



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión por resultados y administración pública en una escuela
de sub oficiales de la policía nacional del Perú, 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Huaman Vargas, Gilma Salome (orcid.org/0000-0002-9891-3910)

ASESOR:

Mg. Fabian Rojas, Lenin Enrique (orcid.org/0000-0003-1949-6352)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi querida familia que constituyen la fuerza que me impulsa a seguir cumpliendo mis objetivos.

Agradecimiento

A Dios, a mi esposo por todo su apoyo.

Índice de contenidos

	Pg.
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	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y Operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	35

Índice de tablas

	Pg
Tabla 1 Valor de confiabilidad de los instrumentos para el presente estudio	17
Tabla 2 Niveles de Gestión por resultados	19
Tabla 3 Niveles de las dimensiones de Gestión por resultados	19
Tabla 4 Niveles de Administración pública	20
Tabla 5 Niveles de las dimensiones de Administración pública	20
Tabla 6 Tabla de contingencia Gestión por resultado * Administración pública	21
Tabla 7 Niveles de correlación	22
Tabla 8 Correlación entre Gestión por resultado y Administración pública	22
Tabla 9 Correlación entre las dimensiones de Gestión por Resultados y Administración pública	23
Tabla 10 Expertos que realizaron el análisis de validez de contenido	64
Tabla 11 Prueba de normalidad	66

Índice de figuras

	Pg.
Figura 1 Esquema dimensional de la gestión por resultados	9
Figura 2 Distribución de los niveles de Gestión por resultados	64
Figura 3 <i>Distribución de los niveles de las dimensiones de Gestión por resultados</i>	65
Figura 4 <i>Distribución de los niveles de las dimensiones de Administración pública</i>	65

Resumen

El contexto actual y la evidencia empírica revela la necesidad de instaurar políticas públicas efectivas para el adecuado manejo de las instituciones, como es el caso de una Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional del Perú. De acuerdo con ello, el estudio actual se desarrolló con el propósito de conocer la relación entre la gestión por resultados y la administración pública en la población descrita. Bajo el análisis de la realidad problemática, los estudios previos, los aspectos teóricos, se aplicó una investigación de tipo básica, desarrollada a partir de un diseño no experimental de corte transeccional y modo correlacional, en una muestra de 112 participantes miembros de la institución señalada. Los resultados obtenidos evidenciaron la existencia de relación significativa y directa ($R=0.428$; $p<0.05$) entre las variables de estudio; asimismo, se confirma la relación directa y significativa entre la dimensión planificación estratégica ($Rho=0.264$; $p<0.05$), monitoreo y evaluación ($Rho=0.474$; $p<0.05$), desarrollo específico ($Rho=0.376$; $p<0.05$) con la administración pública; no obstante, no se evidencia relación significativa entre responsabilidad y administración pública. Finalmente se concluye que, ante la aplicación o desarrollo de estrategias y procesos propios de la Gestión por resultados, podría mejorar la Administración pública y viceversa.

Palabras clave: Gestión por resultados, Administración pública, Escuela de Sub Oficiales, Gestión pública.

Abstract

The current context and empirical evidence reveal the need to establish effective public policies for the proper management of institutions, as is the case of a School for Sub Officers of the National Police of Peru. Accordingly, the current study was developed with the purpose of knowing the relationship between results-based management and public administration in the population described. Under the analysis of the problematic reality, the previous studies, the theoretical aspects, a basic type investigation was applied, developed from a non-experimental design of transectional cut and correlational mode, in a sample of 112 participating members of the indicated institution. . The results obtained evidenced the existence of a significant and direct relationship ($R=0.428$; $p<0.05$) between the study variables; Likewise, the direct and significant relationship between the strategic planning dimension ($Rho=0.264$; $p<0.05$), monitoring and evaluation ($Rho=0.474$; $p<0.05$), specific development ($Rho=0.376$; $p<0.05$) with the public administration; however, there is no evidence of a significant relationship between responsibility and public administration. Finally, it is concluded that, before the application or development of strategies and processes of Management by Results, it could improve the Public Administration and vice versa.

Keywords: Results-based management, Public Administration, National Police of Peru, Sub-Officers School, Public Management.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, en el mundo, se ha evidenciado diversas necesidades respecto a la incorporación de sistemas de gestión al igual como instrumentos o procedimientos que garanticen un adecuado desarrollo, todo en mira a una nueva visión respecto a administración pública que apueste al futuro de un país (Felix, 2021). Empero, los diversos conflictos políticos o la ausencia de estrategias para la gestión responsable han evidenciado un problema creciente frente a la actual crisis sanitaria a la que el mundo viene enfrentando. Dicha necesidad, exige la incorporación de nuevas metodologías o mecanismos orientados a la ciudadanía, por medio de una adecuada gestión de los recursos públicos de los servicios orientados a la población.

Una de las estrategias actuales que ha demostrado aceptación es la gestión basada en resultados, la cual, exige que cada organización se centre en la obtención de resultados a largo plazo a fin de evidenciar un aporte que beneficie al logro del éxito en comparación de lo ya realizado hasta el momento (Organización de las Naciones Unidas, ONU, 2018). Es así, que dicha estrategia es efectuada a través de leyes que exigen su implementación, sobre todo frente a situaciones adversas en donde la escasez económica, la presión constante de los estados o la propia exigencia de normativas para el uso responsable de los recursos, entre otras, son realidades que afectan de forma constante al modo de gestión y de desarrollo de una determinada organización.

Esta realidad, ha impulsado en los últimos años a llevar a cabo varias iniciativas para el desarrollo de estrategias que fortalezcan a las diversas entidades públicas, tanto en gran parte de Europa como en Norte América y países que conforman la América Central, en donde se han instalado técnicas dirigida a la administración de los recursos orientados en los resultados obtenidos por parte de los gobiernos locales como nacionales (Morales et al, 2014). No obstante, en las últimas décadas, la gestión basada en resultados se ha venido instaurando en los diversos modelos de gestión de las administraciones públicas de América Latina y el Caribe, con mayor énfasis en los sistemas de planificación, ejecución, control, presupuesto, monitorio y evaluación de resultados, tanto de las instituciones como de las propias políticas públicas (CEPAL, 2020).

En el Perú, esta estrategia es reconocida en primera instancia gracias a la Ley N°27658 *Marco de Modernización de la Gestión del Estado*, promulgada en el año 2002, la cual fue modificada a través del D.L. N°1446 en donde se denota el interés por parte del Estado hacia la modernización. Posterior a ello, se promulga la Ley N°29158 *Ley Orgánica del Poder Ejecutivo*, la cual presenta una estructura basada en el enfoque de gestión por resultados; sin embargo, gracias al D.S. N°004-2013-PCM se da finalmente la aprobación de la *Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública*, la cual denota el interés y el esfuerzo por la reforma de las diversas instituciones públicas del país.

Por otro lado, uno de los problemas latentes en el Perú es la deficiente administración de los recursos, la cual viene presentándose desde años anteriores debido a las constantes demandas o patrones de desconfianza por parte de la población; en donde la falta de coordinación intergubernamental así como la pobre comunicación intersectorial ha revelado la constante precariedad de nuestro sistema de administración pública (Jiménez, 2020). En la actualidad, la crisis sanitaria global ha demostrado la latencia de este problema, al evidenciarse que las diversas entidades públicas no han podido dar una respuesta eficaz ante la situación actual a la cual se enfrenta el país, a la cual se han sumado otros problemas asociados a la crisis política, económica y social, y con mayor énfasis, al problema de la seguridad ciudadana.

La Policía Nacional del Perú, es una organización pública que viene atravesando diversos problemas, al no alcanzar los objetivos o metas establecidos, así como la falta de una administración eficaz tanto en los recursos económicos como materiales; además, que de acuerdo a un informe emitido por la Defensoría del Pueblo (2009) la Policía Nacional del Perú cuenta con una percepción generalizada como una de las instituciones más corruptas por parte del Estado, según los resultados de la V Encuesta Nacional sobre Corrupción realizada en el territorio nacional. Por ejemplo, durante la actual crisis sanitaria, la Policía Nacional del Perú ha demostrado entre las principales situaciones adversas la falta de documentación que permita sustentar el ingreso o salida de los equipos de protección personal (EPP), el inadecuado control de EPP's, logística deficiente en cuanto al almacenamiento o distribución así como ambientes inadecuados para el

ejercicio laboral debido a la falta de conservación e higiene, sobre todo en los ambientes destinados para la alimentación de los miembros de la Policía Nacional del Perú (Contraloría General de la República, 2021).

Esta realidad también se ha visto dentro de los centros de formación policial, sobre todo en una de las Escuelas de Sub Oficiales de la PNP, cuyo manejo de los recursos debe estar orientado tanto a la formación del nuevo personal, el mantenimiento y renovación de los equipos, así como de las herramientas necesarios para el óptimo desarrollo de los futuros miembros de la institución policial, así como de la infraestructura en donde se lleva a cabo dicha actividad. Sin embargo, los mecanismos administrativos actuales han conllevado al uso de infraestructura deficientes con problemas en los servicios de primera necesidad; al manejo inadecuado de la calidad educativa en donde se prioriza la actividad física por encima de la formación académica; e incluso las diversas denuncias relacionadas a actos de violencia y corrupción; situaciones que exigen una renovación urgente frente a la problemática actual.

Por tal motivo, el poder conocer la relación entre la gestión basada en resultados y la administración pública en la institución formadora de efectivos policiales, se torna relevante dado que esta se encarga del desarrollo de los futuros miembros de la Policía Nacional del Perú, cuya observación y percepción de la gestión, así como de la administración de los recursos para su formación profesional, serán influyentes en su desempeño laboral. Por tal motivo se desarrolla la siguiente pregunta: ¿Existe relación entre la Gestión por resultados y Administración Pública en una Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional del Perú, 2022? Cuestionamiento que impulsa las siguientes preguntas específicas: a) ¿Existe relación entre la Planificación estratégica y la Administración Pública?; b) ¿Existe relación entre la Responsabilidad y la Administración Pública?; c) ¿Existe relación entre el Monitoreo-Evaluación y la Administración Pública?; y d) ¿Existe relación entre el Desarrollo Específico y la Administración Pública en una Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional del Perú, 2022?

Para ello, es pertinente considerar la justificación que exige la presente investigación, dado que es necesario para dar solución a los cuestionamientos planteados dentro de la población en donde se llevará a cabo. De acuerdo con este

planteamiento, el presente trabajo se justifica de modo teórico dado que busca complementar por medio de los resultados, el entendimiento de la relación entre las variables tratadas, cubriendo así, vacíos teóricos no tratados en relación de una población poco estudiada, y con alta demanda respecto al conocimiento de los modos de administración vigentes, así como las posibles alternativas de solución frente a la crisis actual. Por otro lado, la investigación presenta justificación práctica puesto a que la resultante del análisis realizado permitirá a de forma directa a los servicios administrativos de la institución, otorgando datos que ayuden a consolidar diversas estrategias para la adecuada gestión y administración de la institución pública, orientado al desarrollo sostenible de la población de estudio.

