



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

**Gestión por resultados y desempeño laboral en la institución
educativa secundaria Mercedes Indacochea de Barranco.
Año 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA:

Capitan Llaguento, Nelida Milagros (orcid.org/0000-0001-8355-9114)

ASESOR:

Dr. Malca Valverde, Eduardo Narcisho (orcid.org/0000-0002-6427-8648)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL UNIVERSITÁRIA:

Fortalecimiento De La Democracia, Liderazgo Y Ciudadanía

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mis padres, quienes son y siempre serán un ejemplo de vida, por ser los que me enseñaron a perseverar en lo que uno desea, confiando siempre en la bendición de Dios que siempre nos acompaña en cada paso que damos.

Nelida Milagros Capitán Llaguento

AGRADECIMIENTO

A Dios por su gran amor, fidelidad y ayuda permanente para poder continuar con mis metas. A mi familia y amigos que con su apoyo incondicional estuvieron presentes durante todo este proceso a pesar de las dificultades que se presentaron. A mi asesor el Dr. Malca Valverde Eduardo Narcisho por su apoyo incondicional y a todos aquellos que brindaron información oportuna, para la realización del presente proyecto de investigación

Nelida Milagros Capitán Llaguento

Índice de contenidos

Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO.....	12
III. METODOLOGÍA.....	22
3.1 Tipo y diseño de investigación	22
3.2 Variables y Operacionalización.....	22
3.3 Población, muestra y muestreo.....	23
3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos	24
3.5 Procedimientos	25
3.6 Métodos de análisis de datos:.....	26
3.7 Aspectos éticos.....	26
IV. RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	45

Índice de tablas

Tabla 1. Alfa de cronbach de la variable gestión por resultados.....	76
Tabla 2. Nivel de la variable gestión por resultados.....	76
Tabla 3. Nivel de la dimensión planificación por resultados de la variable gestión por resultados.....	77
Tabla 4. Nivel de la dimensión presupuesto por resultados de la variable gestión por resultados.....	78
Tabla 5. Nivel de la dimensión gestión financiera, auditoria y adquisiciones de la variable gestión por resultados.....	79
Tabla 6. Nivel de la dimensión gestión de programas y proyectos de la variable gestión por resultados.....	80
Tabla 7. Nivel de la dimensión monitoreo y evaluación de la variable gestión por resultados.....	81
Tabla 8. Nivel de la variable desempeño laboral.....	83
Tabla 9. Nivel de la dimensión rendimiento de la tarea de la variable desempeño laboral.....	84
Tabla 10. Nivel de la dimensión comportamientos contraproducentes de la tarea de la variable desempeño laboral.....	85
Tabla 11. Nivel de la dimensión rendimiento en el contexto de la variable desempeño laboral.....	86
Tabla 12. Relación entre la dimensión planificación por resultados y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea.....	87
Tabla 13. Relación entre la dimensión presupuesto por resultados y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea.....	88
Tabla 14. Relación entre la dimensión gestión financiera, auditoria y adquisiciones y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea...	89
Tabla 15. Relación entre la dimensión gestión de programas y proyectos y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea.....	90
Tabla 16. Relación entre la dimensión monitoreo y evaluación y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea.....	91
Tabla 17. Relación entre las variables gestión por resultados y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea.....	92

Resumen

El objetivo general del estudio consistió en determinar la relación entre la gestión por resultados y el desempeño laboral en la institución educativa secundaria Mercedes Indacochea de barranco, año 2021. Se formuló una investigación cuantitativa, de tipo básica y correlacional-descriptiva, que contó con un diseño transversal y no experimental. Las variables estudiadas fueron la gestión por resultados y el desempeño laboral. La población y muestra del estudio agrupo un total de cincuenta trabajadores de la institución educativa secundaria Mercedes Indacochea. La técnica utilizada fue la encuesta y su instrumento el cuestionario. El instrumento de la variable gestión por resultados estuvo compuesto por tres dimensiones y doce ítems o preguntas. En el caso del instrumento de la variable desempeño laboral, este instrumento abarco tres dimensiones y diez ítems o preguntas bajo el modelo adaptado de cuestionario Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) propuesto por Gabini & Salessi. Como resultado se obtuvo que la relación estadística entre las dimensiones de la variable planificación por resultados y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea, presentaron valores que fluctúan entre los rangos de 0.858 a 0.941. Estos valores indican que existe una relación fuerte entre las dimensiones de las variables. Se concluyó señalando que la relación estadística obtenido entre las variables gestión por resultados y desempeño laboral, es igual a 0.951, y dicho valor revela que la asociación estadística que se presenta entre ambas variables, es una lineal directa y fuerte.

Palabras clave: Desempeño laboral, gestión por resultados y modelo adaptado de cuestionario Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ)

Abstract

The general objective of the study was to determine the relationship between management by results and job performance in the secondary educational institution Mercedes Indacochea in Barranco, year 2021. A quantitative, basic and correlational-descriptive research was formulated, which had a cross-sectional and non-experimental design. The variables studied were results-based management and job performance. The population and sample of the study grouped a total of fifty workers from the Mercedes Indacochea secondary educational institution. The technique used was the survey and its instrument the questionnaire. The instrument for the results-based management variable was made up of three dimensions and twelve items or questions. In the case of the instrument of the work performance variable, this instrument covered three dimensions and ten items or questions under the adapted model of the Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) proposed by Gabini & Salessi. As a result, it was obtained that the statistical relationship between the dimensions of the variable planning by results and work performance in the I.E.S Mercedes Indacochea, presented values that fluctuate between the ranges of 0.858 to 0.941. These values indicate that there is a strong relationship between the dimensions of the variables. It was concluded by pointing out that the statistical relationship obtained between the variables management by results and job performance is equal to 0.951, and this value reveals that the statistical association that occurs between both variables is a direct and strong linear one.

Keywords: Work performance, management by results and adapted model of the Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ)

I. INTRODUCCIÓN

A **nivel mundial**, Nemiña, Sanmiguel-Rodríguez & Rodríguez (2021) señalan que el ejercicio de la profesión docente implica un cierto desgaste y erosión en el entusiasmo que acompaña a los docentes en sus inicios profesionales. En este sentido, Geraldo, Soria, Rosello & Buendía (2021) manifiestan que la motivación se presenta como un proceso complejo que canaliza energías e impacta en la consecución de objetivos e intereses. En el caso de la rama de la pedagogía, Rojas-Segovia & Romero-Varela, 2019 así como se citó en Geraldo, et al (2021) indican que la motivación es considerada como elemento esencial para poder mantener activamente una práctica educativa de calidad.

Autores como Judge, Thoresen, Bono y Patton, 2001; Skaalvik y Skaalvik, 2011 así como fueron citados en Nemiña, et al, 2021 destacan a las condiciones laborales precarias, a la falta de recursos, a los problemas de gestión de la institución, las dificultades con el comportamiento de los alumnos, a la falta de autonomía y desprofesionalización, y a la falta de una cultura colaborativa entre docentes como elementos que desgastan el desempeño docente. Otros como Ávalos y Valenzuela, 2016 también citado en Nemiña, et al, 2021, incluyen como parte de estos elementos que afectan el desempeño docente, a la carencia de oportunidades dentro de la docencia.

A nivel nacional, Esquerre y Pérez (2021) señalan que el desempeño docente es considerando como una variable fundamental en el ámbito educativo, sin embargo, este durante mucho tiempo no ha podido ser precisado con total claridad, debido a los múltiples cambios en las concepciones pedagógicas que le asignan al rol docente. El Ministerio de Educación (MINEDU, 2019) citado también en Esquerre y Pérez, 2021 manifiesta que la calidad educativa no se mide en términos de infraestructura y los recursos, sino en términos de la capacidad de los docentes y el mejoramiento constante de la enseñanza para diferentes contextos; es decir se miden en términos de una gestión enfocada en resultados y en el fortalecimiento de las capacidades de

los docentes.

A **nivel de Latinoamérica**, tenemos a entidades como el Banco Mundial, 2011 y la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE, 2010) citados en Luna, Pedroza & Córdova, 2019 las cuales enfatizan que el desempeño docente es considerado como un elemento fundamental para la mejora de la educación en Latinoamérica. También, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2005) y Barber & Mourshed, 2008 también citados en Luna, et al., 2019 refieren que el desempeño docente es la variable escolar individual más influyente en los sistemas educativos. Es importante argumentar que a nivel de Latinoamérica, los cambios en los sistemas educativos no siempre generan mejoras, como es el caso de Chile, donde Núñez, 2004; Avalos, 2009 así como se citaron en Hinojosa, Hurtado & Magnere, 2020 señalan que los cambios estructurales en el sistema educativo dados durante el gobierno militar en la época de los noventa, generaron una desvalorización de la profesión docente, y también una afectación en los programas educativos de formación y en la percepción de los estudiantes. Lo expresado remarca la importancia que los sistemas educativos cuenten buenos sistemas de gestión para que pueda existir un buen desempeño docente y una educación de calidad.

A **nivel local**, nos centramos en el contexto de las instituciones educativas públicas del departamento de Lambayeque que forman parte del sistema de educación básica regular peruano. Si bien todas las instituciones educativas públicas ya sea de educación inicial, primera y secundaria son supervisadas y orientadas en su funcionamiento por el Ministerio de Educación (MINEDU), cada entidad cuenta con autonomía para el funcionamiento de su sistema de gestión educativa. En el caso de la institución educativa secundaria Mercedes Indacochea de Barranco que es una entidad educativa pública de nivel secundario ubicado en el departamento de Lima, se identificó la necesidad de abordar el desempeño de sus docentes y su relación con el sistema educativo de la institución, debido a que el fin buscado es poder establecer pautas que ayudan a impulsar el desempeño de todos sus docentes dentro del nuevo

contexto de la modalidad híbrida de enseñanza.

En concordancia a la realidad problemática descrita, se planteó el siguiente enunciado: ¿De qué manera la gestión por resultados se relaciona con el desempeño laboral en la institución educativa secundaria Mercedes Indacochea de barranco, año 2021?. Posteriormente, se formuló el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la gestión por resultados y el desempeño laboral en la institución educativa secundaria Mercedes Indacochea de barranco, año 2021.

Los objetivos específicos planteados para el estudio, fueron los siguientes: Determinar la relación entre la dimensión planificación por resultados y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea, determinar la relación entre la dimensión presupuesto por resultados y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea, determinar la relación entre la dimensión gestión financiera, auditoría y adquisiciones y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea, determinar la relación entre la dimensión gestión de programas y proyectos y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea, determinar la relación entre la dimensión monitoreo y evaluación y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea, y determinar la relación entre la gestión por resultados y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea.

Como hipótesis general del estudio, se planteó lo siguiente: Existe relación entre la gestión por resultados y el desempeño laboral en la institución educativa secundaria Mercedes Indacochea de barranco año 2021.

Como hipótesis específicas, se plantearon las siguientes: Existe relación entre la dimensión planificación por resultados y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea, existe relación entre la dimensión presupuesto por resultados y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea, existe relación entre la dimensión gestión financiera, auditoría y adquisiciones y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea, existe relación entre la

dimensión gestión de programas y proyectos y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea, existe relación entre la dimensión monitoreo y evaluación y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea, y existe relación entre la gestión por resultados y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea.

La investigación se justificó en su dimensión teórica, por realizar un abordaje teórico sobre los principales conceptos relacionados a las variables gestión pública por resultados y desempeño laboral que pueden ser utilizados por los docentes de la institución educativa secundaria Mercedes Indacochea con el fin de evaluar y fortalecer su proceso de planificación de sesiones de clase, mejorando así en el corto plazo, su desempeño y el aprendizaje de sus alumnos.

La investigación se justificó en su dimensión práctica, porque estuvo orientada a medir la relación existente entre las variables gestión pública por resultado y el desempeño de los docentes de una institución educativa pública; y para lo cual se planteó utilizar la prueba estadística Tau B Kendall con el fin de poder medir si ambas presentan algún tipo de relación, y si una puede influir positiva o negativamente sobre la otra.

La investigación se justificó en su dimensión social, porque busco brindar al personal directivo de la institución educativa, de un constructo validado y acorde al contexto educativo que permita evaluar de forma continua el desempeño de sus docentes y la forma en cómo se gestionan los recursos y actividades durante las sesiones de clase; lo cual, también permitirá en el corto y largo plazo, que los docentes puedan identificar oportunidades de mejora, que pueden ser aprovechadas a través de la formulación de planes y estrategias.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, presentamos las principales investigaciones referentes a las variables en estudio, considerando los niveles internacional, nacional y local:

En el **nivel internacional**, Eirín, et al. (2021) en su estudio sobre las razones del cambio de desempeño laboral de los docentes de educación física, planteó como objetivo analizar las razones que sustentan los cambios en el desempeño laboral. Se utilizó una investigación descriptiva donde participaron 120 docentes de una institución en la comunidad de Galicia, y donde el instrumento usado fue el cuestionario. Se obtuvo como resultado que los factores predominantes que influyen para que un docente desee cambiar de puesto de trabajo, son la percepción negativa sobre el desempeño de la administración educativa y la poca valoración y respeto mostrado hacia el docente. Se concluyó mencionando que los docentes que ejercen otras actividades adicionales a la docencia, muestran una mayor tendencia a querer cambiar de empleo.

Flores & Delgado (2021) en su estudio sobre la gestión por resultados para mejorar la atención en una entidad municipal pública, donde se planteó como objetivo caracterizar la gestión por resultados de una municipalidad pública y medir su influencia en la mejora sobre la calidad de atención al usuario. Se utilizó una investigación descriptiva-correlacional donde participaron 24 personas (20 trabajadores y 4 directivos de la entidad municipal pública), y donde el instrumento usado fue el cuestionario. Se obtuvo como resultado que la gestión por resultados de la entidad tuvo un nivel bajo especialmente en las dimensiones de planificación y organización, debido a las decisiones no se basan en criterios normativos y estas no son socializadas, y por una falta de percepción en el liderazgo. Se concluyó mencionando que la gestión por resultados y su estilo de liderazgo en la institución, influye negativamente en la forma como se desarrollan los servicios y la calidad que recibe el usuario.

González (2020) en su estudio sobre liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los docentes de un estado de Venezuela, donde se planteó como

objetivo describir el liderazgo gerencial y desempeño laboral que ejercen los docentes. Se utilizó una investigación descriptiva donde participaron 50 docentes de diversos centros de educación inicial de un estado de Venezuela que cuentan con un enfoque orientado a la gerencia educativa, y donde el instrumento usado fue el cuestionario. Se obtuvo como resultado que los docentes requieren de un liderazgo adaptado a los nuevos tiempos, el cual le permita un entorno de aprendizaje donde el alumno pueda comprender la posición de los demás y a fomentar su propio crecimiento dentro y fuera del aula. Se concluyó mencionando que los docentes requieren desarrollar su propio estilo de liderazgo gerencial, puesto que de este depende la efectividad en la formación de los alumnos.

