



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión por resultados y desempeño laboral de servidores en un programa social del Perú, Andahuaylas – 2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Campos Quispe, Aydee Lucendre (orcid.org/0000-0003-3106-0041)

ASESOR:

Dr. Merino Núñez, Mirko (orcid.org/0000-0002-8820-6382)

CO-ASESOR:

Mg. Torres Mirez, Karl Friederick (orcid.org/0000-0002-6623-936X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA — PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedicado a Dios, por darme salud y la fortaleza necesaria para lograr esta anhelada meta.

Dedicado a toda mi familia, principalmente a mis amados padres, por su amor y apoyo incondicional, por su comprensión y por la motivación que me brindaron para seguir adelante con el fin de lograr realizarme como persona y profesional, a ustedes, quienes son el motor que impulsa mis objetivos, sueños y metas, dedico este logro.

Agradecimiento

Al observar el objetivo logrado, debo y quiero agradecer a Dios por darme salud, sabiduría y mucha fortaleza para alcanzar esta importante meta.

Gracias a mis padres, por enseñarme a afrontar cada dificultad sin perder nunca la cabeza, ni morir en el intento, gracias a ustedes que me han guiado e inculcado principios y valores, enseñándome a ser la persona que soy, todo con un inmenso amor y sin pedir nada a cambio.

Agradezco a cada docente y asesor, que fue parte de este proceso de formación, gracias por compartirme sus conocimientos y experiencias profesionales, asimismo agradezco a cada una de las personas que colaboraron de alguna forma con la conclusión de este estudio.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	46
ANEXOS	53

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Validación de expertos	24
Tabla 2: Índice de confiabilidad de los instrumentos	25
Tabla 3: Datos descriptivos de gestión por resultados	29
Tabla 4: Datos descriptivos de desempeño laboral	29
Tabla 5: Niveles de gestión por resultados	30
Tabla 6: Niveles de desempeño laboral	30
Tabla 7: Prueba de normalidad	31
Tabla 8: Correlación entre gestión por resultados y desempeño laboral	32
Tabla 9: Correlación entre la dimensión 1 de la V1 y desempeño laboral	33
Tabla 10: Correlación entre la dimensión 2 de la V1 y desempeño laboral	33
Tabla 11: Correlación entre la dimensión 3 de la V1 y desempeño laboral	34
Tabla 12: Correlación entre la dimensión 4 de la V1 y desempeño laboral	34
Tabla 13: Correlación entre la dimensión 5 de la V1 y desempeño laboral	35

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Esquema de correlación	19

Resumen

El presente estudio, cuyo objetivo fue establecer la relación entre gestión por resultados y desempeño laboral de servidores en un programa social del Perú, Andahuaylas – 2022, se desarrolló bajo una metodología con enfoque cuantitativo, diseño transversal y nivel correlacional. Para ello se construyó dos instrumentos para ambas variables de estudio, y obtuvieron una confiabilidad alta y validez aceptable. En cuanto a los resultados, a nivel descriptivo se obtuvo que gestión por resultados es considerado alto por 65.2% trabajadores de la institución y el desempeño laboral considerado alto por el 84.8%. Sobre los resultados inferenciales, se halló una correlación 0.563 y un sig. (bilateral) de 0.000, por lo que se concluyó que la gestión por resultados tiene una relación moderada y directamente proporcional con el desempeño laboral, además esta relación es muy significativa.

Palabras clave: Gestión por resultados, desempeño laboral, programa social.

Abstract

The current study, with principal objective was to establish the relationship between results-based management and work performance of public workers in a social programme in Peru, Andahuaylas - 2022, was developed using a quantitative approach, cross-sectional design and correlational level. Two instruments were constructed for both study variables and obtained a high reliability and acceptable validity in those instruments. Concerning to results, at a descriptive level, it was found that management by results is considered high by 65.2% of the institution's workers and job performance is considered high by 84.8%. Regarding the inferential results, a correlation of 0.563 and a (bilateral) sig. of 0.000 were found, so it was concluded that results management has a moderate and directly proportional relationship with job performance, and that this relationship is highly significant.

Keywords: Results-based management, job performance, social programme.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, queda demostrado que una gestión sin determinar sus objetivos, procedimientos y los resultados esperados es garantía de insatisfacción de la sociedad, no obstante, también los servidores públicos tienden a presentar inconvenientes en sus labores ante una gestión ineficiente e ineficaz (Comisión Económica para América Latina y El Caribe [CEPAL], 2016). Como consecuencia al deficiente uso de recursos económicos, estrategias mal diseñadas y entre otros factores, no cubren las necesidades del propio recurso humano para cumplir sus funciones y generar los servicios y productos planificados (Vargas y Zavaleta, 2020).

En un contexto internacional, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020), refirió que el esquema de gestión orientada a los resultados va creciendo de manera gradual, la cual podría categorizarse, como aquella que está aún en proceso de maduración, puesto que cada vez aparecen mayores desafíos, por lo que surge la necesidad de compartir experiencias e innovar en estrategias más orientadas a resultados. Inclusive, Devpoles (2020) refirió que en países desarrollados puede hablarse de una segunda generación con altas especificaciones sobre control y evaluación de los propósitos del trabajador en el sector público. En otras palabras, ante una alta profesionalización en la gestión sobre las actividades, funciones y metas del programa, incluye también la búsqueda de la excelencia en la eficiencia y eficacia laboral de los servidores públicos.

En su contraparte, si existiera una desactualización de nuevas estrategias, esto volvería improductivo a la organización y también podría generar despilfarro de inversión. Más aún, al notar evidencia latinoamericana sobre altos funcionarios públicos desactualizados o sin una perspectiva de gestión por resultados, lo que afecta a los funcionarios adjuntos, ya que les genera mayores trabajos y contratiempos (Teruya, 2019).

En Perú, a partir del 2007 se propuso la implementación de gestión por resultados con la Nueva Gestión Pública, la cual busca centrarse en la implementación de estrategias en todos los sectores del gobierno a través de la modernización del Estado (Instituto de ciencias Hegel, 2021). Además de otros

aspectos económicos, busca superar el modelo tradicional de realizar los procesos que repercute en la meta, incluyendo al recurso humano que hace posible ello para lograr la excelencia (Ministerio de Economía y Finanzas [MEF], 2022).

Referente a gobiernos locales, es posible observar que existe una brecha en el compromiso de mejorar los proyectos y programas de servicios para lograr incrementar la percepción de bienestar general. Inclusive, presentan deficiencias en el enfoque de gestión, ya que suelen evaluar los gastos ejecutados, cumplir las metas como sea o gastar el monto presupuestado, pero no buscan mejorar la calidad de la meta, mejores resultados, el impacto del resultado en la organización y otros (Vargas y Zavaleta, 2020).

A nivel local, en la oficina donde se ejecutan distintas actividades propias del programa social en Andahuaylas, a partir de entrevistas a actores principales, ellos mencionaron que de manera reiterativa no se están cumpliendo las metas institucionales, procesos ineficientes en coordinación, puesto que entre áreas presentan errores de comunicación, retraso en objetivos y resultados planificados, así como poco control del cumplimiento de funciones. Lo descrito es un sentir común por los servidores de dicha institución, las mismas que concluyen en carga laboral e inconvenientes en el desenvolvimiento laboral. Este último hecho quedó demostrado en estudios en Andahuaylas, donde trabajadores de diversos rubros presentaron un nivel bajo entre 40 – 60% sobre desempeño laboral (Inca, 2022; Quiñones et al., 2020; Yuto, 2021).

Por lo tanto, se planteó la problemática general del estudio: ¿Existe relación entre gestión por resultados y desempeño laboral de servidores en un programa social del Perú, Andahuaylas - 2022? Además, los problemas específicos: (a) ¿Existe relación entre planificación para resultados y desempeño laboral de servidores en un programa social del Perú, Andahuaylas - 2022?; (b) ¿Existe relación entre presupuesto por resultados y desempeño laboral de servidores en un programa social del Perú, Andahuaylas - 2022?; (c) ¿Existe relación entre gestión financiera, auditoría y adquisiciones, y desempeño laboral de servidores en un programa social del Perú, Andahuaylas - 2022?; (d) ¿Existe relación entre gestión de programas y proyectos, y desempeño laboral de servidores en un programa social del Perú, Andahuaylas - 2022?; (e) ¿Existe relación entre monitoreo y

evaluación, y desempeño laboral de servidores en un programa social del Perú, Andahuaylas - 2022?

La justificación teórica está relacionada con la inquietud investigativa por ahondar en los enfoques teóricos que abordan la problemática que se busca dar a entender para el desarrollo de un marco teórico (Fernández, 2020). La presente investigación se justificó teóricamente, debido a que tuvo como propósito aportar al conocimiento existente de gestión por resultados y desempeño laboral, ya que se buscó estudiar los conceptos y teorías fundamentales y actualizadas para comprender el desempeño laboral en un programa social de Andahuaylas y de qué manera le impacta la mejora de los aspectos relacionados con la gestión por resultados. Además, la recopilación conceptual de las variables aportará a los gestores y encargados, con estrategias y procedimientos en tendencia para mejorar la institución en gestión y ejecución de los procesos.

Por otro lado, sobre la justificación metodológica, Fernández (2020) concordó que un estudio se justifica metodológicamente cuando se realiza la creación de un nuevo instrumento para la recolección o análisis de datos, o se presenta una nueva metodología que introduzca diferentes maneras de trabajar con una o más variables, o mejorar la forma en la que se estudia a una población en específico. Entonces, el trabajo investigativo, presentó justificación metodológica, puesto que proporciona herramientas e instrumentos para los futuros proyectistas o investigadores que deseen conocer la situación de la gestión por resultados y el desempeño laboral en servidores públicos, a través del uso de los cuestionarios creados en el presente estudio. Además, la investigación puede servir como base para futuros proyectos ante el caso de que se busque elaborar programas sobre las variables estudiadas, ya que para la investigación se estableció un diseño correlacional.

Por último, la justificación práctica, según Olsen et al. (2018), refiere a la producción de instrumentos y herramientas que permitan la solución de una problemática social de un lugar en particular, cuyo procedimiento es bajo un proceso investigativo. Dicho ello, la justificación práctica del estudio fue porque existe la necesidad de mejorar la gestión por resultados y el desempeño laboral de servidores de un programa social de Andahuaylas, los hallazgos encontrados

demostrarán a los gestores y encargados de proyectos sobre mejoramiento organizacional, la importancia de considerar en la práctica un enfoque de gestión por resultados. Asimismo, se brindarán procedimientos y acciones sobre gestión por resultados para su replicación y éxito en la gestión. Igualmente, el estudio definió un nivel de estudio relacional, en la cual un siguiente investigador puede basarse para estudios explicativos de gestión por resultados.

Asimismo, se formuló como objetivo principal del trabajo investigativo: Establecer la relación entre gestión por resultados y desempeño laboral de servidores en un programa social del Perú, Andahuaylas - 2022. De igual forma, se plantearon los objetivos específicos: (a) Determinar la relación entre planificación para resultados y desempeño laboral de servidores en un programa social del Perú, Andahuaylas - 2022; (b) Determinar la relación entre presupuesto por resultados y desempeño laboral de servidores en un programa social del Perú, Andahuaylas - 2022; (c) Determinar la relación entre gestión financiera, auditoría y adquisiciones, y desempeño laboral de servidores en un programa social del Perú, Andahuaylas - 2022; (d) Determinar la relación entre gestión de programas y proyectos, y desempeño laboral de servidores en un programa social del Perú, Andahuaylas - 2022; (e) Determinar la relación entre monitoreo y evaluación, y desempeño laboral de servidores en un programa social del Perú, Andahuaylas - 2022.

De igual forma, se formularon las siguientes hipótesis, en la que se define como hipótesis principal de investigación: Existe relación directa entre gestión por resultados y desempeño laboral de servidores en un programa social del Perú, Andahuaylas - 2022. También se establecieron las siguientes hipótesis específicas: (a) Existe relación positiva entre planificación para resultados y desempeño laboral de servidores en un programa social del Perú, Andahuaylas - 2022; (b) Existe relación positiva entre presupuesto por resultados y desempeño laboral de servidores en un programa social del Perú, Andahuaylas - 2022; (c) Existe relación positiva entre gestión financiera, auditoría y adquisiciones, y desempeño laboral de servidores en un programa social del Perú, Andahuaylas - 2022; (d) Existe relación positiva entre gestión de programas y proyectos, y desempeño laboral de servidores en un programa social del Perú, Andahuaylas - 2022; (e) Existe relación

positiva entre monitoreo y evaluación, y desempeño laboral de servidores en un programa social del Perú, Andahuaylas - 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Iniciando con la investigación del marco teórico, se procede a describir principales investigaciones que permitirán entender y comprender las características e impacto de las variables. Por lo que se procede a mencionar los realizados internacionalmente:

Ali et al. (2021) correlacionó las variables de competencias sociales y desempeño laboral en una muestra de directores de una Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) en Pakistán, para ello, ejecutaron una investigación bajo un enfoque cuantitativo, correlacional y transversal. Los investigadores aplicaron dos instrumentos a un grupo de ciento diecisiete directores, quienes representaron a una población de ciento noventa y siete personas. Para el desempeño laboral, aplicaron la encuesta “Escala de rendimiento en el trabajo” y para competencias sociales la encuesta “Cuestionario de habilidades blandas”. A nivel descriptivo, encontraron que tanto varones como mujeres, con cargos directivos, estaban en el mismo nivel satisfactorio en desempeño laboral. Además, el desempeño laboral de los directivos varones fue mayor que el de las mujeres. En lo inferencial, se aplicó Pearson entre ambas variables mencionadas para contrastar la hipótesis, dicho ello, el resultado fue que presentan un fuerte indicador de correlación entre competencias sociales y desempeño laboral ($r=0,898$), a su vez fue significativa ($p<0.00$). Por último, se observó que la comunicación, actitud positiva, responsabilidad, integridad, capacidad de decisión y gestión de relaciones tienen un valor predictor en la variable desempeño laboral. Las destrezas y los indicadores reflejados, pueden perfeccionarse a través de talleres de formación y seminarios en coordinación con el área de recursos humanos.

Asimismo, Burgos (2018) se planteó investigar si en medio de la motivación y el desempeño laboral de diversos centros de salud de Colombia, existe una relación. Se planteó un estudio de tipo aplicada, correlacional y transaccional. Todos los gerentes y coordinadores de dicha institución fueron parte de la muestra de estudio. Se construyeron dos cuestionarios para las variables, las cuales fueron validadas y alcanzaron una confiabilidad superior al 0.90 en escala Likert. En lo descriptivo, evidenciaron que el desempeño de los empleados está ubicado en un nivel deficiente, lo que significa una dificultad para cumplir los objetivos laborales

plasmados, también, la motivación en la muestra fue moderada, la cual refuerza la premisa de cierta dificultad en cumplir las metas diarias y mensuales. Sobre lo inferencial, se utilizó Pearson para las variables en estudio y se encontró un 0,498, siendo esta una fuerza de relación moderada y de dirección positiva, entonces, cuantas más estrategias que impulsen y motiven, existan, estos seguramente repercutirán en los niveles de rendimiento, ya sean laborales u organizacionales.

