica se sustenta según, Bohlander (2003) nos comenta que el desempeño laboral guarda relación la eficiencia con la que sus trabajadores desarrollan su labor dentro de una organización; es por ello, que el trabajador debe poner empeño en cumplir sus funciones de manera responsable con eficiencia y eficacia; ya que de ello dependerá el éxito de la organización donde labora.

Asimismo, para Koopmans et al., (2014) el desempeño laboral se ve en los resultados que se obtienen a partir de un conjunto de conductas medibles, con el propósito de llegar a cumplir con todas las metas trazadas. Es por ello, que se describen las teorías más importantes de acuerdo con cada dimensión. Indica que para medir desempeño laboral existe un instrumento que permita agrupar en tres grandes dimensiones, según varios autores indican que estas dimensiones son generalizables a todos los sectores laborales. Se parece a la teoría de Murphy

(1989) donde propuso dimensiones parecidas como desempeño de la tarea, comportamiento destructivo, comportamiento en tiempo de inactividad e interpersonal.

Para Gabini (2018), el desempeño laboral es uno de los aspectos con mayor atención, varios estudiosos investigan dentro del comportamiento organizacional, es el efecto que tiene en la productividad y que es medida a través a través de un diseño individual de cada uno de sus miembros (p. 255). Analizar el desempeño individual de cada uno de sus miembros permite hacer una autoevaluación de la empresa si se cumplen con las metas trazadas y si los objetivos trazados tanto por la organización respeta cada uno de los objetivos laborales (Robbins y Coulter, 2010, p. 123).

Según Koopmans et al., (2014) plantea que el uso de un instrumento que permita agrupar en tres grandes dimensiones el desempeño en base al: desempeño en la tarea, desempeño en el contexto y comportamientos contraproducentes que se generalizar en todos los sectores laborales

Gabini y Salessi (2016), el cuestionario de Koopmans tiene propiedades psicométricas siendo válida y confiable para medir el desempeño laboral de distintas organizaciones. En conclusión, el desempeño laboral es el resultado de la medición de un conjunto de conductas, el compromiso el comportamiento de cada uno de sus miembros, la facilidad de manejar los conflictos y de una buena toma de decisiones. Es por ello, que se describen las teorías más importantes de acuerdo con cada dimensión.

VI. CONCLUSIONES

Primera.- La contrastación de la hipótesis general se evidencia que el coeficiente de correlación es 0,972 donde existe una correlación positiva fuerte entre gestión por resultados y el desempeño laboral. Por otro lado, el valor de significancia es 0,000 es menor al valor de la significancia 0.05, lo que indica existe una relación entre ambas variables.

Segunda.- La contrastación de la hipótesis específica 1, se observa que el resultado del coeficiente de correlación es 0,425 es por ello, que existe una correlación negativa débil entre la planificación estratégica y el desempeño laboral. Asimismo, el valor de significancia es 0,000; es decir existe lo cual indica que hay una relación en el estudio

Tercera.- La contrastación de la hipótesis específica 2, se evidencia que el coeficiente de correlación es 0,712 donde existe una correlación positiva considerable entre el presupuesto por resultado y desempeño laboral. Por otro lado, el valor de significancia es 0,000 es menor al valor 0.05, lo cual indica que hay una relación en el estudio

Cuarta.- La contrastación de la hipótesis específica 3, se evidencia que el coeficiente de correlación es 0,806 donde existe una correlación positiva considerable entre la gestión por procesos y desempeño laboral. Por otro lado, el valor de significancia es 0,000 es menor al valor 0.05, lo cual indica que hay una relación en el estudio

Quinta.- La contrastación de la hipótesis específica 4, se evidencia que el coeficiente de correlación es 0,790 donde existe una correlación positiva considerable entre la Seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento y desempeño laboral. Por otro lado, el valor de significancia es 0,000 es menor al valor 0.05, lo cual indica que hay una relación en el estudio

VII. RECOMENDACIONES

Primera.- Si la gestión por resultados se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de La Perla, 2020. Es por ello, que se recomienda tener en cuenta la importancia de una buena planificación estratégica, presupuestos por resultados, con adecuados procesos de seguimientos y evaluaciones permanentes para poder mejorar el desempeño de los colaboradores de la institución pública.

Segunda.- Si la planificación estratégica no se relaciona con el desempeño laboral dentro de la Municipalidad distrital de La Perla, 2020. Es por ello, que se recomienda tener en cuenta la importancia de tener claro los objetivos, medibles y alcanzables de acuerdo con las políticas de la institución pública, para que se mejore el desempeño laboral.

Tercera.- Si el presupuesto por resultado se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de La Perla, 2020. Es por ello, que se recomienda poner más atención en este aspecto asignando los recursos presupuestales de acuerdo a las necesidades de prioridad de la institución pública.

Cuarta.- Si la gestión por procesos se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de La Perla, 2020. Es por ello, que se recomienda implementar una buena gestión por procesos que promuevan y simplifiquen la administrativa pública, para mejorar los procedimientos dentro de las instituciones con el fin de cumplir sus objetivos.

Quinta.- Si el seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento; se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de La Perla, 2020. Es por ello, que se recomienda hacer el seguimiento permanente, evaluando los avances para mejorar los procesos, y también capacitar a los trabajadores para que puedan desempeñar mejor sus funciones.

REFERENCIAS

- Bavaresco, A. (2001). Proceso Metodológico de Investigación. Cómo hacer un diseño de investigación. Cuarta Edición. Venezuela: Editorial de la Universidad del Zulia.
- Benavides, O. (2002). Competencias y Competitividad. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas. Bogotá: Editorial McGraw – Hill.
- BID/CLAD (2007), Open model of Management for Results in the public sector, InterAmerican Development Bank, (s/d)
- Carraco, S. (2005). Metodología de la Investigación Científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima: San Marcos.
- Chanamé, C. (10 de julio de 2017). 4 deficiencias de la Gestión Pública en Perú que se deben resolver. Obtenido de Universidad Continental: <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/4-deficiencias-de-la-gestion-publica-enperu-que-se-deben-resolver>
- Diario La Ley. (16 de enero de 2016). La gestión por resultados. Obtenido de La Ley: El Ángulo Legal de la Noticia: <https://laley.pe/art/3042/la-gestion-por-resultados>
- Díaz, V. (2002). Data analysis techniques for social researchers. Practical applications with SPSS for Windows. Madrid: RA-MA
- El peruano (16 de setiembre de 2018). Decreto supremo que aprueba el Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública N°123-2018-PCM. Recuperado de: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-modifica-la-ley-n-27658-ley-marco-decreto-legislativo-n-1446-1692078-21/>
- El peruano (19 de diciembre de 2020). Decreto Legislativo que modifica la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado. Recuperado de <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2019/01/DS-123-2018-PCM-Reglamento-del-Sistema-Administrativo-de-Modernizaci%C3%B3n-de-la->