Guadalupe y Castillo (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente en el ámbito legal ecuatoriano, donde se planteó como objetivo analizar el liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones de bachillerato en Ecuador. Se utilizó una investigación cualitativa descriptiva, donde se utilizó el análisis documental como medio para analizar la base normativa legal sobre el funcionamiento del sistema educativo y el rol de liderazgo como medio para impulsar el desempeño docente. En el estudio se consideró como parte de la población y muestra, al total de documentos que rigen el funcionamiento técnico de las instituciones educativas de bachillerato. Se obtuvo como resultado que el estilo de liderazgo ejercido por los directivos influye en el desempeño docente, y este se encuentra establecido como parte de su rol; es decir el director debe guiar el desempeño de sus docentes. Se concluyó mencionando que el liderazgo pedagógico de un director influye sobre los modelos de gestión pedagógica utilizados por los docentes y mejora el aprendizaje.

Rodríguez-Marulanda & Lechuga-Cardozo (2019) en su estudio sobre el desempeño laboral de los docentes de la institución Universitaria ITSA, donde se planteó como objetivo describir los factores y niveles de desempeño laboral de los docentes de la institución mencionada. Se utilizó una investigación descriptiva no experimental donde intervinieron 79 docentes y 5 directivos docentes (total 84 docentes) y donde el instrumento usado fue el cuestionario.

Se obtuvo como resultado que los factores del desempeño laboral, son el conocimiento del trabajo, la responsabilidad, el liderazgo y la identidad laboral. Se concluyó mencionando que existe una necesidad por parte de las instituciones, de poder trabajar sobre la motivación de sus docentes, pues esto genera como consecuencia una mejora en el desempeño.

En el **nivel nacional**, Saavedra, Santillán & Saavedra (2022) en su estudio sobre motivación docente y desempeño laboral en Pachiza, San Martín - Perú, donde se planteó como objetivo determinar la relación entre motivación y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la localidad. Se utilizó una investigación descriptiva-correlacional donde participaron 20 docentes de las instituciones de la localidad, y donde el instrumento usado fue el cuestionario. Se obtuvo como resultado que existe una relación alta positiva entre la motivación laboral y el desempeño, siendo así que los docentes con mejor motivación manifiestan un mejor desempeño. Se concluyó mencionando que la motivación influye directamente en el desempeño de los docentes, y si este no es adecuado, puede afectar el proceso de aprendizaje-enseñanza.

Mateus & Andrada (2021) en su estudio sobre los cambios percibidos en Chile y Perú sobre los docentes en el periodo covid-19, donde se planteó como objetivo explorar las percepciones docentes sobre los cambios en sus condiciones. Se utilizó una investigación descriptiva donde participaron 541 docentes en total (249 de Perú y 292 de Chile) y donde el instrumento usado fue el cuestionario. Se obtuvo como resultado que las diferencias presentes entre los sectores urbanos o rural (como conectividad a internet), así como diferencias entre institución pública o privada, afectan la percepción de los docentes sobre sus condiciones, prácticas y desempeño. Asimismo, se obtuvo como resultado que el perfil del docente chileno menos favorecido es el que trabaja en una escuela rural pública, por su mayor dificultad al acceso de resultados. Se concluyó mencionando que las brechas socioeconómicas y de materiales, afectan el desempeño profesional docente.

García-Conislla (2020) en su estudio sobre relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente, donde se planteó como objetivo determinar la relación entre desempeño docente y el cumplimiento curricular programado respecto a los sílabos utilizados para las diversas áreas temáticas en una universidad nacional. utilizó una investigación descriptiva-correlacional donde participaron 80 estudiantes de educación de una universidad nacional, y donde el instrumento usado fue el cuestionario. Se obtuvo como resultado que el desempeño docente presente una relación significativa con las dimensiones de selección de contenidos, metodología de enseñanza y aprendizaje, y evaluación de la sesión de clase. Se concluyó mencionando que el tratamiento curricular y la capacitación constante del docente influye positivamente en la formación de los alumnos y el desempeño general de las sesiones de clase.

Vargas & Zavaleta (2020) en su estudio sobre la gestión del presupuesto por resultados y la calidad del gasto en gobiernos locales, donde se planteó como objetivo describir la gestión del presupuesto por resultados y la calidad de ejecución del gasto de los gobiernos locales de Perú. Se utilizó una investigación descriptiva-correlacional y predictiva, donde se trabajó con la técnica del análisis de contenido con el fin de recolectar información documental sobre la gestión de 83 gobiernos locales del departamento de La Libertad. Se obtuvo como resultado que existe una relación significativa entre la gestión del presupuesto por resultados y la calidad de ejecución del gasto de los gobiernos municipales, donde los factores más influyentes fueron los programas de saneamiento, y el uso de los servicios de telecomunicación. Se concluyó mencionando que implementar un sistema de gestión de resultados, requiere realizar un cambio en la metodología tradicional con la cual trabajan los municipios.

Díaz, Nuñez & Cáceres (2018) en su estudio sobre la influencia de las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional, donde se planteó como objetivo determinar si existe influencia entre las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional de una entidad pública. Se utilizó una investigación descriptiva-correlacional

donde participaron 500 (población) y 218 (muestra) trabajadores, y donde el instrumento usado fue el cuestionario. Se obtuvo como resultado que las competencias gerenciales del personal y el enfoque de gestión de resultados, influye en la imagen institucional de una institución pública, siendo así que a mejor desempeño institucional se obtendrá una mejor imagen. Se concluyó mencionando que las competencias gerenciales del personal y el enfoque de gestión de resultados, influye positivamente en la identidad institucional, comportamiento y personalidad corporativa.

En el **nivel local**, Flores y Sánchez (2020) en su estudio sobre liderazgo directo y desempeño docente en instituciones educativas particulares, donde se planteó como objetivo determinar la relación entre liderazgo directivo y el desempeño docente de una institución particular. Se utilizó una investigación descriptiva-correlacional donde participaron 250 estudiantes y 66 docentes, y donde el instrumento usado fue el cuestionario. Se obtuvo como resultado que existe una relación directa fuerte entre el liderazgo ejecutivo y el desempeño docente, especialmente el liderazgo democrático, el cual tuvo una mejor evaluación por parte de los docentes y alumnos. Se concluyó mencionando que el liderazgo participativo influye positivamente en el desempeño en comparación a un liderazgo autocrático.

A continuación, presentamos las principales teorías y definiciones que sustentan las variables en estudio:

García y García, 2010 así como se citó en Quispe, Villarroel, Copaja y Santa María, 2021 definen gestión por resultados como una estrategia de gestión pública que conlleva a tomar decisiones sobre los efectos de la acción gubernamental en la sociedad; y para lo cual se requiere de información confiable. También los autores lo definen como una estrategia que permite orientar la labor de las instituciones públicas, con el fin de contribución a la generación de valor público para el ciudadano; enfocándose primero en los resultados (cambios en la sociedad), y luego en las actividades e insumos necesarios para lograrlo.

Makon, 2000 también citado en Quispe, et al., 2021 definen gestión por resultados como un modelo que propone la administración de los recursos públicos con el fin de dar cumplimiento a las acciones estrategias establecidas en un plan de gobierno para un tiempo determinado. Otros autores como Figueroa y Saz, 2007 citado en también Quispe, et al., 2021, señalan que la gestión por resultados es gestionar para conseguir mejores resultados; y lo cual implica cambiar las formas de pensar y gestionar, haciendo uso de instrumentos que puedan conectarse con el modelo de la gestión pública, generando así una administración eficaz de los recursos.

Uña 2021 citado en Quispe, et al., 2021 enfatiza que la gestión por resultados, consiste en focalizar la gestión pública en un modelo que priorice los resultados sobre el cumplimiento de las normas y procesos; y para lograrlo, se requiere que las entidades públicas dispongan de indicadores para medir el desempeño de sus actividades, y de instrumentos que permitan mejorar su planificación de recursos financieros, humanos, y de su sistema de monitoreo y evaluación.

Quispe, et al., 2021 propone las siguientes actividades como parte de un modelo básico de gestión por resultados:

Planificación por resultados: Debe ser estratégico, participativo y operativo. Ser estratégico requiere haber definido con claridad la visión de la entidad en el corto y largo plazo, determinando así la ruta a seguir, y los objetivos prioritarios; y para lo cual se requiere de un análisis riguroso sobre los factores del entorno. Ser participativo, implica lograr que todos los involucrados en una tarea, estén de acuerdo con el plan que permite lograr resultados sostenibles en el tiempo. Ser operativo, implica lograr que los insumos, procesos y productos se orienten a la consecución de los objetivos definidos durante la fase estratégica.

Presupuesto por resultados: Hace referencia sobre el conjunto de procesos e instrumentos capaces de unir el análisis sobre los resultados de la gestión pública al proceso de otorgamiento de recursos. Esta dimensión se orienta a la búsqueda de una mayor eficiencia y eficacia en la asignación y ejecución de los recursos presupuestales, dando que cuanto más limitado sean los recursos públicos, mas importante será su eficiencia y eficacia. Además, el reto de la gestión por resultados, es lograr la transparencia sobre el uso de los recursos.

Gestión financiera, auditoria y adquisiciones: La gestión financiera hace referencia sobre el conjunto de elementos que hacen posible la recogida de recursos y su aplicación para el alcance de metas del sector público. La auditoría hace referencia sobre la verificación del cumplimiento responsable de metas. El sistema de adquisiciones hace referencia sobre el conjunto de principios, normas, recursos y procedimientos que permiten que el Estado adquiera bienes o servicios.

Gestión de programas y proyectos: Se refiere al medio a través del cual, el Estado produce los bienes y servicios que son necesarios para el alcance de los objetivos de un plan de gobierno. Así, el objetivo de mejorar la calidad de vida de la población, se realiza mediante la provisión de bienes y servicios, tales como servicios de educación, salud, transportes, etc.

Monitoreo y evaluación: El monitoreo es una herramienta que permite verificar el cumplimiento de objetivos y metas. El termino evaluación, hace referencia sobre la valoración ordenada y objetiva de los resultados de una actividad, proyecto o política ya sea terminada o en curso. El monitoreo permite obtener data sobre la situación del cumplimiento de objetivos, así como la aplicación de políticas y proyectos. En el caso de la evaluación, esta permite explicar las causas y razones del porque los objetivos se están alcanzando o no, explicando los cambios que se han alcanzado.

Con respecto a la variable desempeño laboral, Chiavenato (2009) indica

que el desempeño se evalúa en las empresas, con el fin de otorgar retroalimentación al trabajador sobre el resultado que obtiene realizando una o más actividades dentro de un cargo. Otras razones por la cual se realiza una evaluación del desempeño en las empresas, es por el interés de obtener recompensas, fomentar el desarrollo, mejorar relaciones, y abrir la percepción sobre uno mismo y lo que piensan los demás.

En este sentido, y conociendo ya que es habitual que el desempeño laboral se evalúe en las empresas, es que consideramos las siguientes definiciones conceptuales sobre la variable:

Chiavenato (2009) define evaluación del desempeño laboral como un proceso que sirve para estimar el valor y las competencias de una persona, así como los aportes que hace al negocio de una organización.

Otros autores como Puchol (2003) define evaluación del desempeño laboral como un procedimiento continuo y sistemático que busca expresar un juicio de valor sobre el personal de una empresa y su relación con un puesto habitual de trabajo.

Finalmente tenemos a Robbins, Stephen & Coulter, 2013 así como se citó en Bricio, Calle y Zambrano (2018), los cuales transmiten que el desempeño laboral consiste en una evaluación del cumplimiento de las metas asignadas a cada persona.

Aamodt, 2010 así como se citó en Bricio, Calle y Zambrano (2018), indica que el objetivo de la evaluación del desempeño laboral, es facilitar la toma de decisiones sobre los aumentos, transferencias, despidos y necesidades de capacitaciones del personal.

Chiavenato (2009) enfatiza que los principales factores que afectan el desempeño laboral, son los siguientes:

El valor de las recompensas: Dependiendo del tipo de persona, una

recompensa puede tener mayor o menor valor intrínseco. En este sentido el valor de la recompensa debe estar alineado al tipo de trabajador, puesto que hay trabajadores que buscan reconocimiento sobre lo económico.

Las habilidades de la persona: El desempeño se relaciona con las habilidades, entre mayor habilidad posea el empleado, mejor será su desempeño.

La percepción sobre las recompensas y el esfuerzo: La evaluación debe abarcar no solo el desempeño en el puesto, sino también las metas alcanzadas.

La percepción del papel: El esfuerzo en un cargo depende del costo / beneficio, es decir se evalúa si el esfuerzo que se plantea hacer vale la pena.

Como parte de las dimensiones que forman parte de la variable desempeño laboral, se ha tomado la decisión de trabajar con la versión adaptada del constructo propuesto inicialmente por Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Van Buuren, S., Van der Beek, A. J., & De Vet, H. C. en el año 2013. Este constructo se denomina, así como señala Sackett & Lievens citado en Ramos-Villagrassa, Barradaa, Fernández-del-Rioa & Koopmansb (2019), cuestionario Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ), y conto inicialmente con 18 ítems o preguntas. En la versión adaptada propuesta por Gabini & Salessi en 2016, este constructo se reduce a 16 ítems, y se constituye como una versión adaptada para Latinoamérica cuyo fin es medir el desempeño laboral percibido.

Gabini & Salessi (2016) indican que el constructo Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ), consta de tres dimensiones y a continuación las describimos:

Rendimiento de la tarea: Se refiere a los comportamientos que contribuyen a la producción de un bien o servicio. Esta dimensión implica comportamientos que varían según el cargo y su nivel de responsabilidad. Entre

los indicadores considerados se encuentra la capacidad para completar tareas, capacidad para mantener conocimientos actualizados, trabajar con precisión y limpieza, capacidad de planificar y organizar, y capacidad para resolver problemas.

Rendimiento en el contexto: Se refiere a los comportamientos que contribuyen a las metas de la organización a través de la contribución a su entorno social y psicológico. Esta dimensión incluye el desarrollo de tareas que van más allá de los deberes labores, y otros indicadores como proactividad, cooperación y entusiasmo. La diferencia sobre esta dimensión en comparación a la primera, es que esta no genera de forma directa algún efecto en la productividad de los trabajadores.

Comportamientos contraproducentes: Se define como el comportamiento voluntario que daña el bienestar de una organización. Esta dimensión incluye indicadores como desarrollar comportamientos fuera de la tarea, quejarse, hacer tareas incorrectamente a propósito y hacer uso indebido de privilegios. Este tipo de comportamientos desviados se encuentran asociados a consecuencias negativas para el personal y la propia organización.

III. METODOLOGÍA

El estudio fue aplicado a los colaboradores de la institución educativa Mercedes Indacochea para determinar el problema mediante un conjunto de procesos aplicados al estudio.

3.1 Tipo y diseño de investigación

Se formuló una investigación cuantitativa, de tipo básica y correlacional-descriptiva, que contó con un diseño transversal y no experimental. Hernández, Fernández y Baptista (2014) indican que los estudios correlacionales se enfocan en medir la relación entre variables a través de la identificación de las frecuencias que provienen de los grupos estudiados. En este sentido el estudio fue correlacional-descriptivo, debido a que el estudio planteo poder medir la relación que presentan las variables en estudio.

Sobre el diseño del estudio. Autores como Hernández, et al (2014) enfatizan que los estudios no experimentales y transversales se caracterizan por recolectar datos en una sola oportunidad y por no manipular de forma deliberada alguna de sus variables. En este sentido, el estudio fue no experimental y transversal por desarrollar la recolección de datos en una sola oportunidad, y por no manipular deliberadamente la variable gestión pública por resultados.