A nivel metodológico, el estudio actual pretende corroborar el uso de instrumentos válidos y confiables para la medición de las variables tratadas, así como la confirmación de los diseños y tipología de estudio seleccionados para su desarrollo, consolidándose como línea base para futuras investigaciones orientadas a dar respuesta a diversos aspectos relacionados con el manejo de la gestión pública en poblaciones similares. Socialmente, el presente estudio se justifica en el apoyo que brinda a la institución por medio del análisis de una problemática que afecta el desarrollo del servicio eficaz hacia la población, de tal forma que los resultados impulsen una toma de decisiones más acertadas en la implementación de nuevos sistemas de gestión.

Es así como, basado en la realidad problemática señalada, se establecen los siguientes objetivos: a modo general, se va a determinar la relación entre la gestión por resultados y la administración pública en una Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional del Perú, 2022. Respecto a los objetivos específicos se establece: a) Determinar la relación entre la planificación estratégica y la administración pública; b) Determinar la relación entre la Responsabilidad y la Administración Pública; c) Determinar la relación entre el Monitoreo-evaluación y la Administración Pública; y d) Determinar la relación entre el Desarrollo Específico y la Administración Pública en una Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional del Perú, 2022.

Por consiguiente, se desarrolla el planteamiento de la siguiente Hipótesis General: Existe relación entre la Gestión por Resultados y la Administración Pública

en una Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional del Perú, 2022. Asimismo, en base al planteamiento general se desarrollan las siguientes Hipótesis Específicas: a) Existe relación entre la Planificación Estratégica y la Administración Pública; b) existe relación entre la Responsabilidad y la Administración Pública; c) Existe relación entre el Monitoreo-Evaluación y la Administración Pública; y d) Existe relación entre el Desarrollo Específico y la Administración Pública en una Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional del Perú, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional, se encuentra el estudio realizado por Jordán (2022) quien realizó su investigación con la finalidad de poder identificar la relación entre gestión por resultados y la eficacia de la administración dentro de los trabajadores de la Dirección Nacional de Operaciones Especiales perteneciente a la Policía Nacional del Perú. Bajo un diseño no experimental de tipo correlacional, demostraron la presencia de relación significativa entre ambas variables, con una intensidad alta y de dirección positiva.

Vargas y Zavaleta (2020) desarrollaron su estudio con la finalidad de analizar la gestión del presupuesto por resultado y la calidad de gasto en 83 gobiernos locales pertenecientes a la Región La Libertad; por medio de un diseño no experimental de tipo correlacional y espacio longitudinal, demostraron que entre las variables tratadas existe relación directa y significativa ($r=0.69$; $p<0.05$); asimismo, señalan que el desarrollo de la gestión por resultados del presupuesto regional mostró un nivel de ejecución de 84% a nivel de toda la región, en contraste con los 83 distritos evaluados cuyo nivel de ejecución se encontraba a un 66%.

Cancino (2020) elaboró su trabajo con el propósito de conocer la relación entre el liderazgo y la gestión por resultado en personal perteneciente al Poder Judicial de Ucayali; a través de un estudio no experimental de tipo descriptivo, determinó que existe relación significativa entre ambas variables con intensidad alta, por lo que dichos resultados permitieron establecer acciones sobre el liderazgo del personal a fin de obtener una gestión por resultados más eficientes.

Flores y Delgado (2020) a través de su estudio demostraron la eficacia y eficiencia de la gestión por resultados dirigida a la mejor de la calidad de atención en un sector de entidades públicas en el distrito de Morales, en la Provincia de San Martín. Para ello, aplicaron un diseño no experimental – transversal, de tipo descriptivo-propositivo con el cual demostraron que la aplicación de un instrumento basado en el modelo de gestión por resultados, influye en la mejora de la calidad de atención de forma altamente significativa.

Palomino (2018) evaluó el planeamiento estratégico y su relación con la gestión por resultado con el propósito de mejorar la calidad de atención al ciudadano en un

centro de atención pública; para ello, bajo la aplicación de los instrumentos a 80 trabajadores de dicho sector y el desarrollo de un diseño no experimental de corte transversal, determinó que existe relación directa y significativa entre ambas variables ($r=0.815$; $p<0.05$) concluyendo que a ante la mejora o implementación de un planeamiento estratégico, mejo desarrollo de una gestión basada en el resultado.

Sagástegui et al. (2017) llevaron a cabo su estudio con la finalidad de poder indagar respecto a la relación entre la gestión por resultados y la movilización en apoyo en una muestra de soldados miembros de la brigada de artillería del Ejército Peruano. De acuerdo con sus resultados, demostraron que la gestión por resultados es una herramienta que facilita la organización y coordinación de los medios a través de un esfuerzo en común, la cual es eficiente para la modernización de la gestión pública gracias a los resultados de efectividad y eficacia sobre todo frente a la escasez de los recursos económicos.

A nivel internacional, Vélez (2021) elaboró su investigación con el fin de evaluar la metodología de la gestión por resultados dentro del plan de reconstrucción y reactivación productiva posterior al terremoto ocurrido en el año 2017 en Ecuador. Bajo la revisión sistemática y bibliográfica demostró la detección de los insumos requeridos para el seguimiento y evaluación de cada uno de los procesos involucrados; asimismo, demostró que existe una deficiencia respecto a la gestión para poder llevar a cabo los procesos de evaluación establecidos así como una nula vinculación a los diversos sistemas estadísticos, dado que el sistema actual no cuenta con información significativa respecto al Plan diseñado para afrontar la crisis ocasionada por el terremoto.

Campo (2019) llevó a cabo su estudio con el fin de desarrollar un modelo de gestión por resultados en los procesos administrativos de la Dirección Distrital de La Concordia. Bajo un estudio cualitativo con lineamiento crítico propositivo de tipo descriptivo-exploratorio y metodología inductiva-deductiva, se logra diseñar un modelo eficaz basado en la gestión por resultados bajo un esquema organizado por la planificación, el establecimiento de un presupuesto por resultado, manejo de la gestión financiera, el seguimiento constante y la evaluación de los procesos.

Sesé y Cecilia (2019) evaluaron la gestión por resultado en beneficio del distrito de la Concordia a fin de construir un modelo que aporte a los resultados obtenidos

por medio del tratamiento de los recursos institucionales para los servicios de salud, obteniendo a través de un estudio cualitativo de tipo descriptivo-explicativo, elaborar un modelo de gestión por resultados orientado a los objetivos trazados por la institución, así como en el impulso del talento humano y la generación de políticas institucionales óptimas para el servicio.

Chugá (2018) elaboró su investigación con el objetivo de realizar el análisis de los sistemas de gestión por resultados y su influencia en la ejecución de programas o proyectos dentro de un sector público de la provincia de Carchi, en Ecuador. Bajo un método mixto y la aplicación de encuestas, obtuvo en sus resultados la constatación de que la Gestión por resultados ha generado un cambio de nuevos paradigmas (culturales) necesarios para el sector público; no obstante, esta será vigente siempre que la institución mantenga las características de flexibilidad, innovación y transparencia en cada uno de sus procesos.

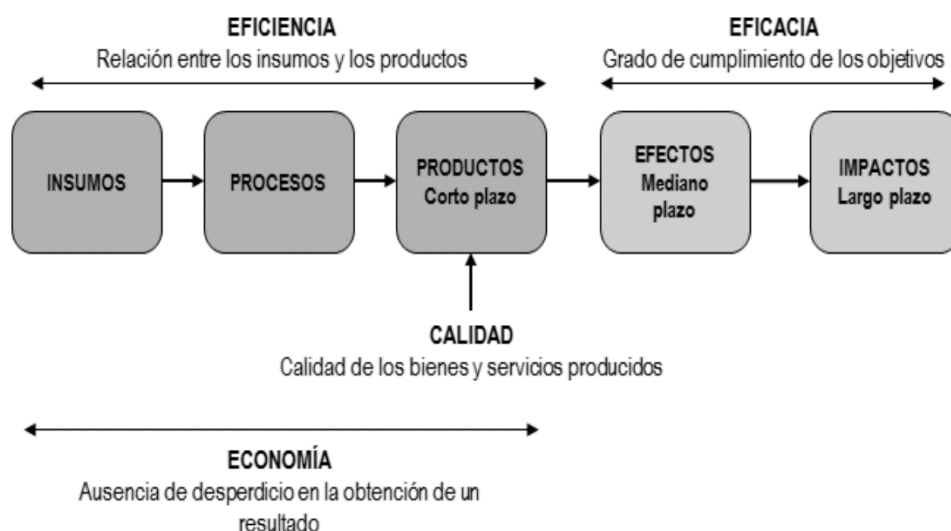
Para identificar la nociones principales respecto a las variables, es necesario clarificarlas de acuerdo a determinadas definiciones; en ese sentido, la gestión por resultados es trata como un modelo el cual promete la aplicación de un recurso moderno, dinámico y transparente de la administración de determinados recursos de carácter público, el cual se centra en el logro de las acciones estratégicas establecidos en los planes gubernamentales dentro de un espacio temporal determinado, facilitando así su gestión y evaluación tanto de la administración así como de las acciones, los procesos y los insumos de cada organización, de acuerdo con la medición de los resultados obtenidos en cada etapa (Álvarez, 2012). Por consiguiente, este enfoque orienta a que los esfuerzos propios de cada organización sea el dirigir todos sus recursos hacia el logro de los resultados esperados, estableciendo en sí mismo un criterio de flexibilidad y transparencia a lo largo del proceso.

De acuerdo con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo-PNUD (2002), este instrumento es una estrategia general en términos de gestión, puesto a que están dirigidos a alcanzar los cambios más significativos y relevantes para una organización, de tal forma que se establezcan marcas de mejora continua a partir del análisis de los resultados y los objetivos trazados, por lo que el monitoreo del desarrollo de cada proceso es fundamental para alcanzar los logros trazados,

así como la integración de lecciones aprendidas al momento de ejercer decisiones sobre los sistemas de gestión y rendimiento. Por ende, la gestión por resultados viene a ser un tipo de estrategias que va a facilitar la tarea de los responsables de la gestión con el propósito de generar un mayor valor de las instancias públicas para la ciudadanía, centrándose en los resultados obtenidos que generan un cambio en el aspecto social, así como en la evaluación del uso de los recursos requerido para dicha tarea, a fin de alcanzar la calidad por medio de la eficiencia resultante de la relación de los insumos y productos, y la eficacia producto del nivel de cumplimiento de los objetivos (Banco Interamericano de Desarrollo [BID], 2010).