- El Peruano. (22 de abril de 2018). Decreto Supremo que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción. Obtenido de Diario El Peruano: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremoqueestablece-medidas-para-fortalecer-la-int-decreto-supremo-n-042-2018-pcm-1639860-1/>
- Farro, Y. (2016). Gestión por resultados y el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina administración de la municipalidad provincial de Jaén – 2016. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Jaén, Perú. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33106>
- Gabini, S. & Salessi, S. (2016). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 10-26.
- Gabini, S. (2018). Potential predictors of Labor Performance. Buenos Aires Theseus.
- Gamarra, G. (2016). Estadísticas e investigación con aplicaciones SPSS. (2ª ed.). Lima: San Marcos.
- García, R. y García, M. (2010). *La gestión para resultados en el desarrollo: Avances y desafíos en América Latina y el Caribe*. Lima, Perú.
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Córdoba, Argentina: Brujas.
- Hernández Sampieri, R. y otros (2010). *Metodología de la Investigación - Quinta Edición*. México: McGraw Hill.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). México: McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México: McGraw Hill.

- Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C. y Cuevas, A. (2017) Fundamentos de investigación. México: McGraw Hill.
- Ibañez, E., & Onrubia, J. (2015). Economía de la gestión pública. Madrid: Centro de estudios Ramon Areces S.A. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=snenDAAAQBAJ&pg=PA1&hl=es&source=gbs_toc_r&cad=3#v=onepage&q&f=true
- IBM Corporation (2013). IBM SPSS Statistics 22 Command Syntax Reference. Recuperado de: ftp://public.dhe.ibm.com/software/analytics/spss/documentation/statistics/22.0/en/client/Manuals/IBM_SPSS_Statistics_Command_Syntax_Reference.pdf.
- IBM Corporation (2015). IBM SPSS Statistics 22 Core System. Guía del usuario. Recuperado de: ftp://public.dhe.ibm.com/software/analytics/spss/documentation/statistics/22.0/es/client/Manuals/IBM_SPSS_Statistics_Core_System_User_Guide.pdf.
- Koepsell, D. y Ruiz, M (2015). Research ethics and scientific integrity. (1ª ed.). México: Editarte. Recuperado de https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2015/10/Etica_de_la_Investigacion_e_Integridad_Cientifica-rustica-D.pdf
- Koopmans, L. (2014). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. Laboratorio de Evaluación Psicológica y Educativa, 31-45. Obtenido de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:oyHdz6WYq8UJ:https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/download/15714/15505+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., de Vet, H. & van der Beek, A. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 56 (3). 331-337.

- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., de Vet, H., & van der Beek, A. (13). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*.
- Latorre, M. (2012). *La Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral*. (Tesis de doctorado), Universidad de Valencia, España. Recuperado de: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/81889/latorre.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, P. (2014). *Análisis de datos con SPSS*. Diposit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona. Recuperado de <http://ddd.uab.cat/record/89349>
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. (1 ed.) Barcelona, España: Creative Commons. Recuperado de <http://ddd.uab.cat/record/129380>
- Motowidlo, S. (2003). Job performance. *Handbook of psychology: industrial and organizational psychology*, 12, 39-53.
- Murillo, F. Martínez, C. (2012). *Análisis de datos cuantitativos con SPSS en investigación socioeducativa*. Madrid: Servicio de Publicaciones de la Universidad Autónoma de Madrid.
- Murphy, K.R. (1989) Dimensions of Job Performance. In: Dillon, R.F. and Pelligrino, J.W., Eds., *Testing theoretical and Applied Perspectives*, Praeger, New York
- Navarro, E. (2014). *Modelo de gestión para mejorar el desempeño individual en una Organización de la Sociedad Civil de Ciudad Obregón, Sonora*. Tesis de Doctorado, Instituto Tecnológico de Sonora, México. Recuperado de <https://www.itson.mx/publicaciones/Documents/tesis-doct/tesiselbamyriam.pdf>
- Navarro, R. (2019) *Relación de la gestión por resultados y el Desempeño Laboral en La Municipalidad Provincial de Tacna, 2018*. (Tesis de maestría), Universidad José Carlos Mariátegui, Tacna, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/780>

- Aguinaga-Doig, S., Velázquez Tejeda, M. E., y Rimari Arias, M. (2018). Modelo contextualizado de inclusión educativa. *Revista Educación*, 42(2).<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/23885>
- Asbury, K., Fox, L., Deniz, E., Code, A., y Toseeb, U. (2021). How is COVID-19 Affecting the Mental Health of Children with Special Educational Needs and Disabilities and Their Families? *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 51(5). <https://doi.org/10.1007/s10803-020-04577-2>
- Pagani, M., Payo, M., & Galinelli, B. (2015). Estudios sobre la gestión pública. La Plata: Compilación de artículos de Expertos en Gestión Pública de la provincia de Buenos Aires. Obtenido de: <http://www.modernizacion.gba.gov.ar/expertos/sites/default/files/Libro%20Estudios%20sobre%20Gesti%C3%B3n%20P%C3%BAblica%20-%20ISBN%20online.pdf>
- Reátegui, D. (2019). Desempeño laboral y gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2019. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, San Martín, Perú. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40766>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). Administración. México D.F: Pearson Educación
- Robinson, S. L. & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Romero, C. (2020). Gestión pública por resultados y desempeño laboral de los directores de la Ugel15, Huarochirí, Lima 2019. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41708>
- Sackett, P. (2002). The structure of counterproductive work behaviours: Dimensionality and relationships with facets of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 5-11.

- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Lima. Perú: Visión Universitaria.
- Sanz, P. (2015). La gestión del capital humano en el ámbito de la administración pública: su importancia para la implementación de un modelo de gestión por resultados. Tesis de Maestría, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina. Recuperado de: <http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502->
- Secretaría de Gestión Pública. (29 de mayo de 2015). POLÍTICA NACIONAL DE MODERNIZACIÓN. Obtenido de Secretaría de Gestión Pública: <http://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2017/04/PNMGP.pdf>
- Swaminathan, S., & Jawahar, P. (2013). Job satisfaction as a predictor of organizational citizenship behavior: An empirical study. *Global Journal of Business Research*, 7, 71-80.
- Tamayo, M. (2012). *El proceso de la Investigación Científica*. (5ª ed.). México: Limusa
- Tapullima, L. (2019). Gestión pública por resultados y desempeño laboral en los Docentes de la Institución Educativa N° 270 de Chirapa, Lamas, 2018. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33262>
- Trespalacios, J., Vázquez, R. y Bello, L. (2005). *Investigación de Mercados*. Madrid, España: Ediciones Paraninfo S.A. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=nHxK8_8KI4C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Valderrama S. (2014). *Pasos para elaborar proyectos de Investigación Científica cuantitativa, cualitativa y mixta*. (2ª ed.). Lima: San Marcos.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de Investigación Científica* (2ª ed.). Lima: San Marcos.

Anexo 1: Matriz de consistencia

Matriz de Consistencia								
Título: La gestión por resultados y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de La Perla, 2020								
Autor: Delsy Rosmery Jaque Sotelo								
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión por resultados y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de La Perla, 2020?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la planificación estratégica y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de La Perla, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el presupuesto por resultados y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de La Perla, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Gestión por procesos y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de La Perla, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el seguimiento, evaluación y gestión del</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la gestión por resultados y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de La Perla, 2020.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la planificación estratégica y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de La Perla, 2020.</p> <p>Determinar la relación entre el presupuesto por resultados y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de La Perla, 2020.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión por procesos y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de La Perla, 2020.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre la gestión por resultados y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de La Perla, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación entre la planificación estratégica y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de La Perla, 2020.</p> <p>Existe relación entre el presupuesto por resultado y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de La Perla, 2020.</p> <p>Existe relación entre la gestión por procesos y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de La Perla, 2020.</p> <p>Existe relación entre el seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento, y el desempeño laboral en La</p>	Variable 1: Gestión por resultados			Ordinal	<p>Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5</p>	
			Dimensiones	Indicadores	Ítems			
			Planificación estratégica	Misión, visión y objetivos MOF ROF	1,2,3,4,5			
			Presupuesto por resultado	Actividades programadas Recursos presupuestales Programas presupuestales	6,7,8,9,10			
			Gestión por procesos	Mejora continua Mejor desempeño Herramientas de gestión	11,12,13,14,15			
			Seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento	Implementación Capacitación Evaluación	16,17,18,19,20			
			Variable 2: Desempeño Laboral					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems			Escala de medición
			Desempeño en la tarea	Planificación del trabajo Orientado a resultados Priorización de trabajo Eficiencia laboral	1,2,3,4,5,6,7			Ordinal
			Desempeño en el contexto	Iniciativa Tareas laborales desafiantes Actualización de conocimientos Soluciones creativas	8,9,10,11,12,13,14			

Anexo 2: Matriz de operacionalización

conocimiento, y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de La Perla, 2020?	Determinar la relación entre el seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento, y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de La Perla, 2020.	Municipalidad distrital de La Perla, 2020.	Comportamientos contraproducentes	Negatividad Trabajo bajo presión Estrés Manejo de problemas	15,16,17,18,19,20,21		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p>Nivel: Enfoque cuantitativo de corte transversal</p> <p>Diseño: Descriptivo correlacional</p> <p>Método: No experimental</p>	<p>Población: La población está conformada por 126 trabajadores del área administrativa de la Municipalidad distrital de La Perla, 2020.</p> <p>Tipo de muestreo: Probabilístico de tipo aleatorio simple.</p> <p>Tamaño de muestra: El tamaño de la muestra estará conformada por 95 trabajadores del área administrativa de la Municipalidad distrital de La Perla, 2020.</p>	<p>Variable 1: Gestión Por Resultado</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Delsy Rosmery Jaque Sotelo Año: 2020 Monitoreo: Observacional Ámbito de Aplicación: Municipalidad Distrital de La Perla Forma de Administración:</p>		<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Hernández, Fernández y Baptista (2010) manifiestan que los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (p.80).</p> <p>Es por ello que el nivel de la investigación es descriptivo – explicativo, ya que el propósito es describir los fenómenos que ocurren entre las dos variables de estudio dentro de la Municipalidad distrital de la Perla, donde la variable independiente gestión por resultado (causa) y la variable dependiente desempeño laboral (efecto).</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Es un análisis inferencial ya que se hace estimaciones de parámetros y se contrastan las hipótesis de acuerdo a la muestra.</p>			
<p>Variable 2: Desempeño Laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Delsy Rosmery Jaque Sotelo Año: 2020 Monitoreo: Observacional Ámbito de Aplicación: Municipalidad distrital de La Perla Forma de Administración: Pública</p>							

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
VARIABLE 1

INSTRUCCIONES: Estimado trabajador esta encuesta es anónima y confidencial, es por ello que le pedimos que sea sincero en sus respuestas marcando con un aspa (X) en la casilla que usted crea correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:										
1	Nunca	2	Casi nunca	3	A veces	4	Casi siempre	5	Siempre	
GESTIÓN POR RESULTADOS						ESCALA				
Planificación estratégica						1	2	3	4	5
1	Tiene claro la visión, misión y objetivos de la institución pública.									
2	Tiene conocimiento del Manual de Organización y Funciones (MOF).									
3	Conoce el Reglamento de Organizaciones y Funciones (ROF).									
4	Considera que los documentos de gestión son claves para desempeñar mejor sus funciones.									
5	Cree que tener claro la visión y misión influye en su desempeño laboral.									
Presupuesto por resultado						1	2	3	4	5
6	El presupuesto por resultados es una estrategia para mejorar el desempeño laboral.									
7	La entidad busca estrategias para cumplir con el cronograma de programación de metas.									
8	La municipalidad cumple con los programas presupuestales para el logro de sus metas.									
9	La institución asigna bien los recursos presupuestales.									
10	La municipalidad cumple con las metas programadas dentro de los plazos establecidos.									
Gestión por procesos						1	2	3	4	5
11	La municipalidad trabaja en función a la gestión por procesos.									
12	La municipalidad evalúa permanentemente sus procesos para mejorarlos.									