3.2 Variables y Operacionalización

La variable independiente del estudio fue la gestión pública por resultados, y su variable dependiente el desempeño laboral. En el primer y segundo anexo del presente estudio, puede visualizarse la operacionalización de ambas variables.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población de las variables gestión por resultados y desempeño laboral, estará integrada por un total de cincuenta personal de la institución educativa secundaria Mercedes Indacochea.

3.3.2 Muestra

La muestra de ambas variables, estuvo integrada por un total de cuarenta y cuatro trabajadores de la institución educativa secundaria Mercedes Indacochea.

Los criterios de inclusión considerados para la elección de la población y muestra, fueron los siguientes: Docentes que cuenten con más de cinco años de antigüedad ejerciendo labores de docencia, docentes que cuenten con una modalidad de contratación indeterminada (nombramiento), y docentes que manifiesten interés y ganas de participar como parte de la población en estudio.

Los criterios de exclusión considerados para la elección de la población y muestra, fueron los siguientes; Docentes que cuenten con menos de cinco años de antigüedad ejerciendo labores de docencia. Docentes que cuenten con una modalidad de contratación temporal en las modalidades de contratación administrativa de servicio (CAS), recibos por honorarios u otros, y docentes que expresamente no manifiesten interés en forma parte de la población en estudio.

3.3.3 Muestreo

La técnica de muestreo usada en el marco de sujetos en estudio de ambas variables, será el muestreo probabilístico aleatoria simple.

3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos

La técnica e instrumento utilizado como parte del procedimiento de recolección de datos para ambas variables, fueron la encuesta y el cuestionario.

El cuestionario de la variable gestión por resultados estuvo compuesto por cinco dimensiones y doce ítems o preguntas (Ver anexo diez) expresados en una escala ordinal tipo Likert con las siguientes categorías de respuesta: 1 (Totalmente en desacuerdo), 2 (En desacuerdo), 3 (Ni de acuerdo ni en desacuerdo), 4 (De acuerdo) y 5 (Totalmente de acuerdo). El instrumento de esta variable fue validado por los siguientes profesionales: Dr. Gonzalo Ricardo Alegría (con especialidad en gestión pública), Dr. Paul Gregorio Paucar Llanos (con especialidad en investigación). El resultado de la validación por juicio de expertos puede ser vista en el anexo cuatro Los resultados de la medición de la fiabilidad interna del instrumento formulado puede ser vista en el quinto anexo.

Los resultados vistos en el quinto anexo, revelan que el estadístico de fiabilidad alfa de cronbach de la variable gestión por resultados arrojó un valor igual a 0.880, y dicho valor revela que el instrumento formulado posee como atributo un elevado nivel de consistencia interna. Es importante indicar que en el cálculo del nivel de fiabilidad interna de la variable gestión por resultados participó una muestra piloto de veinte personas que forman parte de la muestra final del estudio.

El cuestionario de la variable desempeño laboral estuvo compuesto por tres dimensiones y diez ítems o preguntas (Ver anexo diez) que corresponden a la adaptación del modelo de cuestionario Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) propuesto por Gabini & Salessi durante el año 2016. Gabini & Salessi (2016) señalan que el nivel de fiabilidad interna de las dimensiones rendimiento de la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto, son iguales a 0.76, 0.76 y 0.72 respectivamente, y que el nivel de fiabilidad del constructo IWPQ es igual a 0.70; demostrándose así que el constructo utilizado presenta un adecuado nivel de consistencia. En

cuanto a su escala, este instrumento presento una escala ordinal de cinco categorías de respuesta: 0 (raramente), 1 (algunas veces), 2 (regularmente), 3 (a menudo), y 4 (siempre).

Validación

La validación del instrumento para el recojo de datos fue dada por tres peritos en el tema de estudio, los cuales verificaron la relación entre las dimensiones de estudio y las preguntas formuladas. Los expertos que validaron el instrumento fueron: Dr. Gonzalo Alegria Varona; Dr. Paul Paucar Llanos. y la Mg. Luz Ricalde Chuco

Confiabilidad

Para conocer la fiabilidad del instrumento, se hizo con la muestra de los 44 trabajadores mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach utilizando el software IBM SPSS Statistics 25. Se obtuvo el valor de 0.951 lo cual significa que la fiabilidad es excelente.

3.5 Procedimientos

El procedimiento de recolección de datos del estudio, se basó en la siguiente secuencia de actividades: Primero, se solicitó la autorización escrita del director de la institución educativa secundaria Mercedes Indacochea, y se coordinó junto al sub director una fecha en la cual la investigadora podría visitar las instalaciones de la institución educativa con el fin de poder ejecutar el llenado del instrumento por parte de su personal docente. Posteriormente durante la fecha de visita, se procedió a brindar una copia física de los cuestionarios formulados a cada uno de los docentes de la institución y se dio instrucciones sobre cómo llenar responder adecuadamente cada pregunta. Luego, se procedió a recopilar todos los cuestionarios resultados para luego poder realizar el análisis de datos.

3.6 Métodos de análisis de datos:

Los métodos de análisis fueron el deductivo, inductivo y el análisis inferencial a través del uso de un programa estadístico como es el caso del programa IBM SPSS STATISTICS. El programa IBM SPSS STATISTICS fue utilizado con el fin de facilitar las actividades de categorización de respuesta a nivel de ítems y variables, y con el fin de facilitar la transferencia de los datos a un modelo de marco de datos tabular. Asimismo, el programa IBM SPSS STATISTICS fue utilizado con el fin de facilitar la representación de los datos como tablas y figuras, y para ejecutar la medición de la relación estadística entre variables junto al contraste de las hipótesis formuladas.

3.7 Aspectos éticos

Como aspectos éticos del estudio, se utilizó el consentimiento informado, confidencialidad y buen manejo de riesgos. Se realizó el uso del criterio de consentimiento informado, en el sentido que todos los docentes tienen conocimiento sobre el rol que asumieron como sujetos de la población. Asimismo, se realizó el uso del criterio de confidencialidad, en el sentido que se mantuvo la confidencialidad de la identidad de los participantes. Finalmente, se realizó el uso del criterio de buen manejo de riesgos, en el sentido que la información obtenida ofrece beneficios categorizados como superiores en comparación a los riesgos que se asumen como participante.

IV. RESULTADOS

Las tablas obtenidas de la medición de la relación estadística a nivel de variables y sus dimensiones puede ser visto en el anexo octavo. Los resultados obtenidos por cada objetivo específico, se muestran a continuación:

La relación estadística entre la dimensión planificación por resultados y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea, presento un valor que fluctúa entre los rangos de 0.871 a 0.941. Los valores obtenidos mediante la prueba no paramétrica, revelan que la asociación estadística que se presenta entre las dimensiones de ambas variables, es una lineal directa y fuerte, donde a medida que se mejoren los valores de la dimensión planificación por resultados, entonces también se mejorara el desempeño percibido en la I.E.S Mercedes Indacochea.

La relación estadística entre la dimensión presupuesto por resultados y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea, presento un valor que fluctúa entre los rangos de 0.858 a 0.921. Los valores obtenidos mediante la prueba no paramétrica, revelan que la asociación estadística que se presenta entre las dimensiones de ambas variables, es una lineal directa y fuerte, donde a medida que se mejoren los valores de la dimensión presupuesto por resultados, entonces también se mejorara el desempeño percibido en la I.E.S Mercedes Indacochea.

La relación estadística entre la dimensión gestión financiera, auditoria y adquisiciones y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea, presento un valor que fluctúa entre los rangos de 0.789 a 0.840. Los valores obtenidos mediante la prueba no paramétrica, revelan que la asociación estadística que se presenta entre las dimensiones de ambas variables, es una lineal directa y fuerte, donde a medida que se mejoren los valores de la dimensión gestión financiera, auditoria y adquisiciones, entonces también se mejorara el desempeño percibido en la I.E.S Mercedes Indacochea.

La relación estadística entre la gestión de programas y proyectos y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea, presento un valor que fluctúa entre los rangos de 0.740 a 0.920. Los valores obtenidos mediante la prueba no paramétrica, revelan que la asociación estadística que se presenta entre las dimensiones de ambas variables, es una lineal directa y fuerte, donde a medida que se mejoren los valores de la dimensión gestión de programas y proyectos, entonces también se mejorara el desempeño percibido en la I.E.S Mercedes Indacochea.

La relación estadística entre la gestión de monitoreo y evaluación y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea, presento un valor que fluctúa entre los rangos de 0.879 a 0.948. Los valores obtenidos mediante la prueba no paramétrica, revelan que la asociación estadística que se presenta entre las dimensiones de ambas variables, es una lineal directa y fuerte, donde a medida que se mejoren los valores de la dimensión monitoreo y evaluación, entonces también se mejorara el desempeño percibido en la I.E.S Mercedes Indacochea.

La relación estadística obtenido entre las variables gestión por resultados y desempeño laboral, es igual a 0.951. Los valores obtenidos mediante la prueba no paramétrica, revelan que la asociación estadística que se presenta entre ambas variables, es una lineal directa y fuerte, donde a medida que se mejoren los valores de la variable gestión por resultados, entonces también se mejorara el desempeño laboral percibido en la I.E.S Mercedes Indacochea. Es importante señalar que en la décimo séptima tabla, el valor de la significación bilateral reflejado es menor a 0.05, y este sentido es posible proceder a rechazar la hipótesis alterna (H_1), y se acepta la hipótesis nula (H_0) en la cual se señala la existencia de una relación estadística entre las variables gestión por resultados y desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea.

V. DISCUSIÓN

Con respecto a la importancia teórica, el estudio fue importante por realizar un abordaje teórico sobre los principales conceptos relacionados a las variables gestión pública por resultados y desempeño laboral que pueden ser utilizados por los docentes de la institución educativa secundaria Mercedes Indacochea con el fin de evaluar y fortalecer su proceso de planificación de sesiones de clase, mejorando así en el corto plazo, su desempeño y el aprendizaje de sus alumnos. Es importante señalar que sería la primera vez que se estaría realizando este tipo de acercamiento teórico sobre variables consideradas como novedosas para mejorar el desempeño de la institución educativa.

Con respecto a la importancia social, el estudio fue importante porque busco brindar al personal directivo de la institución educativa, de un constructo validado y acorde al contexto educativo que permita evaluar de forma continua el desempeño de sus docentes y la forma en cómo se gestionan los recursos y actividades durante las sesiones de clase; lo cual, también permitirá en el corto y largo plazo, que los docentes puedan identificar oportunidades de mejora, que pueden ser aprovechadas a través de la formulación de planes y estrategias.

Es importante señalar que sería la primera vez que se realizó una evaluación del nivel de desempeño laboral, a través del uso de un constructo cuestionario validado por autores para un contexto educativo nacional. Se espera que este tipo de estudios, fomente el desarrollo de nuevas futuras investigaciones que se enfoquen en realizar experimentaciones sobre los resultados que podría obtener una medición del desempeño en diferentes periodos de tiempo, como parte de una muestra de control y experimental.

Con respecto a las fortalezas de la metodología planteada, tenemos que el estudio conto con el apoyo del personal docente y directivo de la institución secundaria Mercedes Indacochea. En este sentido, el personal del centro educativo se mostró muy amable y facilitó la actividad de llenado de

cuestionarios, puesto que existe una percepción favorable sobre la idea de poder mejorar el desempeño docente, y la percepción sobre la calidad de servicio educativo que se brinda a favor de los alumnos de la localidad.

Con respecto a las debilidades de la metodología planteada, tenemos que el estudio no asume el desarrollo directo de ninguna propuesta de estrategia que se encuentre orientada a mejorar el desempeño laboral de los docentes. Se considera necesario que en una futura investigación, se pueda plantear el desarrollo de estrategias para mejorar la motivación laboral y el proceso de enseñanza- aprendizaje, logrando de esta forma no solo reforzar la capacidad de los docentes, si no también la capacidad de aprendizaje de sus estudiantes.

Se señala como suceso importante, que el desarrollo de este tipo de estrategias de mejora que se plantea, requiere en el futuro de la ejecución de un estudio de carácter pre experimental, experimental o experimento puro, donde el investigador pueda medir y describir de forma precisa los cambios obtenidos en el nivel de desempeño laboral de los docentes y aprendizaje de los estudiantes. Se considera necesario poder evaluar el desarrollo de diferentes estrategias especialmente de aquellos que incluyen el uso de herramientas tecnológicas actuales, con el fin de poder identificar cual es la más útil dentro del contexto del centro educativo.

Con respecto al primer específico formulado, se obtuvo como resultado que la relación estadística entre la dimensión planificación por resultados y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea, presento un valor que fluctúa entre los rangos de 0.871 a 0.941, y dicho valor puede ser categorizado como una relación lineal directa y fuerte, donde a medida que se mejoren los valores de planificación de actividades como parte de la gestión del centro educativo, entonces también se mejorara el desempeño docente.

La fuerza de esta relación estadística parte de la necesidad de garantizar aquello que se desea alcanzar. Así como propone Calle y Zambrano (2018), lo que se inicia con orden, disciplina y un enfoque, termina siendo un logro posible

de alcanzar. Otros autores como Quispe, et al., 2021, enfatizan la necesidad de planificar las actividades, recursos y personas que intervendrán en el desarrollo de una actividad.

Con respecto a la dimensión de planificación por resultados de la variable gestión por resultados, es importante indicar que los indicadores estratégico y participativo presentan una mayor concentración de frecuencias en el nivel bajo, y que el indicador operativo de esta dimensión presento una mayor concentración de frecuencias en el nivel alto.

Tener un nivel bajo en los indicadores estratégico y participativo, implica que la gestión del institutito educativo presenta debilidades en la capacidad de atraer e involucrar al personal que labora en sus diferentes áreas, así como la posibilidad que no se tenga un conocimiento claro de su misión y visión en el corto y largo plazo, y lo cual sugiere que la gestión de dirección se encuentre aislada de las otras partes.

Con respecto al segundo objetivo específico formulado, se obtuvo como resultado que la relación estadística entre la dimensión presupuesto por resultados y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea, presento un valor que fluctúa entre los rangos de 0.858 a 0.921, y dicho valor puede ser categorizado como una relación lineal directa y fuerte, donde a medida que se mejoren los valores de la gestión de presupuestos, entonces también se mejorara el desempeño docente.

La fuerza de esta relación estadística, se debe, así como sugiere Vargas & Zavaleta (2020) a que la no disposición de recursos por una mala gestión presupuestal, restringe el logro de objetivos. Otros autores como Flores y Sánchez (2020) enfatizan que los problemas de gestión en los presupuestos, retrasan el desarrollo de los proyectos planteados.

Con respecto a la dimensión presupuesto por resultados de la variable gestión por resultados, es importante indicar que el indicador eficiencia sobre

el uso de los recursos públicos presento una mayor concentración de frecuencias en el nivel alto, y que el indicador eficacia sobre el uso de los recursos públicos presento una mayor concentración de frecuencias en el nivel bajo.

Tener un bajo nivel en el indicador eficacia sobre el uso de los recursos públicos, indica que la gestión no está obteniendo los resultados que se están proyectando en el tiempo. Este tipo de problema puede indicar la existencia de que las necesidades de presupuesto del instituto educativo se encuentren sobrepasando su capacidad de gasto, y que se requiera un enfoque diferente para poder resolver los problemas que se presentan.