Por otra parte, Maciulyte y Matuzeviciute (2018) se propusieron describir la incidencia de la promoción del potencial humano con respecto a la mejora de la rentabilidad productiva en varios países de Europa. Se ejecutó la metodología bajo un enfoque cuantitativo, transversal y se creó un modelo de regresión multifactorial con los datos macros relacionados con las variables. Los hallazgos demuestran que el modelo originado tiene un impacto positivo y significativo en la productividad laboral, donde variables como la educación y los recursos de salud significan una mayor productividad en el mediano plazo. Se concluyó que centrarse en el capital humano para incrementar el desempeño laboral, se encuentra ligado a la instrucción académica brindada y un saludable entorno laboral. Además, el desarrollo del cuerpo laboral tiene un mayor impacto en la productividad en países con niveles de productividad más bajos.

A su vez, Mutambatuwisi et al. (2016) buscaron conocer la eficacia de la gestión por resultados en el desempeño de algunas fuerzas empresariales en el país de Zimbawe. Metodología: 376 empleados como parte de la muestra, muestreo aleatorio estratificado y enfoque cuantitativo y cualitativo. Posterior a su aplicación, los resultados arrojaron que la gestión por resultados es eficaz al 80% para aumentar el desempeño laboral, observada en la atención al cliente, logro de objetivos e incremento de capital y prestaciones de calidad. También se demostró que la eficacia de la gestión por resultados es limitada por problemas organizacionales: recursos inadecuados para trabajar, baja remuneración a comparación del promedio, entre otros.

De igual manera, Pratolo, et al. (2020), se propusieron examinar el impacto de un mecanismo de administración basado en resultados sobre el desempeño en un Instituto de Educación Superior en Indonesia. La metodología empleada fue cuantitativa, correlacional y transversal, respecto a la fase de recopilación de los

datos, emplearon la encuesta, haciendo uso de 2 cuestionarios; respecto a la contrastación de hipótesis se midieron las medias poniendo en práctica la técnica de mínimos cuadrados parciales. Se evidenció en el apartado de resultados a cerca de la existencia de una asociación de dirección positiva y fuerza significativa que conecta las variables estudiadas. Asimismo, los autores señalan que las variables relacionadas con recursos humanos, compromiso organizacional y sistema sobre recompensas y castigos, impactan indirectamente sobre el desempeño a través de la implementación de un enfoque y gestión basado en resultados.

En lo que respecta a investigaciones nacionales, se pueden mencionar los siguientes que permitirán entender la naturaleza de las variables estudiadas:

Cuba et al. (2020) elaboró una investigación compleja, con el objetivo de establecer la posible conexión de responsabilidad social y desempeño laboral, referidos a trabajadores de programas sociales en Lima. Con ello en mente, se planteó un trabajo investigativo básico, correlacional – no causal, con diseño no experimental y transversal. La muestra fue estratificada y probabilística, conformada por 230 colaboradores. Se utilizó como técnica y de igual manera como instrumento, la encuesta, los cuestionarios tanto de responsabilidad social y desempeño laboral, las cuales previamente pasaron por la confiabilidad de alfa, fueron superiores a 0.9 para los dos casos. A nivel descriptivo, tanto la responsabilidad social como el desempeño laboral, presentaron un nivel mayoritariamente medio y alto. El hallazgo general establece un índice de correlación alto y relevante entre las dos variables (0.87 y $p < 0.00$) en los programas sociales de Lima. Asimismo, se identificó que la responsabilidad social se relaciona en un nivel alto y significativo con los componentes de la variable desempeño laboral: intrínseco y extrínseco.

A su vez, Peña (2021) se planteó estudiar el vínculo entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los colaboradores de un centro educativo. Metodología: correlacional, cuantitativa y transversal. Se contó con 80 sujetos para ser encuestados. Gracias a la correlación de Spearman se encontró una relación alta ($r=0.775$). Se concluyó que existe dicho vínculo de manera importante entre las variables del trabajo investigativo: gestión del recurso humano y desempeño laboral, es decir, las acciones y tácticas a favor del recurso humano,

hace que exista mayor probabilidad de incrementar el desempeño de los trabajadores. Asimismo, plantear adecuadamente el aspecto filosófico como misión y visión a los empleados puede ayudar a su desempeño.

De diferente enfoque, Saavedra (2019) se propuso explicar sobre la gestión por resultados y su correspondencia con la normativa peruana de la modernización del Estado. Para cumplir el objetivo se empleó un enfoque cualitativo a través de entrevistas a profundidad y etnográficas. En primera instancia, se concluyó que la planificación estratégica es el pilar fundamental de la gestión por resultados, ya que le permite cumplir con lo establecido y que cada proceso esté relacionado para ese fin. En cuanto a los presupuestos por resultados, ayuda a clasificar los gastos para administrarlos adecuadamente en el transcurso del proyecto o programa. Plantearse indicadores es sumamente importante, puesto que ayuda a determinar el nivel y porcentaje de cumplimiento para tomar decisiones en base de ello. En relación con lo último, la evaluación ayuda a mejorar el flujograma y optimizar los procesos. En premisa general, la gestión por resultados está acorde a las premisas de la modernización del Estado para así generar un Estado eficiente y eficaz.

Por otro lado, Figueroa (2019) con la finalidad de dar especificaciones sobre la asociación de la gestión por resultados con respecto a satisfacción laboral del cuerpo humano de una organización pública de Lima, organizó un trabajo investigativo de tipo aplicado, con nivel descriptivo y de control de variables no experimental, donde la muestra estuvo integrada por 124 personas por un muestreo probabilístico. También se empleó un cuestionario previamente validado por expertos. Se utilizó el estadígrafo de la prueba probabilística X^2 o chi cuadrado, con un margen de error de 0.05, con el análisis respectivo se obtuvo que el valor estadístico es de 28.10 y p inferior al nivel 0.05, gracias a lo cual se evidencia que la hipótesis nula pasa a ser rechazada, y por consiguiente se arribó a que la gestión pública por resultados incide positivamente en la satisfacción laboral referida a trabajadores públicos. Por último, también se encontró que todos los aspectos relacionados con gestión por resultados (planificación del trabajo, capacitación, incentivos y procesos del trabajo) tuvieron efecto positivo en satisfacción laboral.

Asimismo, Quispe y Villegas (2018), elaboraron una investigación de diseño correlacional - transversal en Huánuco, cuyo objetivo general fue determinar el

vínculo referido a la gestión de orden público por resultados y el desempeño laboral dentro de una Municipalidad de Huánuco, en una muestra de 195 servidores activos de dicha institución. Los instrumentos utilizados fueron una encuesta que hace alusión a la gestión pública por resultados y un cuestionario sobre desempeño laboral. Se obtuvo en el apartado de resultados, que la gestión por resultados es considerada alta por un 94.4%. Con respecto a cada dimensión de gestión por resultados, se obtuvo que un gran porcentaje (más de 80%) de los trabajadores se sienten identificados con la misión, en la segunda dimensión se concluyó que, un incremento en el presupuesto de los programas influye en la culminación óptima de las tareas, añadido a esto, en la tercera dimensión se identificó que la gestión de los programas influye en la eficiencia de la ejecución de tareas. Finalmente, en la cuarta dimensión, se identificó que los objetivos estratégicos son vitales para el desempeño de los trabajadores. Sobre la hipótesis, se encontró un coeficiente de 0.86 y p de 0.00, la cual concluyó en que hay una relación fuerte y relevante que se atribuye al vínculo de la gestión por resultados y desempeño laboral en dicha Municipalidad.

En cuanto a las fuentes bibliográficas que soportan el argumento fundamental de las variables, se procede a mencionar lo concerniente a la variable 1: Gestión por resultados.

Según, Ballivian et al. (2016) la enfatizaron como un conjunto de tácticas de administración que guía la actividad de los servidores públicos y que estos estén direccionados hacia el bienestar de la mayor cantidad de beneficiarios posible a través del uso de instrumentos de gestión. Por su lado, Milanese (2018) la conceptualiza como una herramienta eficaz en los procesos de planificación y control para el sector público o privado, ya que se implementa una serie de metodologías y técnicas para armonizar de manera coherente la obtención de los logros implantados por el gobierno con los objetivos y planes de organismos dependientes tales como una municipalidad, dirección y otros.

El modelo de gestión por resultados, responde a un marco de modernización de los servicios públicos en el Perú, cuyo tránsito aún se encuentra en desarrollo debido a la complejidad y necesidades distintas de un país. De acuerdo con Soto (2015, como se citó en Tunque, 2017), este modelo hablado en la administración

pública, se encuentra enmarcada como un proceso estratégico, político y técnico, la cual se soporta en los principios de un “Estado contractual”, donde se genera una relación entre gobierno y la sociedad, para así de manera coordinada y consensuada articulen resultados o productos de un alto valor público para resolver las necesidades sociales.

Teniendo como base a Ballivian et al. (2016), quienes actualizaron lo que se concibe por Gestión por Resultados (o también llamado en el presente estudio como G.R.) elaborada por el BID, y cuyas dimensiones de este modelo de gestión a tener en consideración serían las siguientes: A) Planificación para resultados, B) Presupuesto por resultados, C) Gestión financiera, auditoría y adquisiciones, D) Gestión de programas y proyectos y E) Monitoreo y evaluación.

En cuanto a la dimensión A, se refiere a un proceso organizativo y de dirección de la administración pública, del cumplimiento de un objetivo del servicio público, reconociendo su identidad, formulando estrategias y acciones para la adquisición de logros, fortaleciendo el objetivo y la visión de la entidad que requiere del esfuerzo de todos sus integrantes (Yosandi et al., 2017). Quispe y Villegas (2018), señalan que este componente es un planteamiento del marco filosófico y de las estrategias de la gestión pública. Asimismo, es la fase coherente y lógica, cuya actividad principal es proponer la hoja de ruta a través de acciones, estrategias, objetivos, recursos, indicadores y otros, considerando la normativa y plan del gobierno central.

Respecto a la dimensión B, incluye una gama de técnicas y procedimientos, bajo el uso del recurso público, y que esta se canalice hacia la generación de capital y prestaciones que complazcan las principales necesidades de la sociedad, previamente establecidas en la planificación para así generar el mayor bienestar posible de manera eficaz, eficiente y equitativa. De esta forma, se prioriza que el gasto público sea destinado al camino de acrecentar la sensación de bienestar general de los ciudadanos (Ballivian et al., 2016; Vargas y Zavaleta, 2020). En cuanto a la Dirección General de Presupuesto Público (DGPP, s.f.) indica que se trata de una estrategia desarrollada en el enfoque de la nueva gestión pública, donde se cuantifica y mide eficientemente los bienes financieros orientados al provecho de la ciudadanía, y que se debe definir claramente el impacto planificado.

Referente a la dimensión C, busca priorizar la administración de los recursos financieros para lograr una relación calidad – precio de los insumos que permitirán cumplir los objetivos, por lo tanto, es una fase incluida en la fase de planificación y control (Armijos et al., 2019). De la misma manera, Priono et al. (2019) refiere que la gestión financiera se denota como el desarrollo y despliegue de un plan para la asignación de recursos económicos que se refleja en el presupuesto anual, el cual a la vez servirá como una herramienta para monitorear los siguientes gastos, además, permitirá coordinar las acciones de todas las áreas de la organización.

En cuanto a la dimensión D, este se establece como un componente vital para el engendramiento del valor público de manera recurrente y poder satisfacer las necesidades, ya que su gestión se enfoca en la producción de bienes y prestaciones públicas, debiendo ser planificados por cada sector con metas semestrales y anuales para así facilitar su evaluación constante (Ballivian et al., 2016).

En lo que respecta a la dimensión E, comprende los procedimientos referentes al acompañamiento y estimación de las actividades realizadas en la gestión, exento de intereses gubernamentales o políticos. Por lo tanto, el seguimiento busca recopilar y analizar toda información para cuantificar el desempeño de los programas que favorezcan la culminación de objetivos implantados por la organización, por otro lado, la estimación o evaluación es el procedimiento de identificar y hallar la mejora que se logró a través de la intervención del programa y el bienestar de los ciudadanos (Ballivian et al., 2016; Vargas y Zavaleta, 2020). Añadiendo a lo mencionado, con Sithomola y Auriacombe (2019) se menciona que este enfoque propone que estos procedimientos son procesos cíclicos, dinámicos y continuos de recolección de datos y su análisis respectivo para asegurar que las estrategias se desarrollen exitosamente o cambiar a otras en etapas posteriores para siguientes proyectos o programas.

Asimismo, se procede a mencionar el conjunto de información teórica y actualizada sobre la variable 2: Desempeño laboral.

Según Chiavenato (2019), dicha variable se entiende como un momento o situación del empleado que se orienta a cumplir objetivos específicos dentro de sus

funciones laborales. Además, el desempeño también implica las tácticas, habilidades y acciones del propio individuo para lograr los objetivos encomendados por la organización. Yucailla et al. (2018) lo conceptualizaron como el procedimiento que agiliza la puesta en marcha de tácticas en pro de un mejoramiento continuo de la institución, la cual es vista positivamente por los trabajadores, ya que desarrollan y refuerzan comportamientos laborales y suprimen las no deseadas.

Bautista et al. (2020) Observó que el desempeño mide el comportamiento de un empleado frente a una organización durante un período de tiempo donde produce bienes y servicios. En la misma línea, Weller y CEPAL (2006) lo concibieron como un actor o nivel de organización que actúa en base a unos criterios, normas, lineamientos u otros para lograr algún resultado similar al que la organización pretendía. Por su lado, Chiavenato (2019) mencionó que en una organización el desempeño es la cualidad única del ambiente organizacional que posee un efecto en el recurso humano de dicha organización.

A modo de síntesis, se deduce que el desempeño laboral se sumerge en el concepto de la calidad del comportamiento del empleado en el ambiente de trabajo. Es un factor determinante en cómo los empleados valoran su trabajo, y los factores clave son el contexto en el que desarrollan sus actividades y la evaluación que su propio trabajo tiene por parte de la misma organización.

Respecto a las principales teorías de desempeño laboral, se exponen las siguientes:

Hartzell (2021), parte del postulado de necesidades básicas propuesto tiempo atrás por Maslow, Esto se basa principalmente en que las necesidades surgen de los motivos de cada individuo, por ejemplo, la motivación para realizar una acción o comportarse de determinada manera, viene desde lo más profundo de una persona. Además, estas necesidades se distribuyen en etapas, como una pirámide, e influyen en el comportamiento humano. En la base piramidal podemos encontrar las necesidades fisiológicas como la alimentación, el sueño y el descanso, incluido el apetito sexual. En el segundo, las necesidades de seguridad, donde, según el enfoque de la organización, se refiere a la protección que brinda la empresa frente a todas las amenazas, ya sean reales, imaginarias o físicas. Luego están las necesidades sociales, que están relacionadas con la vida social del

empleado, estos son requisitos para la participación y aceptación de los compañeros. Cuando los empleados no están satisfechos con sus necesidades, muestran hostilidad hacia sus compañeros. Así también están las necesidades de autoestima, las cuales están relacionadas con la forma de comportarse. Y finalmente, la necesidad de autorrealización, que se considera superior o por encima de todas las demás necesidades. Estas demandas hacen que los empleados alcancen su potencial, compitan y se realicen como personas y empleados.