13	La gestión por procesos es una buena herramienta para mejorar su desempeño.					
14	La mejora continua es importante para gestionar mejor los recursos de la municipalidad.					
15	La gestión por procesos ayuda a las instituciones públicas a cumplir sus metas y objetivos.					
Seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento		1	2	3	4	5
16	La municipalidad analiza y evalúa cada trimestre el avance y logro de las metas institucionales.					
17	Los colaboradores son capacitados para desarrollar correctamente sus funciones.					
18	La municipalidad tiene un cronograma para implementar sus actividades.					
19	Cuenta con personal capacitado para la programación de actividades.					
20	Al finalizar el año se evalúa las metas presupuestales y se informa.					

“Gracias por su colaboración”

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
VARIABLE 2

INSTRUCCIONES: Estimado trabajador esta encuesta es anónima y confidencial, es por ello que le pedimos que sea sincero en sus respuestas marcando con un aspa (X) en la casilla que usted crea correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

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

DESEMPEÑO LABORAL		ESCALA				
Desempeño en la tarea		1	2	3	4	5
1	Demuestra dominio técnico y conocimientos para realizar sus funciones.					
2	Usa de manera adecuada la tecnología para sus labores diarias.					
3	Soluciona los problemas que se le presentan de manera creativa.					
4	Presta sus servicios profesionales con responsabilidad y profesionalismo.					
5	Maximiza siempre el uso de materiales de oficina y recursos tecnológicos que le me asignan.					
6	Cumple de manera eficiente su trabajo encomendado.					
7	Cumple con los plazos establecidos para la entrega de documentos.					
Desempeño en el contexto		1	2	3	4	5
8	Se preocupa por cumplir las metas de la institución.					
9	Se identifica con la institución donde labora.					
10	Realiza trabajos en equipo sin ningún problema.					
11	Requiere de supervisión frecuente para cumplir su trabajo.					
12	Considera que el trabajo en equipo es positivo para lograr las metas de la institución.					
13	Siempre está predispuesto para resolver cualquier problema o tarea asignada.					

14	Considera que capacitarse es bueno para mejorar su desempeño laboral.					
Comportamientos contraproducentes		1	2	3	4	5
15	Se frustra con facilidad ante cualquier problema nuevo.					
16	Le gusta trabajar en equipo con sus compañeros.					
17	Se estresa con facilidad cuando no cumple a tiempo con sus funciones.					
18	Le gusta trabajar bajo presión.					
19	Se distrae con facilidad ante cualquier ruido o bulla.					
20	Sus problemas personales afectan su trabajo.					
21	Le gusta compartir sus conocimientos con los demás compañeros de trabajo.					

“Gracias por su colaboración”

Anexo 4: Validación de los instrumentos



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

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Planificación estratégica								
1	Tiene claro la visión, misión y objetivos de la institución pública.	✓		✓		✓		
2	Tiene conocimiento del Manual de Organización y Funciones (MOF).	✓		✓		✓		
3	Conoce el Reglamento de Organizaciones y Funciones (ROF).	✓		✓		✓		
4	Considera que los documentos de gestión son claves para desempeñar mejor sus funciones.	✓		✓		✓		
5	Cree que tener claro la visión y misión influye en su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
Dimensión: Presupuesto por resultado								
6	El presupuesto por resultados es una estrategia para mejorar el desempeño laboral.	✓		✓		✓		
7	La entidad busca estrategias para cumplir con el cronograma de programación de metas.	✓		✓		✓		
8	La municipalidad cumple con los programas presupuestales para el logro de sus metas.	✓		✓		✓		
9	La institución asigna bien los recursos presupuestales?	✓		✓		✓		
10	La municipalidad cumple con las metas programadas dentro de los plazos establecidos.	✓		✓		✓		
Dimensión: Gestión por procesos								
11	La municipalidad trabaja en función a la gestión por procesos.	✓		✓		✓		
12	La municipalidad evalúa permanentemente sus procesos para mejorarlos.	✓		✓		✓		
13	La gestión por procesos es una buena herramienta para mejorar su desempeño.	✓		✓		✓		
14	La mejora continua es importante para gestionar mejor los recursos de la municipalidad.	✓		✓		✓		



15	La gestión por procesos ayuda a las instituciones públicas a cumplir sus metas y objetivos.	✓		✓		✓		
Dimensión: Seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento								
16	La municipalidad analiza y evalúa cada trimestre el avance y logro de las metas institucionales.	✓		✓		✓		
17	Los colaboradores son capacitados para desarrollar correctamente sus funciones.	✓		✓		✓		
18	La municipalidad tiene un cronograma para implementar sus actividades.	✓		✓		✓		
19	Cuenta con personal capacitado para la programación de actividades.	✓		✓		✓		
20	Al finalizar el año se evalúa las metas presupuestales y se informa.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: **CARRANZA ESTELA TEODORO**
CLAD: 08171

Especialidad del evaluador: **Doctor en Administración, Magíster en Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa, Licenciado en Administración**

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

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

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

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

20 de julio del 2021

DR. TEODORO CARRANZA ESTELA
LIC. EN ADMINISTRACIÓN
CLAD 08171

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Desempeño en la tarea								
1	Demuestra dominio técnico y conocimientos para realizar sus funciones.	✓		✓		✓		
2	Usa de manera adecuada la tecnología para sus labores diarias.	✓		✓		✓		
3	Soluciona los problemas que se le presentan de manera creativa.	✓		✓		✓		
4	Presta sus servicios profesionales con responsabilidad y profesionalismo.	✓		✓		✓		
5	Maximiza siempre el uso de materiales de oficina y recursos tecnológicos que se le asignan.	✓		✓		✓		
6	Cumple de manera eficiente su trabajo encomendado.	✓		✓		✓		
7	Cumple con los plazos establecidos para la entrega de documentos.	✓		✓		✓		
Dimensión: Desempeño en el contexto								
8	Se preocupa por cumplir las metas de la institución.	✓		✓		✓		
9	Se identifica con la institución donde labora.	✓		✓		✓		
10	Realiza trabajos en equipo sin ningún problema.	✓		✓		✓		
11	Requiere de supervisión frecuente para cumplir su trabajo.	✓		✓		✓		
12	Considera que el trabajo en equipo es positivo para lograr las metas de la institución.	✓		✓		✓		
13	Siempre está predispuesto para resolver cualquier problema o tarea asignada.	✓		✓		✓		
14	Considera que capacitarse es bueno para mejorar su desempeño laboral.	✓		✓		✓		