Con respecto al tercer específico formulado, se obtuvo como resultado que la relación estadística entre la dimensión gestión financiera, auditoría y adquisiciones y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea, presento un valor que fluctúa entre los rangos de 0.789 a 0.840, y dicho valor puede ser categorizado como una relación lineal directa y fuerte. Mateus & Andrada (2021) indican que las brechas socioeconómicas y materiales, afectan el desempeño laboral. Otros autores como Vargas & Zavaleta (2020) señalan que la gestión financiera de las entidades, también debe considerar la dotación de útiles de trabajo y otras herramientas.

Con respecto a la dimensión gestión financiera, auditoría y adquisiciones, es importante indicar que los indicadores auditoría y adquisiciones presentaron una mayor concentración de frecuencias en el nivel bajo, y el indicador gestión financiera presento una mayor concentración de frecuencias en el nivel alto.

Tener un bajo nivel en los indicadores auditoría y adquisiciones, indica que la gestión del instituto debe ser acompañada del desarrollo de una evaluación independiente que permita evaluar la gestión sobre el sistema de adquisiciones del instituto y sobre la forma en que se realiza la ejecución del gasto. Evaluar la calidad del gasto, implica que el instituto garantice que se encuentra alcanzando los objetivos planteados durante cada año de gestión.

Con respecto al cuarto objetivo específico formulado, se obtuvo como resultado que la relación estadística entre la dimensión gestión de programas y proyectos y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea, presento un valor que fluctúa entre los rangos de 0.740 a 0.920, y dicho valor puede ser categorizado como una relación lineal directa y fuerte, donde a medida que se mejoren los valores de la gestión de programas y proyectos, entonces también se mejorara el desempeño docente.

Saavedra, et al (2022) destacan que los programas y proyectos enfocados a la motivación laboral, impactan positivamente en el desempeño, debido a que es el deseo común ser reconocido o remunerado por su desempeño. Otros autores como Flores & Delgado (2021), menciona que la figura de los programas de incentivo, mejoran la motivación y también el desempeño del personal.

Con respecto a la dimensión gestión de programas y proyectos, es importante indicar que el indicador mejora de la calidad de los servicios presento una mayor concentración de frecuencias en el nivel medio. La mejora de la calidad del servicio brindado, constituye un indicador de desempeño de las instituciones educativas. Esta mejora no solo debe enfocarse en la infraestructura y equipos que se utilizan, sino también en la capacitación de los propios docentes, los cuales son los que interactúan constantemente a los alumnos. Tener un profesor siempre preparado, implica obtener estudiantes con mayor preparación.

Con respecto al quinto objetivo específico formulado, se obtuvo como resultado que la relación estadística entre la dimensión gestión de monitoreo y evaluación y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea, presento un valor que fluctúa entre los rangos de 0.879 a 0.948, y dicho valor puede ser categorizado como una relación lineal directa y fuerte, donde a medida que se mejoren los valores de evaluación, seguimiento y monitoreo, entonces también se mejorara el desempeño docente.

La fuerza en esta relación estadística, se basa en el hecho, que solo las empresas que cuentan con controles internos, pueden garantizar sus resultados (Díaz, et al., 2018). Otros autores como Garcia-Conislla (2020), resaltan la fuerza del control como mecanismo para corregir y encaminar los resultados de la gestión. Los mecanismos de control son utilizados como medio para disminuir la ocurrencia de eventos negativos que pueden afectar una gestión, así mismo permiten reducir la misma naturaleza intrínseca del riesgo identificado.

Con respecto a la dimensión gestión de monitoreo y evaluación, es importante indicar que el indicador monitoreo presento una mayor concentración de frecuencias en el nivel alto, y el indicador evaluación presento una mayor concentración de frecuencias en el nivel bajo. Las acciones de monitoreo pueden ser derivadas a las áreas de control, con el fin de poder medir la eficacia en los cambios propuestos.

Con respecto al objetivo general formulado, se obtuvo como resultado que la relación estadística obtenido entre las variables gestión por resultados y desempeño laboral, es igual a 0.951, y dicho valor revela que la asociación estadística que se presenta entre ambas variables, es una lineal directa y fuerte.

Guadalupe y Castillo (2020), enfatizan que el liderazgo en la gestión influye en el desempeño, debido a que el papel de un director debe ser siempre, guiar el desempeño de sus docentes. También, Flores y Sánchez (2020) menciona que el liderazgo ejecutivo se relaciona con el desempeño del personal, especialmente si este busca poder conectar e incentivar que los grupos participen de forma voluntaria, encontrando coincidencias y no conflictos.

VI. CONCLUSIONES

1. La relación estadística entre la dimensión planificación por resultados y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea, presento un valor que fluctúa entre los rangos de 0.871 a 0.941, y dicho valor puede ser categorizado como una relación lineal directa y fuerte, donde a medida que se mejoren los valores de la dimensión planificación por resultados, entonces también se mejorara el desempeño percibido en la I.E.S Mercedes Indacochea. Con el resultado obtenido se comprueba la relación estadística planteada entre la dimensión planificación por resultados y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea.
2. La relación estadística entre la dimensión presupuesto por resultados y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea, presento un valor que fluctúa entre los rangos de 0.858 a 0.921, y dicho valor puede ser categorizado como una relación lineal directa y fuerte, donde a medida que se mejoren los valores de la dimensión presupuesto por resultados, entonces también se mejorara el desempeño percibido en la I.E.S Mercedes Indacochea. Con el resultado obtenido se comprueba la relación estadística planteada entre la dimensión presupuesto por resultados y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea.
3. La relación estadística entre la dimensión gestión financiera, auditoria y adquisiciones y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea, presento un valor que fluctúa entre los rangos de 0.789 a 0.840, y dicho valor puede ser categorizado como una relación lineal directa y fuerte, donde a medida que se mejoren los valores de la dimensión gestión financiera, auditoria y adquisiciones, entonces también se mejorara el desempeño percibido en la I.E.S Mercedes Indacochea. Con el resultado obtenido se comprueba la relación estadística planteada entre la dimensión gestión financiera, auditoria y adquisiciones y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea.

4. La relación estadística entre la dimensión gestión de programas y proyectos y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea, presento un valor que fluctúa entre los rangos de 0.740 a 0.920, y dicho valor puede ser categorizado como una relación lineal directa y fuerte, donde a medida que se mejoren los valores de la dimensión gestión de programas y proyectos, entonces también se mejorara el desempeño percibido en la I.E.S Mercedes Indacochea. Con el resultado obtenido se comprueba la relación estadística planteada entre la dimensión gestión de programas y proyectos y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea.
5. La relación estadística entre la dimensión gestión de monitoreo y evaluación y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea, presento un valor que fluctúa entre los rangos de 0.879 a 0.948, y dicho valor puede ser categorizado como una relación lineal directa y fuerte, donde a medida que se mejoren los valores de la dimensión gestión de monitoreo y evaluación, entonces también se mejorara el desempeño percibido en la I.E.S Mercedes Indacochea. Con el resultado obtenido se comprueba la relación estadística planteada entre la dimensión gestión de monitoreo y evaluación y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea.
6. La relación estadística obtenido entre las variables gestión por resultados y desempeño laboral, es igual a 0.951, y dicho valor revela que la asociación estadística que se presenta entre ambas variables, es una lineal directa y fuerte, donde a medida que se mejoren los valores de la variable gestión por resultados, entonces también se mejorara el desempeño laboral percibido en la I.E.S Mercedes Indacochea.
7. Con respecto a la hipótesis general formulada, y en función al valor de la significación bilateral reflejado es menor a 0.05, y se procedió a rechazar la hipótesis alterna (H_1), y a aceptar la hipótesis nula (H_0) en donde se afirma la existencia de una relación estadística entre las variables gestión por resultados y desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea

VII. RECOMENDACIONES

1. Con respecto a la dimensión planificación por resultados, se recomienda al personal de la dirección del I.E.S Mercedes Indacochea, fomentar la participación voluntaria de las personas involucradas en las actividades y procesos clave de la institución, logrando así poder establecer propuestas de mejora que ayuden a mejorar su desempeño.
2. Con respecto a la dimensión presupuesto por resultados, se recomienda al personal de la dirección del I.E.S Mercedes Indacochea, fomentar la práctica de asignación de recursos por proyecto formulado, logrando así incrementar la eficiencia en el uso de recursos de la institución.
3. Con respecto a la dimensión gestión financiera, auditoría y adquisiciones, se recomienda al personal de la dirección del I.E.S Mercedes Indacochea, complementar los resultados del estudio a través de la evaluación sobre la salud financiera de la institución con el fin de poder identificar los recursos que tienen disponible dentro de su presupuesto anual. Posteriormente a esta evaluación, se recomienda evaluar la posibilidad de dar prioridad a la inversión en capacitación de su personal de docente y equipos electrónicos como computadoras y pizarras electrónicas.
4. Con respecto a la dimensión gestión de programas y proyectos se recomienda al personal de la dirección del I.E.S Mercedes Indacochea, fomentar la evaluación anual del desempeño de todos los programas y proyectos presentados en la institución, con el fin de evaluar los avances alcanzados y los resultados obtenidos.
5. Con respecto a la dimensión gestión de monitoreo y evaluación se recomienda al personal de la dirección del I.E.S Mercedes Indacochea establecer un cronograma anual de capacitaciones obligatorias para su personal docente. Este programa anual de capacitaciones puede iniciar centrándose en estrategias de enseñanza-aprendizaje, resiliencia,

inteligencia emocional y manejo de herramientas de software libre que faciliten el análisis de datos y la toma de decisiones.

6. Sobre la variable desempeño laboral se recomienda también al personal de la dirección del I.E.S Mercedes Indacochea, formular un programa de recompensa anual para aquellos docentes que han alcanzado un alto desempeño en la institución. Este programa de recompensas puede basarse en premios como reconocimientos, vales de consumo o fondos de dinero económico asignado, y su fin es mejorar el grado de motivación actual de los docentes.
7. Finalmente, al personal de la dirección de la I.E.S Mercedes Indacochea, se le recomienda fomentar el desarrollo de nuevos estudios, especialmente de aquellos que se enfoquen en la propuesta e implementación de nuevas estrategias que refuercen el proceso de aprendizaje de sus alumnos. Se considera que cada centro educativo debe estar en la capacidad de formular estrategias que se adapten a la capacidad y atributos de sus estudiantes

REFERENCIAS

Álvarez, J. A. C. (2018). Gestión por resultados en las políticas para la superación de la pobreza en Chile. In Ivarez, Jaime A Contreras (Vol. 16, Issue 28, pp. 13–39).

<https://www.proquest.com/docview/2138469817/fulltextPDF/BABC2F5B794743A7PQ/1?accountid=39560>

Banco Mundial. (2011). Aprendizaje para todos. Estrategia de Educación 2020 del Grupo del Banco Mundial. Resumen Ejecutivo. Washington, DC: Autor

Barber & Mourshed, (2008). Pedagogical Leadership, Teaching Leadership and their Role in School Improvement: A Theoretical Approach. Artículo pedagógico. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/123/391>

Calle y Zambrano (2018). El marketing digital como herramienta en el desempeño laboral en el entorno ecuatoriano: estudio de caso de los egresados de la Universidad de Guayaquil. *Universidad y Sociedad* [online]. 2018, vol.10, n.4, pp.103-109.

Bricio Samaniego, Karina, Calle Mejía, José, & Zambrano Paladines, Mario. (2018). Digital marketing as a tool for labor performance in the Ecuadorian Environment: Case study of graduates from the University of Guayaquil. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(4), 103-109. Epub 02 de septiembre de 2018. Recuperado en 28 de marzo de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000400103&lng=es&tlng=en.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Tercera edición. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A DE C.V.

Díaz Dumont, Jorge Rafael, Núñez Lira, Luis Alberto, & Cáceres Limaco, Katty Verónica. (2018). Influencia de las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 16(16), 169-197. Recuperado en 13 de abril de 2022, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2018000200010&lng=es&tlng=es.

Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., y Schuler, R. (2007). *La gestión de los recursos humanos: Como atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación*. Tercera edición. España: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA

Eirín Nemiña, R., Sanmiguel-Rodríguez, A., & Rodríguez Rodríguez, J. (2021). Las razones del cambio de desempeño laboral en los docentes de Educación Física en el contexto gallego. / The reasons for changing jobs among Physical Education teachers in the Galician context. *Retos Digital*, 41, 153–161. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=s3h&AN=148664624&lang=es&site=ehost-live>

Esquerre, L.A. y Pérez, M.A. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano. *Revista Educación*, 45(2). Recuperado de <http://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.43846>

Evaluar, R., Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral Individual en trabajadores argentinos Validation of the Job Performance Scale in Argentinean Workers. *Edu.Ar*. Retrieved March 29, 2022, from <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/download/15714/15505/43082>

- Figueroa, W., Molina, M., & Peñate, M. (2018). Boletín de Estudios Fiscales Gestión pública por resultados para el desarrollo en Centroamérica. Icefi.Org. Retrieved March 30, 2022, from https://mail.icefi.org/sites/default/files/bef_21gestion_publica_por_resultados_para_el_desarrollo_de_centroamerica.pdf
- Florez, F. A. I., & Sanchez, D. L. C. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas particulares. *Revista Científica Epistemia*, 4(3), 119–128. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8140522>
- Flores Tananta, C. A., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión por resultados para mejorar la calidad de atención en las entidades públicas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1226-1240. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.150
- Flores & Delgado (2021) en su estudio sobre la gestión por resultados para mejorar la atención en una entidad municipal pública. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/150/180>
- Gabini, S., & Salessi, S. (2017). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en empleados argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 10-26. Recuperado de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar>
- Garcia-Conislla, M. V. (2020). Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(2), 103–111. <https://doi.org/10.33554/riv.14.2.698>
- Geraldo, L. A., Soria, J. J., Rosello M. J., & Buendia, K. M. (2020). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la católica, Lima – Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 157–170. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.561>

González, T. J. T. (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela. *Revista de ciencias sociales - Universidad del Zulia. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales*, 26(2), 42–53. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7599930>

Guadalupe, O., Castillo, D. y Ordoñez, A. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Journal of business and entrepreneurial studies. Colloquium editorial*, 4(1), 1–5. Doi: <https://doi.org/10.33554/riv.13.1.171>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6° Edición). México D.F: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.