De manera similar, se puede señalar el postulado de doble factor atribuido a Herzberg, según el cual, se pueden destacar dos condiciones que mejoran el desempeño en la labor de los empleados: Ambiente externo y Ambiente del trabajo. El primero hace referencia a los también conocidos como factores higiénicos, que se refiere a condicionantes que rodean al trabajador, los cuales son los aspectos físicos, salario, beneficios sociales, políticas empresariales, seguimiento, reglamento y otros. Y el segundo se refiere a factores motivacionales relacionados con el estado de ánimo, percepción de logro, desarrollo y estima profesional. Este último factor incrementa la satisfacción, por lo que, de otro modo, crearía insatisfacción, reduciría el compromiso, generaría rotación y más. (Marin y Placencia, 2017).

Continuando en el enfoque de la motivación, se encuentra uno de los mayores exponentes: McClelland, quien propone que esta, se relaciona con la tricotomía de las necesidades. Según esta propuesta, el comportamiento laboral es un conjunto de diferentes demandas sociales: logro, poder y afiliación. Las exigencias de logro se denotan como la ambición de lograr alguna cosa difícil, solo por demostrar que es capaz de cumplirlo, busca hacer un mejor trabajo cuando se le pida; la necesidad de poder es el deseo de controlar y cambiar el comportamiento de otras personas, los servidores de alto estatus laboral, tienen una alta necesidad de poder y esto es un predictor de éxito; y las exigencias de pertenencia surgen del deseo de crear y desarrollar vínculos de amistad y confianza, por lo que, los empleados se esfuerzan por mantener relaciones interpersonales sanas para alcanzar los objetivos organizacionales. (Balbuena, 2020).

Una primera aproximación de dimensiones, es el modelo que propone Chiavenato (2019), el cual lo dividió en factores actitudinales y factores motivacionales. Dentro de los factores actitudinales, se consideran la disciplina, cooperación, predisposición, interés y otros. Mientras que en los factores operativos se sugieren el conocimiento del trabajo, calidad, exactitud y el trabajo en equipo. Sin embargo, este modelo comparte muchas similitudes con otras propuestas que se han hecho a lo largo del tiempo que se lleva estudiando la variable. Las revisiones realizadas más recientemente en este siglo señalan el modelo recomendado por Ramos et al. (2019) junto al equipo de Koopmans (2013) como el más completo.

De acuerdo con el autor base de la variable 2: Ramos et al. (2019) estaría compuesto por tres aspectos: A) Desempeño en la tarea, B) Desempeño en el contexto y C) Comportamientos laborales contraproducentes.

En cuanto a la dimensión A, es un componente fundamental de la variable desempeño, puesto que se ubica dentro del aspecto explicativo de dicho constructo, importante en el campo laboral (Ramos et al., 2019). Se define como el logro de las metas relacionadas con el deber y las tareas propias del trabajo por la que se le contrató. Por ello, se encuentra relacionado con lo esencial del trabajo, en otras palabras, lo conforman los comportamientos que indirecta o directamente perjudican la transmutación de insumos en productos (Koopmans et al., 2016). En base a esa dimensión, se logran identificar cinco diferentes indicadores (Ramos et al., 2019): (A) Calidad del trabajo, (B) Planificación y organización del trabajo, (C) Orientación hacia los resultados, (D) Priorización y (E) Trabajo eficiente.

Respecto a la dimensión B, hace referencia a todos los comportamientos que no presenten conexión con las actividades laborales propias del trabajo solicitado, pero generan un efecto importante en el desempeño laboral en sí. Son comunes a todos los lugares de trabajo y tienen como objetivo mantener un clima organizacional óptimo. Además, este tipo de comportamiento tiene como objetivo el beneficio organizacional y supera las expectativas de una función específica. Es decir, son comportamientos de colaboración y de cooperación que afectan positivamente a la empresa, aunque no son solicitados explícitamente y premiados formalmente por la organización (Omar, 2010). La mencionada dimensión presenta

un conjunto de indicadores que permiten evaluarla, la primera está centrada a nivel interpersonal: (A) Iniciativa; (B) Consentir y aprender de la retroalimentación; (C) Cooperar con otros, y (D) Comunicación efectiva. Por otro lado, la segunda dimensión se centra en el nivel organizacional: (A) Mostrar responsabilidad y (B) Empezar tareas desafiantes (Ramos et al., 2019).

Referente a la dimensión C, Comportamientos laborales contraproducentes (CCP), que generan una estimación negativa para la organización, han sido estudiados también como componente fundamental en el desempeño laboral, la cual es un tema de interés a investigar en la actualidad, ya que posee un valor en el modelo explicativo de la variable (Ramos et al., 2019). Los indicadores son los siguientes: (A) Excesiva negatividad; (B) Comportamientos perjudiciales a la organización; (C) Comportamientos perjudiciales a los compañeros de trabajo o a los supervisores; y (D) Errores intencionales (Koopmans et al., 2013).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación.

La presente investigación fue de tipo aplicada, ya que tuvo por finalidad el encontrar respuestas a un problema que se presenta durante la aplicación de la actividad humana. Así mismo, este tipo de investigación encuentra abasto en las teorías de las investigaciones básicas para poder resolver problemas prácticos (Arias y Covinos, 2021). En este caso, se buscó optimizar la gestión por resultados en un programa social de Andahuaylas y dar paso al mejoramiento de la calidad del servicio y de las circunstancias laborales de los colaboradores. Por lo cual, en esta investigación se ha realizado la revisión de artículos y publicaciones científicas que tenían como tema de interés el desempeño laboral y la gestión por resultados para la construcción de las bases teóricas y prácticas de las variables a investigar.

Diseño de investigación

Sobre el diseño, el nivel de control sobre las variables en este estudio fue no experimental, así como explican Creswell & Creswell (2018), en este diseño no existen estímulos o condiciones de experimentación a las que se exponen las variables ni los participantes, es decir, se evaluaron las percepciones de los trabajadores del programa social en Andahuaylas sin haber ejecutado acción o intervención alguna que pueda haber alterado su valoración y el estudio. Asimismo, podemos señalar que este trabajo tuvo un diseño de corte transversal; ya que, a diferencia de un diseño longitudinal, en este tipo de diseño, el diseño se efectúa en una sola instancia (Manterola, et al. 2019). Es decir, no existió un seguimiento por parte de la investigadora sobre las variables de estudio o los mismos participantes a través del tiempo.

Respecto al método empleado, este fue el método hipotético-deductivo, la cual es entendida como un proceso de lo general a lo particular, donde a partir de un contenido recopilado se logró plantear objetivos e hipótesis de investigación, posteriormente recolectar datos y efectuar interpretaciones de la realidad a partir de dichos datos (Cheong, 2019; Novins et al., 2018). Entonces, este método permitió abordar el problema de investigación partiendo de aspectos comunes

como las definiciones de variables de estudio, avanzando progresivamente hasta lograr desarrollar el aspecto específico sobre el cual se busca investigar, cómo es en este caso, se buscó determinar la relación entre las variables, a partir de un proceso general a lo particular.

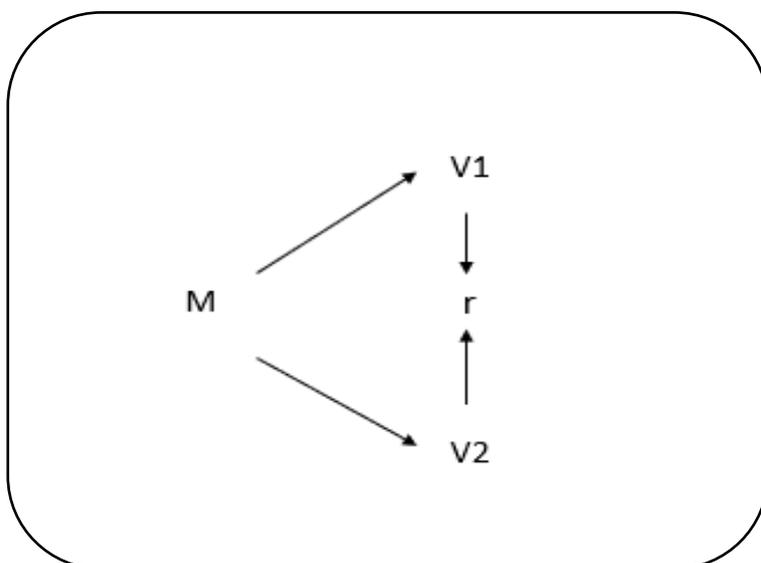
Asimismo, el enfoque empleado fue cuantitativo, ya que la información o datos que se utilizaron con el objetivo de dar respuesta a las interrogantes de investigación formuladas, fueron números obtenidos de escalas numéricas provenientes de los cuestionarios elaborados (Cárdenas, 2018). Sobre este enfoque, se sabe que prevalece el uso de la estadística, fórmulas y números con el fin de contrastar las conjeturas e hipótesis (Bloomfield & Fisher, 2019; Bauer et al., 2021). En este caso particular, los hallazgos sobre gestión por resultados y el desempeño laboral se recogieron a través de encuestas donde cada respuesta tuvo un valor numérico, la cual permitió la realización de estadígrafos que permitieron resolver el objetivo general de la investigación.

En lo que respecta al nivel o alcance de la investigación, se planteó el correlacional para el estudio. De acuerdo a Ríos (2017), en este alcance se trató de medir la relación existente entre las variables a correlacionar, bajo ningún concepto se trata de establecer causas; sin embargo, se pueden descubrir indicios para otras investigaciones en el futuro. Puesto que se pretendió detallar el proceder de una de las variables frente a la otra, para así poder determinar los aspectos de la gestión por resultados que se pueden mejorar y que en consecuencia traerán resultados favorables en el desempeño laboral de los empleados, así encontrar relaciones o inferencias científicas.

Para tener en claro el manejo que se hizo sobre las variables se presenta la siguiente gráfica:

Figura 1

Esquema de correlación



Nota. En el que:

M: Muestra.

V1: Gestión por resultados.

V2: Desempeño laboral.

r: Coeficiente de correlación.

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

Según Ballivian et al. (2016) junto con el Banco Interamericano de Desarrollo, concibieron la variable gestión por resultados, refiriéndose a ella como estrategias, acciones y tácticas de gestión que tiene como finalidad encauzar las acciones públicas hacia la generación del desarrollo a la mayor cantidad de beneficiarios posible, la cual se aplicó al contexto de un programa social.

Definición operacional

Siguiendo a Ballivian et al. (2016), la gestión por resultados se encuentra conformada por las dimensiones:

Dimensión 1: Planificación para resultados, conformado por los indicadores: Planteamiento filosófico y objetivos organizacionales.

Dimensión 2: Presupuesto por resultados, con los indicadores: Financiamiento y programación de actividades.

Dimensión 3: Gestión financiera, auditoría y adquisiciones, que cuenta con los indicadores: Planteamiento de cronograma y evaluación de metas.

Dimensión 4: La gestión de programas y proyectos, la cual consta de los indicadores: Efectividad y puntualidad.

Dimensión 5: El monitoreo y evaluación, con los indicadores: Orientación a resultados y retroalimentación.

Definición conceptual

En cuanto a desempeño laboral, para el presente estudio se tomó como referencia la definición conceptual de Ramos et al. (2019), quienes establecen en sus escritos que el desempeño laboral está referido a todos los comportamientos y conductas que tienen relevancia respecto a los objetivos de la organización.

Definición operacional

Según Ramos et al. (2019) en el desempeño laboral se deben tener en cuenta los siguientes tres componentes:

La primera dimensión: Desempeño en la tarea, se encuentra conformada por los indicadores a) Calidad del trabajo, b) Planificación y organización del trabajo, c) Orientación hacia los resultados, d) Priorización y e) Trabajo eficiente.

La segunda dimensión: Desempeño en el contexto, contiene dos subdimensiones, una a nivel interpersonal, con los indicadores a) Iniciativa, b) Consentir y aprender de la retroalimentación, c) Cooperar con otros, y d) Comunicación efectiva. Por otro lado, el siguiente subdimensión se centra en el nivel organizacional y está conformada por los indicadores: a) Mostrar responsabilidad y d) Empezar tareas desafiantes.

Dimensión 3: Comportamientos laborales contraproducentes, el mismo que agrupa los indicadores: a) Excesiva negatividad, b) Comportamientos perjudiciales

a la organización, c) Comportamientos perjudiciales a los compañeros de trabajo o a los supervisores, y d) Errores intencionales.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Sobre la población debemos tener en claro que se trata de la agrupación de todas las personas que cumplan con determinadas características, como se señala en Torres (2019). Asimismo, este autor señaló que, una de las deficiencias que se pueden encontrar en los trabajos de investigación es una descripción superficial de las características de la población. Por tal motivo, se establecieron dichas características de la manera más clara posible, para así poder delimitar los parámetros de la muestra.

En el presente trabajo investigativo se consideró como población a 51 (cincuenta y uno) trabajadores contratados a través de la modalidad de Contrato administrativo de servicios (CAS), quienes se desempeñan en las diferentes áreas de un programa social en Andahuaylas. Cabe añadir que los trabajadores en su mayoría poseían experiencia mayor a 02 años, puesto que ingresaron desde antes del 2020, por lo que han experimentado las variables propuestas en el estudio.

Criterios de inclusión:

Para este trabajo de investigación, se aseguró que los participantes cumplan con los siguientes requisitos:

- a) Tener registro de su participación voluntaria en el estudio.
- b) Tener como mínimo un año trabajando en el programa social.
- c) Poseer conocimientos básicos sobre los términos empleados.

Criterios de exclusión:

Asimismo, se mantuvo fuera de la muestra a aquellos participantes que:

- a) Expresaron no querer participar como parte de la muestra.
- b) Colaboradores que ofrecen su apoyo voluntariamente al programa.

Muestra

Para Torres (2019), la muestra es definida como un subgrupo de la población total en el que se pretende estudiar y sobre el cual se obtendrán los datos necesarios, de igual forma, esta debe representar a la población para poder generalizar los datos obtenidos. Para el trabajo investigativo, se buscó que la muestra sea un subgrupo proveniente de los 51 trabajadores CAS del programa social en Andahuaylas, cuya cantidad se determinó a través del uso de una fórmula probabilística (46 trabajadores) y esta muestra representó a la totalidad de servidores involucrados en el estudio.

Para determinar el número de participantes incluidos en la muestra se empleó la fórmula que sigue.

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

Donde se puede señalar que:

N = 51, es la población

Z = 1.96, es el valor de confianza

p = 50%, es la probabilidad positiva

q = 50%, es la probabilidad negativa

E = 5%, se refiere al margen de error

n = la cantidad a requerir en la muestra

Cálculo de la muestra:

$$n = \frac{(1.96)^2 * (51) * (50\%) * (50\%)}{(5\%)^2 * (51 - 1) + (1.96)^2 * (50\%) * (50\%)}$$

n= 46 colaboradores

Luego de haber empleado la fórmula, se determinó que la muestra estuvo compuesta por 46 colaboradores de un programa social en Andahuaylas.

Muestreo

Para este trabajo de investigación, se decidió utilizar la técnica probabilística de tipo aleatorio simple, la cual significa que cada unidad presenta la misma

probabilidad de ser escogido en el estudio. Con el uso de una fórmula estadística se garantiza que los integrantes de la población están estadísticamente representados para su selección, lo cual se realiza de manera aleatoria (Corral et al., 2015; Arias y Covinos, 2021).