Dimensión: Comportamientos contraproducentes		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Se frustra con facilidad ante cualquier problema nuevo.	✓		✓		✓		
16	Le gusta trabajar en equipo con sus compañeros.	✓		✓		✓		
17	Se estresa con facilidad cuando no cumple a tiempo con sus funciones.	✓		✓		✓		
18	Le gusta trabajar bajo presión.	✓		✓		✓		
19	Se distrae con facilidad ante cualquier ruido o bulla.	✓		✓		✓		
20	Sus problemas personales afectan su trabajo.	✓		✓		✓		
21	Le gusta compartir sus conocimientos con los demás compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

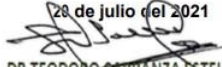
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez evaluador: **CARRANZA ESTELA TEODORO**
CLAD: 08171

Especialidad del evaluador: **Doctor en Administración, Magister en Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa, Licenciado en Administración**

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

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

28 de julio del 2021

DR. TEODORO CARRANZA ESTELA
LIC. EN ADMINISTRACIÓN
CLAD 08171

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION POR RESULTADOS

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Planificación estratégica								
1	Tiene claro la visión, misión y objetivos de la institución pública.	✓		✓		✓		
2	Tiene conocimiento del Manual de Organización y Funciones (MOF).	✓		✓		✓		
3	Conoce el Reglamento de Organizaciones y Funciones (ROF).	✓		✓		✓		
4	Considera que los documentos de gestión son claves para desempeñar mejor sus funciones.	✓		✓		✓		
5	Cree que tener claro la visión y misión influye en su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
Dimensión: Presupuesto por resultado								
6	El presupuesto por resultados es una estrategia para mejorar el desempeño laboral.	✓		✓		✓		
7	La entidad busca estrategias para cumplir con el cronograma de programación de metas.	✓		✓		✓		
8	La municipalidad cumple con los programas presupuestales para el logro de sus metas.	✓		✓		✓		
9	La institución asigna bien los recursos presupuestales.	✓		✓		✓		
10	La municipalidad cumple con las metas programadas dentro de los plazos establecidos.	✓		✓		✓		
Dimensión: Gestión por procesos								
11	La municipalidad trabaja en función a la gestión por procesos.	✓		✓		✓		
12	La municipalidad evalúa permanentemente sus procesos para mejorarlos.	✓		✓		✓		
13	La gestión por procesos es una buena herramienta para mejorar su desempeño.	✓		✓		✓		
14	La mejora continua es importante para gestionar mejor los recursos de la municipalidad.	✓		✓		✓		

15	La gestión por procesos ayuda a las instituciones públicas a cumplir sus metas y objetivos.	✓		✓		✓		
Dimensión: Seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento								
16	La municipalidad analiza y evalúa cada trimestre el avance y logro de las metas institucionales.	✓		✓		✓		
17	Los colaboradores son capacitados para desarrollar correctamente sus funciones.	✓		✓		✓		
18	La municipalidad tiene un cronograma para implementar sus actividades.	✓		✓		✓		
19	Cuenta con personal capacitado para la programación de actividades.	✓		✓		✓		
20	Al finalizar el año se evalúa las metas presupuestales y se informa.	✓		✓		✓		

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

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dra. Uribe Hernández Yrene Cecilia

DNI: 21413122

Especialidad del evaluador: Doctora en Ciencias Contables y Financieras y también doctora en Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible

20 de julio del 2021

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Desempeño en la tarea								
1	Demuestra dominio técnico y conocimientos para realizar sus funciones.	✓		✓		✓		
2	Usa de manera adecuada la tecnología para sus labores diarias.	✓		✓		✓		
3	Soluciona los problemas que se le presentan de manera creativa.	✓		✓		✓		
4	Presta sus servicios profesionales con responsabilidad y profesionalismo.	✓		✓		✓		
5	Maximiza siempre el uso de materiales de oficina y recursos tecnológicos que se le asignan.	✓		✓		✓		
6	Cumple de manera eficiente su trabajo encomendado.	✓		✓		✓		
7	Cumple con los plazos establecidos para la entrega de documentos.	✓		✓		✓		
Dimensión: Desempeño en el contexto								
8	Se preocupa por cumplir las metas de la institución.	✓		✓		✓		
9	Se identifica con la institución donde labora.	✓		✓		✓		
10	Realiza trabajos en equipo sin ningún problema.	✓		✓		✓		
11	Requiere de supervisión frecuente para cumplir su trabajo.	✓		✓		✓		
12	Considera que el trabajo en equipo es positivo para lograr las metas de la institución.	✓		✓		✓		
13	Siempre está predispuesto para resolver cualquier problema o tarea asignada.	✓		✓		✓		
14	Considera que capacitarse es bueno para mejorar su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
Dimensión: Comportamientos contraproducentes								
15	Se frustra con facilidad ante cualquier problema nuevo.	✓		✓		✓		
16	Le gusta trabajar en equipo con sus compañeros.	✓		✓		✓		

3

17	Se estresa con facilidad cuando no cumple a tiempo con sus funciones.	✓		✓		✓		
18	Le gusta trabajar bajo presión.	✓		✓		✓		
19	Se distrae con facilidad ante cualquier ruido o bulla.	✓		✓		✓		
20	Sus problemas personales afectan su trabajo.	✓		✓		✓		
21	Le gusta compartir sus conocimientos con los demás compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		

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

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dra. Uribe Hernández Yrene Cecilia

DNI: 21413122

Especialidad del evaluador: Doctora en Ciencias Contables y Financieras y también doctora en Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible
20 de julio del 2021