Hinojosa, Hurtado & Magnere (2020). Performance components in the professional practice of physical education students: perspectives and meanings from the formative triad. Chile: Edición Web: 1988-2041 (<https://recyt.fecyt.es/index.php/retos/index>)

Julio-César Mateus, & Andrada, P. (2021). Docentes frente al covid-19: Cambios percibidos en Chile y Perú. *Magis*, 14, 1-25. doi:<http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.m14.dfcc>

Luna, E., Pedroza, L. H., & Córdova, P. L. (2019). Alineamiento entre Estándares de Desempeño Docente y el Programa de Estudios de Preescolar Mexicano. *Education Policy Analysis Archives*, 27(17/18), 1–27. <https://doi.org/10.14507/epaa.27.3595>

Mateus, J. C., & Andrada, P. (2021). Docentes frente al COVID-19: cambios percibidos en Chile y Perú. *Magis, Revista Internacional de Investigación en Educación*, 14, doi:10.11144/Javeriana.m14.dfcc

Núñez & Cáceres (2018). La influencia de las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional. Recuperado de : https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36335/AC_D%20c3%adaz_DJR-N%20c3%ba%20c3%b1ez_LLA-C%20c3%a1ceres_LKV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

OCDE. (2010). Mejorar las escuelas. Estrategias para la acción en México. Resumen ejecutivo. Recuperado de <http://www.oecd.org/edu/school/47101613.pdf>

Puchol, L. (2003). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Quinta edición. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S. A

Quispe, V., Villaroel, R., Copaja, F., y Santa María, H. (2021). Gestión por resultados y la calidad del gasto en el sector público. 1 Edición. Ecuador: Editorial Grupo Compás

Rojas-Segovia & Romero-Varela (2019). Review of the Influence of Teacher Motivation on the Use of Interactive Whiteboards. *Revista Propósitos y Representaciones*, Vol. 7, N° 2: pp. 516 – 535. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n2/a20v7n2.pdf>

Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(3), 195–205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>

Rodríguez-Marulanda, K. P., & Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87, 79–101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>

- Saavedra Sandoval, J. W., Santillán Guzmán, K., & Saavedra Sandoval, R. (2022). Motivación docente e desempeño profesional en Pachiza, San Martín – Perú. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(1), 135–145. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i1.221>
- Taborda, A., & Moscoso, R. (2017). La planeación estratégica y la gestión por resultados, herramientas que promueven el desarrollo organizacional. Recuperado: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16974/TabordaVillamilAlvaroMiguel.pdf>
- Vargas Merino, J. A., & Zavaleta Chávez, W. E. (2020). La gestión del presupuesto por resultados y la calidad del gasto en gobiernos locales. *Visión de futuro*, 24,2 (Julio-Diciembre), 37–59. <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2020.24.02.002.es>

ANEXOS

ANEXO 1: Permiso para la utilización de datos y publicación de la investigación.

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Señor(a):
Julia Enriquez Lizagarra
Directora de la I.E. Mercedes Indacochea

Presente:

CAPITÁN LLAGUENTO, Nélda Milagros identificada con DNI 71378636, con domicilio en Jr Tiravanti 242 – Barranco, ante usted con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en la actualidad me encuentro cursando el iii ciclo de estudios de maestría en Gestión Pública en la escuela de posgrado de la universidad cesar vallejo, filial callao y que, con el objetivo de desarrollar mi tesis para la obtención del grado respectivo, requiero el uso de datos de la institución, así como también aplicar una encuesta al personal de la institución que usted dirige.]

Así mismo solicito su autorización para que una vez finalizado el trabajo se publique la tesis titulada Gestión Por Resultados Y Desempeño Laboral En La Institución Educativa Secundaria Mercedes Indacochea De Barranco. Año 2021

Por lo expuesto:

Solicito a su digno despacho, concederme el permiso y autorización correspondiente para el logro de mis objetivos con la culminación de tesis



Nélda Milagros Capitán Llaguento
Dni 71378636
Celular: 979081879
Email: milagros132008@hotmail.es

ANEXO 2: Respuesta al requerimiento de la solicitud



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

I. E. N°6051 "Mercedes Indacochea"
Barranco-UGEL07

Señorita
Nélida Milagros Capitán Llaguento
Presente.-

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA ENCUESTA AL
PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA N°6051- "MERCEDES
INDACOCHEA" – BARRANCO.**

=====

Tengo a bien dirigirme a usted, con la finalidad de **AUTORIZAR** la encuesta al personal de la Institución Educativa N°6051 "MERCEDES INDACOCHEA" del distrito de Barranco.; con la finalidad desarrollar su Tesis.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente

Barranco, 02 de agosto del 2022


JULIA C. BARRIOZ LIZARRAGA
DIRECTORA

JCEL/DG.MI.

ANEXO 3: Matriz de coherencia entre problema principal y problemas específicos

PROBLEMA GENERAL	PROBLEMAS ESPECÍFICOS
<p>¿De qué manera la gestión por resultados se relaciona con el desempeño laboral en la institución educativa secundaria Mercedes Indacochea de barranco, año 2021?.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Determinar la relación entre la dimensión planificación por resultados y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea ● Determinar la relación entre la dimensión presupuesto por resultados y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea ● Determinar la relación entre la dimensión gestión financiera, auditoria y adquisiciones y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea ● Determinar la relación entre la dimensión gestión de programas y proyectos y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea ● Determinar la relación entre la dimensión monitoreo y evaluación y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea

ANEXO 4: OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN POR RESULTADOS

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS O PREGUNTAS	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Gestión por resultados (Variable independiente)	García y García, 2010 así como se citó en Quispe, Villarroel, Copaja y Santa María, 2021 definen gestión por resultados como una estrategia de gestión pública que conlleva a tomar decisiones sobre los efectos de la acción gubernamental en la sociedad; y para lo cual se requiere de información confiable.	Las dimensiones de la variable gestión por resultados son la planificación por resultados, el presupuesto por resultados, la gestión financiera, auditoría y adquisiciones, la gestión de programas y proyectos, y el monitoreo y evaluación	Planificación por resultados	Estratégico	1. La IE secundaria Mercedes Indacochea ha definido con claridad la visión de la entidad para el corto y largo plazo	Encuesta	Cuestionario con escala ordinal: 1 (Totalmente en desacuerdo, 2 (En desacuerdo, 3 (Ni de acuerdo ni en desacuerdo), 4 (De acuerdo) y 5 (Totalmente de acuerdo)
					2. La IE secundaria Mercedes Indacochea ha definido adecuadamente la ruta a seguir y los objetivos prioritarios que guardan relación con la visión de la entidad		
				Participativo	3. La IE secundaria Mercedes Indacochea		

					involucra a su personal docente de la entidad durante el planteamiento de objetivos y metas		
				Operativo	4. En la IE secundaria Mercedes Indacochea, los insumos, procesos y servicios ofrecidos, se orientan la consecución de los objetivos definidos durante la fase estratégica.		
			Presupuesto por resultados	Eficiencia sobre el uso de recursos públicos	5. En la IE secundaria Mercedes Indacochea, se prioriza la eficiencia en el uso de recursos públicos		

				Eficacia sobre el uso de recursos	6.En la IE secundaria Mercedes Indacochea, se prioriza la eficacia en el uso de recursos públicos		
			Gestión financiera, auditoria y adquisiciones	Gestión financiera	7.En la IE secundaria Mercedes Indacochea, se realiza una adecuada gestión para la captación de recursos públicos		
				Auditoria	8.En la IE secundaria Mercedes Indacochea, se acostumbra a realizar la verificación sobre el cumplimiento de metas		
				Sistema de adquisiciones	9.La IE secundaria Mercedes		

					Indacochea dispone de un adecuado sistema para la prestación de servicios		
			Gestión de programas y proyectos	Mejora de la calidad de los servicios	10.La IE secundaria Mercedes Indacochea se preocupa por mejorar la calidad de los servicios brindados a su población educativa		
			Monitoreo y evaluación	Monitoreo	11.La IE secundaria Mercedes Indacochea dispone de indicadores que permiten verificar el cumplimiento de objetivos y metas		
				Evaluación	12.En la IE secundaria Mercedes		

					Indacochea se acostumbra realizar una valoración ordenada y objetiva de los resultados de cada actividad		
--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 5: OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS O PREGUNTAS	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Desempeño laboral (Variable dependiente)	Procedimiento continuo y sistemático que busca expresar un juicio de valor sobre el personal de una empresa y su relación con un puesto habitual de trabajo (Puchol, 2003)	La variable desempeño laboral presenta principalmente tres dimensiones: Rendimiento de la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto	Rendimiento de la tarea	Capacidad para completar tareas	1. Tiene el tiempo necesario para cumplimiento de las tareas asignadas	Encuesta	Cuestionario con escala ordinal: 1 (Totalmente en desacuerdo), 2 (En desacuerdo), 3 (Ni de acuerdo ni en desacuerdo), 4 (De acuerdo) y 5 (Totalmente de acuerdo)
				Capacidad para resolver problemas	2. Soluciona los problemas que se presentan en su área de trabajo		
				Capacidad de planificar y organizar	3. Se ofrece voluntariamente a realizar nuevas tareas de trabajo después de determinar su trabajo asignado		
				Capacidad para mantener conocimientos actualizados	4. A llevado otros cursos de estudios para mantener sus conocimientos laborales actualizados		
			Comportamientos contraproducentes	Desarrollar comportamiento	5. Realiza comentarios		

				s fuera de la tarea	negativos del trabajo con sus compañeros		
				Quejarse	6.Comenta usted aspectos negativos de su trabajo con otras personas que no son de la entidad		
				Hacer uso indebido de privilegios	7.Genera más problemas a lo que se presentan en el trabajo		
			Rendimiento en el contexto	Proactividad	8.Planifica su trabajo de manera adecuada y con tiempo		
				Cooperación	9.Participa en las reuniones laborales de la entidad		
					10. Su planificación laboral asignada es óptima		

Fuente: Adaptación del modelo de cuestionario Individual Work Performance Questionnaire (IW PQ) propuesto por Gabini & Salessi (2016)

ANEXO 6: Matriz de consistencia de investigación

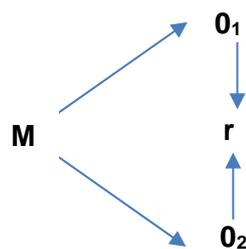
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE(S)	TEORÍAS	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1	Teoría 1	Enfoque o ruta de investigación
¿De qué manera la gestión por resultados se relaciona con el desempeño laboral en la institución educativa secundaria Mercedes Indacochea de Barranco, año 2021?	Determinar el grado de relación entre la gestión por resultados y el desempeño laboral en la institución educativa secundaria Mercedes Indacochea de Barranco, año 2021.	Existe relación entre la gestión por resultados y el desempeño laboral en la institución educativa secundaria Mercedes Indacochea de Barranco, año 2021.	Gestión Por Resultados	Definen gestión por resultados como una estrategia de gestión pública que conlleva a tomar decisiones sobre los efectos de la acción gubernamental en la sociedad; y para lo cual se requiere de información confiable. García y García,(2010) se citó en Quispe, Villarroel, Copaja y Santa María, 2021	Cuantitativo
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos			Alcance de investigación
Problema Específico 1	Objetivo Específico 1	Hipótesis Específico 1			Correlacional
¿De qué manera la dimensión Planificación por Resultados se relaciona con el desempeño laboral en la institución educativa secundaria Mercedes Indacochea de Barranco, año 2021?	Determinar el grado de relación entre la dimensión Planificación por Resultados y el desempeño laboral en la institución educativa secundaria Mercedes Indacochea de Barranco, año 2021	Existe relación entre la dimensión Planificación por Resultados y el desempeño laboral en la institución educativa secundaria Mercedes Indacochea de Barranco, año 2021			Diseño de la investigación
					Cuantitativo
			Variable 2	Teoría 2	No experimental
Problema Específico 2	Objetivo Específico 2	Hipótesis Específico 2	Desempeño laboral	Define evaluación del desempeño laboral como un procedimiento continuo y sistemático que busca expresar un juicio de valor sobre el personal de una empresa y su relación con un puesto habitual de trabajo. Puchol et al (2003)	Cualitativo
¿De qué manera la dimensión Presupuesto por Resultados se relaciona con el desempeño laboral en la institución educativa secundaria Mercedes Indacochea de Barranco, año 2021?	Determinar el grado de relación entre la dimensión Presupuesto por Resultados y el desempeño laboral en la institución educativa secundaria Mercedes Indacochea de Barranco, año 2021	Existe relación entre la dimensión Presupuesto por Resultados y el desempeño laboral en la institución educativa secundaria Mercedes Indacochea de Barranco, año 2021			Unidad (es) de análisis
Problema Específico 3	Objetivo Específico 3	Hipótesis Específico 3			Personal de la institución mercedes Indacochea
¿De qué manera la dimensión Gestión financiera, auditoría y adquisiciones se relacionan con el desempeño laboral en la institución educativa secundaria Mercedes Indacochea de Barranco, año 2021?	Determinar el grado de relación entre la dimensión Gestión financiera, auditoría y adquisiciones y el desempeño laboral en la institución educativa secundaria Mercedes Indacochea de Barranco, año 2021	Existe relación entre la dimensión Gestión financiera, auditoría y adquisiciones y el desempeño laboral en la institución educativa secundaria Mercedes Indacochea de Barranco, año 2021			Técnica (s)
					Encuesta
					Instrumento (s)
					Cuestionario

Problema Específico 4	Objetivo Específico 4	Hipótesis Específico 4			
¿De qué manera la dimensión Gestión de programas y Proyectos se relaciona con el desempeño laboral en la institución educativa secundaria Mercedes Indacochea de Barranco, año 2021?	Determinar el grado de relación entre la dimensión Gestión de programas y Proyectos y el desempeño laboral en la institución educativa secundaria Mercedes Indacochea de Barranco, año 2021	Existe relación entre la dimensión Gestión de programas y Proyectos y el desempeño laboral en la institución educativa secundaria Mercedes Indacochea de Barranco, año 2021			
Problema Específico 5	Objetivo Específico 5	Hipótesis Específico 5			
¿De qué manera la dimensión Monitoreo y evaluación se relaciona con el desempeño laboral en la institución educativa secundaria Mercedes Indacochea de Barranco, año 2021?	Determinar el grado de relación entre la dimensión Monitoreo y evaluación y el desempeño laboral en la institución educativa secundaria Mercedes Indacochea de Barranco, año 2021	Existe relación entre la dimensión Monitoreo y evaluación y el desempeño laboral en la institución educativa secundaria Mercedes Indacochea de Barranco, año 2021			

ANEXO 7: Diseño de investigación

El diseño de la investigación utilizado en el presente trabajo de investigación es cuantitativo, de tipo básica y correlacional-descriptiva, que contó con un diseño transversal y no experimental. Hernández, Fernández y Baptista (2014) indican que los estudios correlacionales se enfocan en medir la relación entre variables a través de la identificación de las frecuencias que provienen de los grupos estudiados. En este sentido el estudio fue correlacional-descriptivo, debido a que el estudio planteo poder medir la relación que presentan las variables en estudio.

Sobre el diseño del estudio. Autores como Hernández, et al (2014) enfatizan que los estudios no experimentales y transversales se caracterizan por recolectar datos en una sola oportunidad y por no manipular de forma deliberada alguna de sus variables. En este sentido, el estudio fue no experimental y transversal por desarrollar la recolección de datos en una sola oportunidad, y por no manipular deliberadamente la variable gestión pública por resultados. Ver detalles en el anexo 6.