Figura 1

Esquema dimensional de la gestión por resultados



Nota: Tomado de Quispe, V., Villarroel, R., Copaja, F. y Santa María, H. (2021). *Gestión por resultado y la calidad en el sector público*. Compas.

El modelo de gestión por resultado surge del paradigma denominado *Nueva gestión Pública*, el cual tiene como prioridad el evaluar y financiar un proceso a partir de los resultados obtenidos y no solo los insumos requeridos, lo que obliga el adoptar determinadas estrategias o técnicas orientadas al logro de los objetivos (Quispe et al, 2021). Por ende, este modelo tiene como propósito el poder analizar la conducción y evaluación de los diversos comportamientos inmersos en los procesos de toma de decisiones de las políticas públicas orientadas a la atención de la ciudadanía, por lo que prioriza la medición del desempeño y el da el realce a la producción de bienes y servicios, así como en los resultados tanto esperados

como alcanzados.

Basado en dicho modelo, Álvarez (2012) estableció la estructura de cuatro dimensiones a fin de evaluar la gestión por resultados: En primer lugar, se encuentra la planificación estratégica, la cual refiere como un proceso de análisis sistemático el cual se lleva a cabo dentro de cada organización o institución, permitiendo la identificación de los problemas así como la etiología de los mismos a fin de poder prever o superar cada limitación identificada y a su vez, permita el logro de las metas establecidas. Álvarez añade que esta permite la conducción óptima de cada organización, permitiéndoles dirigirse hacia los mejores escenarios pensados a futuro.

Para Mendoza y Robles (2000) esta dimensión es un proceso continuo, el cual tiene como punto de partida la fijación de la misión institucional, al igual que de los objetivos trazados, las estrategias a aplicar y las políticas públicas para alcanzarlos. Por ende, brinda una respuesta al modo de poder llevar a cabo las cosas.

En segundo lugar, se encuentra la responsabilidad, la cual se asume como los compromisos que deben fijarse dentro de la institución u organización en relación con su grado de producción total. Es decir, que esta se llega a concretar a partir del grado de eficiencia de cada involucrado, permitiendo minimizar el impacto de perdido por medio de despilfarros, así como en la optimización de los recursos (Álvarez, 2012).

Respecto al monitoreo y evaluación, Álvarez (2012) indica que ambas parten de la tercera dimensión, estas son consideradas como herramientas gerenciales, las cuales se aplican dentro del modelo de gestión que va dirigida a la verificación de tanto de los procesos ejecutados, así como del uso de los recursos ya planificados al momento de desarrollar el plan operativo. De esta forma, busca determinar tanto los efectos como el impacto en contraste con las metas establecidas.

Finalmente, se encuentra el desarrollo personal, el cual obedece a direccionar los resultados hacia el grado de conocimiento y desarrollo de las competencias, actitudes, aptitudes, así como de las habilidades requeridos dentro de las circunstancias institucionales al igual que las áreas gerenciales y técnicas.

En cuanto a la administración pública, es importante entender que el desarrollo del concepto surge de la adición de dos vocablos provenientes del latín *ad* que significa tendencia o dirigido hacia, y *minister* cuyo significado es el obedecer o estado de subordinación, lo que indica el desarrollo de una determinada actividad bajo el mando o dirección de otra persona; al respecto, Chiavenato (2014) refiere que el propósito de la administración es el poder determinar los objetivos organizacionales y materializarlos en acciones a través de los procesos de planeación, organización dirección y control de todos los aspectos involucrados, a fin de alcanzar la metas trazadas de forma más óptima.

Desde una visión histórica, fue posterior al siglo XIX en donde el manejo de la administración de los sectores públicos denotaba una diferencia marcada de los actores privados; empero, será hasta el desarrollo de los aspectos teóricos llevados a cabo por Henry Fayol que se desarrolla toda una secuencia de análisis para el surgimiento de la administración moderna; durante el año 1900, este autor logró rescatar de la quiebra de una compañía del sector metalúrgico en Francia a través del desarrollo de la administración positiva (Chiavenato, 2014).

De acuerdo con Ramírez y Ramírez (2017), el trabajo elaborado por Taylor fundamentó la idea de que, ante diversas labores propias de una empresa, es necesario un análisis racional por medio de la aplicación del método científico. Es por ello, elaboró catorce principios generales de la administración: a) División del trabajo, b) autoridad y responsabilidad, c) disciplina, d) unidad de mando, e) unidad de dirección, e) subordinación, f) cadena escalar, g) orden, h) Equidad, i) amabilidad, j) espíritu de equipo, k) remuneración, l) jerarquía, m) centralización, e n) iniciativa.

En sentido general, la administración pública es la encargada de gestionar los recursos humanos, físicos y financieros propios del estado, por medio de las normas constitucionales apoyados en la base legal dirigidos hacia la actividad gubernamental; es decir, es la actividad planificada, organizada y sistematizada, la cual es realizada por las autoridades competentes y asignadas por el mismo gobierno, con el propósito de satisfacer las necesidades colectivas encomendadas (Bolívar y García, 2014; Galindo, 2000). Para ello, Ramírez y Ramírez (2017) establecen ocho aspectos que caracterizan la administración pública:

La conformación, dado que integra a los organismos del Estado a través de las ramas del poder público, jurisdiccional, legislativa y ejecutiva; por otro lado, el régimen legal es establecido por las leyes del derecho público a fin de satisfacer el interés general. Por otro lado, se encuentra la medición de resultados en grado al nivel de eficiencia del servicio brindado en todas las áreas (sector salud, educativo, seguridad, etcétera). Asimismo, la relación entre inversión y resultados, cuyo costo de inversión debe alcanzar un determinado grado de bienestar para la población; también se encuentra el mercado y precio los cuales son regidos de acuerdo a las necesidades sociales de la población; el control, el cual se orienta al manejo fiscal y social; el régimen laboral público y la duración de la ley que determina tanto su autorización como suspensión (Ramírez y Ramírez, 2017).

Para Galindo (2000) administración pública es parte de las ciencias sociales, dado que establece como objetivo el desarrollo de la actividad llevada a cabo por el órgano ejecutivo al momento de ejercer un servicio público en beneficio de la sociedad o comunidad, orientado siempre a que la prestación se realice de forma racional bajo la aplicación óptima de los instrumentos aplicados, obteniendo así, un resultado más real de las tareas desarrolladas. Por ende, el autor lo define como un sistema dinámico e integrado por normas específicas, objetivos comunes, así como por recursos humanos, económicos y materiales, sobre los cuales se aplican las políticas y decisiones de los grupos representativos que gobiernan la política actual. Es así que, para establecer un conocimiento del desarrollo de esta variable, Galindo establece las siguientes dimensiones:

Primero, señala al proceso administrativo como un conjunto de actos formales, normados por leyes administrativas que conducen el modo por el cual se llevará a cabo un determinado proceso, estableciendo así el fin de producir el “acto administrativo”. Es decir, es una serie de pasos secuenciales y de continuidad lógica que parte desde la toma de decisiones hasta la evaluación del proceso. En segundo lugar, se encuentra la planeación, la cual es definida como el proceso en el cual se desarrollan los objetivos, así como la selección de los modos de acción para poder alcanzarlos, basados en el análisis, indagación y elaboración de un plan a detalle que garantice el logro. Chiavenato (2014) la señala como una de las primeras funciones administrativas, dado que en ella se sientan las bases de los objetivos a

alcanzar en todo el proceso de la administración.

La tercera dimensión es la organización, el cual, para Galindo (2000) corresponde al desarrollo de la estructura idónea que sistematice de forma racional los recursos de la organización, por medio del establecimiento de jerarquías, la disponibilidad y acceso, relación, así como el agrupamiento de las tareas, con el propósito de realizar una síntesis de cada función propia de la organización. En cuarto lugar, se encuentra la dirección, la cual corresponde a la ejecución de las tareas planificadas según la estructura de la organización, la cual es impulsada por la supervisión, la motivación y la comunicación; es decir, es una función administrativa que permite la marcha de las actividades planificadas; es decir, la acción misma de la organización. Finalmente se encuentra el control; el cual corresponde al modo de evaluar y medir los resultados del actuar organizacional, a fin de poder evidenciar cualquier desviación para el desarrollo y aplicación de las medidas correctivas requeridas, a fin de poder alcanzar los objetivos propuestos o definir nuevos alcances para beneficio tanto de la organización como de la comunidad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio de investigación fue de tipo básico, dado que este establece como propósito el poder obtener un resultado que favorezca a la comprensión y explicación de un fenómeno particular, ampliando la línea base teórica obtenida hasta el momento en que este se lleva a cabo (Kerlinger, 2002).

Por otro lado, el diseño es no experimental de modo correlacional, dado que obedece a la clasificación de Hernández y Mendoza (2018), quienes indican que la finalidad de estos estudios es poder hallar la relación entre dos o más variables sin ser manipuladas durante la obtención de los datos. Asimismo, se realizó de modo transeccional dado que la medición de las variables fue tomada en su contexto natural en único espacio de tiempo determinado.

Respecto al enfoque del estudio, es cuantitativo dado que se dio uso a pruebas estadísticas para el tratamiento de los datos obtenidos a fin de luego poder ser analizadas por medio del método hipotético-deductivo, para la contrastación y rechazo de las hipótesis planteadas (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y Operacionalización

Al definir conceptualmente la Gestión por resultados, se consideró lo establecido por Álvarez (2012) quien indicó que este corresponde a un modelo moderno, dinámico y transparente de la administración de los recursos de una determinada organización o institución, orientado al cumplimiento de las tareas estratégicas establecidas en los planes de gobierno dentro de un determinado espacio de tiempo, lo que facilita la gestión y evaluación de las tareas, procesos y producción en virtud de la medición de los resultados adquiridos.

Esta variable se definió operacionalmente a través de la medición por medio de la aplicación de un cuestionario diseñado por Ríos (2018) para un grupo de efectivos policiales de la ciudad de Lima, la cual establece un criterio de medición por medio de una Escala de tipo Likert para la evaluación de 4 dimensiones: Planificación estratégica; Responsabilidad; Monitoreo y evaluación; y Desarrollo específico.

Respecto a la administración pública, esta se definió como una actividad estructurada y organizada, la cual es liderada por las autoridades asignadas por parte del gobierno, organismo o institución específica, a fin de que realice la aplicación de las normas, principios o entre otros aspectos en el cumplimiento de sus funciones para la satisfacción de las necesidades colectivas (Galindo, 2000)

Respecto a su definición operacional, esta variable fue medida a través de la aplicación de un cuestionario desarrollado por Ríos (2018) en población de efectivos policiales por medio de una escala Likert, que valora cada ítem estructurado en 5 dimensiones: Proceso administrativo, Planeación, Organización, Dirección y Control.