Unidad de análisis

Es la unidad de donde se extrae toda información y datos necesarios para el estudio. En esta investigación, la unidad de análisis estuvo referida a los trabajadores de un programa social en Andahuaylas, ya que son propicias para la ejecución de la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica empleada en este trabajo investigativo se denomina encuesta, la cual ayudó a obtener datos a través de la aplicación de un grupo de preguntas por cada variable, dirigidas a la muestra que representó a los servidores de un programa social en Andahuaylas. La encuesta, permitió hacer la recolección de datos haciendo uso de preguntas ordenadas, presentadas y aplicadas al participante, todo para llegar a obtener información de interés para la investigación. Estos datos pueden ser de naturaleza cuantitativa o cualitativa y resulta ser una técnica ampliamente usada en las áreas sociales (Torres, 2019). También, se sabe que los funcionarios públicos que trabajan en el programa social de Andahuaylas, se encuentran familiarizados con esta clase de herramientas, lo cual facilitó la decisión de utilizar la técnica de encuesta y favoreció su aplicación al momento de la evaluación.

Instrumentos

Igualmente, entre los instrumentos más empleados en ciencias sociales, el cuestionario suele ser el más conocido para recoger datos y fue el tipo de instrumento que se usó en la presente investigación. Las preguntas que fueron parte del cuestionario, fueron redactadas apuntando a la vinculación de preguntas con los respectivos indicadores que se evaluaron de cada dimensión y variable. El cuestionario está referido a una cantidad de preguntas relacionadas con una, dos o más variantes a evaluar, por lo que el instrumento debe mantener congruencia

con el objetivo e hipótesis de la investigación (Meneses, 2016; Torres, 2019). Los colaboradores del programa social, se mostraron comprensivos con los dos cuestionarios aplicados, por lo que las dudas que surgieron en el momento de la evaluación estuvieron relacionadas más con las preguntas que por el procedimiento para responderlas.

Validez y confiabilidad

Asimismo, se aseguró que el instrumento mida lo que se buscaba medir, por lo que se puso a prueba la validez de los instrumentos utilizados en la presente investigación. La validez del contenido de los instrumentos empleados en este estudio, se realizó a través del juicio de 4 expertos, quienes cuentan con el grado de magíster y la debida experiencia en los temas de interés, para ello evaluaron los criterios de relevancia, pertinencia y claridad para determinar si el instrumento era aplicable o no.

Tabla 1

Validación de expertos

Nombre del experto	DNI	Título profesional	Institución	Aplicabilidad de los instrumentos
Arancibia Campos, Jazmín Milagros	45528121	Magíster en Gestión Pública	Universidad Peruana de los Andes	Sí
Serpa Ríos, Walter Alcides	75196330	Maestro en Gestión Pública	Universidad San Martín de Porres	Sí
Herhuay Ramírez, Wilber	10774514	Magíster en Gestión Pública	Universidad Tecnológica de los Andes	Sí
Sulca Vega, César	28293670	Magíster en Gestión Pública Maestro en Salud Pública	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga	Sí

Por otro lado, Torres (2019) afirmó que, en la práctica es complejo conseguir una medición perfecta y que por lo general siempre existe un grado de error. Este grado de error, señaló el autor, está representado por la confiabilidad del instrumento. Existen diversos métodos para esta forma de medición, como el caso de la prueba de confiabilidad de test-retest, la cual usualmente se usa con el propósito de validar el diseño de una prueba, especialmente en la fase piloto; usualmente los investigadores suelen apuntar a conseguir altos grados de consistencia para asegurar que el instrumento sea de gran confiabilidad (Bujang y Baharum, 2017). Sin embargo, la más utilizada se denomina coeficiente alfa Cronbach, la cual se refiere a la medida de congruencia interna del instrumento.

Para la obtención del indicador de confiabilidad, se elaboró una fase de prueba piloto a 15 colaboradores que comparten características similares a la de la población. Luego de vaciar los datos obtenidos se pasó a realizar el análisis de confiabilidad.

Tabla 2

Índice de confiabilidad de los instrumentos

Instrumento	Alfa de Cronbach	Número de ítems
Cuestionario de gestión por resultados	0,902	20
Cuestionario de desempeño laboral	0,876	18

Producto del análisis, se obtuvo que los índices de confiabilidad para el cuestionario de gestión por resultados (0,902) y el cuestionario de desempeño laboral (0,876) son altos, por lo tanto, es aceptable su aplicación a la población de estudio.

3.5. Procedimientos

Para el presente estudio se empezó con la elaboración de los instrumentos de medición, basando las preguntas en el marco teórico expuesto en documentos,

artículos y tesis actualizados y científicos de los diversos repositorios y base de datos de artículos indexados.

Seguidamente, los instrumentos fueron evaluados por 4 expertos para conseguir la validez respectiva. Culminado lo anterior, los instrumentos fueron aplicados a través de una prueba piloto, la cual permitió hallar la consistencia interna de los instrumentos. Estos dos procedimientos se realizaron para obtener las propiedades del instrumento y proceder con la recopilación de información que se emplearon para conseguir el objetivo planteado.

Así mismo, se procedió con la aplicación de la encuesta a los participantes, esta encuesta constó de dos cuestionarios elaborados para medir las variables de estudio, también se presentaron las instrucciones de los instrumentos a los participantes y se resolvieron las dudas o preguntas presentadas por los encuestados, con el fin de obtener todos los ítems marcados en los cuestionarios.

Finalmente, se procedió a llevar los datos al programa estadístico Statistical Package for Social Sciences (SPSS) denominado en el español: Paquete estadístico para ciencias sociales v.26, para encontrar hallazgos, contrastar hipótesis y generar discusiones coherentes basado en estudios antiguos. El paso más importante para establecer posibles relaciones entre variables fue seleccionar la mejor medida de correlación; para este caso fue el coeficiente de correlación de Pearson, que se utiliza para determinar una relación lineal entre dos variables, a diferencia del coeficiente de correlación de Spearman, que además de utilizarse como medida no paramétrica, se utilizó para determinar una relación monótona (Rebekić et al. al., 2015; Headrick, 2016). Se finaliza redactando conclusiones y recomendaciones para cumplir con los objetivos generales de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Después de recopilar información mediante los cuestionarios, los datos se ingresaron secuencialmente en el programa SPSS, luego se realizó un análisis descriptivo e inferencial. Para describir la distribución de las variables se utilizaron medidas de dispersión, tablas y frecuencias para caracterizarlas. Asimismo, se efectuó la prueba de normalidad de Shapiro Wilks, tomando en cuenta la cantidad

referencial a la muestra, para este caso particular, con 46 sujetos como muestra, se empleó el estadígrafo de Shapiro Wilks.

Una vez realizada la descripción, se compararon las medias para realizar las pruebas de hipótesis de acuerdo a los objetivos propuestos, para ello y en función de la prueba de normalidad, se optó por el uso del coeficiente de correlación de Pearson para determinar tanto el valor de la relación como la intensidad de estas relaciones. Finalmente, se llevó a cabo la discusión de los resultados y se extrajeron las conclusiones pertinentes para lograr los objetivos de este trabajo de investigación.

3.7. Aspectos éticos

Siguiendo lo establecido por Parveen & Showkat (2017) en la elaboración de una investigación, se tiene diversas obligaciones en la conducción de esta misma, para elaborar un producto académico encaminado a los objetivos sociales.

En la ejecución de este trabajo, se tuvo en cuenta los principios de autonomía, expresados en el respeto de los datos proporcionados por los participantes, que se utilizaron con fines puramente académicos, garantizando así un tratamiento adecuado, el respeto a esta verdad y que no se alteren los contenidos.

De igual manera, se preservó la no maleficencia a través de la confidencialidad, ya que se mantiene en estricto secreto la identidad de los participantes por parte del investigador.

Asimismo, se buscó el principio de beneficencia, debido a que las intenciones que guiaron el proceder de esta investigación estuvieron orientadas a mejorar la nobleza de las prestaciones provenientes de la institución y buscando la mejora de las condiciones de trabajo de los participantes involucrados.

Y, por último, respecto a los principios éticos de la investigación y la defensa de la justicia, se respetó la dignidad de los participantes, independientemente de sus circunstancias, y que cada acción tomada en el presente trabajo de investigación se ha realizado de la manera más racional posible.

Por otro lado, se respetó los procedimientos y guía del reglamento interno de investigación de la Universidad César Vallejo, además, la normativa propuesta en APA 7.^a edición sobre cómo citar, redactar y referenciar de manera coherente y científica.

IV. RESULTADOS

Tras hacer uso de los instrumentos investigativos, se continuo con el procesamiento de la información hallada.

Se inició con la presentación del análisis descriptivo de las variables, gestión por resultados y desempeño laboral en relación a la población estudiada. Así como también los niveles de las variables y dimensiones con frecuencias y porcentajes.

Análisis descriptivo

Tabla 3

Datos descriptivos de gestión por resultados

Variable	Estadígrafo	Estadístico
Gestión por Resultados	Media	75,65
	Desviación estándar	8,987
	Mínimo	53
	Máximo	97

Como se visualiza en la tabla 3, la gestión por resultados de servidores en un programa social del Perú, Andahuaylas – 2022, presentó una media de 75,65, lo cual corresponde a un nivel alto (de 74 a 100). Además, presentó valores que van desde 53 como límite inferior y 97 como límite superior.

Tabla 4

Datos descriptivos de desempeño laboral

Variable	Estadígrafo	Estadístico
Desempeño Laboral	Media	72,09
	Desviación estándar	7,734
	Mínimo	54
	Máximo	89

De la tabla 4, se puede determinar que la variable desempeño laboral posee una media de 72,09, indicando un nivel alto (de 66 a 90) entre los servidores de un programa social del Perú, Andahuaylas – 2022. Asimismo, esta variable despliega valores que van desde 54, como valor mínimo y 89, como valor máximo.

Seguidamente, se muestra cómo se distribuyeron los niveles de ambas variables dentro de la población.

Tabla 5

Niveles de gestión por resultados

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Regular	16	34,8%
Alto	30	65,2%
Total	46	100,0%

De la tabla 5, se evidencia que el 34,8% de los servidores en un programa social del Perú, Andahuaylas – 2022, percibieron la gestión por resultados en un nivel regular, la misma que representa a 16 individuos. Por otro lado, el 65.2%, que representa a la mayoría de los trabajadores, indicó que la gestión por resultados en un programa social en Andahuaylas es alta, refiriéndose a 30 personas.

Tabla 6

Niveles de desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Regular	7	15,2%
Alto	39	84,8%
Total	46	100,0%

Referente al desempeño laboral, la tabla 6 ilustra que solo el 15,2% de los participantes de un programa social de Andahuaylas, consideraron que su desempeño es regular, específicamente 7 servidores. Sin embargo, 39 trabajadores perciben el desempeño laboral como alto, representado en un 84,8%.

Análisis inferencial

Se presenta los resultados del análisis inferencial de los datos obtenidos de la muestra. Primero se determinó si las variables representan una distribución normal o no normal, para elegir el mejor procedimiento de correlación. Dado que el tamaño de la muestra fue de 46 (menos de 50), el procedimiento se realizó utilizando el índice de Shapiro-Wilk.

Tabla 7

Prueba de normalidad

Variable	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	GI	Sig.
Gestión por Resultados	,982	46	,693
Desempeño Laboral	,983	46	,719

Para la prueba de normalidad, se partió del supuesto, o hipótesis nula, de que toda variable presenta una distribución normal. El resultado del análisis demostró que el p valor o Sig. para las dos variables, gestión por resultados (0,693) y desempeño laboral (0,719) es superior a 0,05. Por consiguiente, se ha generado suficiente evidencia estadística que invitó a aceptar la hipótesis nula y se resuelve el aceptar que las dos variables presentaron una distribución normal en sus respuestas.

De acuerdo con lo expuesto, se estableció el uso de una prueba paramétrica con el fin de realizar el análisis de correlaciones. En este caso, se usó el indicador

de correlación de Pearson para responder los objetivos planteados al inicio de la investigación. Dado ello, se presenta a continuación los resultados de los análisis de las pruebas de correlación entre las variables respectivas.

Tabla 8

Correlación entre gestión por resultados y desempeño laboral

		Desempeño Laboral
	Correlación de Pearson	,563**
Gestión por Resultados	Sig. (bilateral)	,000
	N	46

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

En la tabla 8, se evidencia un coeficiente de correlación de Pearson, cuyo valor fue 0.563, que significa un nivel moderado y un p-valor de 0.000, por lo que se aceptó la hipótesis de estudio y se rechazó la hipótesis nula. Por lo tanto, la gestión por resultados tiene una relación moderada y directamente proporcional con el desempeño laboral, además esta relación es muy significativa ($r = .56$ y $p < 0.01$). Si existe incremento de la gestión por resultados, también generará un incremento positivo del desempeño laboral de servidores.

A su vez, para asegurar la respuesta a los objetivos específicos planteados en la investigación, se analizó la relación entre las dimensiones de la variable gestión por resultados y la variable desempeño laboral.

Tabla 9*Correlación entre la dimensión 1 de la V1 y desempeño laboral*

		Desempeño Laboral
	Correlación de Pearson	,555**
Planificación para Resultados	Sig. (bilateral)	,000
	N	46

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

En la tabla 9, se observa un valor de correlación de 0.555 que se traduce en un nivel moderado y una significancia de 0.000, por lo que se procedió a aceptar la hipótesis de investigación. Por consiguiente, el desempeño laboral tiene una relación moderada y directamente proporcional con la planificación para resultados, además esta relación es muy significativa ($r = .56$ y $p < 0.01$). Es decir, una mayor planificación para resultados, aumenta el desempeño laboral de servidores en un programa social en Andahuaylas.

Tabla 10*Correlación entre la dimensión 2 de la V1 y desempeño laboral*

		Desempeño Laboral
	Correlación de Pearson	,313*
Presupuesto por Resultados	Sig. (bilateral)	,034
	N	46

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

En la tabla 10, se evidencia un coeficiente de correlación de Pearson de 0.313 que se ubica como nivel bajo y un sig. (bilateral) de 0.034, por consiguiente, se aceptó la hipótesis de estudio. Por lo tanto, la correlación entre el desempeño

laboral y el presupuesto por resultados fue baja y positiva, y la correlación fue significativa ($r = 0,31$ y $p < 0,05$). Es decir, el incremento del presupuesto por resultados, mejorara el desempeño laboral de los trabajadores de un programa social en Andahuaylas.

Tabla 11

Correlación entre la dimensión 3 de la V1 y desempeño laboral

		Desempeño Laboral
Gestión financiera, auditoría y adquisiciones	Correlación de Pearson	,441**
	Sig. (bilateral)	,002
	N	46

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

En la tabla 11, las estadísticas muestran una correlación de 0.441 que pertenece a un nivel moderado y un p-valor de 0.002, por lo tanto, se aceptó la hipótesis de estudio. Esto significa que el desempeño laboral tiene una relación moderada y positiva con la gestión financiera, auditoría y adquisiciones, y esta relación es muy significativa ($r = 0,44$ y $p < 0,01$). En otras palabras, mejorar la gestión financiera, la auditoría y las adquisiciones mejorará los resultados del programa social en Andahuaylas.