M = Corresponde a la muestra tomada de la I.E. Mercedes Indacochea

O₁ = Corresponde a la variable de estudio independiente: Gestión por Resultados

O₂ = Corresponde a la variable de estudio dependiente: Desempeño Laboral

r = Es la correspondencia que hay entre ambas variables estudiadas O₁ y O₂

ANEXO 8: Cálculo de la muestra

Para determinar el tamaño de muestra se utilizó la siguiente expresión:

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

Dónde:

n= Tamaño de la muestra

N= Tamaño de la población

Z= Valor de la variable normal estándar = 1.96

p= Prevalencia favorable de la variable de estudio = 0.5

q= Prevalencia no favorable de la variable de estudio =

0.5E= Error de precisión = 0.05

Reemplazando por los valores numéricos de la fórmula:

$$N = \frac{(1.96)^2 * 50 * 0.5 * 0.5}{(50-1) 0.05^2 + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

n = 44 (tamaño de la muestra)

ANEXO 9: VALIDACIÓN DE LOS EXPERTOS AL INSTRUMENTO DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN

FICHA DE EVALUACION

TITULO:

Gestión Por Resultados Y Desempeño Laboral En La Institución Educativa Secundaria Mercedes Indacochea De Barranco. Año 2021

NOMBRE Y APELLIDOS: NELIDA MILAGROS CAPITAN LLAGUENTO

GRADO ACADEMICO: LIC. ADMINITRACION

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN POR RESULTADOS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	La IE secundaria Mercedes Indacochea ha definido con claridad la visión de la entidad para el largo plazo	X		x		x		
2	La IE secundaria Mercedes Indacochea ha definido adecuadamente la ruta a seguir y los objetivos prioritarios que guardan relación con la visión de la entidad	X		X		X		
3	La IE secundaria Mercedes Indacochea involucra a su personal docente de la entidad durante el planteamiento de objetivos y metas	X		X		X		
4	En la IE secundaria Mercedes Indacochea, los insumos, procesos y servicios ofrecidos, se orientan la consecución de los objetivos definidos durante la fase estratégica.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: PRESUPUESTO POR RESULTADOS							
5	En la IE secundaria Mercedes Indacochea, se prioriza la eficiencia en el uso de recursos públicos	X		X		X		

6	En la IE secundaria Mercedes Indacochea, se prioriza la eficacia en el uso de recursos públicos	X		X		X	
DIMENSIÓN: GESTIÓN FINANCIERA, AUDITORIA Y ADQUISICIONES							
7	En la IE secundaria Mercedes Indacochea, se realiza una adecuada gestión para la captación de recursos públicos	X		X		X	
8	En la IE secundaria Mercedes Indacochea, se acostumbra a realizar la verificación sobre el cumplimiento de metas	X		X		X	
9	La IE secundaria Mercedes Indacochea dispone de un adecuado sistema para la prestación de servicios	X		X		X	
DIMENSIÓN: GESTIÓN DE PROGRAMAS Y PROYECTOS							
10	La IE secundaria Mercedes Indacochea se preocupa por mejorar la calidad de los servicios brindados a su población educativa	X		X		X	
DIMENSIÓN: MONITOREO Y EVALUACIÓN							
11	La IE secundaria Mercedes Indacochea dispone de indicadores que permiten verificar el cumplimiento de objetivos y metas.	x		X		X	
12	En la IE secundaria Mercedes Indacochea se acostumbra realizar una valoración ordenada y objetiva de los resultados de cada actividad	X		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): sí hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Gonzalo Ricardo Alegría Varona DNI: 06513752

Especialidad del validador: Dr. Economista | Gestión Publica

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

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

Lima 26 de junio del 2022



GONZALO RICARDO ALEGRIA VARONA
DNI 06513752

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN: RENDIMIENTO DE LA TAREA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Tiene el tiempo necesario para cumplimiento de las tareas asignadas	X		X		x		
2	Soluciona los problemas que se presentan en su área de trabajo	X		X		X		
3	Se ofrece voluntariamente a realizar nuevas tareas de trabajo después de determinar su trabajo asignado	X		X		X		
4	A llevado otros cursos de estudios para mantener sus conocimientos laborales actualizados	X		X		X		
DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES								
5	Realiza comentarios negativos del trabajo con sus compañeros	X		X		X		
6	Genera más problemas a lo que se presentan en el trabajo	X		X		X		
7	Comenta usted aspectos negativos de su trabajo con otras personas que no son de la entidad	X		X		X		
DIMENSIÓN: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO								
8	Planifica su trabajo de manera adecuada y con tiempo	X		X		X		
9	Participa en las reuniones laborales de la entidad	X		X		X		
10	Su planificación laboral asignada es óptima	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): sí hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Gonzalo Ricardo Alegría Varona DNI: 06513752

Especialidad del validador: Dr. Economista | Gestión Publica

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima 26 de junio del 2022



GONZALO RICARDO ALEGRIA VARONA
DNI 06513752

Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN POR RESULTADOS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	La IE secundaria Mercedes Indacochea ha definido con claridad la visión de la entidad para el largo plazo	X		X		X		
2	La IE secundaria Mercedes Indacochea ha definido adecuadamente la ruta a seguir y los objetivos prioritarios que guardan relación con la visión de la entidad	X		X		X		
3	La IE secundaria Mercedes Indacochea involucra a su personal docente de la entidad durante el planteamiento de objetivos y metas	X		X		X		
4	En la IE secundaria Mercedes Indacochea, los insumos, procesos y servicios ofrecidos, se orientan a la consecución de los objetivos definidos durante la fase estratégica.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: PRESUPUESTO POR RESULTADOS							
5	En la IE secundaria Mercedes Indacochea, se prioriza la eficiencia en el uso de recursos públicos	X		X		X		
6	En la IE secundaria Mercedes Indacochea, se prioriza la eficacia en el uso de recursos públicos	X		X		X		
	DIMENSIÓN: GESTIÓN FINANCIERA, AUDITORIA Y ADQUISICIONES							
7	En la IE secundaria Mercedes Indacochea, se realiza una adecuada gestión para la captación de recursos públicos	X		X		X		
8	En la IE secundaria Mercedes Indacochea, se acostumbra a realizar la verificación sobre el cumplimiento de metas	X		X		X		
9	La IE secundaria Mercedes Indacochea dispone de un adecuado sistema para la prestación de servicios	X		X		X		
	DIMENSIÓN: GESTIÓN DE PROGRAMAS Y PROYECTOS							
10	La IE secundaria Mercedes Indacochea se preocupa por mejorar la calidad de los servicios brindados a su población educativa	X		X		X		

DIMENSIÓN: MONITOREO Y EVALUACIÓN							
11	La IE secundaria Mercedes Indacochea dispone de indicadores que permiten verificar el cumplimiento de objetivos y metas.	X		X		x	
12	En la IE secundaria Mercedes Indacochea se acostumbra realizar una valoración ordenada y objetiva de los resultados de cada actividad	x		X		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ...DR PAUL GREGORIO PAUCAR LLANOS DNI 25691179

Especialidad del validador **ECONOMISTA- INVESTIGADOR**

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

Lima 26 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: RENDIMIENTO DE LA TAREA								
1	Tiene el tiempo necesario para cumplimiento de las tareas asignadas	X		X		X		
2	Soluciona los problemas que se presentan en su área de trabajo	X		X		X		
3	Se ofrece voluntariamente a realizar nuevas tareas de trabajo después de determinar su trabajo asignado	X		X		X		
4	A llevado otros cursos de estudios para mantener sus conocimientos laborales actualizados	X		X		X		
DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCTIVOS								
5	Realiza comentarios negativos del trabajo con sus compañeros	X		X		X		
6	Genera más problemas a lo que se presentan en el trabajo	X		X		X		
7	Comenta usted aspectos negativos de su trabajo con otras personas que no son de la entidad	X		X		X		
DIMENSIÓN: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO								
8	Planifica su trabajo de manera adecuada y con tiempo	X		X		X		
9	Participa en las reuniones laborales de la entidad	X		X		X		
10	Su planificación laboral asignada es óptima	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PAUL GREGORIO PAUCAR LLANOS DNI: 25691179

Especialidad del validado ECONOMISTA - INVESTIGADOR

Lima 26 de junio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN POR RESULTADOS							
1	La IE secundaria Mercedes Indacochea ha definido con claridad la visión de la entidad para el largo plazo	X		X		X		
2	La IE secundaria Mercedes Indacochea ha definido adecuadamente la ruta a seguir y los objetivos prioritarios que guardan relación con la visión de la entidad	X		X		X		
3	La IE secundaria Mercedes Indacochea involucra a su personal docente de la entidad durante el planteamiento de objetivos y metas	X		X		X		
4	En la IE secundaria Mercedes Indacochea, los insumos, procesos y servicios ofrecidos, se orientan la consecución de los objetivos definidos durante la fase estratégica.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: PRESUPUESTO POR RESULTADOS							
5	En la IE secundaria Mercedes Indacochea, se prioriza la eficiencia en el uso de recursos públicos	X		X		X		
6	En la IE secundaria Mercedes Indacochea, se prioriza la eficacia en el uso de recursos públicos	X		X		X		
	DIMENSIÓN: GESTIÓN FINANCIERA, AUDITORIA Y ADQUISICIONES							
7	En la IE secundaria Mercedes Indacochea, se realiza una adecuada gestión para la captación de recursos públicos	X		X		X		
8	En la IE secundaria Mercedes Indacochea, se acostumbra a realizar la verificación sobre el cumplimiento de metas	X		X		X		
9	La IE secundaria Mercedes Indacochea dispone de un adecuado sistema para la prestación de servicios	X		X		X		
	DIMENSIÓN: GESTIÓN DE PROGRAMAS Y PROYECTOS							
10	La IE secundaria Mercedes Indacochea se preocupa por mejorar la	X		X		X		

	calidad de los servicios brindados a su población educativa						
	DIMENSIÓN: MONITOREO Y EVALUACIÓN						
11	La IE secundaria Mercedes Indacochea dispone de indicadores que permiten verificar el cumplimiento de objetivos y metas.	X		X		x	
12	En la IE secundaria Mercedes Indacochea se acostumbra realizar una valoración ordenada y objetiva de los resultados de cada actividad	x		X		x	

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Mgtr. LUZ MARLENE RICALDE CHUCO**

DNI: 41844177

Especialidad del validado **INVESTIGADOR - GESTIÓN PÚBLICA**

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

Lima 26 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: RENDIMIENTO DE LA TAREA								
1	Tiene el tiempo necesario para cumplimiento de las tareas asignadas	X		X		X		
2	Soluciona los problemas que se presentan en su área de trabajo	X		X		X		
3	Se ofrece voluntariamente a realizar nuevas tareas de trabajo después de determinar su trabajo asignado	X		X		X		
4	A llevado otros cursos de estudios para mantener sus conocimientos laborales actualizados	X		X		X		
DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCTIVOS								
5	Realiza comentarios negativos del trabajo con sus compañeros	X		X		X		
6	Genera más problemas a lo que se presentan en el trabajo	X		X		X		
7	Comenta usted aspectos negativos de su trabajo con otras personas que no son de la entidad	X		X		X		
DIMENSIÓN: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO								
8	Planifica su trabajo de manera adecuada y con tiempo	X		X		X		
9	Participa en las reuniones laborales de la entidad	X		X		X		
10	Su planificación laboral asignada es óptima	X		X		X		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Mgtr. LUZ MARLENE RICALDE CHUCO**

DNI: 41844177

Especialidad del validado **INVESTIGADOR - GESTIÓN PÚBLICA**

Lima 26 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

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

ANEXO 10: Cuestionario

Preguntas Respuestas 27 Configuración Total de puntos: 0

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE GESTIÓN POR RESULTADOS

Descripción del formulario

Correo electrónico *

Correo electrónico válido

Este formulario recopila correos electrónicos. [Cambiar la configuración](#)

La IE secundaria Mercedes Indacochea ha definido con claridad la visión de la entidad para el largo plazo *

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

La IE secundaria Mercedes Indacochea ha definido adecuadamente la ruta a seguir y los objetivos prioritarios que guardan relación con la visión de la entidad

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

La IE secundaria Mercedes Indacochea involucra a su personal docente de la entidad durante el planteamiento de objetivos y metas

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

En la IE secundaria Mercedes Indacochea, los insumos, procesos y servicios ofrecidos, se orientan la consecución de los objetivos definidos durante la fase estratégica.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- NI de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

En la IE secundaria Mercedes Indacochea, se prioriza la eficacia en el uso de recursos públicos

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- NI de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

En la IE secundaria Mercedes Indacochea, se prioriza la eficiencia en el uso de recursos públicos

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- NI de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

En la IE secundaria Mercedes Indacochea, se realiza una adecuada gestión para la captación de recursos públicos

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- NI de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

En la IE secundaria Mercedes Indacochea, se acostumbra a realizar la verificación sobre el cumplimiento de metas

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- NI de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

La IE secundaria Mercedes Indacochea dispone de un adecuado sistema para la prestación de servicios

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

La IE secundaria Mercedes Indacochea se preocupa por mejorar la calidad de los servicios brindados a su población educativa

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

La IE secundaria Mercedes Indacochea dispone de indicadores que permiten verificar el cumplimiento de objetivos y metas.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

En la IE secundaria Mercedes Indacochea se acostumbra realizar una valoración ordenada y objetiva de los resultados de cada actividad

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Descripción del formulario

Correo electrónico *

Correo electrónico válido

Este formulario recopila correos electrónicos. [Cambiar la configuración](#)

Tiene el tiempo necesario para cumplimiento de las tareas asignadas

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Soluciona los problemas que se presentan en su área de trabajo

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Se ofrece voluntariamente a realizar nuevas tareas de trabajo después de determinar su trabajo asignado

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

A llevado otros cursos de estudios para mantener sus conocimientos laborales actualizados

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo

Realiza comentarios negativos del trabajo con sus compañeros

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo



Genera más problemas a lo que se presentan en el trabajo

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Comenta usted aspectos negativos de su trabajo con otras personas que no son de la entidad

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Planifica su trabajo de manera adecuada y con tiempo

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Participa en las reuniones laborales de la entidad

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Su planificación laboral asignada es óptima

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

ANEXO 11: NIVEL DE FIABILIDAD DE LA VARIABLE GESTIÓN POR RESULTADOS

Tabla 1. Alfa de cronbach de la variable gestión por resultados

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.880	11

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 12: RESULTADOS VARIABLE GESTIÓN POR RESULTADOS Y SUS DIMENSIONES

Tabla 2. Nivel de la variable gestión por resultados

		Frecuencia	Porcentaje
Escala	Totalmente en desacuerdo	5	11,4
	En desacuerdo	11	25,0
	NI de acuerdo ni en desacuerdo	17	38,6
	De acuerdo	8	18,2
	Totalmente de acuerdo	3	6,8
	Total	44	100,0

Fuente: Elaboración propia

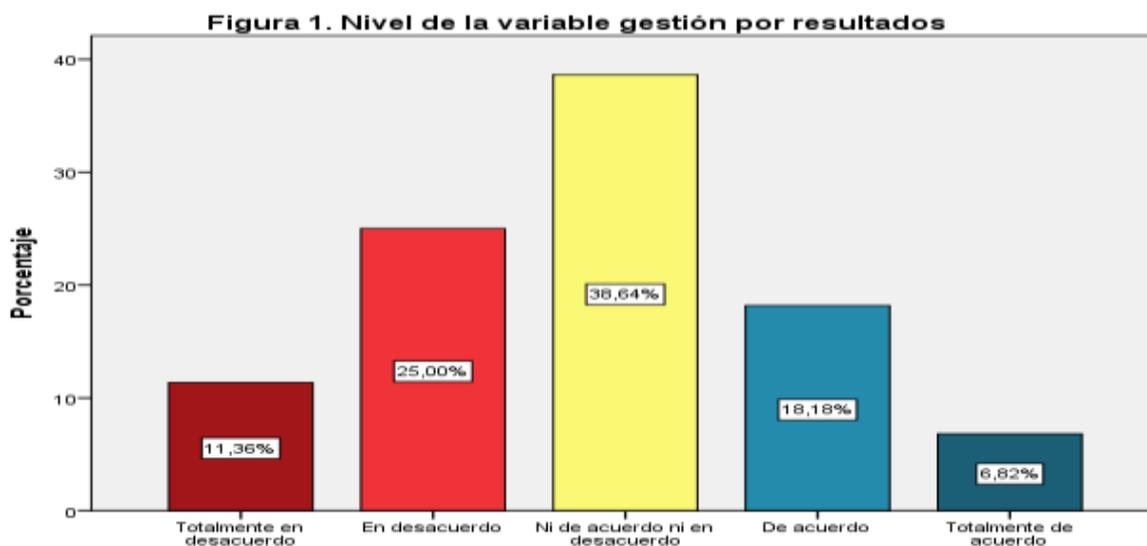


Figura 1. Nivel de la variable gestión por resultados

En la segunda tabla y primera figura tenemos que la variable gestión por resultados, presento una mayor concentración de frecuencias en el nivel ni de acuerdo ni en desacuerdo con el 38,6% (17 individuos de la muestra), seguido del nivel en desacuerdo con el 25% (11 individuos de la muestra).