3.3. Población, muestra y muestreo

Para Hernández y Mendoza (2018) la población hace referencia al universo en el cual se ubican las unidades de estudio que comparten determinados rasgos o características propias del problema a investigar. De acuerdo con lo descrito, la población estuvo conformada por 158 miembros de una Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional del Perú, 2022.

Respecto a la muestra, los autores referidos señalan que esta es una porción de la población, la cual se caracteriza por mostrar características comunes entre sí, relacionadas al problema de investigación. De acuerdo con ello, la muestra estuvo constituida a partir de los siguientes criterios:

Criterios de inclusión: Miembros de la Policía Nacional del Perú, en actividad durante el año 2022, que cumplan labores administrativas dentro de una Escuela de Sub Oficiales Policía Nacional del Perú y que acepten voluntariamente participar del estudio por medio del consentimiento informado.

Criterios de exclusión: Miembros de la Policía Nacional del Perú que realicen actividades voluntarias dentro de una Escuela de Sub Oficiales Policía Nacional del Perú, o que hayan resuelto inapropiadamente los cuestionarios.

Para la elección de los individuos que conformarán la muestra, se consideró un muestreo no probabilístico e intencional, dada las características de acceso a la unidad de análisis y necesidades propias del actual proyecto de investigación

haciendo un total de 112 participantes (Hernández y Mendoza, 2018).

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

La técnica seleccionada para la aplicación de los instrumentos fue la Encuesta (Bernal, 2010); en cuanto a los instrumentos seleccionados estos corresponden al diseño creado por Ríos (2018), el cual cuenta con los criterios de validez y confiabilidad necesarios para su aplicación.

Hay que considerar que la validez es el grado con el que un determinado instrumento mide lo que indica medir (Hernández y Mendoza, 2018); de igual manera, la confiabilidad, se conoce como la capacidad o consistencia que tiene el instrumento para poder medir una variable en un sujeto varias veces, obteniendo el mismo resultado en cada aplicación (Hernández y Mendoza, 2018).

El instrumento para medir la variable Gestión por resultados, está constituido por 30 ítems los cuales se encuentran agrupados en cinco factores denominados dimensiones: Planificación estratégica (constituido por 7 ítems), Responsabilidad (conformado por 8 ítems); Monitoreo y evaluación (constituido por 6 ítems) y Desarrollo personal (conformado por 9 ítems). Asimismo, el cuestionario fue diseñado para medir la variable a través de una escala ordinal de tipo Likert de 5 grados de frecuencia: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4=Casi siempre, 5=Siempre.

Respecto a la validez del instrumento, Ríos (2018) confirmó el criterio de validez de contenido tras el análisis y evaluación de un experto en el tema; por otro lado, la confiabilidad fue obtenida por medio del coeficiente Alfa de Cronbach, el cual presentó un resultado de 0.975 para la escala total, lo que es considerado como Alta según la clasificación de Hernández y Mendoza (2018).

El cuestionario para medir la variable Administración pública, fue diseñado a través de 30 reactivos, los cuales se encuentran estructurados en 5 dimensiones: Proceso administrativo (compuesto por 6 ítems); Planeación (conformado por 6 ítems); Organización (señalado por 6 ítems); Dirección (constituido por 6 ítems) y Control (establecido por 6 ítems). De igual manera, este cuestionario fue diseñado para medir la variable a través de una escala ordinal de tipo Likert de 5 grados de frecuencia: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4=Casi siempre, 5=Siempre.

Para la validez, el autor recurrió a la confirmación de la validez de contenido por medio del análisis de un experto; posterior a ello, determinó un valor de confiabilidad de 0.973 en el alfa de Cronbach, lo que se considera alto según la clasificación e Hernández y Mendoza (2018).

Es por ello que, con el propósito de corroborar los criterios de validez de ambos instrumentos, se presentó el cuestionario a un juicio de tres expertos los cuales establecieron los criterios apropiados que permitieron obtener un valor aceptable que determina un adecuado grado de validez basado en el contenido. En cuanto a la confiabilidad, se corroboró las propiedades psicométricas a través del coeficiente alfa propuesto por Cronbach, cuyo resultado obtenido fueron los siguientes:

Tabla 1

Valor de confiabilidad de los instrumentos para el presente estudio

Instrumento	N° ítems	Alfa de Cronbach
Gestión por resultados	30	0.808
Administración pública	30	0.706

De acuerdo a los datos mostrados, los resultados obtenidos son considerados aceptables, lo que establece que ambos instrumentos son confiables para la medición de las variables tratadas (Hernández y Mendoza, 2018).

3.5. Procedimientos

Para llevar a cabo el desarrollo de la presente investigación, se tomó en cuenta primero el poder recolectar los datos empíricos y teóricos relacionados con las variables y el problema de investigación; posterior a ello, se llevará a cabo el proceso administrativo correspondiente para el acceso a la población y selección de la muestra. Una vez obtenido los permisos correspondientes se llevó a cabo a aplicación de los cuestionarios solicitando en primer lugar, el consentimiento informado de los participantes. Posterior a la aplicación, los datos fueron digitalizados a una base de datos en el software SPSS en su versión 21 para llevar a cabo las pruebas estadísticas que permitieron obtener los resultados organizados en tablas para su anexo al expediente final.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis se tomó en cuenta el análisis descriptivo expresado en frecuencias y porcentajes que permitan evidenciar la distribución de los niveles de cada variable presente en la muestra. Luego, se dio inicio al análisis inferencial; para ello, se llevó a cabo la prueba de normalidad aplicada a los datos obtenidos, con el propósito de conocer si la distribución se ajusta a una de tipo paramétrico o no paramétrico; en base a ello, se observó que tanto las variables en su modo original, así como las dimensiones de la variables, presentaron valores en la prueba de Kolmogórov-Smirnov variables respecto al grado de significancia, lo que indica que estos datos no se ajustan a la normalidad, por lo que se recomienda la aplicación de estadística para datos no paramétricos en el análisis correlacional para la contrastación de las hipótesis específicas.

3.7. Aspectos éticos

Se cumplió con los procesos administrativos correspondientes para cada solicitud necesaria en la recolección de los datos; por otro lado, se solicitó el permiso correspondiente de uso de los instrumentos al autor original, con la intención de respetar el derecho de autoría. Por otro lado, se cumplió con protocolos de bioseguridad debido a la continuidad de la pandemia por COVID-19. Asimismo, se cumplió con la firma del consentimiento informado en donde se le proporcione a cada participante la intención de la investigación, así como el tratamiento de los datos y la confidencialidad de los mismos. Finalmente, se cumplió con los criterios de bioética propuestos por Manzini (2000) quien considera la importancia de la beneficencia, autonomía y justicia; dado que los participantes no estarán sujetos a ningún tipo de riesgo o presión que afecte su decisión de participar de forma libre al estudio, dejando de lado todo acto de discriminación o exclusión de cualquier tipo.

IV.RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 2

Niveles de Gestión por resultados

Variable	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Gestión por resultados	Deficiente	48	42.9	42.9	42.9
	Moderado	64	57.1	57.1	100.0
	Eficiente	0	0.0	0.0	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

Según los datos mostrados en la Tabla 2, se aprecia que la variable está presente a un nivel moderado en el 57.1% de la muestra, seguido por un nivel Deficiente en el 42.9% de los participantes.

Tabla 3

Niveles de las dimensiones de Gestión por resultados

Variable	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Planificación estratégica	Deficiente	39	34.8	34.8	34.8
	Moderado	41	36.6	36.6	71.4
	Eficiente	32	28.6	28.6	100.0
Responsabilidad	Deficiente	48	42.9	42.9	42.9
	Moderado	40	35.7	35.7	78.6
	Eficiente	24	21.4	21.4	100.0
Monitoreo y evaluación	Deficiente	39	34.8	34.8	34.8
	Moderado	42	37.5	37.5	72.3
	Eficiente	31	27.7	27.7	100.0
Desarrollo específico	Deficiente	48	42.9	42.9	42.9
	Moderado	33	29.5	29.5	72.3
	Eficiente	31	27.7	27.7	100.0

Tal como se aprecia en la tabla anterior, la dimensión planificación estratégica se caracteriza por estar a un nivel Moderado en el 36.6% de la muestra mientras que el nivel Eficiente se encuentra solo en el 28.6% de los participantes. Asimismo, los resultados descriptivos de la dimensión Responsabilidad, demuestran que esta se encuentra a un nivel Deficiente en el 42.9% en su contraparte con el nivel

eficiente en un 21.4% de los participantes. Por otro lado, se observa que en la dimensión Monitoreo y evaluación, el nivel Moderado predomina en un 37.5% de los participantes, por el contrario, al nivel eficiente el cual está presente en el 27.7%.

Respecto a la dimensión Desarrollo específico, se observa que el nivel Deficiente predomina en el 42.9% de los participantes, mientras que solo el 27.7% alcanza un nivel eficiente de la variable.

Tabla 4

Niveles de Administración pública

Variable	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Administración pública	Mala	72	64.3	64.3	64.3
	Regular	40	35.7	35.7	100.0
	Buena	0	0.0	0.0	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

De acuerdo con lo observado en la tabla anterior, el nivel de Administración pública se caracteriza por estar a una categoría Mala en el 64.3% de la muestra, seguida por un nivel Regular presente en el 35.7% de los participantes.

Tabla 5

Niveles de las dimensiones de Administración pública

Variable	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Proceso administrativo	Mala	51	45.5	45.5	45.5
	Regular	27	24.1	24.1	69.6
	Buena	34	30.4	30.4	100.0
Planeación	Mala	50	44.6	44.6	44.6
	Regular	28	25.0	25.0	69.6
	Buena	34	30.4	30.4	100.0
Organización	Mala	45	40.2	40.2	40.2
	Regular	37	33.0	33.0	73.2
	Buena	30	26.8	26.8	100.0
Dirección	Mala	46	41.1	41.1	41.1
	Regular	33	29.5	29.5	70.5
	Buena	33	29.5	29.5	100.0
Control	Mala	42	37.5	37.5	37.5
	Regular	42	37.5	37.5	75.0
	Buena	28	25.0	25.0	100.0

Tal como se aprecia en la tabla anterior, la dimensión Proceso administrativo e caracteriza por estar a un nivel Malo en el 45.5% de la población, en donde solo el

30.4% presenta un nivel Bueno de la variable.

Se aprecia que la dimensión Planeación se caracteriza por estar a un nivel Malo en el 44.6% de la muestra, en contraste con el 30.4% que presenta un nivel Bueno.

Respecto a la dimensión Organización, se observa que esta variable se presenta a un nivel Malo en el 40.2% de la muestra, contrario al 26.8% que se caracteriza por mostrar un nivel Bueno.

En cuanto a la dimensión Dirección, esta se presenta a un nivel Malo en el 41.1% de los participantes, contrario al nivel Bueno y Regular, los cuales se encuentran presentes en el 29.5% de la muestra respectivamente.