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

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

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Planificación estratégica								
1	Tiene claro la visión, misión y objetivos de la institución pública.	✓		✓		✓		
2	Tiene conocimiento del Manual de Organización y Funciones (MOF).	✓		✓		✓		
3	Conoce el Reglamento de Organizaciones y Funciones (ROF).	✓		✓		✓		
4	Considera que los documentos de gestión son claves para desempeñar mejor sus funciones.	✓		✓		✓		
5	Cree que tener claro la visión y misión influye en su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
Dimensión: Presupuesto por resultado								
6	El presupuesto por resultados es una estrategia para mejorar el desempeño laboral.	✓		✓		✓		
7	La entidad busca estrategias para cumplir con el cronograma de programación de metas.	✓		✓		✓		
8	La municipalidad cumple con los programas presupuestales para el logro de sus metas.	✓		✓		✓		
9	La institución asigna bien los recursos presupuestales?	✓		✓		✓		
10	La municipalidad cumple con las metas programadas dentro de los plazos establecidos.	✓		✓		✓		
Dimensión: Gestión por procesos								
11	La municipalidad trabaja en función a la gestión por procesos.	✓		✓		✓		
12	La municipalidad evalúa permanentemente sus procesos para mejorarlos.	✓		✓		✓		
13	La gestión por procesos es una buena herramienta para mejorar su desempeño.	✓		✓		✓		
14	La mejora continua es importante para gestionar mejor los recursos de la municipalidad.	✓		✓		✓		

15	La gestión por procesos ayuda a las instituciones públicas a cumplir sus metas y objetivos.	✓		✓		✓		
Dimensión: Seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento								
16	La municipalidad analiza y evalúa cada trimestre el avance y logro de las metas institucionales.	✓		✓		✓		
17	Los colaboradores son capacitados para desarrollar correctamente sus funciones.	✓		✓		✓		
18	La municipalidad tiene un cronograma para implementar sus actividades.	✓		✓		✓		
19	Cuenta con personal capacitado para la programación de actividades.	✓		✓		✓		
20	Al finalizar el año se evalúa las metas presupuestales y se informa.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dra. Mairena Fox Petronila Liliana

DNI: 16631152

Especialidad del evaluador: Doctora en Administración

20 de julio del 2021

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

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

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

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



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Desempeño en la tarea								
1	Demuestra dominio técnico y conocimientos para realizar sus funciones.	✓		✓		✓		
2	Usa de manera adecuada la tecnología para sus labores diarias.	✓		✓		✓		
3	Soluciona los problemas que se le presentan de manera creativa.	✓		✓		✓		
4	Presta sus servicios profesionales con responsabilidad y profesionalismo.	✓		✓		✓		
5	Maximiza siempre el uso de materiales de oficina y recursos tecnológicos que se le asignan.	✓		✓		✓		
6	Cumple de manera eficiente su trabajo encomendado.	✓		✓		✓		
7	Cumple con los plazos establecidos para la entrega de documentos.	✓		✓		✓		
Dimensión: Desempeño en el contexto								
8	Se preocupa por cumplir las metas de la institución.	✓		✓		✓		
9	Se identifica con la institución donde labora.	✓		✓		✓		
10	Realiza trabajos en equipo sin ningún problema.	✓		✓		✓		
11	Requiere de supervisión frecuente para cumplir su trabajo.	✓		✓		✓		
12	Considera que el trabajo en equipo es positivo para lograr las metas de la institución.	✓		✓		✓		
13	Siempre está predispuesto para resolver cualquier problema o tarea asignada.	✓		✓		✓		
14	Considera que capacitarse es bueno para mejorar su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
Dimensión: Comportamientos contraproducentes								
15	Se frustra con facilidad ante cualquier problema nuevo.	✓		✓		✓		
16	Le gusta trabajar en equipo con sus compañeros.	✓		✓		✓		

3



17	Se estresa con facilidad cuando no cumple a tiempo con sus funciones.	✓		✓		✓		
18	Le gusta trabajar bajo presión.	✓		✓		✓		
19	Se distrae con facilidad ante cualquier ruido o bulla.	✓		✓		✓		
20	Sus problemas personales afectan su trabajo.	✓		✓		✓		
21	Le gusta compartir sus conocimientos con los demás compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dra. Mairena Fox Petronila Lilitana

DNI: 16631152

Especialidad del evaluador: Doctora en Administración

20 de julio del 2021

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

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

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

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


 Firma del Experto Informante.