Tabla 3. Nivel de la dimensión planificación por resultados de la variable gestión por resultados

		Frecuencia	Porcentaje
Escala	Totalmente en desacuerdo	2	4,5
	En desacuerdo	6	13,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	47,7
	De acuerdo	11	25,0
	Totalmente de acuerdo	4	9,1
	Total	33	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 2. Nivel de la dimensión planificación por resultados de la variable gestión por resultados

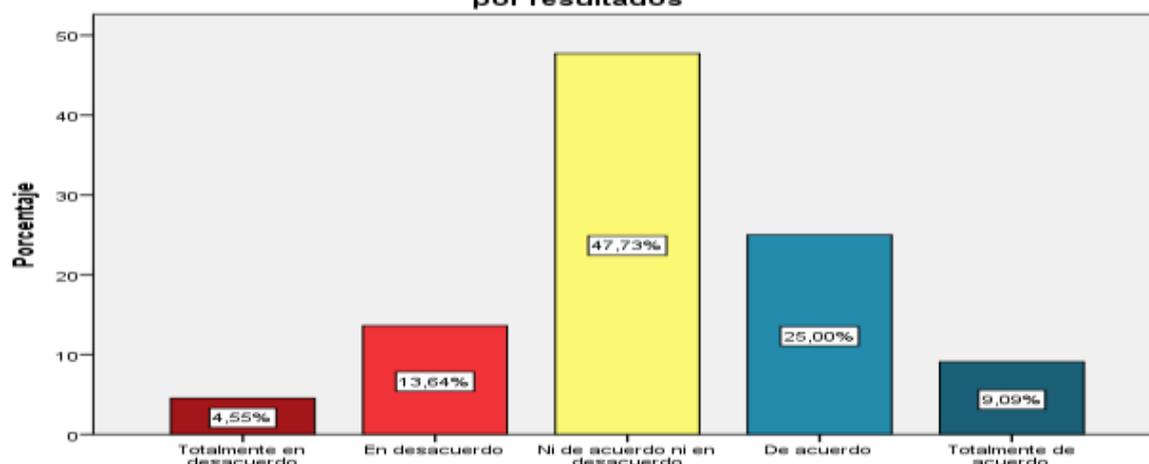


Figura 2. Nivel de la dimensión planificación por resultados de la variable gestión por resultados

En la tercera tabla y segunda figura tenemos que la dimensión planificación por resultados de la variable gestión por resultados, presento una mayor concentración de frecuencias en el nivel ni de acuerdo ni en desacuerdo 47,7% (veintiuno individuos de la muestra), seguido del nivel de acuerdo con el 25% (once individuos de la muestra).

Tabla 4. Nivel de la dimensión presupuesto por resultados de la variable gestión por resultados

		Frecuencia	Porcentaje
Escala	Totalmente en desacuerdo	4	9,1
	En desacuerdo	7	15,9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	38,6
	De acuerdo	13	29,5
	Totalmente de acuerdo	3	6,8
	Total	44	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 3. Nivel de la dimensión presupuesto por resultados de la variable gestión por resultados

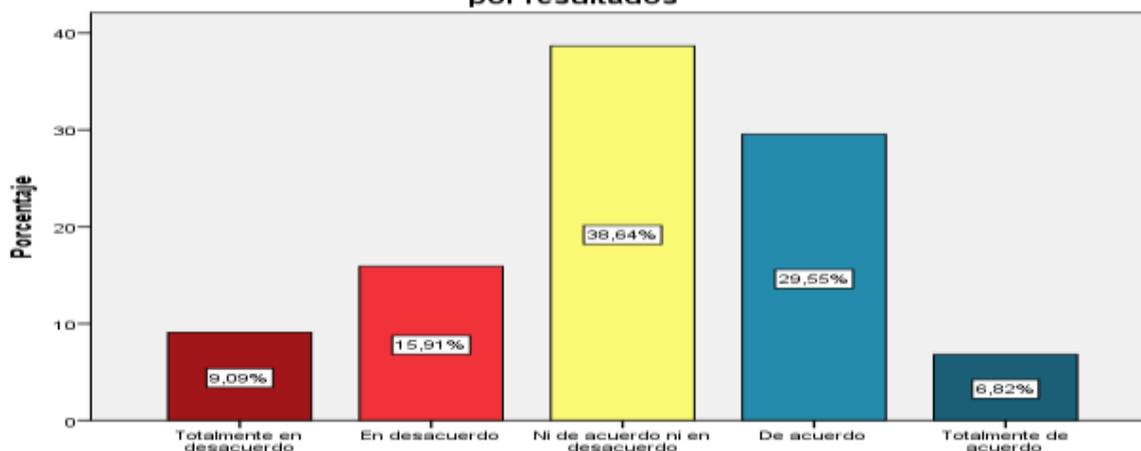


Figura 3. Nivel de la dimensión presupuesto por resultados de la variable gestión por resultados

En la cuarta tabla y tercera figura tenemos que la dimensión presupuesto por resultados de la variable gestión por resultados, presento una mayor concentración de frecuencias en el nivel ni de acuerdo ni desacuerdo con el 38,6% (diecisiete individuos de la muestra), seguido del nivel de acuerdo con el 29,5% (trece individuos de la muestra).

Tabla 5. Nivel de la dimensión gestión financiera, auditoria y adquisiciones de la variable gestión por resultados

		Frecuencia	Porcentaje
Escala	Totalmente en desacuerdo	5	11,4
	En desacuerdo	8	18,2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	31,8
	De acuerdo	11	25,0
	Totalmente de acuerdo	6	13,6
	Total	44	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 4. Nivel de la dimensión gestión financiera, auditoría y adquisiciones de la variable gestión por resultados

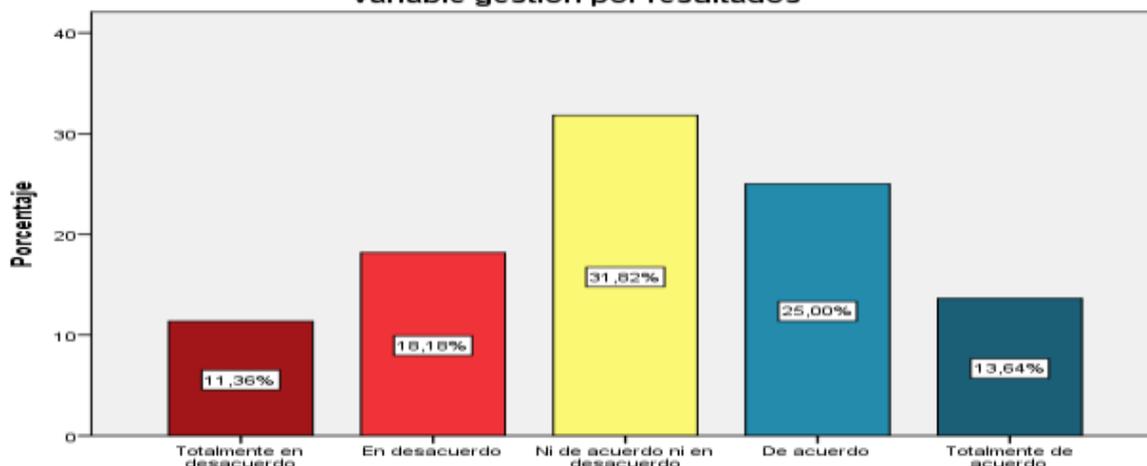


Figura 4. Nivel de la dimensión gestión financiera, auditoría y adquisiciones de la variable gestión por resultados

En la quinta tabla y cuarta figura tenemos que la dimensión gestión financiera, auditoría y adquisiciones de la variable gestión por resultados, presento una mayor concentración de frecuencias en el nivel ni de acuerdo ni en desacuerdo con el 31,8% (14 individuos de la muestra), seguido del nivel de acuerdo con el 25% (once individuos de la muestra).

Tabla 6. Nivel de la dimensión gestión de programas y proyectos de la variable gestión por resultados

		Frecuencia	Porcentaje
Escala	Totalmente en desacuerdo	3	6,8
	En desacuerdo	5	11,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	47,7
	De acuerdo	10	22,7
	Totalmente de acuerdo	5	11,4
	Total	44	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 5. Nivel de la dimensión gestión de programas y proyectos de la variable gestión por resultados

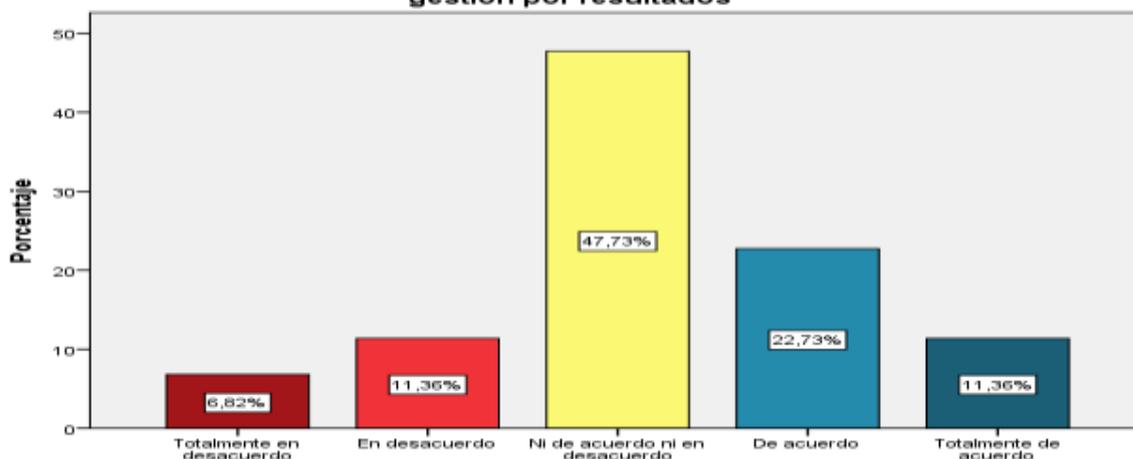


Figura 5. Nivel de la dimensión gestión de programas y proyectos de la variable gestión por resultados

En la sexta tabla y quinta figura tenemos que la dimensión gestión por programas y proyectos de la variable gestión por resultados, presento una mayor concentración de frecuencias en el nivel ni de acuerdo ni en desacuerdo con el 47,7% (21 individuos de la muestra), seguido del nivel de acuerdo con el 22,7% (diez individuos de la muestra).

Tabla 7. Nivel de la dimensión monitoreo y evaluación de la variable gestión por resultados

		Frecuencia	Porcentaje
Escala	Totalmente en desacuerdo	4	9,1
	En desacuerdo	6	13,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	40,9
	De acuerdo	11	25,0
	Totalmente de acuerdo	5	11,4
	Total	44	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 6. Nivel de la dimensión monitoreo y evaluación de la variable gestión por resultados

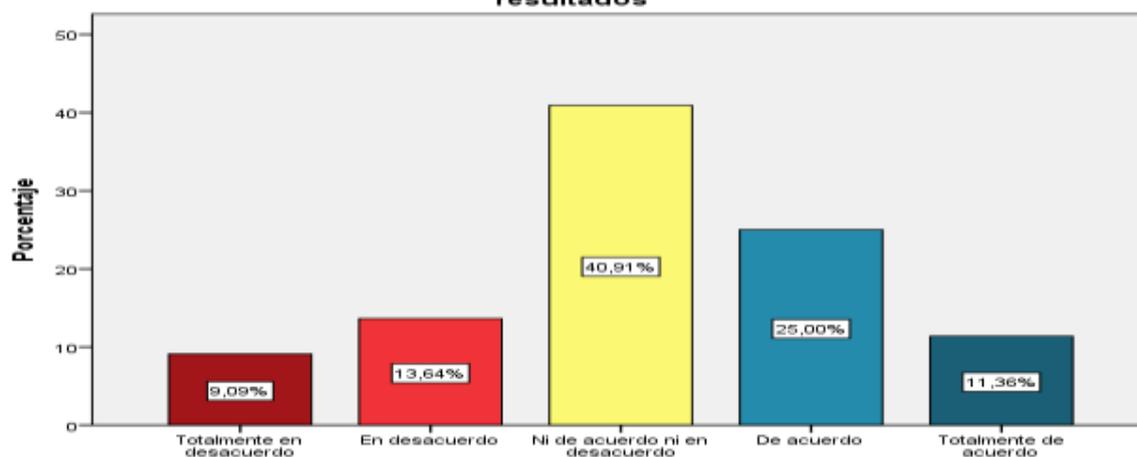


Figura 6. Nivel de la dimensión monitoreo y evaluación de la variable gestión por resultados

En la séptima tabla y sexta figura tenemos que la dimensión monitoreo y evaluación de la variable gestión por resultados, presento una mayor concentración de frecuencias en el nivel ni de acuerdo ni en desacuerdo con 40,9% (18 individuos de la muestra), seguido del nivel de acuerdo con el 25% (once individuos de la muestra).

ANEXO 13: RESULTADOS VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL Y SUS DIMENSIONES

Tabla 8. Nivel de la variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Escala	Totalmente en desacuerdo	2	4,5
	En desacuerdo	7	15,9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	45,5
	De acuerdo	10	22,7
	Totalmente de acuerdo	5	11,4
	Total	44	100,0

Fuente: Elaboración propia

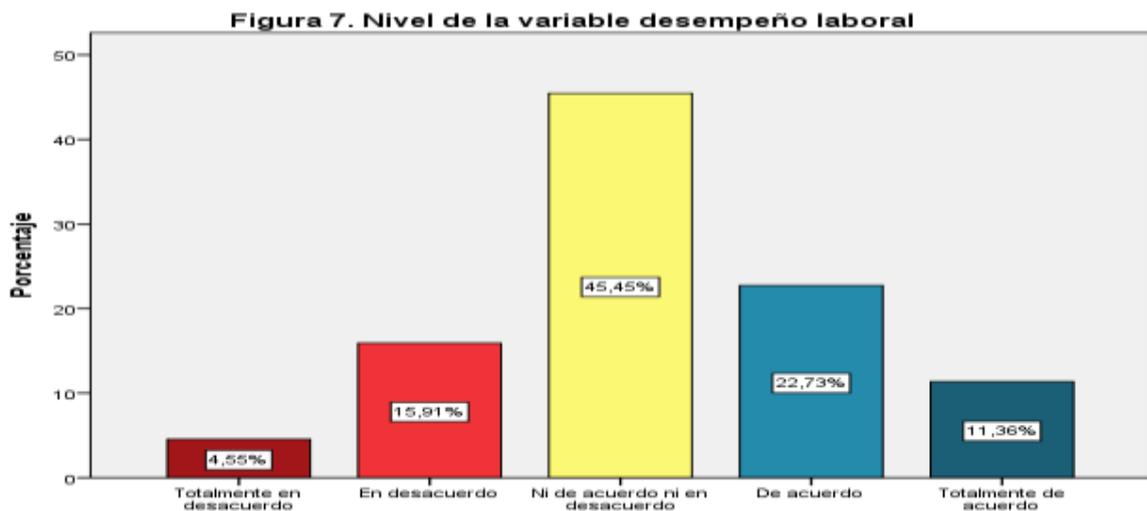


Figura 7. Nivel de la variable desempeño laboral

En la octava tabla y séptima figura tenemos que la variable desempeño laboral, presenta una mayor concentración de frecuencias en el nivel ni de acuerdo ni en desacuerdo con el 45,5% (veinte individuos de la muestra), seguido del nivel de acuerdo con el 22,7% (diez individuos de la muestra).