Los resultados descriptivos mostrados en la Tabla 5, denotan que la dimensión Control se encuentra a un nivel Malo y Regular en el 37.5% de la muestra respectivamente, y solo el 25.0% presenta un nivel Bueno respecto a la variable.

Análisis inferencial

Tabla 6

*Tabla de contingencia Gestión por resultado * Administración pública*

Variable	Categoría	Administración pública		Total	
		Mala	Regular		
Gestión por resultados	Deficiente	Recuento	38	10	48
		% dentro de Gestión por resultados	79.2%	20.8%	100.0%
	Moderado	Recuento	34	30	64
		% dentro de Gestión por resultados	53.1%	46.9%	100.0%
Total	Recuento	72	40	112	
	% dentro de Gestión por resultados	64.3%	35.7%	100.0%	

De acuerdo con el análisis propiciado por los resultados de la tabla anterior, el 79.2% de los participantes que presentan un nivel Deficiente de Gestión por Resultados, presentan también nivel Malo en Administración Pública; mientras que solo el 20.8% de este sector presenta un nivel Regular. Por otro lado, el 53.1% de los participantes que presentan un nivel Moderado de Gestión por Resultados, el 53.1% presenta un nivel Malo y el 46.9% presenta un nivel Regular en Administración pública.

Análisis correlacional

Criterio. Para conocer el nivel de relación que existe entre las variables, se consideró los criterios señalados por Hernández y Mendoza (2018) los cuales son los siguientes:

Tabla 7

Niveles de correlación

Rango	Tipo de relación
± 0.91 a ± 1.00	Correlación perfecta
± 0.76 a ± 0.90	Correlación negativa o positiva muy fuerte
± 0.51 a ± 0.75	Correlación negativa o positiva considerable
± 0.11 a ± 0.50	Correlación negativa o positiva media
± 0.01 a ± 0.10	Correlación negativa o positiva débil
0	No existe correlación

Fuente: Hernández y Mendoza (2018)

Contrastación de la hipótesis general

HG: Existe relación entre la Gestión por Resultados y la Administración Pública en una Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional del Perú, 2022.

H0: No existe relación entre la Gestión por Resultados y la Administración Pública en una Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional del Perú, 2022.

Tabla 8

Correlación entre Gestión por resultado y Administración pública

Variable	Estadístico	Administración pública
Gestión por resultados	Rho	,398**
	p	.000

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

Tal como se muestra en la Tabla 9, y basado en los resultados del coeficiente Rho de Spearman, utilizado debido a la información dada en la prueba de normalidad que confirma la distribución no normal entre ambas variables (no paramétricas), existe relación significativa ($p < 0.05$) y directa (Rho=0.398) de intensidad media; por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Tabla 9

Correlación entre las dimensiones de Gestión por Resultados y Administración pública

Variable	Estadístico	Administración pública
Planificación estratégica	Rho	,264**
	p	.005
Responsabilidad	Rho	.094
	p	.323
Monitoreo y evaluación	Rho	,474**
	p	.000
Desarrollo específico	Rho	,376**
	p	.000

Contrastación de la hipótesis específica 1

HE1: Existe relación entre la Planificación Estratégica y la Administración Pública en una Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional del Perú, 2022.

H0: No existe relación entre la Planificación Estratégica y la Administración Pública en una Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional del Perú, 2022.

De acuerdo con los resultados de la tabla 10, se observa que existe relación directa y significativa (Rho=0.264; $p < 0.05$) entre la dimensión Planificación estratégica y Administración pública; lo que establece que se rechace la hipótesis nula planteada.

Contrastación de la hipótesis específica 2

HE2: Existe relación entre la Responsabilidad y la Administración Pública en una Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional del Perú, 2022.

H0: No existe relación entre la Responsabilidad y la Administración Pública en una Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional del Perú, 2022.

En la Tabla 10, se observa que entre la dimensión Responsabilidad y Administración pública, no existe relación significativa ($p > 0.05$), lo cual valida la hipótesis nula y rechaza la alterna.

Contrastación de la hipótesis específica 3

HE3: Existe relación entre el Monitoreo-Evaluación y la Administración Pública en una Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional del Perú, 2022.

H0: No existe relación entre el Monitoreo-Evaluación y la Administración Pública en una Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional del Perú, 2022.

De acuerdo con los datos mostrados en la tabla 10, se observa que existe relación directa ($Rho=0.474$) y significativa ($p<0.05$) entre la dimensión Monitoreo y evaluación y Administración pública; por ende, se rechaza la hipótesis nula plantada, aceptando la alterna.

Contrastación de la hipótesis específica 4

HE4: Existe relación entre el Desarrollo Específico y la Administración Pública en una Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional del Perú, 2022.

H0: No existe relación entre el Desarrollo Específico y la Administración Pública en una Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional del Perú, 2022.

Basado en los datos mostrados en la Tabla 10, se observa que existe relación directa y significativa ($Rho=0.376$; $p<0.05$) entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se valida la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

El objetivo principal del presente estudio fue el poder conocer la relación entre la Gestión por resultados y Administración pública en una Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional del Perú, 2022. Apoyado en el análisis estadístico pertinente para el análisis inferencial de los datos proporcionados por la muestra de estudio, se realizó la contrastación de la hipótesis general, permitiendo afirmar que existe relación directa y significativa entre las variables de estudio. Estos resultados confirman los obtenidos por Campo (2019) quien determinó que un modelo de gestión basado en el resultado mejora significativa los procesos administrativos, al igual que los resultados de Dávila y Sánchez (2021) quienes demostraron que la gestión por resultados impulsa de forma eficiente la gestión de los servicios educativos de una UGEL en San Martín

Desde una perspectiva teórica, se entiende que la gestión por resultados es considerada una estrategia que tiene como visión el poder genera una mejora dentro de las instancias públicas en favor de la sociedad; para ello, traza metas y objetivos a partir de los resultados obtenidos de la evaluación constante dentro de su estructura; para dicha tarea, es indispensable el poder contar con un manejo adecuado de los recursos tanto físicos como financieros, así como la administración de los propios recursos humanos, tarea propia de la administración pública la cual necesita dichos aspectos para poder satisfacer las necesidades de la propia institución.

En ese sentido y a la luz de los resultados descriptivos, quienes demuestran que las variables se encuentran a un nivel bajo en la mayoría de los participantes, se podría afirmar que la implantación de una metodología de gestión basada en resultados podría mejorar la administración pública llevada hasta el momento dentro de una escuela de Sub Oficiales de la PNP, dado que la evidencia de correlación podría sugerir que el interés por añadir la estrategia de gestión por resultados influenciará de forma directa a la administración de los recursos públicos de la institución mencionada, cumpliendo de esta forma con los aspectos señalados en la justificación de estudio.

Respecto a los resultados que responden a la hipótesis específica 1, se observa que existe relación directa y significativa ($Rho=0.264$; $p<0.05$) entre la

dimensión Planificación estratégica y Administración pública; al ser la planificación una característica propia del liderazgo, estos resultados guardan relación parcial con lo obtenidos por Cancino (2020) quien en su estudio demostró que existe relación directa y significativa entre el liderazgo y la gestión por resultado; asimismo, concuerda con los resultados de Palomino (2018) quien halló relación directa y significativa entre el planeamiento estratégico y la gestión por resultados.

Para Álvarez (2012) la planificación estratégica es un proceso de análisis sistemático que permite la identificación de los problemas que afectan a una institución, facilitando la conducción óptima de la misma hacia direcciones más efectivas; para ello es necesario establecer determinados procesos dentro de los cuales se encuentran los aspectos administrativos para un manejo adecuado de los recursos; por ende, la relación evidenciada confirma la importancia de contar con un desarrollo adecuado de ambas variables para el cumplimiento de los objetivos trazados. En ese sentido, considerar los aspectos propios de la gestión por resultados, y de forma específica la dimensión la planificación estratégica, impulsaría un adecuado manejo de los procesos inherentes al servicio que brinda una escuela de Sub Oficiales de la PNP, dado que la finalidad es el poder mejorar los procesos internos propios de la administración de los recursos a través del desarrollo de esta herramienta de gestión.

Por otro lado, los resultados que dan respuesta a la hipótesis específica 2, señalan que entre la dimensión Responsabilidad y Administración pública, no existe relación significativa ($p > 0.05$). Estos hallazgos difieren de forma indirecta con los obtenidos por Flores y Delgado (2020) quienes hallaron relación significativa y directa entre la calidad de atención y la gestión por resultados, dado que este último influye significativamente en la intención de cubrir la necesidad del cliente por medio de procedimientos y manejo óptimo de los recursos.

Desde una perspectiva teórica, Álvarez (2012) señala que la responsabilidad en una institución se llega a concretar a partir del grado de eficiencia de cada involucrado, permitiendo minimizar el impacto de la pérdida por medio de despilfarros, así como en la optimización de los recursos; es decir, que la responsabilidad dependerá en su mayor parte de cada individuo y como este se encuentra identificado con la cultura de la institución.

Por ende, la ausencia de una relación significativa entre esta variable y la administración pública, podría deberse a que los involucrados se sienten más comprometidos con la cultura o direccionamiento de la institución que por la necesidad de la población a la que atiende, situación que se evidencia en el informe emitido por la Defensoría del Pueblo (2009) en donde se evidencia diversos casos de corrupción dentro de la institución objetivo del presente estudio. Es decir, el interés por el cumplimiento o en los beneficios de la propia institución, podría estar distanciando el compromiso o afectando al buen desempeño de los miembros de la PNP, por lo que es importante establecer los criterios necesarios para que el grado de responsabilidad no recaiga únicamente en el deseo o cumplimiento de las metas institucionales; sino a su vez, en las necesidades de la pr

En cuanto los resultados que contrastan la hipótesis específica 3, se observa que existe relación directa ($Rho=0.474$) y significativa ($p<0.05$) entre la dimensión Monitoreo y evaluación y Administración pública. Estos resultados apoyan los obtenidos por Vélez (2021) quien demostró que la gestión por resultados cuenta con insumos requeridos para el seguimiento y evaluación de los procesos inmersos en el desarrollo de las actividades. Al hablar de monitoreo y evaluación es considerar esta dimensión como una herramienta gerencial que permite verificar tanto los procesos como el uso de recursos establecidos en el plan operativo (Álvarez, 2012), herramienta que va de la mano con la dimensión Control de la Administración pública, la cual tiene como propósito el poder evaluar y medir los resultados del actuar organizacional (Galindo, 2000); por ende, esta dimensión podría influenciar significativamente al desarrollo de una administración óptima de los recursos públicos de la institución objetivo.