Acti

Anexo 5: Base de datos en Excel de la prueba piloto

N°	GESTIÓN POR RESULTADOS															DESEMPEÑO LABORAL																					
	Planificación estratégica					Presupuesto por resultado					Gestión por proceso					Seguimiento, evaluación y festión del conocimiento					DESEMPEÑO EN LA TAREA					DESEMPEÑO EN EL CONTEXTO					COMPORTAN CONTRADU						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	3	1	1	4	3	5	2	3	3	3	1	2	4	5	4	2	3	2	2	3	3	4	3	5	4	5	4	4	3	4	2	4	5	3	4	3	2
2	5	2	5	2	2	4	4	2	1	4	4	4	2	6	5	5	5	5	5	6	5	2	5	2	2	4	4	2	1	4	4	4	2	6	5	5	5
3	4	2	5	2	1	6	3	2	2	5	4	5	2	3	3	4	3	3	3	3	4	2	5	2	1	6	3	2	2	5	4	5	2	3	3	4	3
4	3	5	1	4	4	2	2	3	4	2	3	6	2	4	2	5	3	2	3	3	3	5	1	4	4	2	2	3	4	2	3	6	2	4	2	5	3
5	3	2	3	2	2	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	2	3	2	2	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4
6	3	5	2	4	4	3	2	3	4	1	2	2	3	3	4	6	6	4	2	4	3	5	2	4	4	3	2	3	4	1	2	2	3	3	4	6	6
7	5	1	3	1	3	3	3	1	1	5	2	4	4	5	5	6	4	3	5	2	5	1	3	1	3	3	3	1	1	5	2	4	4	5	5	6	4
8	3	2	3	2	2	5	5	2	2	5	5	4	3	4	4	4	4	5	3	3	2	3	2	2	5	5	2	2	5	5	4	3	4	4	4	5	3
9	3	4	4	5	4	6	3	3	2	3	4	4	5	1	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	6	3	3	3	2	3	4	5	1	4	3	4	3
10	5	6	6	1	1	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	1	1	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6
11	3	4	4	5	4	6	3	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	2	2	3	3	4	4	5	4	6	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3
12	3	5	3	4	3	2	1	4	3	1	2	3	4	2	6	3	4	2	3	5	3	5	3	4	3	2	1	4	3	1	2	3	4	2	6	3	4
13	3	4	4	4	4	4	4	2	5	1	1	5	3	5	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	5	1	1	5	3	5	2	2	3
14	6	6	6	4	6	6	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	6	6	6	4	6	6	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3
15	1	4	2	1	2	4	4	4	2	5	4	3	3	3	3	4	5	5	5	3	1	4	2	1	2	4	4	4	2	5	4	3	3	3	3	4	5
16	2	3	2	4	3	2	1	1	2	3	2	2	4	2	4	3	2	5	2	4	2	3	2	4	3	2	1	1	2	3	2	2	4	2	4	3	2
17	3	4	2	3	2	3	2	4	3	2	1	2	5	4	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	2	4	3	2	1	2	5	4	3	3	2
18	2	4	3	3	4	2	4	3	3	2	4	3	3	3	5	1	3	2	3	3	2	4	3	3	4	2	4	3	3	2	4	3	3	5	1	3	
19	6	1	1	3	1	6	5	1	1	3	6	5	6	5	5	6	5	5	2	6	1	1	3	1	6	5	1	1	3	6	5	6	5	5	6	5	
20	3	3	6	2	1	6	6	4	1	4	6	4	4	3	1	5	4	2	5	4	3	3	6	2	1	6	6	4	1	4	6	4	3	1	5	4	2
21	4	1	5	3	3	5	5	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	5	3	3	5	5	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	
22	4	1	4	4	1	4	6	1	1	1	4	6	6	4	1	3	6	6	6	1	4	1	4	4	1	4	6	1	1	1	4	6	6	4	1	3	
23	6	2	6	1	1	6	6	5	1	6	6	6	3	6	1	6	6	6	2	6	2	6	1	1	6	6	5	1	6	6	3	6	1	6	6	6	
24	5	5	4	5	4	5	4	6	6	4	4	4	4	6	6	6	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	6	6	4	4	4	6	6	4	5	
25	6	4	4	4	6	6	6	4	4	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	1	6	4	4	4	6	6	4	4	6	6	5	6	6	6	6	6	

Tabla 11: Resultado de la confiabilidad del instrumento de la prueba piloto.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	25

Fuente: Se sacó del SPSS

Tabla 12: Resultados de la confiabilidad del instrumento de toda la muestra.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	95