Tabla 9. Nivel de la dimensión rendimiento de la tarea de la variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Escala	Totalmente en desacuerdo	3	6,8
	En desacuerdo	7	15,9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	36,4
	De acuerdo	14	31,8
	Totalmente de acuerdo	4	9,1
	Total	3	6,8

Fuente: Elaboración propia

Figura 8. Nivel de la dimensión rendimiento de la tarea de la variable desempeño laboral

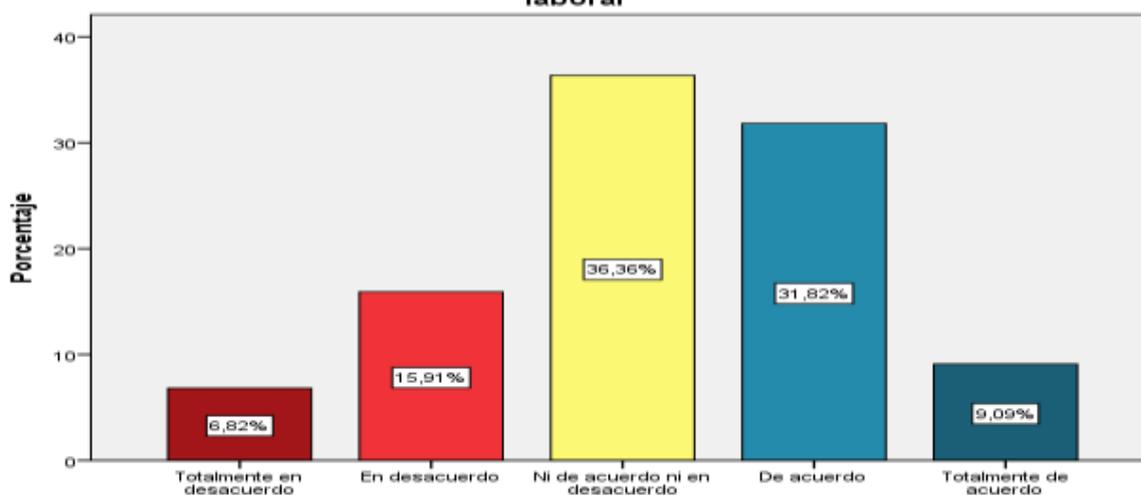


Figura 8. Nivel de la dimensión rendimiento de la tarea de la variable desempeño laboral

En la novena tabla y octava figura tenemos que la dimensión rendimiento de la tarea de la variable desempeño laboral, presento una mayor concentración de frecuencias en el nivel medio con 44% (22 individuos de la muestra), seguido del nivel alto con 30% (quince individuos de la muestra).

Tabla 10. Nivel de la dimensión comportamientos contraproducentes de la tarea de la variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Escala	Totalmente en desacuerdo	3	6,8
	En desacuerdo	9	20,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	36,4
	De acuerdo	11	25,0
	Totalmente de acuerdo	5	11,4
	Total	50	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 9. Nivel de la dimensión comportamientos contraproducentes de la tarea de la variable desempeño laboral

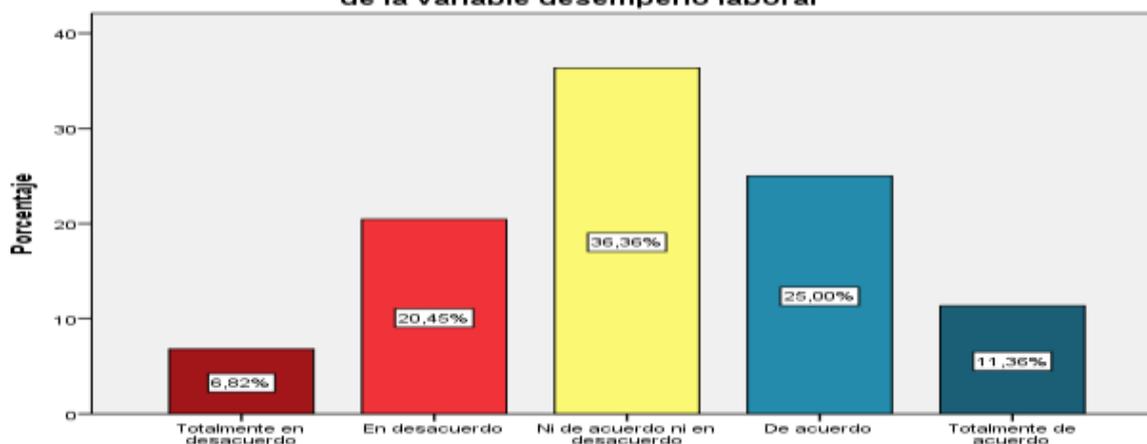


Figura 9. Nivel de la dimensión comportamientos contraproducentes de la tarea de la variable desempeño laboral

En la décima tabla y novena figura tenemos que la dimensión rendimiento de la tarea de la variable desempeño laboral, presento una mayor concentración de frecuencias en el nivel ni de acuerdo ni en desacuerdo con el 36,4% (dieciséis individuos de la muestra), seguido del nivel de acuerdo con el 25% (once individuos de la muestra).

Tabla 11. Nivel de la dimensión rendimiento en el contexto de la variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Escala	Totalmente en desacuerdo	3	6,8
	En desacuerdo	6	13,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	34,1
	De acuerdo	13	29,5
	Totalmente de acuerdo	7	15,9
	Total	50	100,0

Fuente: Elaboración propia

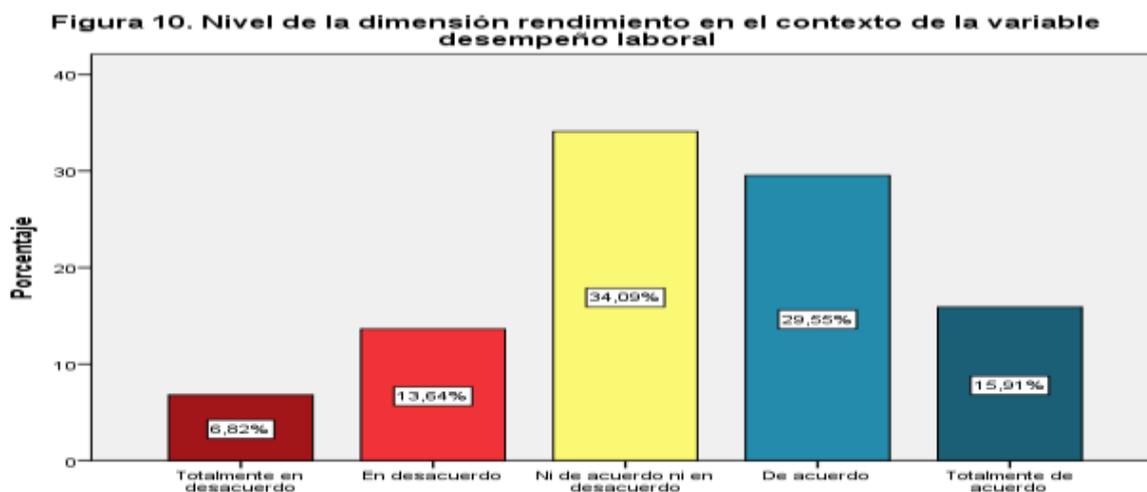


Figura 10. Nivel de la dimensión rendimiento en el contexto de la variable desempeño laboral

En la décima primera tabla y decima figura tenemos que la dimensión rendimiento en el contexto de la variable desempeño laboral, presento una mayor concentración de frecuencias en el nivel ni de acuerdo ni en desacuerdo con el 34,1% (quince individuos de la muestra), seguido del nivel de acuerdo con el 29,5% (trece individuos de la muestra).

ANEXO 14: RESULTADOS CORRELACIÓN ENTRE VARIABLES Y SUS DIMENSIONES

Determinar la relación entre la dimensión planificación por resultados y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea

Tabla 12. Relación entre la dimensión planificación por resultados y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea

		Atención emocional	
Tau b de Kendall	Rendimiento de la tarea	Coeficiente de correlación	,871**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	44
	Comportamientos contraproducentes de la tarea	Coeficiente de correlación	,881**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	44
	Rendimiento en el contexto	Coeficiente de correlación	,941**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	44

Fuente: Elaboración propia

En la décimo segunda tabla se observa que el valor obtenido entre la dimensión planificación por resultados y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea, presento un valor que fluctúa entre los rangos de 0.871 a 0.941. Los valores obtenidos mediante la prueba no paramétrica, revelan que la asociación estadística que se presenta entre las dimensiones de ambas variables, es una lineal directa y fuerte, donde a medida que se mejoren los valores de la dimensión planificación por resultados, entonces también se mejorara el desempeño percibido en la I.E.S Mercedes Indacochea.

Determinar la relación entre la dimensión presupuesto por resultados y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea

Tabla 13. Relación entre la dimensión presupuesto por resultados y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea

		Atención emocional	
Tau b de Kendall	Rendimiento de la tarea	Coefficiente de correlación	,862**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	44
	Comportamientos contraproducentes de la tarea	Coefficiente de correlación	,858**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	44
	Rendimiento en el contexto	Coefficiente de correlación	,921*
		Sig. (bilateral)	,000
		N	44

Fuente: Elaboración propia

En la décimo tercera tabla se observa que el valor obtenido entre la dimensión presupuesto por resultados y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea, presento un valor que fluctúa entre los rangos de 0.858 a 0.921. Los valores obtenidos mediante la prueba no paramétrica, revelan que la asociación estadística que se presenta entre las dimensiones de ambas variables, es una lineal directa y fuerte, donde a medida que se mejoren los valores de la dimensión presupuesto por resultados, entonces también se mejorara el desempeño percibido en la I.E.S Mercedes Indacochea.

Determinar la relación entre la dimensión gestión financiera, auditoria y adquisiciones y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea

Tabla 14. Relación entre la dimensión gestión financiera, auditoria y adquisiciones y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea

		Atención emocional	
Tau b de Kendall	Rendimiento de la tarea	Coeficiente de correlación	,834**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	44
	Comportamientos contraproducentes de la tarea	Coeficiente de correlación	,789**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	44
	Rendimiento en el contexto	Coeficiente de correlación	,840*
		Sig. (bilateral)	,000
		N	44

Fuente: Elaboración propia

En la décimo cuarta tabla se observa que el valor obtenido entre la dimensión gestión financiera, auditoria y adquisiciones y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea, presento un valor que fluctúa entre los rangos de 0.789 a 0.840. Los valores obtenidos mediante la prueba no paramétrica, revelan que la asociación estadística que se presenta entre las dimensiones de ambas variables, es una lineal directa y fuerte, donde a medida que se mejoren los valores de la dimensión gestión financiera, auditoria y adquisiciones, entonces también se mejorara el desempeño percibido en la I.E.S Mercedes Indacochea.

Determinar la relación entre la dimensión gestión de programas y proyectos y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea

Tabla 15. Relación entre la dimensión gestión de programas y proyectos y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea

		Atención emocional	
Tau b de Kendall	Rendimiento de la tarea	Coefficiente de correlación	,891**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	44
	Comportamientos contraproducentes de la tarea	Coefficiente de correlación	,740**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	44
	Rendimiento en el contexto	Coefficiente de correlación	,920*
		Sig. (bilateral)	,000
		N	44

Fuente: Elaboración propia

En la décimo quinta tabla se observa que el valor obtenido entre la dimensión gestión de programas y proyectos y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea, presento un valor que fluctúa entre los rangos de 0.740 a 0.920. Los valores obtenidos mediante la prueba no paramétrica, revelan que la asociación estadística que se presenta entre las dimensiones de ambas variables, es una lineal directa y fuerte, donde a medida que se mejoren los valores de la dimensión gestión de programas y proyectos, entonces también se mejorara el desempeño percibido en la I.E.S Mercedes Indacochea.

Determinar la relación entre la dimensión monitoreo y evaluación y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea

Tabla 16. Relación entre la dimensión monitoreo y evaluación y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea

		Atención emocional	
Tau b de Kendall	Rendimiento de la tarea	Coeficiente de correlación	,933**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	44
	Comportamientos contraproducentes de la tarea	Coeficiente de correlación	,879**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	44
	Rendimiento en el contexto	Coeficiente de correlación	,948*
		Sig. (bilateral)	,000
		N	44

Fuente: Elaboración propia

En la décimo sexta tabla se observa que el valor obtenido entre la dimensión gestión de monitoreo y evaluación y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea, presento un valor que fluctúa entre los rangos de 0.879 a 0.948. Los valores obtenidos mediante la prueba no paramétrica, revelan que la asociación estadística que se presenta entre las dimensiones de ambas variables, es una lineal directa y fuerte, donde a medida que se mejoren los valores de la dimensión monitoreo y evaluación, entonces también se mejorara el desempeño percibido en la I.E.S Mercedes Indacochea.

Determinar la relación entre la gestión por resultados y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea

Tabla 17. Relación entre las variables gestión por resultados y el desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea

			Variable inteligencia emocional	Variable autoestima
Tau b de Kendall	Variable gestión por resultados	Coeficiente de correlación	1,000	,951**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Variable desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,951**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

Fuente: Elaboración propia

En la décimo séptima tabla, se observa que el valor de la relación estadística obtenido entre las variables gestión por resultados y desempeño laboral, es igual a 0.951. Los valores obtenidos mediante la prueba no paramétrica, revelan que la asociación estadística que se presenta entre ambas variables, es una lineal directa y fuerte, donde a medida que se mejoren los valores de la variable gestión por resultados, entonces también se mejorara el desempeño laboral percibido en la I.E.S Mercedes Indacochea. Es importante señalar que en la décimo séptima tabla, el valor de la significación bilateral reflejado es menor a 0.05, y este sentido es posible proceder a rechazar la hipótesis alterna (H1), y se acepta la hipótesis nula (H₀) en la cual se señala la existencia de una relación estadística entre las variables gestión por resultados y desempeño laboral en la I.E.S Mercedes Indacochea.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MALCA VALVERDE EDUARDO NARCISHO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN POR RESULTADOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA MERCEDES INDACOCHEA DE BARRANCO. AÑO 2021", cuyo autor es CAPITAN LLAGUENTO NELIDA MILAGROS, 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, 02 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MALCA VALVERDE EDUARDO NARCISHO DNI: 09428899 ORCID 0000-0002-6427 -8648	Firmado digitalmente por: EMALCAVA el 09-08- 2022 17:17:51

Código documento Trilce: TRI - 0387318