Los resultados en respuesta de la hipótesis específica 4, se observa que existe relación directa y significativa ($Rho=0.376$; $p<0.05$) entre Desarrollo Específico y la Administración Pública. Estos resultados apoyan los obtenidos por Dávila y Sánchez (2021) al demostrar que la gestión del presupuesto por resultado brinda un enfoque participativo para la sociedad, en favor del desarrollo de la misma por medio de la creación e instauración de políticas basadas en dicha metodología. De igual manera, presentan relación con lo expuesto por Campo (2019) al afirmar que la gestión por resultados mejora los procesos administrativos eficazmente, incluidos

dentro de ellos el seguimiento y la evaluación de los propios procesos. El desarrollo específico obedece al grado de conocimiento y desarrollo de competencias, actitudes y aptitudes de cada miembro de la institución en favor de las circunstancias organizacionales (Álvarez, 2012); por ende, este desarrollo podría a su vez incrementar las competencias gerenciales para el adecuado manejo de los recursos de la institución, propósito fundamental de la administración (Chiavenato, 2014).

Finalmente, las evidencias de los resultados descriptivos demuestran una deficiencia en cuanto al desarrollo de la gestión por resultados, notándose la presencia de niveles deficientes y moderados en la totalidad de la muestra; resultados que dan evidencia de la falta de un sistema de gestión orientado no solo al establecimiento de metas u objetivos, sino a su vez, en la mejora continua a partir de la evaluación de los resultados obtenidos en las diversas etapas o procesos llevados a cabo en la tarea administrativa. Asimismo, las evidencias de los resultados descriptivos de la administración pública, denotan que esta se encuentra a un nivel malo a regular en la totalidad de la muestra, lo que señalaría que no se cuenta en la actualidad con estrategias óptima que faciliten la utilización adecuada de los recursos, lo que conllevaría a diversos aspectos negativos para la institución.

Ante ello, el conocer que existe relación significativa entre las variables mencionadas, se debe priorizar el poder desarrollar nuevas estrategias sea tanto en la mejora de la administración pública o en la adopción de un sistema de gestión basado en resultados; dado que la influencia entre ambas son directamente proporcional y significativa; es decir, el poder capacidad y desarrollar en los trabajadores cualquiera de las variables medidas, desarrollará nuevas capacidad en favor del desarrollo adecuado de los procesos inmersos en las diversas tareas propias de una Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional del Perú, en favor no solo de la institución sino a su vez, tanto en la formación de nuevos efectivos policiales y en favor de la comunidad o población a la cual sirve la institución.

VI.CONCLUSIONES

- Primera. Se confirma relación directa y significativa ($Rho=0.398$; $p<0.05$) entre la Gestión por resultados y la Administración pública en una Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional del Perú, 2022, lo que indicaría que ante la aplicación o desarrollo de estrategias y procesos propios de la Gestión por resultados, podría mejorar la Administración pública y viceversa.
- Segunda. Existe relación directa y significativa ($Rho=0.264$; $p<0.05$) entre la dimensión Planificación estratégica y Administración pública, a un nivel medio de relación.
- Tercera. Entre la dimensión Responsabilidad y Administración pública, no existe relación significativa ($p>0.05$), lo cual valida la hipótesis nula y rechaza la alterna.
- Cuarta. Existe relación directa ($Rho=0.474$) y significativa ($p<0.05$) entre la dimensión Monitoreo y evaluación y Administración pública, a un nivel medio de relación.
- Quinta. Existe relación directa y significativa ($Rho=0.376$; $p<0.05$) entre las Desarrollo específico y administración pública, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se valida la hipótesis alterna, a un nivel medio de relación.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera. Desarrollar políticas públicas a partir de la metodología propuesta a través de la gestión por resultados, con el fin de mejorar la administración pública de los recursos propios de la institución.
- Segunda. Realizar estudios comparativos con otras instituciones asociadas a la Policía Nacional del Perú, a fin de poder evidenciar los niveles de Administración pública existente e implementar un proceso integral en favor de toda la institución.
- Tercera. Desarrollar estrategias promocionales y de sensibilización que impulse el sentido de responsabilidad inmerso en la actividad policial a favor de la sociedad, a fin de que esta se pueda ver influenciada significativamente con el desarrollo de una óptima administración pública.
- Cuarta. Involucrar a representantes tanto de la institución, así como de la población a la cual se brinda el servicio de tal forma desarrollar políticas participativas orientadas a la mejora de la imagen institucional.
- Quinta. Desarrollar estrategias de evaluación constante para establecer un criterio de mejora continua que se sume a los procesos de gestión por resultados.

REFERENCIAS

- Álvarez, J. (2012). *Gestión por resultados e indicadores de medición*. Lima, Perú: Pacifico editorial.
- Antúnez, R. (2017). *Control interno y gestión por resultados en el Jurado Nacional de Elecciones, 2016. (Tesis de maestría)*. Universidad César Vallejo, Perú.
- Banco Interamericano de Desarrollo [BID]. (2010). Informe anual 2010. Básico Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Banco-Interamericano-de-Desarrollo-informe-anual-2010-Rese%C3%B1a-del-a%C3%B1o.pdf>
- Becerra, F. (2017). *Presupuesto por Resultados y la Gestión Financiera Presupuestal del PpR 093 del Ministerio de la Producción, 2016. (Tesis de maestría)*. Universidad César Vallejo. Lima, Perú
- BID. (2010). *Efectividad en el desarrollo y gestión presupuestaria por resultados*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Bolívar, J. y García, G. (2014). *Fundamentos de la Gestión Pública. Hacia un Estado*
- Campo, Y. (2019). *Modelo de Gestión por Resultados para la Dirección Distrital 23D03 La Concordia Salud. (Tesis de Maestría)*. Universidad Tecnológica Israel. <http://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/2085/1/UISRAEL-EC-MASTER-ADMP-378.242-2019-024.pdf>
- Cancino, T. (2020). *Liderazgo y gestión por resultado en el Poder Judicial de Ucayali, 2019. (Tesis de doctorado)*. Universidad César Vallejo – Trujillo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44218/Cancino_VT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- CEPAL (2020). Gestión por Resultado y Presupuesto. Curso Internacional. Programa Preliminar del Curso. *Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES) de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe*, pp.1-9
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración* (8a. ed.). Mc Graw Hill.

- Chugá, K. (2018). *Análisis del Sistema de Gestión por Resultados y su incidencia en la ejecución y proyectos en la Dirección de Desarrollo Económico Local del GAD provincial del Carchi (Tesis de Licenciatura)*. Universidad Politécnica Estatal del Carchin. <http://repositorio.upec.edu.ec/bitstream/123456789/733/1/005%20An%C3%A1lisis%20del%20sistema%20de%20gesti%C3%B3n%20por%20resultados%20y%20su%20incidencia%20en%20la%20ejecuci%C3%B3n%20de%20programas%20y%20proyectos.pdf>
- Contraloría General de la República del Perú (2021). *Informe Ejecutivo de Gestión 2020. Memoria institucional.* (CGR). https://doc.contraloria.gob.pe/documentos/Informe_Ejecutivo_de_Gestion_2020.pdf
- Dávila, E. y Sánchez, K. (2021). Gestión del presupuesto por resultados para mejorar la calidad del gasto público en la unidad de gestión educativo local, San Martín-Tarapoto. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 5(1), p.6248. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.769
- Defensoría del Pueblo (2009). *Fortalecimiento de la Policía Nacional del Perú: Cinco áreas de atención urgente.* Informe Defensorial N°142. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/26648.pdf>
- eficiente.* Alfaomega.
- Felix, I. (2021). Nuevos desafíos de la administración pública hacia 200 años de independencia. *Lumen*, Vol. 17 (1), pp. 173-189. Doi:10.33539/lumen.2021.v17n1.2396
- Flores, C. y Delgado, J. (2020). Gestión por resultados para mejora la calidad de atención en las entidades públicas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 4(2), p.1226. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.150
- Fonseca, J., Hernández, A., Medina, A. y Nogueira, D. (2014). Relevancia de la planificación estratégica en la gestión pública. *Ingeniería Industrial*. Vol.35 (1), pp. 105-112. <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360433596011.pdf>
- Galindo, M. (2000). *Teoría de la Administración Pública*. 2ed. Porrúa.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas

- cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill Education.
- Jiménez, J. (22 de octubre de 2020). Dos problemas de gestión pública pendientes en el Estado. *La ley*. <https://laley.pe/art/10215/dos-problemas-de-gestion-publica-pendientes-en-el-estado>
- Jordán, C. (2022). *La gestión pública por resultados y la eficacia de la administración en la Dirección Nacional de Operaciones Especiales de la Policía Nacional del Perú, años 2018 y 2019*. (Tesis de Maestría). Centros de Altos Estudios Nacionales. <http://repositorio.caen.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13097/223/TESIS%20%20CAEN%20GRAL%20JORD%c3%81N.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kerlinger, F. (2002). *Investigación de comportamiento: Métodos de Investigación en Ciencias Sociales*. (4ta Ed.). McGraw-Hill
- Ley N° 29158 (20 de diciembre de 2017). *Ley orgánica del poder ejecutivo*. República del Perú. <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29158.pdf>
- Ley N°27658 (29 de enero 2002). *Ley de Marco de Modernización de la Gestión del Estado*. República del Perú. https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/LEY%20N%C2%BA27658_LALEY.pdf
- Makón, M. (2000). El modelo de gestión por resultados el modelo de gestión por
- Manzini, J. (2000). Declaración de Helsinki: Principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. *Acta Bioethica*. Vol. 6 (2). <http://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2000000200010>
- Mendoza, P. y Robles, L. (2000). *Planeamiento Estratégico en Gerencia, Aplicado a servicios de salud*. Fondo Editorial Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Montero, C. y Chuy, C. (2015). Liderazgo situacional y administración pública en la Dirección Regional de Educación Lima Provincias – Huaura, 2014. (Tesis de maestría). Universidad César vallejo. Lima, Perú.
- Morales, O., Barrera, A., Rodríguez, M., Romero, C. y Távora, R. (2014), *Innovation management model for local governments in Peru – America Latina*;

Universidad de ESAN.
https://www.esan.edu.pe/publicaciones/2014/02/27/serie_gerencia_desarrollo_35_modelo_gestion_innovacion_gobiernos_locales_peru.pdf

Organización de Naciones Unidas - ONU, (2018), *revista anual*, agenda 2030.

Palomino, E. (2018). *Planeamiento estratégico y Gestión por resultado orientada a la Mejor Atención al Ciudadano a nivel Nacional (Tesis de Maestría)*. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27471/Palomino_MEA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Palomino, E. (2018). *Planeamiento estratégico y gestión por resultado orientada a la mejor atención al ciudadano a nivel nacional*, 2018. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo – Lima.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27471/Palomino_MEA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

planificación estratégica en la gestión pública. Scielo. Ingeniería industria Vol. 35 (1), 105, 112. Universidad de Matanzas "Camilo Cienfuegos". Matanzas, Cuba. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v35n1/rii11114.pdf>

Presidencia del Consejo de Ministros del Perú. (2013). Decreto Supremo N°004-2013-PCM. Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo-PNUD (2002). Informe Anual 2002: La visión del PNUD. <https://www.undp.org/es/publications/informe-anual-2002-la-vision-del-pnud>

Quispe, V., Villaroel, R., Copaja, F. y Santa María, H. (2021). *Gestión por resultado y la calidad en el sector público*. Compas.