Fuente: Se sacó del SPSS

Anexo 6: Base de datos en Excel

N°	GESTIÓN POR RESULTADOS															DESEMPEÑO LABORAL																												
	Identificación estratégica					Impacto por resultado					Gestión por proceso					Seguimiento, evaluación y fortificación					DESEMPEÑO EN LA TAREA					DESEMPEÑO EN EL CONTEXTO					COMPORTAMIENTOS CONTRADUCTIVOS													
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	6	7	8	9	0	1			
1	3	1	1	4	3	5	2	3	3	3	1	2	4	5	4	2	3	2	2	3	3	4	3	5	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	5	3	4	3	2	4		
2	5	2	5	2	2	4	4	2	1	4	4	4	2	6	5	5	5	5	5	6	5	2	5	2	2	4	4	2	1	4	4	4	2	6	5	5	5	5	5	6	5			
3	4	2	5	2	1	6	3	2	2	5	4	5	2	3	4	3	3	3	4	2	5	2	1	6	3	2	2	5	4	5	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4				
4	3	5	1	4	4	2	2	3	4	2	3	6	2	4	2	1	3	2	3	3	5	1	4	4	2	2	3	4	2	3	6	2	4	2	5	3	2	3	3	2				
5	3	2	3	2	2	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	2	2	4	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4				
6	3	5	2	4	4	4	3	2	3	4	1	2	2	3	3	4	6	6	4	2	4	3	5	2	4	4	3	2	3	4	1	2	2	3	3	4	6	6	4	2	4			
7	5	1	3	1	3	3	3	1	1	5	2	4	4	5	5	6	4	3	5	2	5	1	3	3	3	3	1	1	5	2	4	4	5	5	6	4	3	5	2	6				
8	3	2	3	2	2	5	5	2	2	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	2	2	5	2	2	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4			
9	3	4	4	5	4	6	3	3	2	3	4	4	5	1	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	6	3	3	3	2	3	4	4	5	1	4	3	4	4	3	3				
10	5	6	6	1	1	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	1	1	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6			
11	3	4	4	5	4	6	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	2	2	3	3	4	4	5	4	6	3	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	2	3	3	3				
12	3	5	3	4	3	2	1	4	3	1	2	3	4	2	6	3	4	2	3	5	3	5	3	4	3	2	1	4	3	1	2	3	4	2	6	3	4	2	3	5	3			
13	3	4	4	4	4	4	2	5	1	1	5	3	5	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	5	1	1	5	3	5	2	3	3	3	3	3	3	3			
14	6	6	6	4	6	6	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	6	6	6	4	6	6	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3			
15	1	4	2	1	2	4	4	2	5	4	3	3	3	4	4	5	5	5	3	1	4	2	1	2	4	4	4	2	5	4	3	3	3	3	4	5	5	5	3	3				
16	2	3	2	4	3	2	1	1	2	3	2	2	4	3	2	5	2	4	2	3	2	4	3	2	1	1	2	3	2	2	4	4	3	2	4	3	2	5	2	4	2			
17	3	4	2	3	2	3	2	4	3	2	1	2	5	4	3	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	4	3	2	1	2	5	4	3	2	3	2	3	2	3	2			
18	2	4	3	3	4	2	4	3	3	2	4	3	3	3	5	1	3	2	3	3	2	4	3	4	2	4	3	3	2	4	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5			
19	6	1	1	3	1	6	5	1	1	3	6	5	6	5	5	6	5	5	6	5	2	6	1	1	3	1	6	5	1	1	3	6	5	6	5	5	6	5	5	2	2			
20	3	3	6	2	1	6	4	1	4	6	4	4	3	1	5	4	2	5	4	3	3	6	2	1	6	6	4	1	4	6	4	4	3	1	5	4	2	5	4	2	6			
21	4	1	5	3	3	5	5	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	3	3	5	5	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5		
22	4	1	4	4	1	4	6	1	1	1	4	6	6	4	1	3	6	6	6	1	4	1	4	4	1	4	6	1	1	1	4	6	6	4	1	3	6	6	6	1	6			
23	6	2	6	1	1	6	6	5	1	6	6	6	3	6	1	6	6	6	2	6	6	1	1	6	6	5	1	6	6	3	6	1	6	6	6	3	6	6	6	6	2	6		
24	5	5	4	5	4	5	4	6	6	4	4	4	6	6	6	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	6	6	4	4	4	6	6	6	4	5	4	3	4	3	4			
25	6	4	4	6	6	6	4	4	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	1	6	4	4	6	6	6	4	4	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6			
26	5	1	5	1	1	6	6	3	1	6	6	6	3	6	4	6	6	6	6	1	5	1	5	1	1	6	6	3	1	6	6	6	3	6	4	6	6	6	6	1	5			
27	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
28	3	1	3	3	1	6	6	2	1	2	5	6	3	2	1	5	6	5	6	2	3	1	3	3	1	6	6	2	1	2	5	6	3	2	1	5	6	5	6	2	3			
29	2	5	1	4	3	2	1	4	4	2	2	1	3	2	3	1	2	2	3	4	2	5	1	4	3	2	1	4	4	2	1	3	2	3	1	2	2	3	1	2	2	4	2	
30	4	2	6	2	2	5	5	2	2	5	6	2	4	1	5	6	5	5	4	2	6	2	2	5	2	2	5	2	2	4	1	5	6	2	4	1	5	6	5	3	4			
31	3	4	2	3	2	3	2	4	3	2	1	2	5	4	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	1	2	5	4	3	3	2	3	2	3		
32	3	3	2	3	4	4	4	2	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	2	3	4	4	4	2	2	4	3	2	4	3	2	4	3	3	4	4	2	4	
33	3	4	4	4	4	4	2	5	2	2	5	3	5	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	2	5	2	2	3	5	2	2	3	3	3	3		
34	5	2	6	2	2	5	6	2	3	4	4	5	4	3	3	5	4	4	4	3	5	2	6	2	2	5	6	2	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4		
35	5	2	5	1	2	5	6	1	1	5	5	3	4	2	4	5	5	5	2	5	2	5	1	2	5	6	1	1	5	5	3	4	2	4	5	5	5	2	4	5	5	2	4	
36	1	4	2	1	2	4	4	2	5	4	3	3	3	4	5	5	5	3	1	4	2	1	2	4	4	4	2	5	4	3	3	3	4	5	5	5	3	3	4	5	5	3	3	
37	5	5	4	5	4	5	4	6	6	4	4	4	6	6	6	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	6	6	4	4	4	6	6	6	4	5	4	3	4	3	4	3	4	
38	5	1	3	1	3	3	3	1	1	5	2	4	4	5	5	6	4	3	5	2	5	1	3	1	3	3	3	1	1	5	2	4	4	5	5	6	4	3	5	2	6			
39	4	2	6	2	2	5	5	2	2	5	6	2	4	1	5	6	5	5	3	4	2	6	2	2	5	5	2	2	5	5	6	2	4	1	5	6	5	5	3	4	3	4		
40	5	6	6	1	1	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
41	6	2	6	2	2	6	6	2	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	6	3	6	3	6	2	6	2	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6		
42	4	3	3	2	2	5	5	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	2	5	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
43	3	2	3	1	3	4	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	4	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4
44	4	4	4	2	1	5	4	2	2	4	4	6	3	5	2	1	4	4	3	2	4	4	2	1	5	4	2	2	4	4	6	3	5	2	1	4	4	3	2	3	4	2	3	
45	5	2	5	2	2	5	5	2	1	4	4	2	6	5	5	5	5	6	5	2	5	2	2	5	5	2	1	4	4	4	2	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	
46	5	2	4	2	2	5	5	2	2	3	4	4	3	2	4	3	4</																											

Anexo 7: Carta de permiso de la universidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

POS
GRADO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 13 de julio de 2021

Carta P. 0669-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Ing.

ANIBAL NOVILO JARA AGUIRRE

ALCALDE

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PERLA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a JAQUE SOTELO, DELSY ROSMERY; identificada con DNI N° 70220756 y con código de matrícula N° 6700255057; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:


La Gestión Por Resultados y su incidencia en el Desempeño Laboral en la Municipalidad distrital de La Perla, 2020

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador JAQUE SOTELO, DELSY ROSMERY asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,




Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Anexo 8: Carta de autorización para realizar el instrumento



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PERLA



BICENTENARIO
PERÚ 2021

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

CONSTANCIA

Se remite el presente documento a la **Srta. DELSY ROSMERY JAQUE SOTELO** identificada con Nro. **DNI N° 70220756**, donde se autoriza llevar a cabo las entrevistas en nuestra Municipalidad para su trabajo de investigación titulado:

“La Gestión Por Resultados y su incidencia en el Desempeño Laboral en la Municipalidad distrital de La Perla, 2020”;

Así mismo, es preciso señalar que la profesional en mención, es estudiante del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** de la Escuela de Posgrado de la **Universidad César Vallejo**; se expide el presente a solicitud de la interesada.

La Perla, 21 de julio de 2021

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PERLA

Abog. WILLIAMS DENIS CRUZ CARRILLO
SECRETARIO GENERAL

Abog. WILLIAMS DENIS CRUZ CARRILLO
Secretario General
Municipalidad Distrital de La Perla



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, URIBE HERNANDEZ YRENE CECILIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "LA GESTIÓN POR RESULTADOS Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PERLA, 2020", cuyo autor es JAQUE SOTELO DELSY ROSMERY, 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, 14 de Agosto del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
URIBE HERNANDEZ YRENE CECILIA DNI: 21413122 ORCID 0000-0001-5893-9262	Firmado digitalmente por: YURIBEH el 14-08-2021 02:01:45

Código documento Trilce: TRI - 0184019