Tabla 12

Correlación entre la dimensión 4 de la V1 y desempeño laboral

		Desempeño Laboral
Gestión de programas y proyectos	Correlación de Pearson	,518**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	46

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

En la tabla 12, se observa en base a la correlación un 0.518, lo cual demuestra su ubicación en un nivel moderado y un p-valor de 0.000, con lo cual se confirma la hipótesis del investigador. En base a esto se concluye que, el desempeño laboral tiene un vínculo moderado y directamente proporcional con la dimensión de gestión de programas y proyectos, además esta correlación tiende a ser muy significativa ($r = .52$ y $p < 0.01$). Por ende, una mejoría en la gestión de programas y proyectos, beneficiaría positivamente al desempeño laboral de servidores en un programa social en Andahuaylas.

Tabla 13

Correlación entre la dimensión 5 de la V1 y desempeño laboral

		Desempeño Laboral
	Correlación de Pearson	,539**
Monitoreo y Evaluación	Sig. (bilateral)	,000
	N	46

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

En cuanto a la tabla 13, se refleja un coeficiente de correlación de Pearson de 0.539, que refiere un nivel moderado y una significancia (bilateral) de 0.000, por lo que se procedió a aceptar la hipótesis de estudio. Por consiguiente, existe una relación moderada y directamente proporcional entre el desempeño laboral y el monitoreo y evaluación, además esta relación es muy significativa ($r = .54$ y $p < 0.01$). En otras palabras, un mayor monitoreo y evaluación, mejora el desempeño laboral de trabajadores en un programa social en Andahuaylas.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación, al tratar de determinar la conexión entre gestión por resultados y desempeño laboral en trabajadores de un programa social de Andahuaylas, a través de los análisis estadísticos y el coeficiente de correlación de Pearson, se descubrió los indicadores como sig. (bilateral) o p calculado = 0.000, la cual es menor al criterio de p tabular = 0.05, Ante ello, es posible inferir que hay una relación o asociación estadística entre las variables planteadas. Por ello, los productos medibles provenientes del proceso estratégico, político y técnico que establece el Estado contractual, presentan una tendencia a relacionarse con las acciones de los trabajadores que son vitales para lograr los resultados, en otras palabras, si se cumplen de manera adecuada los lineamientos propuestos para la ejecución de las actividades de un servicio público, los trabajadores demostraran comportamientos que favorezcan el desarrollo de sus funciones (desempeño en la tarea), aporten un valor agregado en su área de trabajo (desempeño en el contexto) y a su vez serán menos propensos a cometer actos que afecten negativamente su trabajo (comportamientos laborales contraproducentes). Con base en lo anterior, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa, la cual señaló la existencia de una relación entre gestión por resultados y desempeño laboral en trabajadores de un programa social de Andahuaylas. Los resultados obtenidos son reforzados por los hallazgos de Cuba et al. (2020), quienes demostraron que a medida que aumentaba el valor de la gestión por resultados, también lo hacía el desempeño laboral. Igual manera, Quispe y Villegas (2018) señalan que la identificación con la misión, el aumento del presupuesto, una buena gestión del programa y la presencia de objetivos estratégicos adecuadamente planteados, suelen tener un impacto positivo en las conductas exhibidas por los trabajadores, esto a su vez refuerza la relación de confianza entre trabajadores y la gerencia de la institución. En relación con ello, y tras observar los resultados y contrastarlos, se confirma que mientras mejor se encuentre internalizada la gestión por resultados en una institución, mejor será el compromiso de los colaboradores en retribuir a la organización, lo cual se concretiza a través de niveles adecuados de desempeño laboral en los trabajadores del programa social en Andahuaylas.

Tratando de dar respuesta al objetivo específico 1, se buscó correlacionar la dimensión planificación para resultados con la variable desempeño laboral de servidores de un programa social del Perú en Andahuaylas, donde se establecieron los valores (p calculado = 0.000) < (p tabular = 0.05) haciendo uso de la prueba de correlación de Pearson. Lo que invita a plantear la existencia de una conexión entre los puntajes obtenidos. En otras palabras, la dimensión que engloba los procesos de dirección de la institución, la cual incluye los objetivos, las estrategias y la identidad de la organización; se relaciona con las acciones de los trabajadores que son vitales para el logro de resultados, es decir, si el planteamiento del marco operativo y filosófico de una institución mantienen un adecuado grado de coherencia, los trabajadores estarán más predispuestos a exhibir comportamientos que favorezcan el desarrollo de sus funciones (desempeño en la tarea), aporten un valor agregado en su área de trabajo (desempeño en el contexto) y a su vez serán menos propensos a cometer actos que afecten negativamente su trabajo (comportamientos laborales contraproducentes). De acuerdo a lo anterior, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación, la cual propone que existe una relación entre planificación para resultados y desempeño laboral de servidores en un programa social del Perú en Andahuaylas. Los resultados que se obtuvieron son corroborados por Figueroa (2019), quien señaló que una planificación estratégica muestra incidencia con la calidad de la gestión, lo cual ayuda a facilitar los procesos, ya que atenúan las dificultades y los problemas. De igual manera, Quispe y Villegas (2018) señalan que un colaborador que se siente identificado con los lineamientos estratégicos tiene una alta probabilidad de mostrarse comprometido con la institución donde trabaja. En relación con ello, y tras observar los resultados y contrastarlos, se confirma que mientras más sencillo es identificarse con la misión, visión, objetivos y operaciones de la organización, más probable es que los colaboradores presenten niveles óptimos de desempeño laboral dentro del programa social en Andahuaylas.

Asimismo, en el objetivo específico 2, realizando la correlación entre la dimensión presupuesto por resultados con la variable desempeño laboral, el análisis presentó los valores (p calculado = 0.034) < (p tabular = 0.05) usando el estadístico del coeficiente de correlación de Pearson. Lo mencionado ayuda a asumir que existe una correspondencia relacionada con las variables de estudio.

Es decir, que la percepción del empleo de los recursos públicos orientado a la generación de bienes y servicios para cubrir las exigencias de la comunidad suele tener conexión con las conductas de los trabajadores, esto es, si el gasto público se encuentra debidamente destinado para asegurar un incremento en la calidad de vida del público beneficiario del programa social en Andahuaylas, será más probable que los colaboradores exhiban comportamientos que favorezcan el desarrollo de sus funciones (desempeño en la tarea), aporten un valor agregado en su área de trabajo (desempeño en el contexto) y a su vez serán menos propensos a cometer actos que afecten negativamente su trabajo (comportamientos laborales contraproducentes). Apoyado en lo anterior, se rechazó la hipótesis nula, y se aceptó la hipótesis alternativa, por lo cual se determina que existe una relación entre presupuesto por resultados y desempeño laboral de trabajadores de un programa social de Andahuaylas. Estos resultados se verificaron en el trabajo de Quispe y Villegas (2018), donde demostraron que el presupuesto por resultados guarda una muy fuerte correlación con el desempeño laboral, debido a que los servidores la perciben como una herramienta que facilita el cumplimiento de sus actividades. Similarmente, Figueroa (2019) afirma que el presupuesto asignado por las municipalidades suele ser insuficiente, y que es la gestión por resultados, la que ayuda a priorizar la inversión de los recursos financieros, debido a que lo orienta a generar impacto en el bienestar de la población beneficiaria. Respecto a ello, y luego de observar los resultados y contrastarlos, se confirma que mientras mejor sea la planificación del gasto público, mejor será la adherencia de los empleados con la meta de la organización, lo cual se concretiza a través de niveles adecuados de desempeño laboral en los trabajadores del programa social en Andahuaylas.

De igual manera, para cumplir con el objetivo específico 3 se planteó precisar la conexión entre la dimensión, gestión financiera, auditoría y adquisiciones y la variable desempeño laboral de servidores de un programa social de Andahuaylas, se determinó los valores (p calculado = 0.002) < (p tabular = 0.05) usando el indicador paramétrico de Pearson. Así que, es posible indicar que hay una vinculación de las variables estudiadas. Por lo tanto, la asignación de los recursos económicos públicos, presentan una tendencia a relacionarse con las acciones de los trabajadores que son vitales para el logro de resultados, dicho de otra manera, si se distribuyen y fiscalizan los recursos financieros según lo planificado, los

trabajadores estarán más dispuestos a demostrar conductas que favorezcan el desarrollo de sus funciones (desempeño en la tarea), aporten un valor agregado en su área de trabajo (desempeño en el contexto) y a su vez serán menos propensos a cometer actos que afecten negativamente su trabajo (comportamientos laborales contraproducentes). Entonces, se rechazó la hipótesis nula, y se aceptó la hipótesis de investigación, en la cual se evidenció la presencia de una relación entre gestión financiera, auditoría y adquisiciones y desempeño laboral en trabajadores de un programa social de Andahuaylas. Estos resultados coincidieron en Cuba et al. (2020), donde demostraron que la dimensión control de recursos mantiene una fuerte relación con la satisfacción laboral. También añaden que estos procesos son auditados constantemente debido a que son recursos del Estado, por lo tanto, la confianza de la población aumentará en la medida que se muestre una óptima gestión de estos recursos. Semejantemente, Mutambatuwisi et al. (2016) evidencian que, en experiencias pasadas de algunos países africanos, la falta de recursos ha mermado la efectividad del desempeño laboral en un contexto de administración basada en resultados. Extrapolando lo anterior, se puede señalar que una adecuada gestión financiera, auditoría y adquisiciones suele tener un impacto positivo en las conductas exhibidas por los trabajadores relacionadas con su desempeño en el trabajo. En relación con ello y tras observar los resultados y contrastarlos, se confirma que mientras mejor sea la distribución de los recursos, así como su fiscalización y su reabastecimiento, mayor será la satisfacción y tranquilidad de los colaboradores, lo cual se concretiza a través de niveles adecuados de desempeño laboral en los empleados del programa social en Andahuaylas.

En lo que respecta al objetivo específico 4, tratando de buscar la correspondencia entre la dimensión, gestión de programas y proyectos y la variable desempeño laboral de servidores de un programa social de Andahuaylas, se determinó los valores (p calculado = 0.000) < (p tabular = 0.05) usando la correlación de Pearson. Se dio a entender que existe una vinculación relacionada con ambas variables. Por consiguiente, la generación de los bienes y servicios de orden público suelen relacionarse con las acciones de los trabajadores que mantienen relevancia para con los objetivos de la organización, es decir, si la creación del valor de los servicios públicos se encuentra encaminado a la búsqueda

del bienestar de los ciudadanos, entonces es más probable que los colaboradores presenten comportamientos que estén orientados al desarrollo de sus funciones (desempeño en la tarea), que aporten un valor agregado en su área de trabajo (desempeño en el contexto) y al mismo tiempo será menos probable que cometan actos que afecten negativamente su trabajo (comportamientos laborales contraproducentes). Dicho esto, se procedió a rechazar la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa, la cual evidenció la relación entre gestión de programas y proyectos y desempeño laboral en empleados de un programa social de Andahuaylas. Estos resultados se pueden verificar en el trabajo de Quispe y Villegas (2018), quienes refieren que la gestión de los programas es sustancial, puesto que el logro de los objetivos, así como la verificación de los resultados, se corroboran en la eficiencia que estos suponen, generando que esta dimensión pueda relacionarse significativamente con el desempeño laboral. Similarmente, Figueroa (2019) señala que la dimensión procesos de trabajo hace que las instituciones busquen aumentar la calidad de sus bienes o prestaciones, generando usualmente un impacto positivo en las conductas exhibidas por los trabajadores, esto a su vez se orienta a satisfacer las exigencias de la sociedad. En relación con ello, y tras observar los resultados y contrastarlos, se confirma que mientras mejor sea la gestión de programas y proyectos en la institución, mayor será el esfuerzo de los colaboradores en alcanzar la excelencia laboral, lo cual se verá reflejado a través de niveles adecuados en el desempeño laboral de empleados del programa social en Andahuaylas.

Para finalizar, la búsqueda de una respuesta en el objetivo específico 5, se planteó determinar la relación correspondiente de la dimensión monitoreo y evaluación con la variable Desempeño Laboral en los trabajadores de un programa social de Andahuaylas, donde se resolvió los valores (p calculado = 0.000) < (p tabular = 0.05) gracias a la correlación de Pearson. Así pues, se resaltó estadísticamente la existencia de una vinculación entre las variables. En consecuencia, el seguimiento y la valoración de la gestión presenta una tendencia a relacionarse con las acciones de los trabajadores que son cruciales para los resultados de la organización, o sea, si los procedimientos para identificar y medir los fallos se emplean para la búsqueda de soluciones o mejoras, los trabajadores entonces presentan más predisposición a exhibir comportamientos que favorezcan

el desarrollo de sus funciones (desempeño en la tarea), aporten un valor agregado en su área de trabajo (desempeño en el contexto) y a su vez demostraran menos predisposición a cometer actos que afecten negativamente su trabajo (comportamientos laborales contraproducentes). A partir de lo anterior, se rechazó la hipótesis nula, y se aceptó la hipótesis de estudio, donde se evidencia una relación entre monitoreo y evaluación y desempeño laboral en trabajadores de un programa social de Andahuaylas. Estos resultados se pueden verificar en el trabajo de Saavedra (2019), quien establece que a medida que aumenta el valor de la evaluación y control de resultados, también lo hace el desempeño laboral, asimismo señala que es vital contar con el entendimiento tanto de aspectos positivos como negativos, para poder elaborar mejoras en la labor. De forma parecida, Mutambatuwisi et al. (2016) concuerdan que las medidas del desempeño suelen fracasar en los países en desarrollo debido a fallas en su implementación, como el no reconocer el buen desempeño en el trabajo. Extrapolando lo anterior, se puede decir que una buena implementación del monitoreo y evaluación suele tener un impacto positivo en los comportamientos mostrados por los trabajadores. En relación con ello, y tras observar los resultados y contrastarlos, se confirma que mientras mejor se valoren los buenos resultados en una institución, mayor será la probabilidad de que los colaboradores opten por mejorar sus conductas en el trabajo, lo cual se evidenciará en niveles adecuados de desempeño laboral en los trabajadores del programa social en Andahuaylas.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Sobre el análisis descriptivo, se concluye que el nivel de gestión por resultados es percibido por los trabajadores de un programa social del Perú, Andahuaylas, 2022, como alta, del mismo modo, el desempeño laboral es percibido como alto. Con respecto al análisis inferencial, específicamente sobre el objetivo general, se evidencia la existencia de una relación muy significativa y moderada entre gestión por resultados y el desempeño laboral de los trabajadores de un programa social de Andahuaylas, 2022 (p valor = 0,000; Pearson = 0,563). Es decir, adecuados niveles de gestión por resultados van de la mano con adecuados niveles de desempeño laboral.

Segunda. Sobre el primer objetivo específico, se ha llegado a la conclusión, de que hay una relación muy significativa y moderada entre la dimensión planificación para resultados y el desempeño laboral de los trabajadores de un programa social de Andahuaylas, 2022 (p valor = 0,000; Pearson = 0,555). Por lo que, a medida que se desarrollen medidas para mejorar la planificación para resultados, también mejorarán los niveles de desempeño laboral en la institución.

Tercera. Referente al segundo objetivo específico, se concluye que existe evidencia estadística para afirmar la existencia de una relación significativa y baja entre la dimensión presupuesto por resultados y el desempeño laboral de los trabajadores de un programa social de Andahuaylas, 2022 (p valor = 0,034; Pearson = 0,313). Entonces, si el presupuesto por resultados se ve afectado negativamente, el desempeño laboral de los trabajadores disminuirá en alguna medida que no se puede ignorar o desconsiderar.