Ramírez, C. y Ramírez, M. (2017). *Fundamentos de administración*. 4ta Ed. ECOE Ediciones.

resultados en los organismos de la en los organismos de la administración pública nacional.
<http://www.top.org.ar/ecgp/FullText/000000/MAKON,%20Marcos%20-%20EI%20modelo%20de%20gestin%20por%20resultados.pdf>

- Ríos, W. (2018). *Gestión por resultados y administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima-2018*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21654>
- Rixon, D. (2012). *The balanced scorecard as a stakeholder report for public sector* [en línea]. http://www.smu.ca/academic/sobey/workplace/documents/rixon_000.pdf
- Rodríguez, H. y Repetto, F. (2000). *Herramientas para una Administración pública más eficiente: gestión por resultados y control social*, [en línea]. <http://faculty.udesar.edu.ar/tommasi/cedi/dts/dt39.PDF>
- Rojas, P. (2015). Administración pública y los principios del derecho administrativo en Perú. *Revista Digital de Derecho Administrativo*. 13 (10), 193-209
- Roth, A. (2006) *Políticas públicas: formulación, implementación y evaluación. Tercera reimpresión*. Ediciones Aurora.
- Roth, A. (2014). *Políticas públicas. Formulación, implementación y evaluación*. (10^o Ed.). Ediciones Autora.
- Sagástegui, J., Gómez, M. y Ludeña, D. (2017). *Gestión por resultados y la movilización en apoyo a la 1ra Brigada de Artillería*. (Tesis de Maestría). Escuela Superior de Guerra del Ejército. <http://repositorio.esge.edu.pe/bitstream/handle/ESGEEPG/134/GESTI%C3%93N%20POR%20RESULTADOS%20Y%20LA%20MOVILIZACI%C3%93N.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sesé, C. y Cecilia, Y. (2019). Modelo de Gestión por Resultados para la Dirección Distrital 23D03 La Concordia Salud (Tesis de Maestría). Universidad Tecnológica de Israel. <http://repositorio.uisrael.edu.ec/handle/47000/208>
- Vargas, J.y Zavaleta, W. (2020). La gestión del presupuesto por resultados y la calidad del gasto en gobiernos locales. *Visión de futuro*, 24(2). <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2020.24.02.002.es>
- Vélez, S. (2021). *La evaluación en la metodología de la gestión por resultado del Plan de Reconstrucción y Reactivación Productiva Post-Terremoto. Caso Plaza Calderón, Manabi-Ecuador*. (Tesis de Especialización). Facultad

Latinoamericana de Ciencias Sociales.
<https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/17574/2/TFLACSO-2021SAVS.pdf>

Zambrano, A. (2007). *Planificación estratégica, presupuesto y control de la gestión pública*, 1. ed. Universidad Católica Andrés Bello.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	FORMULACION DE HIPÓTESIS	POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	METODOLOGÍA
GENERAL	OBJETIVO GENERAL	GENERAL	POBLACIÓN	TIPO
¿Existe relación entre Gestión por resultados y Administración pública en una Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional del Perú, 2022?	Determinar la relación entre la gestión por resultados y la administración pública en una Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional del Perú, 2022.	Existe relación entre Gestión por resultados y Administración pública en una Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional del Perú, 2022	158 miembros de una Escuela de Sub Oficiales de la PNP.	Básico (Kerlinger, 2002)
ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	MUESTRA	DISEÑO
¿Existe relación entre la Planificación estratégica y la Administración Pública en una Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional del Perú, 2022?	Determinar la relación entre la Planificación estratégica y la Administración Pública en una Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional del Perú, 2022	Existe relación entre la Planificación estratégica y la Administración Pública en una Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional del Perú, 2022	112 participantes miembros de una Escuela de Sub Oficiales de la PNP.	No experimental de corte temporal transeccional (Hernández y Mendoza, 2018)
ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	MUESTREO	INSTRUMENTOS
¿Existe relación entre la Responsabilidad y la Administración Pública en una Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional del Perú, 2022?	Determinar la relación entre la Responsabilidad y la Administración Pública en una Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional del Perú, 2022	Existe relación entre la Responsabilidad y la Administración Pública en una Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional del Perú, 2022	No probabilístico intencional	Cuestionario de Gestión por resultados (Ríos, 2018)
¿Existe relación entre el Monitoreo-Evaluación y la Administración Pública en una Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional del Perú, 2022?	Determinar la relación entre el Monitoreo-Evaluación y la Administración Pública en una Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional del Perú, 2022	Existe relación entre el Monitoreo-Evaluación y la Administración Pública en una Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional del Perú, 2022		
¿Existe relación entre el Desarrollo Específico y la Administración Pública en una Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional del Perú, 2022?	Determinar la relación entre el Desarrollo Específico y la Administración Pública en una Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional del Perú, 2022	Existe relación entre el Desarrollo Específico y la Administración Pública en una Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional del Perú, 2022	Administración pública	Cuestionario de Administración pública (Ríos, 2018)

Anexo 2. Matriz de operacionalización de las variables

Gestión por resultados

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	ÍTEMS	Escala
Gestión por resultados	Al definir conceptualmente la Gestión por resultados, se considera lo establecido por Álvarez (2012) quien indica que este corresponde a un modelo moderno, dinámico y transparente de la administración de los recursos de una determinada organización o institución, orientado al cumplimiento de las tareas estratégicas establecidas en los planes de gobierno dentro de un determinado espacio de tiempo, lo que facilita la gestión y evaluación de las tareas, procesos y producción en virtud de la medición de los resultados adquiridos.	Planificación estratégica	Proceso de análisis sistemático el cual se lleva a cabo dentro de cada organización o institución, permitiendo la identificación de los problemas, así como la etiología de los mismos a fin de poder prever o superar cada limitación identificada y a su vez, permita el logro de las metas establecidas.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Ordinal
		Responsabilidad	Los compromisos que deben fijarse dentro de la institución u organización en relación con su grado de producción total. Es decir, que esta se llega a concretar a partir del grado de eficiencia de cada involucrado, permitiendo minimizar el impacto de perdido por medio de despilfarros, así como en la optimización de los recursos (Álvarez, 2012).	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	
		Monitoreo y evaluación	Herramientas gerenciales, las cuales se aplican dentro del modelo de gestión que va dirigida a la verificación de tanto de los procesos ejecutados, así como del uso de los recursos ya planificados al momento de desarrollar el plan operativo.	16, 17, 18, 19, 20, 21	
		Desarrollo específico	Direccionar los resultados hacia el grado de conocimiento y desarrollo de las competencias, actitudes, aptitudes, así como de las habilidades requeridos dentro de las circunstancias institucionales al igual que las áreas gerenciales y técnicas.	22, 23, 24, 25, 26 27, 28, 29	

Administración pública

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	ÍTEMS	Escala
Administración pública	Respecto a la administración pública, esta se define como una actividad estructurada y organizada, la cual es liderada por las autoridades asignadas por parte del gobierno, organismo o institución específica, a fin de que realice la aplicación de las normas, principios o entre otros aspectos en el cumplimiento de sus funciones para la satisfacción de las necesidades colectivas (Galindo, 2000)	Proceso administrativo	Conjunto de actos formales, normados por leyes administrativas que conducen el modo por el cual se llevará a cabo un determinado proceso, estableciendo así el fin de producir el "acto administrativo"	1, 2, 3, 4, 5, 6	Ordinal
		Planeación	Proceso en el cual se desarrollan los objetivos, así como la selección de los modos de acción para poder alcanzarlos, basados en el análisis, indagación y elaboración de un plan a detalle que garantice el logro.	7, 8, 9, 10, 11, 12	
		Organización	Desarrollo de la estructura idónea que sistematice de forma racional los recursos de la organización, por medio del establecimiento de jerarquías, la disponibilidad y acceso, relación, así como el agrupamiento de las tareas, con el propósito de realizar una síntesis de cada función propia de la organización.	13, 14, 15, 16, 17, 18	
		Dirección	Ejecución de las tareas planificadas según la estructura de la organización, la cual es impulsada por la supervisión, la motivación y la comunicación	19, 20, 21, 22, 23, 24	
		Control	Modo de evaluar y medir los resultados del actuar organizacional, a fin de poder evidenciar cualquier desviación para el desarrollo y aplicación de las medidas correctivas requeridas, a fin de poder alcanzar los objetivos propuestos o definir nuevos alcances para beneficio tanto de la organización como de la comunidad	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31	

Anexo 3. Instrumentos utilizados

CUESTIONARIO DE GESTIÓN POR RESULTADOS

Ríos (2018)

Finalidad:

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

Instrucciones:

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

Donde:

Nunca = 1

Casi nunca = 2

A veces = 3

Casi siempre = 4

Siempre = 5

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

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

CUESTIONARIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Ríos (2018)

Finalidad:

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

Instrucciones:

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

Donde:

Nunca = 1

Casi nunca = 2

A veces = 3

Casi siempre = 4

Siempre = 5

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

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

Anexo 4. Consentimiento informado aplicado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado Sr:

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es Gilma Salome Huamán Vargas, Maestrante de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación titulada “Gestión por Resultados y la Administración Pública en una Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional del Perú, 2022.”, para lo cual deseo contar con su valiosa colaboración resolviendo los cuestionarios adjuntos. De aceptar participar en la investigación, afirme haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas del cuestionario, estaré dispuesto a ayudarlo.

Gracias por su colaboración.

Atte.: Gilma Huamán Vargas.
MAESTRANTE
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo.....CO
n DNI: acepto participar en la investigación del Sra:
Gilma Salome Huamán Vargas “Gestión por Resultados y la Administración Pública
en una Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional del Perú, 2022.”

Día:/...../.....