Cuarta. En consideración del tercer objetivo específico, se ha arribado a la conclusión de señalar la existencia de una relación muy significativa y moderada entre la dimensión gestión financiera, auditoría y adquisiciones y el desempeño laboral de los trabajadores de un programa social de Andahuaylas, 2022 (p valor= 0,002; Pearson = 0,441). En otras palabras, las mejoras que se apliquen a la gestión financiera, auditoría y adquisiciones, también beneficiarán los niveles percibidos de desempeño laboral en los integrantes del programa.

Quinta. Considerando al cuarto objetivo específico, hay suficiente evidencia estadística para señalar que hay una relación muy significativa y moderada entre la

dimensión, gestión de programas y proyectos y el desempeño laboral de los trabajadores de un programa social de Andahuaylas, 2022 (p valor = 0,000; Pearson = 0,518). Esto es, que los esfuerzos que se realicen para perfeccionar la gestión de programas y proyectos afectarán positivamente en los niveles de desempeño laboral que los colaboradores perciben.

Sexta. Y para finalizar, sobre el quinto objetivo específico, en base a los resultados, se procede a concluir que existe una relación muy significativa y moderada entre la dimensión, monitoreo y evaluación y el desempeño laboral de los trabajadores de un programa social de Andahuaylas, 2022 (p valor = 0,000; Pearson =0,539). O sea, las mejoras en los procesos de monitoreo y evaluación generarán, paralelamente, cambios bien recibidos en el desempeño laboral de los integrantes.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. A la dirección del programa social, se recomienda efectuar charlas para reafirmar la identificación de los trabajadores con los objetivos del programa social. Esto más que nada, para reforzar y mantener siempre presente, el marco filosófico por el cual se rige la institución para seguir desarrollando las actividades con el mismo ímpetu que se viene trabajando.

Segunda. A la dirección del programa social, se aconseja recopilar la opinión de los trabajadores sobre las estrategias utilizadas a lo largo del año para el cumplimiento de los objetivos. Esto puede ayudar a ampliar el horizonte de posibilidades para futuros planes, así como también puede ser la oportunidad para generar espacios de confraternización entre la parte técnica, administrativa y la parte ejecutiva de la institución.

Tercera. A la dirección del programa social, se recomienda mantenerse siempre vigilante con el presupuesto que se le es asignado por parte de la entidad pública que lo financia. Esto, a fin de no limitar demasiado las actividades que se desarrollan en el programa a favor de la población, asimismo, demuestra compromiso con la justicia y la no malversación de fondos.

Cuarta. A la dirección del programa social, se aconseja que mantengan en transparencia todos los planes que involucren la distribución de los recursos financieros. Haciendo lo anterior, asegura el acceso a dicha información a todos los colaboradores del programa social, fomentando la participación de los mismos en la construcción de una ciudadanía responsable.

Quinta. Al área de recursos humanos, se le recomienda desarrollar capacitaciones y talleres para desarrollar habilidades que ayuden a los trabajadores a afrontar las exigencias del servicio público. Ya que, las cifras de enfermedades laborales van en aumento, lo más responsable es mantener fuerte la salud mental del cuerpo laboral, el mismo que se verá reflejado en la calidad y el valor del servicio que se brinda.

Sexta. Y, por último, al área de recursos humanos, se aconseja organizar y mantener constante vigilancia sobre el balance de los objetivos de la institución y los intereses de los servidores, para brindar un valor agregado al simple hecho de

ser parte del equipo de trabajo en el programa social. Parte del monitoreo y la evaluación consiste en la retroalimentación que se remite no solo de los resultados, sino también del desempeño de cada trabajador, no a manera de reclamo, sino como crítica constructiva para ser mejores servidores públicos y personas.

REFERENCIAS

- Ali, M., Zeb, A. & Ullah, M. (2021). *Association between Soft Skills and Job Performance: A Cross-Sectional Study among Secondary-School- Heads in Kohat Division, Pakistan*. International Journal of Innovation, Creativity and Change, 15(7). <https://n9.cl/y05tx4>
- Arias, J., y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Armijos, F., Bermúdez, A., y Mora, N. (2019). Gestión de administración de los *Recursos Humanos*. Revista Universidad y Sociedad, 11(4), 163-170. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Balbuena, F. (2020). *Teoría de McClelland*. Cluster mexicano de comercio. <https://www.cmdc.com.mx/post/teor%C3%ADa-de-mcclelland>
- Ballivian, A., Bamberger, M., Caso, A., Cooper, D., Farfán, G., Frugoni, G., García, R., Kaufman, J., Martínez, U., Medina, A., Muentes, A., Orozco, H., Székely, M., Monegro, J., Vargas, V., Velásquez, A. y Wi, S. (2016). *Los sistemas de monitoreo y evaluación: Hacia la mejora continua de la planificación estratégica y la gestión pública*. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://n9.cl/bf1ih>
- Bauer, G., Churchill, S., Mahendran, M., Walwyn, C., Lizotte, D., & Villa-Rueda, A. (2021). Intersectionality in quantitative research: *a systematic review of its emergence and applications of theory and methods*. SSM-population health, 14, 100798. <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2021.100798>
- Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aguilar, E. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Revista de Investigación Valor Agregado, 7(1), 109-121. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bloomfield, J., & Fisher, M. (2019). *Quantitative research design*. Journal of the Australasian Rehabilitation Nurses Association, 22(2), 27-30. <https://search.informit.org/doi/10.3316/informit.738299924514584>

- Bujang, M., & Baharum, N. (2017). *A simplified guide to determination of sample size requirements for estimating the value of intraclass correlation coefficient: a review*. Archives of Orofacial Science, 12(1). <https://n9.cl/gv8zw>
- Burgos, M. (2018). *Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia*. Revista interdisciplinaria de investigación, 2(2), 21-41. <http://www.pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/20>
- Cárdenas, J. (2018). *Investigación cuantitativa*. DAAD. <https://n9.cl/3o97n>
- Cepal (2016). *Las tendencias mundiales y el futuro de América Latina Edición 2016*. Serie gestión pública. <https://n9.cl/g3nvz>
- Cepal (2020). *Gestión por resultados y presupuesto*. Naciones Unidas. https://www.cepal.org/sites/default/files/courses/files/gestion_por_resultados_y_presupuesto_2020_v4.pdf
- Cheong, Y. (2019). *Confusion in the Meaning of Induction, Deduction, Hypothetical Deductive Method, and Abduction in Science Instruction Textbooks*. Journal of Science Education, 43(1), 79-93. <https://doi.org/10.21796/JSE.2019.43.1.79>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. 10 ed. McGraw-Hill. <https://n9.cl/237kk>
- Corral, Y., Corral, I., y Corral, A. (2015). *Procedimientos de muestreo*. Revista ciencias de la educación, (46), 151-167. <https://n9.cl/bh0w>
- Creswell, J. & Creswell, D. (2018). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Los ángeles: SAGE.
- Cuba, N., Mohamed, H. & Pacheco, A. (2020). *Responsabilidad social y rendimiento laboral en los colaboradores de los programas sociales de Lima, Perú*. Conrado, 16(72), 278-285. <https://n9.cl/jym4j>
- Devpoles (09 de noviembre, 2020). *Modelos de gestión por resultados. ¿Una 2da generación? Devpoles. Leading results*. <https://n9.cl/htwji>

- Dirección General de Presupuesto Público (s.f.) *Presupuesto Público*. Ministerio de Economía y Finanzas. <https://n9.cl/gejug>
- Fernández, V. (2020). *Tipos de justificación en la investigación científica*. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65–76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Figueroa, M. (2019). *Gestión pública por resultados y la satisfacción laboral de los servidores públicos zona registral N° IX- sede lima SUNARP 2018*. [Tesis para doctorado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5284/TESIS_FIGUEROA%20ZAVALETA.pdf?sequence=2&isAllowed=n
- Hartzell, S (2021). *The Needs Theory: Motivating Employees with Maslow's Hierarchy of Needs*. Study.com. <https://study.com/academy/lesson/the-needs-theory-motivating-employees-with-maslows-hierarchy-of-needs.html>
- Headrick, T. (2016). *A Note on the Relationship between the Pearson Product-Moment and the Spearman Rank-Based Coefficients of Correlation*. *Open Journal of Statistics* 6(6), 1025-1027. <https://n9.cl/hf0e1i>
- Inca, G. (2022). *Síndrome de Burnout y rendimiento laboral en profesionales de la salud de un hospital en provincia de Andahuaylas, 2021*. [Tesis de maestría, UCV]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83132>
- Instituto de ciencias Hegel (11 de enero, 2021). *Gestión pública en Perú: qué es, como se compone, importancia, etc. Gestión pública*. <https://n9.cl/2b4wv>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V. & Lerner, D. (2016). *Cross-cultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire*. *Work*, 5(3). DOI:10.3233/WOR-152237
- Koopmans, L.; Bernaards, C.; Hildebrandt, V.; de Vet, H. & van der Beek, A. (2013). *Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators*. *A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 48(2), 229-238.

- Maciulyte, A. y Matuzeviciute, K. (2018). *Impact of human capital development on productivity growth in EU member state*. *Business, Management and Economics Engineering*, 16, 1-12. <https://doi.org/10.3846/bme.2018.66>
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). *Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica*. *Revista médica clínica los condes*, 30(1), 36-49. <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.11.005>
- Marin, H. y Placencia, M. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*. *Horiz Med*, 17(4), 42-52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Meneses, J. (2016). *El cuestionario*. *Universidad Oberta de Caatalunya*. <https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/cuestionario.pdf>
- Milanesi, A. (2018). *La gestión por resultados: una revisión de la literatura y sus desafíos en américa latina*. *Administración & Desarrollo*, 48(1), 171-199. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6654352.pdf>
- Ministerio de Economía y Finanzas (2022). *¿Qué es Presupuesto por Resultados (PpR)?* Mef Gob.pe. <https://n9.cl/tue76>
- Mutambatuwisi, F., Nyasha, M., Muchadenyika, C.E., & Faith, M.R. (2016). *Effectiveness of Result Based Management as a Performance Management Tool Evidence from Small and Medium Enterprises (SMEs) in Zimbabwe*. *International Journal of Trend in Research and Development*, 3(1), 88-96. <http://www.ijtrd.com/papers/IJTRD1397.pdf>
- Novins, D., Althoff, R., Billingsley, M., Cortese, S., Drury, S., Frazier, J., ... & White, T. (2018). *Study Registration: Encouraging the Practice of Hypothetical-Deductive Research in the Journal*. *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 57(12), 901-902. <https://doi.org/10.1016/j.jaac.2018.10.004>

- Olsen, M.; Sharp, M. & Bossuyt, P. (2018). *From the theoretical to the practical: how to evaluate the ethical and scientific justifications of randomized clinical trials*. Journal of Clinical Epidemiology 99, 170-171. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2018.03.008>
- Omar, A. (2010). *Comportamientos extra-papel: De la colaboración a la transgresión*. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 29(1), 32-53. <https://www.researchgate.net/publication/273003201>
- Parveen, H. & Showkat, N. (2017). *Research ethics*. e-PG Pathshala. https://www.researchgate.net/publication/318912804_Research_Ethics
- Peña, J. (2021). *Gestión de recursos humanos y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Mariscal Cáceres*. [Tesis de maestría, Universidad nacional Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio UNE. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/6043>
- Pratolo, S., Mukti, A., & Anwar, M. (2020). *Result-based Management and Public Organizational Performance: Determinant and It Impact to University*. Journal of Accounting and Investment, 21(3), 580-601. <https://journal.umy.ac.id/index.php/ai/article/view/9456/pdf>
- Priono, H., Yuhertiana, I., Sundari, S., & Puspitasari, D. S. (2019). *Role of financial management in the improvement of local government performance*. Humanities & Social Sciences Reviews, 7(1), 77-86. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7110>
- Quiñones, R., Ripa, C. y Viguria, Y. (2020). *Influencia del estrés en el desempeño laboral del personal de salud en el centro de salud de San Jerónimo - Andahuaylas, 2018*. [Tesis de especialidad, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio UNAC. <http://hdl.handle.net/20.500.12952/5688>
- Quispe, N. y Villegas, A. (2018). *Gestión pública por resultados y rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018*. [Tesis de maestría, UCV]. <https://n9.cl/3o6nmd>

- Ramos, P., Barrada, J., Fernández, E. & Koopmans, L. (2019). *Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire*. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 195-205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Rebekić, E., Lončarić, Z., Petrovic, S. & Marić, S. (2015). *Pearson's or spearman's correlation coefficient - Which one to use?*. *Poljoprivreda* 21(2), 47-54. <http://dx.doi.org/10.18047/poljo.21.2.8>
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción (Primera edición ed.)*. Málaga: Servicios Académicos intercontinentales S.L.
- Saavedra, S. (2019). *Gestión por resultados en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción – SENCICO*. [Tesis de maestría, UCV]. <https://n9.cl/7pbnt>
- Sithomola, T., & Auriacombe, C. J. (2019). *Developing a monitoring and evaluation (M&E) classification system to improve democratic good governance*. *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 11(2), 86-101. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ijsshs/issue/47270/594801>
- Teruya, E. (2019). *La Comunicación corporativa y Gestión por resultados en la jefatura de administración y finanzas de la Municipalidad del Rímac, Lima 2018*. [Tesis de maestría, UCV]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32837/Teruya_QEA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Torres, R. (2019). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc GRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.
- Tunque, M. (2017). *Influencia de la participación articulada intergubernamental en la gestión por resultados de salud en la región Huancavelica*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/4129>

- Vargas, J. y Zavaleta, W. (2020). *La gestión del presupuesto por resultados y la calidad del gasto en gobiernos locales*. *Vis. Futuro*, 24 (2). http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-87082020000200002
- Weller, J., & CEPAL, N. (2006). *Los jóvenes y el empleo en América Latina: desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral*. Cepal. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/1902>
- Yosandi, Y., Wijaya, A. F., & Nuh, M. (2017). *Strategic Planning Adoption in Public Organization in Indonesia*. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 3(3), 254-261. <https://doi.org/10.21776/ub.jiap.2017.003.03.13>
- Yucailla, E.; Guamán, M. y López, R. (2018). *El coaching y el desempeño laboral en el sector cooperativo de la provincia de Tungurahua*. *Innova Research Journal*, 3(2), 17-26. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n2.2018.305>
- Yuto, V. (2021). *Satisfacción laboral y desempeño del profesional de obstetricia del hospital Sub Regional. Andahuaylas – 2019*. [Tesis de maestría, UNSAAC]. Repositorio UNSAAC. <http://hdl.handle.net/20.500.12918/6330>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

Título: Gestión por Resultados y Desempeño Laboral de Servidores en un Programa Social del Perú, Andahuaylas – 2022.							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo General:	Hipótesis General:	Variable 1: Gestión por resultados				
¿Existe relación entre gestión por resultados y desempeño laboral de servidores en un programa social del Perú, Andahuaylas - 2022?	Establecer la relación entre gestión por resultados y desempeño laboral de servidores en un programa social del Perú, Andahuaylas - 2022.	Existe relación directa entre gestión por resultados y desempeño laboral de servidores en un programa social del Perú, Andahuaylas - 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Planificación para resultados	Planteamiento filosófico Objetivos organizacionales	1, 2, 3, 4	Ordinal	Bueno Regular Malo
			Presupuesto por resultados	Financiamiento Programación de actividades	5, 6, 7, 8		
			Gestión financiera, auditoría y adquisiciones	Planteamiento del cronograma Evaluación de metas	9, 10, 11, 12		
			Gestión de programas y proyectos	Efectividad Puntualidad	13, 14, 15, 16		

Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas					
a) ¿Existe relación entre planificación para resultados y desempeño laboral de servidores en un programa social del Perú, Andahuaylas - 2022?	a) Determinar la relación entre planificación para resultados y desempeño laboral de servidores en un programa social del Perú, Andahuaylas - 2022.	a) Existe relación positiva entre planificación para resultados y desempeño laboral de servidores en un programa social del Perú, Andahuaylas - 2022.	Monitoreo y evaluación	Orientación a resultados Retroalimentación	17, 18, 19, 20		
Variable 2: Desempeño laboral							
b) ¿Existe relación entre presupuesto por resultados y desempeño laboral de servidores en un programa social del Perú, Andahuaylas - 2022?	a) Determinar la relación entre presupuesto por resultados y desempeño laboral de servidores en un programa social del Perú, Andahuaylas - 2022.	a) Existe relación positiva entre presupuesto por resultados y desempeño laboral de servidores en un programa social del Perú, Andahuaylas - 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Desempeño en la tarea	Calidad del trabajo. Planificación y organización del trabajo. Orientación hacia los resultados. Priorización. Trabajo eficiente.	1, 2, 3, 4, 5, 6	Ordinal	Alto Regular Bajo
c) ¿Existe relación entre gestión financiera, auditoría y adquisiciones y desempeño laboral de servidores en un programa social del Perú, Andahuaylas - 2022?	c) Determinar la relación entre gestión financiera, auditoría y adquisiciones y desempeño laboral de servidores en un programa social del Perú, Andahuaylas - 2022.	c) Existe relación positiva entre gestión financiera, auditoría y adquisiciones y desempeño laboral de servidores en un programa social del Perú, Andahuaylas - 2022.	Desempeño en el contexto	Iniciativa. Consentir y aprender de la retroalimentación. Cooperar con otros. Comunicación efectiva. Mostrar responsabilidad. Emprender tareas desafiantes.	7, 8, 9, 10, 11, 12		

d) ¿Existe relación entre gestión de programas y proyectos y desempeño laboral de servidores en un programa social del Perú, Andahuaylas - 2022?	d) Determinar la relación entre gestión de programas y proyectos y desempeño laboral de servidores en un programa social del Perú, Andahuaylas - 2022.	d) Existe relación positiva entre gestión de programas y proyectos y desempeño laboral de servidores en un programa social del Perú, Andahuaylas -2022.	Comportamientos laborales contraproducentes	Excesiva negatividad. Comportamientos perjudiciales a la organización. Comportamientos perjudiciales a los compañeros de trabajo o a los supervisores. Errores intencionales.	13,14, 15, 16, 17, 18		
e) ¿Existe relación entre monitoreo y evaluación y desempeño laboral de servidores en un programa social del Perú, Andahuaylas - 2022?	e) Determinar la relación entre monitoreo y evaluación y desempeño laboral de servidores en un programa social del Perú, Andahuaylas - 2022.	e) Existe relación positiva entre monitoreo y evaluación y desempeño laboral de servidores en un programa social del Perú, Andahuaylas - 2022.					
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Método: Hipotético deductivo Diseño: No experimental y transversal		Población: Servidores de un programa social del Perú, Andahuaylas - 2022. Muestra: 46 servidores de un programa social del Perú, Andahuaylas – 2022.	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de gestión por resultados Cuestionario de desempeño laboral		Descriptiva: Tablas y gráficos. Frecuencia, Media, Mediana, Moda y Promedio. Inferencial: Prueba de normalidad, Correlación de Pearson.		

Anexo 2

Matriz de operacionalización de la variable 1: Gestión por resultados

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
Gestión por resultados	Se refiere a la estrategias, acciones y tácticas de gestión que tiene como finalidad encauzar las acciones públicas hacia la generación del desarrollo a la mayor cantidad de beneficiarios posible (Ballivian et al., 2016).	Según Ballivian et al. (2016) se encuentra conformada por las dimensiones: Planificación para resultados; presupuesto por resultados; gestión financiera, auditoría y adquisiciones; gestión de programas y proyectos; monitoreo y evaluación.	Planificación para resultados	Planteamiento filosófico Objetivos organizacionales	1,2 3, 4	Escala: Ordinal Likert Totalmente desacuerdo (1), Desacuerdo (2) Neutral (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Mala Regular Buena
			Presupuesto por resultados	Financiamiento Programación de actividades	5, 6 7, 8		
			Gestión financiera, auditoría y adquisiciones	Planteamiento del cronograma Evaluación de metas	9, 10 11, 12		
			Gestión de programas y proyectos	Efectividad Puntualidad	13, 14, 15, 16		
			Monitoreo y evaluación	Orientación a resultados Retroalimentación	17, 18 19, 20		

Anexo 2

Matriz de operacionalización de la variable 2: Desempeño laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
Desempeño Laboral	Se refiere a todas las conductas y comportamientos que mantienen relevancia frente a los objetivos de la organización (Ramos et al., 2019).	Se identifican 3 dimensiones con referencia a los comportamientos a evaluar: Desempeño en la tarea, desempeño en el contexto y comportamientos laborales contraproducentes (Ramos et al., 2019).	Desempeño en la tarea	Calidad del trabajo	1, 2	Escala ordinal Totalmente desacuerdo (1), Desacuerdo (2) Neutral (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Mala Regular Buena
				Planificación y organización del trabajo	3		
				Orientación hacia los resultados	4		
				Priorización	5		
				Trabajo eficiente	6		
			Desempeño en el contexto	Iniciativa	7		
				Consentir y aprender de la retroalimentación	8		
				Cooperar con otros	9		
				Comunicación efectiva	10		
				Mostrar responsabilidad	11		
			Comportamientos laborales contraproducentes	Emprender tareas desafiantes	12		
				Excesiva negatividad	13		
				Comportamientos perjudiciales a la organización	14, 15		
				Comportamientos perjudiciales a los compañeros de trabajo o a los supervisores.	16		
				Errores intencionales	17, 18		

Anexo 3

Instrumento de recolección de datos de la variable 1: Gestión por resultados.

Cuestionario de Gestión por Resultados

El presente instrumento tiene como propósito medir el nivel de la Gestión por resultados, dirigido a los trabajadores de la presente entidad.

Sexo: M () F () **Edad:** 20 – 25 () 26 – 30 () 31 – 35 ()
36 – 40 () 41 a más ()

Cargo: Personal Administrativo () Personal de Campo () Otros ()

INSTRUCCIONES: Cada ítem contiene cinco (5) alternativas, priorice una de las respuestas y marque con una (x) la respuesta que usted crea conveniente, considerando la siguiente escala de valores:

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N.º	Ítems	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Planificación para resultados.					
1	Las políticas y objetivos del programa son precisas y expresan con claridad el rol que cumplen en la sociedad.					
2	Los objetivos del programa lo mantienen motivado para realizar sus funciones.					
3	Los objetivos estratégicos del programa están diseñados para generar cambios sociales positivos.					
4	El planteamiento estratégico del programa señala objetivos y resultados factibles y medibles.					
	DIMENSIÓN 2: Presupuesto por resultados.	1	2	3	4	5
5	Generalmente se cuenta con el presupuesto necesario para llevar a cabo las actividades del programa.					
6	La obtención de otras fuentes de ingresos para financiar las actividades del programa, ayudaría al logro de los objetivos.					
7	Por lo general, los incentivos propuestos por el programa ayudan a obtener mejores resultados en las tareas que se realizan.					
8	Las actividades del programa se cumplen puntualmente.					
	DIMENSIÓN 3: Gestión financiera, auditoría y adquisiciones.	1	2	3	4	5
9	Las actividades a desarrollar se encuentran debidamente programadas en un cronograma.					
10	El programa cuenta con personal calificado para realizar la programación de las actividades.					
11	Los procesos que se realizan en el programa se evalúan de manera permanente.					
12	Se suele cumplir con los objetivos planteados por el programa.					
	DIMENSIÓN 4: Gestión de programas y proyectos.	1	2	3	4	5
13	El personal encargado de la administración del programa, facilita el desarrollo de actividades.					
14	Los proyectos que surgen en el programa ayudan a alcanzar las metas del programa.					
15	Las actividades programadas para la normal operatividad del programa, suelen ser aprobadas de manera oportuna.					
16	El involucramiento en la ejecución de actividades propias del programa, mejora el rendimiento de los colaboradores.					
	DIMENSIÓN 5: Monitoreo y evaluación.	1	2	3	4	5
17	La evaluación del cumplimiento de metas y logros, es necesaria para el programa.					
18	La evaluación de los resultados sirve para tomar mejores decisiones.					
19	El proceso de supervisión y evaluación del programa es exhaustivo y meticuloso.					
20	Los beneficios que se ofrecen por trabajar en el Programa, son suficientes.					

Anexo 3

Instrumento de recolección de datos de la variable 2: Desempeño laboral.

Cuestionario de Desempeño Laboral

El presente instrumento tiene como propósito medir el nivel del desempeño laboral, dirigido a los trabajadores de la presente entidad.

Sexo: M () F () **Edad:** 20 – 25 () 26 – 30 () 31 – 35 ()
36 – 40 () 41 a más ()

Cargo: Personal Administrativo () Personal de Campo () Otros ()

INSTRUCCIONES: Cada ítem contiene cinco (5) alternativas, priorice una de las respuestas y marque con una (x) la respuesta que usted crea conveniente, considerando la siguiente escala de valores:

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N.º	Ítems	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1. Desempeño en la tarea.					
1	Se distribuye el tiempo y otros recursos con eficiencia para cumplir con todas las tareas a tiempo.					
2	Se tienen planificadas las actividades que se realiza en el área de trabajo.					
3	Se cumple con las responsabilidades sin la necesidad de supervisión permanente.					
4	Se suele tener en mente los objetivos que debe lograr mientras realiza sus actividades.					
5	Se realiza el trabajo de manera ordenada, tratando de no cometer errores y en el tiempo establecido.					
6	Se realizan tareas adicionales sin que sean solicitados.					
	DIMENSIÓN 2. Desempeño en el contexto.					
7	Se siente satisfecho trabajando junto a sus compañeros de área.					
8	Se busca activamente actualizar los conocimientos y habilidades en el área de trabajo.					
9	En el área de trabajo se resuelven las dudas y dificultades de manera clara y oportuna.					
10	La participación activa en reuniones ayuda al logro de objetivos.					
11	Generalmente se realiza a tiempo y sin contratiempos las labores.					
12	La planificación de actividades laborales, fue lo mejor que se pudo lograr.					
	DIMENSIÓN 3. Comportamientos laborales contraproducentes.					
13	Se quejan de asuntos que no guardan relación con el trabajo, durante el horario laboral.					
14	Comenta aspectos negativos de su centro de trabajo con personas que no pertenecen al programa.					
15	Se centra en los aspectos negativos del programa más que en los aspectos positivos.					
16	Comenta aspectos negativos de sus compañeros en el trabajo, sin que se enteren.					
17	Se realiza mal el trabajo para desquitarse de alguien y comete errores debido a la frustración.					
18	Suele exagerar los problemas que se presentan en su área de trabajo.					

Anexo 4

Informe de validez de expertos 1 de la variable 1: Gestión por resultados

INFORME DE VALIDEZ: MG. ARANCIBIA CAMPOS, JAZMIN MILAGROS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Título de la investigación : Gestión por Resultados y Desempeño Laboral de Servidores en un Programa Social del Perú, Andahuaylas – 2022.
Autor de la investigación : Campos Quispe, Aydee Lucendre.

I. DATOS DEL EXPERTO EVALUADOR

Apellidos y nombres del experto : ARANCIBIA CAMPOS JAZMIN MILAGROS
Especialidad : Lic. Administración
Institución donde labora : Programa Nacional Cuna Más
DNI : 45528121
Nro. Colegiatura :
Número móvil : 936343934
Email : jarancibiaca@gmail.com

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedad acorde con los sujetos muestrales.					5
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					5
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión por Resultados .					5
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencia en función a las hipótesis, problema y objetivos de la organización.					5
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensión e indicadores.					5
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable del estudio: Gestión por Resultados .					5
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					5
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión por Resultados .					5
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					5
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					5
SUB PUNTAJE						50
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DEL APLICABILIDAD: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Lima, 20 de octubre del 2022.

FIRMA Y SELLO DEL VALIDADOR

Anexo 4

Informe de validez de expertos 1 de la variable 2: Desempeño laboral

INFORME DE VALIDEZ: MG. ARANCIBIA CAMPOS, JAZMIN MILAGROS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Título de la investigación : Gestión por Resultados y Desempeño Laboral de Servidores en un Programa Social del Perú, Andahuaylas – 2022.

Autor de la investigación : Campos Quispe, Aydee Lucendre.

I. DATOS DEL EXPERTO EVALUADOR

Apellidos y nombres del experto : ARANCIBIA CAMPOS JAZMIN MILAGROS
Especialidad : Lic. Administración
Institución donde labora : Programa Nacional Cuna Más
DNI : 45528121
Nro. Colegiatura :
Número móvil : 936343934
Email : jarancibiaca@gmail.com

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

	Muy deficiente (1)	Deficiente (2)	Aceptable (3)	Buena (4)	Excelente (5)					
CRITERIOS	INDICADORES					1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedad acorde con los sujetos muestrales.									5
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.									5
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño Laboral .									5
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencia en función a las hipótesis, problema y objetivos de la organización.									5
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensión e indicadores.									5
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable del estudio: Desempeño Laboral .									5
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.									5
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño Laboral .									5
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.									5
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.									5
SUB PUNTAJE										
PUNTAJE TOTAL										50

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DEL APLICABILIDAD: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Lima, 20 de octubre del 2022.


FIRMA Y SELLO DEL VALIDOR



GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ARANCIBIA CAMPOS, JAZMIN MILAGROS DNI 45528121	BACHILLER EN ADMINISTRACION Y SISTEMAS Fecha de diploma: 14/04/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES <i>PERU</i>
ARANCIBIA CAMPOS, JAZMÍN MILAGROS DNI 45528121	MAESTRO/MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 02/03/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 07/11/2014 Fecha egreso: 31/12/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
ARANCIBIA CAMPOS, JAZMIN MILAGROS DNI 45528121	Licenciada en Administración Fecha de diploma: 31/01/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES <i>PERU</i>

Anexo 4

Informe de validez de expertos 2 de la variable 1: Gestión por resultados

INFORME DE VALIDEZ: MG. HERHUAY RAMIREZ, WILBER



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Título de la investigación : Gestión por Resultados y Desempeño Laboral de Servidores en un Programa Social del Perú, Andahuaylas – 2022.

Autor de la investigación : Campos Quispe, Aydee Lucendre.

I. DATOS DEL EXPERTO EVALUADOR

Apellidos y nombres del experto : HERHUAY RAMIREZ, WILBER
Especialidad : MAESTRIA EN GESTION PUBLICA
Institución donde labora : HOSPITAL ANDAHUAYLAS
DNI : 10774514
Nro. Colegiatura : 023-803
Número móvil : 983662122
Email : wilber_hr@hotmail.com

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedad acorde con los sujetos muestrales.					5
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				4	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión por Resultados .					5
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencia en función a las hipótesis, problema y objetivos de la organización.					5
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensión e indicadores.					5
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable del estudio: Gestión por Resultados .				4	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					5
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión por Resultados .					5
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					5
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				4	
SUB PUNTAJE					12	35
PUNTAJE TOTAL					47	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DEL APLICABILIDAD: Aplicable [X] - Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Mg. CPC. Wilber Herhuay Ramirez
MAT: 023 - 803

Andahuaylas, 20 de octubre del 2022.

FIRMA Y SELLO DEL VALIDOR

Anexo 4

Informe de validez de expertos 2 de la variable 2: Desempeño laboral

INFORME DE VALIDEZ: MG. HERHUAY RAMIREZ, WILBER



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Título de la investigación : Gestión por Resultados y Desempeño Laboral de Servidores en un Programa Social del Perú, Andahuaylas – 2022.

Autor de la investigación : Campos Quispe, Aydee Lucendre.

I. DATOS DEL EXPERTO EVALUADOR

Apellidos y nombres del experto : **HERHUAY RAMIREZ, WILBER**
 Especialidad : **MAESTRIA EN GESTION PUBLICA**
 Institución donde labora : **HOSPITAL ANDAHUAYLAS**
 DNI : **10774514**
 Nro. Colegiatura : **023-803**
 Número móvil : **983662122**
 Email : **wilber_hr@hotmail.com**

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedad acorde con los sujetos muestrales.					5
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				4	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño Laboral .					5
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencia en función a las hipótesis, problema y objetivos de la organización.					5
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensión e indicadores.				4	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable del estudio: Desempeño Laboral .					5
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					5
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño Laboral .					5
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					5
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				4	
SUB PUNTAJE					12	35
PUNTAJE TOTAL					47	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DEL APLICABILIDAD: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Mg. CPC. Wilber Herhuay Ramírez
 MAT: 023 - 803

Andahuaylas, 20 de octubre del 2022.

FIRMA Y SELLO DEL VALIDOR

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
HERHUAY RAMIREZ, WILBER DNI 10774514	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 28/01/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 18/07/2014 Fecha egreso: 30/08/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
HERHUAY RAMIREZ, WILBER DNI 10774514	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 14/01/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <i>PERU</i>
HERHUAY RAMIREZ, WILBER DNI 10774514	BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS Fecha de diploma: 10/06/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <i>PERU</i>

Anexo 4

Informe de validez de expertos 3 de la variable 1: Gestión por resultados

INFORME DE VALIDEZ: MG. SERPA RIOS, WALTER ALCIDES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Título de la investigación : Gestión por Resultados y Desempeño Laboral de Servidores en un Programa Social del Perú, Andahuaylas – 2022.

Autor de la investigación : Campos Quispe, Aydee Lucendre.

I. DATOS DEL EXPERTO EVALUADOR

Apellidos y nombres del experto : SERPA RIOS, WALTER ALCIDES

Especialidad : GESTION PUBLICA

Institución donde labora : HOSPITAL EMERGENCIA ATE VITARTE

DNI : 75196330

Nro. Colegiatura :

Número móvil : 992201880

Email : wserpa.94@gmail.com

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

Muy deficiente (1)

Deficiente (2)

Aceptable (3)

Buena (4)

Excelente (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedad acorde con los sujetos muestrales.				4	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				4	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión por Resultados .					5
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencia en función a las hipótesis, problema y objetivos de la organización.				4	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensión e indicadores.				4	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable del estudio: Gestión por Resultados .					5
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					5
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión por Resultados .				4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					5
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				4	
SUB PUNTAJE					24	20
PUNTAJE TOTAL		44				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DEL APLICABILIDAD: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Lima, 20 de octubre del 2022.



WALTER ALCIDES SERPA RÍOS
Mg. GESTIÓN PÚBLICA

FIRMA Y SELLO DEL VALIDOR

Anexo 4

Informe de validez de expertos 3 de la variable 2: Desempeño laboral

INFORME DE VALIDEZ: MG. SERPA RIOS, WALTER ALCIDES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Título de la investigación : Gestión por Resultados y Desempeño Laboral de Servidores en un Programa Social del Perú, Andahuaylas – 2022.

Autor de la investigación : Campos Quispe, Aydee Lucendre.

I. DATOS DEL EXPERTO EVALUADOR

Apellidos y nombres del experto : SERPA RIOS WALTER ALCIDES

Especialidad : GESTION PUBLICA

Institución donde labora : HOSPITAL EMERGENCIA ATE VITARTE

DNI : 75196330

Nro. Colegiatura :

Número móvil : 992201880

Email : wserpa.94@gmail.com

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedad acorde con los sujetos muestrales.				4	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				4	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño Laboral .					5
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencia en función a las hipótesis, problema y objetivos de la organización.				4	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensión e indicadores.				4	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable del estudio: Desempeño Laboral .					5
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					5
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño Laboral .				4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					5
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				4	
SUB PUNTAJE					24	20
PUNTAJE TOTAL		44				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DEL APLICABILIDAD: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Lima, 20 de octubre del 2022.



WALTER ALCIDES SERPA RÍOS
Mg. GESTIÓN PÚBLICA

FIRMA Y SELLO DEL VALIDOR

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
SERPA RIOS, WALTER ALCIDES DNI 75196330	BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES Fecha de diploma: 07/07/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 21/07/2011 Fecha egreso: 30/11/2016	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
SERPA RIOS, WALTER ALCIDES DNI 75196330	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 21/09/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/09/2018 Fecha egreso: 19/01/2020	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

Anexo 4

Informe de validez de expertos 4 de la variable 1: Gestión por resultados

INFORME DE VALIDEZ: MG. SULCA VEGA, CESAR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Título de la investigación : Gestión por Resultados y Desempeño Laboral de Servidores en un Programa Social del Perú, Andahuaylas – 2022.

Autor de la investigación : Campos Quispe, Aydee Lucendre.

I. DATOS DEL EXPERTO EVALUADOR

Apellidos y nombres del experto : **Sulca Vega Cesar**
Especialidad : **Abogado y Magíster en Gestión Pública**
Institución donde labora : -
DNI : **28293670**
Nro. Colegiatura : **Colegio de Abogados de Ayacucho-2625**
Número móvil : **966127058**
Email : **csulcavega@gmail.com**

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

	Muy deficiente (1)	Deficiente (2)	Aceptable (3)	Buena (4)	Excelente (5)					
CRITERIOS	INDICADORES					1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedad acorde con los sujetos muestrales.								4	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.									5
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión por Resultados.								4	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencia en función a las hipótesis, problema y objetivos de la organización.									5
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensión e indicadores.								4	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable del estudio: Gestión por Resultados.									5
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.								4	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión por Resultados.									5
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.								4	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.									5
SUB PUNTAJE									20	25
PUNTAJE TOTAL						45				

III. OPINIÓN DEL APLICABILIDAD: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Ayacucho, 26 de octubre del 2022.

.....
CESAR SULCA VEGA
DNI N° 28293670

Anexo 4

Informe de validez de expertos 4 de la variable 2: Desempeño laboral

INFORME DE VALIDEZ: MG. SULCA VEGA, CESAR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Título de la investigación : Gestión por Resultados y Desempeño Laboral de Servidores en un Programa Social del Perú, Andahuaylas – 2022.

Autor de la investigación : Campos Quispe, Aydee Lucendre.

I. DATOS DEL EXPERTO EVALUADOR

Apellidos y nombres del experto : **Sulca Vega Cesar**
Especialidad : **Abogado y Magíster en Gestión Pública**
Institución donde labora : -
DNI : **28293670**
Nro. Colegiatura : **Colegio de Abogados de Ayacucho-2625**
Número móvil : **966127058**
Email : **csulcavega@gmail.com**

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

	Muy deficiente (1)	Deficiente (2)	Aceptable (3)	Buena (4)	Excelente (5)				
CRITERIOS	INDICADORES				1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedad acorde con los sujetos muestrales.							4	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.								5
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño Laboral .							4	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencia en función a las hipótesis, problema y objetivos de la organización.								5
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensión e indicadores.							4	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable del estudio: Desempeño Laboral .								5
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.							4	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño Laboral .								5
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.							4	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.								5
SUB PUNTAJE								20	25
PUNTAJE TOTAL					45				

III. OPINIÓN DEL APLICABILIDAD: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Andahuaylas, 20 de octubre del 2022.

.....
CESAR SULCA VEGA
DNI N° 28293670

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
SULCA VEGA, CESAR DNI 28293670	TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO Fecha de diploma: 20/07/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA <i>PERU</i>
SULCA VEGA, CESAR DNI 28293670	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 29/02/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 29/05/2014 Fecha egreso: 31/12/2014	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
SULCA VEGA, CESAR DNI 28293670	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 04/12/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA <i>PERU</i>
SULCA VEGA, CESAR DNI 28293670	OBSTETRA Fecha de diploma: 16/01/1998 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA <i>PERU</i>
SULCA VEGA, CESAR DNI 28293670	MAESTRO EN SALUD PUBLICA Fecha de diploma: 14/09/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA <i>PERU</i>
SULCA VEGA, CESAR DNI 28293670	BACHILLER EN OBSTETRICIA Fecha de diploma: 26/09/1997 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA <i>PERU</i>

Anexo 4.1*Tabla de Validación de expertos*

Nombre del experto	DNI	Título profesional	Institución	Aplicabilidad de los instrumentos
Arancibia Campos, Jazmín Milagros	45528121	Magíster en Gestión Pública	Universidad Peruana de los Andes	Sí
Serpa Ríos, Walter Alcides	75196330	Maestro en Gestión Pública	Universidad San Martín de Porres	Sí
Herhuay Ramírez, Wilber	10774514	Magíster en Gestión Pública	Universidad Tecnológica de los Andes	Sí
Sulca Vega, César	28293670	Magíster en Gestión Pública Maestro en Salud Pública	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga	Sí

Anexo 5

Tabla de Índice de confiabilidad de los instrumentos

Instrumento	Alfa de Cronbach	Número de ítems
Cuestionario de gestión por resultados	0,902	20
Cuestionario de desempeño laboral	0,876	18

Producto del análisis, se obtuvo que los índices de confiabilidad para el cuestionario de gestión por resultados (0,902) y el cuestionario de desempeño laboral (0,876) son altos, por lo tanto, es aceptable su aplicación a la población de estudio.

Anexo 6

Base de datos de la prueba piloto de la variable *Gestión por resultados* y la variable *desempeño laboral*

Sujeto	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20
S1	4	3	4	4	2	2	2	2	3	4	3	2	3	3	2	3	5	5	5	2
S2	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2
S3	4	3	4	4	2	3	2	2	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	2
S4	3	2	5	4	4	1	3	4	4	3	5	4	5	3	3	3	4	4	4	2
S5	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
S6	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4
S7	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
S8	2	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2
S9	4	4	4	4	4	2	2	2	2	5	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2
S10	4	3	4	4	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	5	5	5	2
S11	4	4	5	4	3	2	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	1
S12	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
S13	5	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
S14	5	5	5	5	2	3	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	2	3
S15	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3
Sujeto	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16	B17	B18		
S1	2	4	4	4	4	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5		
S2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4		
S3	3	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5		
S4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	5	5	4	5	4		
S5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4		
S6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
S7	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5		
S8	4	4	4	4	5	5	3	3	4	3	3	4	3	4	2	2	5	4		
S9	2	5	5	5	4	5	4	5	4	5	2	2	5	5	5	5	5	5		
S10	2	4	4	4	4	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5		
S11	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5		
S12	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
S13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5		
S14	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5		
S15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5		

Anexo 7

Cálculo de la muestra

Para determinar el número de participantes a incluir en la muestra se empleará la siguiente fórmula estadística según el muestreo probabilístico.

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

Donde se puede señalar que:

N = 51, es la población

Z = 1.96, es el valor de confianza

p = 50%, es la probabilidad a favor

q = 50%, es la probabilidad en contra

E = 5%, se refiere al margen de error

n = será la cantidad a requerir en la muestra

Reemplazando se tendría

$$n = \frac{(1.96)^2 * (51) * (50\%) * (50\%)}{(5\%)^2 * (51 - 1) + (1.96)^2 * (50\%) * (50\%)}$$

Luego de emplear la fórmula, se puede señalar que la muestra estará compuesta por 46 colaboradores de un programa social en Andahuaylas.

Anexo 8*Base de datos de la muestra total: Gestión por resultados*

S	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20
01	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3
02	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3
03	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
04	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4
05	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	2	4
06	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2
07	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
08	5	5	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3
09	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3
10	5	3	3	2	2	1	1	3	1	2	3	2	3	3	1	3	5	5	4	1
11	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	4	5	4	3	5	4	3	5	5	5	3	2	3	4	5	5	5	5	1
13	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	1	2	5	4	5	1
14	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	1	3	3	3	4	4	3	1
15	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
16	5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4
17	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2
18	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3
19	5	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2
20	4	4	4	4	3	4	3	5	3	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	1
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	2
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5
26	4	3	5	3	2	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	2

27	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4
28	4	3	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3
29	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3
30	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
32	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	3	3	5	5	5	3
33	4	2	4	4	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	1
34	4	3	4	4	1	3	2	3	4	4	4	4	3	4	1	3	4	3	1
35	3	2	4	4	3	4	3	2	4	4	4	2	3	2	3	3	4	4	2
36	5	4	4	4	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2
37	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	2	3	2	4	4	2	3	3	4	4	4	4	2	2	3	4	2
39	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
40	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
41	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3
42	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	5	3
43	5	5	5	4	3	1	2	4	4	4	1	4	4	4	2	5	5	5	4
44	4	5	5	3	4	1	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	2
45	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
46	5	5	5	5	5	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	4	5	5	2

Anexo 8*Base de datos de la muestra total: Desempeño laboral*

S	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16	B17	B18
1	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	1	5	5	5	5	5
2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2
5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4
6	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
8	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
10	3	3	5	5	3	4	5	4	4	4	3	3	3	5	4	5	5	5
11	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	1	4	5	5	5	5	5	4	2	4	5	4	3	5	3	3	4	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	2	4	5	5	5	5	5	5
14	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3
20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
24	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4
26	3	2	4	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4

27	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	3	3	3	4	4
29	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2
31	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	3	3	3	3	5	5
33	3	4	4	4	4	5	2	4	4	3	2	4	5	5	4	4	5	4
34	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5
35	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
36	4	4	4	4	5	2	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	1	3	3	3	4	4
39	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	1	5	5	5	5	4
42	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	5	5
43	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5
44	4	4	4	4	4	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
45	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5
46	2	4	2	4	4	5	5	3	4	4	3	3	1	5	5	3	5	2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MERINO NUÑEZ MIRKO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión por Resultados y Desempeño Laboral de Servidores en un Programa Social del Perú, Andahuaylas – 2022.", cuyo autor es CAMPOS QUISPE AYDEE LUCENDRE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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, 21 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MERINO NUÑEZ MIRKO DNI: 16716799 ORCID: 0000-0002-8820-6382	Firmado electrónicamente por: MNUNEZMI el 08-01- 2023 16:33:50

Código documento Trilce: TRI - 0498417