FIRMA

Anexo 6. Carta de autorización para acceso a población de estudios



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20381959997
ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNICO PROFESIONAL PNP PTE. PIEDRA	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: JAIME RODRIGO HUATUCO SANTOS	DNI: 09447245

Consentimiento:


De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión por resultados y administración pública en la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional del Perú, 2022	
Nombre del Programa Académico: MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: GILMA SALOMÉ HUAMÁN VARGAS	DNI: 42850542

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Puente Piedra, 23 de mayo del 2022

Firma: _____


Jaime Rodrigo HUATUCO SANTOS
CORONEL PNP
Director de la EESTP "HN.CAP.PNP.APV" PP

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA							
1	Participas en la elaboración de planes	X		X		X		
2	Se evalúan las oportunidades y amenazas del entorno.	X		X		X		
3	Se seleccionan alternativas para solucionar los problemas que se presentan en la organización.	X		X		X		
4	Se descentralizan las decisiones a través de presupuesto público.	X		X		X		
5	Participan en la ejecución de planes operativos.	X		X		X		
6	Se mejoran la capacidad operativa para ejecutar planes operativos.	X		X		X		
7	Se priorizan la ejecución de los planes operativos según las necesidades de la ciudadanía.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: RESPONSABILIDAD							
8	Asumo compromiso de responsabilidad en ejecutar adecuadamente un plan operativo.	X		X		X		
9	Me comprometo a alcanzar los productos necesarios para cumplir los objetivos de la organización.	X		X		X		
10	Asumo compromiso con mi ciudadanía.	X		X		X		
11	Asumo compromiso de responsabilidad de los resultados de gestión en mi organización.	X		X		X		
12	Se definen los productos para hacer un control más efectivo del gasto público.	X		X		X		
13	Organizo con responsabilidad el presupuesto en base a programas.	X		X		X		
14	Se definen claramente los responsables de alcanzar los objetivos lo que mejora los mecanismos de rendición de cuentas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: MONITOREO Y EVALUACIÓN							
15	Se formularon los indicadores de desempeño para la ejecución presupuestal.	X		X		X		
16	Se realizó el seguimiento y reporte de productos y resultados de la ejecución presupuestal, mediante indicadores de desempeño	X		X		X		
17	Los responsables utilizaron efectivamente la información de los resultados, para mejorar la ejecución presupuesta	X		X		X		
18	El monitoreo se aplica en la gestión de los proyectos.	X		X		X		
19	La evaluación me permite tomar adecuadas decisiones para una ejecución adecuada de un proyecto.	X		X		X		
20	Se realizan los informes en el momento oportuno de las evaluaciones.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO PERSONAL							
21	Se orientan al personal para desarrollar los conocimientos necesarios en la organización.	X		X		X		
22	Se orientan al personal para desarrollar las competencias necesarias en la organización.	X		X		X		

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: ...LUIS FELIPE ZAPATA GONZALES..... **DNI:** ...07453675.....

Especialidad del validador: ...MAGISTER DERECHO CIVIL.....**ORCID:**.....

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

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

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

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

 **Firma Digital**
OFICINA NACIONAL DE PROCESOS ELECTORALES
Firmado digitalmente por ZAPATA
GONZALES Luis Felipe FAU
20131370301 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 11.07.2022 19:51:56 -05:00

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

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

23	Se ejerce un liderazgo por parte de la dirección de la organización.	X		X		X		
24	Los directivos de la organización cumplen la función de orientar a sus trabajadores para lograr las metas trazadas.	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES 5: CONTROL	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
25	Los estándares permiten a la dirección comparar los resultados de los productos obtenidos.	X		X		X		
26	El monitoreo de desempeño lo realizan teniendo en cuenta instrumentos de medición.	X		X		X		
27	Los resultados del monitoreo son socializados para mejorar la calidad de servicio.	X		X		X		
28	Se establecen cronograma de fechas para la evaluación del desempeño	X		X		X		
29	Las acciones correctivas son tomadas en cuenta para ofrecer un mejor servicio.	X		X		X		
30	De acuerdo a los resultados obtenidos en la evaluación se renueva al personal.	X		X		X		
31	Los estándares permiten a la dirección comparar los resultados de los productos obtenidos.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: ...LUIS FELIPE ZAPATA GONZALES..... DNI: ...07453675.....

Especialidad del validador: ...MAGISTER DERECHO CIVIL.....ORCID:.....

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

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

 Firma Digital
OFICINA NACIONAL DE PROCESOS ELECTORALES
Firmado digitalmente por ZAPATA GONZALES Luis Felipe FAU
20131370301 soft
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 11.07.2022 19:51:56 -05:00

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA							
1	Participas en la elaboración de planes	X		X		X		
2	Se evalúan las oportunidades y amenazas del entorno.	X		X		X		
3	Se seleccionan alternativas para solucionar los problemas que se presentan en la organización.	X		X		X		
4	Se descentralizan las decisiones a través de presupuesto público.	X		X		X		
5	Participan en la ejecución de planes operativos.	X		X		X		
6	Se mejoran la capacidad operativa para ejecutar planes operativos.	X		X		X		
7	Se priorizan la ejecución de los planes operativos según las necesidades de la ciudadanía.	X		X		X		
	DIMENSION 2: RESPONSABILIDAD							
8	Asumo compromiso de responsabilidad en ejecutar adecuadamente un plan operativo.	X		X		X		
9	Me comprometo a alcanzar los productos necesarios para cumplir los objetivos de la organización.	X		X		X		
10	Asumo compromiso con mi ciudadanía.	X		X		X		
11	Asumo compromiso de responsabilidad de los resultados de gestión en mi organización.	X		X		X		
12	Se definen los productos para hacer un control más efectivo del gasto público.	X		X		X		
13	Organizo con responsabilidad el presupuesto en base a programas.	X		X		X		
14	Se definen claramente los responsables de alcanzar los objetivos lo que mejora los mecanismos de rendición de cuentas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: MONITOREO Y EVALUACIÓN							
15	Se formularon los indicadores de desempeño para la ejecución presupuestal.	X		X		X		
16	Se realizó el seguimiento y reporte de productos y resultados de la ejecución presupuestal, mediante indicadores de desempeño	X		X		X		
17	Los responsables utilizaron efectivamente la información de los resultados, para mejorar la ejecución presupuesta	X		X		X		
18	El monitoreo se aplica en la gestión de los proyectos.	X		X		X		
19	La evaluación me permite tomar adecuadas decisiones para una ejecución adecuada de un proyecto.	X		X		X		
20	Se realizan los informes en el momento oportuno de las evaluaciones.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO PERSONAL							
21	Se orientan al personal para desarrollar los conocimientos necesarios en la organización.	X		X		X		
22	Se orientan al personal para desarrollar las competencias necesarias en la organización.	X		X		X		
23	Se establecen las necesidades del personal para mejorar sus desempeños.	X		X		X		

24	Me siento motivado para los cambios de la organización.	X		X		X		
25	Participo en capacitaciones para mejorar mi desempeño en procesos por resultados.	X		X		X		
26	Me siento seguro de las habilidades que se requieren para el cambio de modelo de mi organización.	X		X		X		
27	Me identifico con mi organización para el logro de los objetivos.	X		X		X		
28	Participo en la evaluación de desempeño.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Vicente Iván TARRILLO JESUS** **DNI: 41289366**

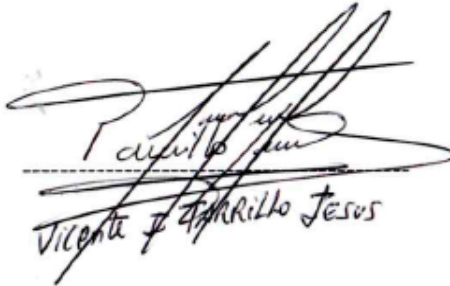
Especialidad del validador: **Maestría en Derecho Penal y Procesal Penal** **ORCID: 0000-0002-6564-3926**

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

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

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

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



Vicente Iván Tarrillo Jesús



ESCUELA DE POSTGRADO

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PROCESO ADMINISTRATIVO							
1	Cumplo con la normativa establecida para la ejecución de un presupuesto.	X		X		X		
2	Asumo mis funciones de acuerdo a la normativa vigente.	X		X		X		
3	El proceso administrativo está en función del interés público.	X		X		X		
4	El proceso administrativo se rige a nivel nacional bajo una sola normativa.	X		X		X		
5	En el proceso administrativo es un medio para lograr la atención al público.	X		X		X		
6	Mi prioridad en el proceso administrativo es mi comunidad.	X		X		X		
Nº	DIMENSIÓN 2: PLANEACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Participas en la elaboración de la misión de la organización.	X		X		X		
8	La misión refleja la situación real de la organización.	X		X		X		
9	Te sientes motivado por el contenido de la misión.	X		X		X		
10	Los objetivos establecidos por la organización son difundidos para lograr el compromiso de cada integrante de la organización.	X		X		X		
11	Se evalúan el cumplimiento de los objetivos.	X		X		X		
12	Se realizan una programación de actividades para lograr los objetivos organizacionales.	X		X		X		
Nº	DIMENSIÓN 3: ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se distribuye el trabajo mediante equipos de trabajo.	X		X		X		
14	Se practica la solidaridad en los diferentes equipos de trabajo para lograr la meta propuesta.	X		X		X		
15	Las actividades son designadas en forma equitativa.	X		X		X		
16	Asumo con responsabilidad la actividad encomendada.	X		X		X		
17	Los recursos que se asignan para lograr la meta son suficientes.	X		X		X		
18	Los jefes asumen su autoridad y responsabilidad sin hacer diferencias entre los trabajadores.	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES 4: DIRECCIÓN	Pertinencia		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
19	La designación del personal es asumido por un área determinada.	X		X		X		
20	Existe coordinación entre las diferentes áreas de la organización para el logro de los objetivos.	X		X		X		
21	La comunicación es el factor clave de la organización.	X		X		X		
22	La dirección motiva a los trabajadores al cumplir una meta.	X		X		X		

23	Se ejerce un liderazgo por parte de la dirección de la organización.	X		X		X		
24	Los directivos de la organización cumplen la función de orientar a sus trabajadores para lograr las metas trazadas.	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES 5: CONTROL	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
25	Los estándares permiten a la dirección comparar los resultados de los productos obtenidos.	X		X		X		
26	El monitoreo de desempeño lo realizan teniendo en cuenta instrumentos de medición.	X		X		X		
27	Los resultados del monitoreo son socializados para mejorar la calidad de servicio.	X		X		X		
28	Se establecen cronograma de fechas para la evaluación del desempeño	X		X		X		
29	Las acciones correctivas son tomadas en cuenta para ofrecer un mejor servicio.	X		X		X		
30	De acuerdo a los resultados obtenidos en la evaluación se renueva al personal.	X		X		X		
31	Los estándares permiten a la dirección comparar los resultados de los productos obtenidos.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Vicente Iván TARRILLO JESUS** **DNI: 41289366**


Especialidad del validador: **Maestría en Derecho Penal y Procesal Penal** **ORCID: 0000-0002-6564-3926**

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

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

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

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



Vicente Iván Tarrillo Jesús

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA							
1	Participas en la elaboración de planes	X		X		X		
2	Se evalúan las oportunidades y amenazas del entorno.	X		X		X		
3	Se seleccionan alternativas para solucionar los problemas que se presentan en la organización.	X		X		X		
4	Se descentralizan las decisiones a través de presupuesto público.	X		X		X		
5	Participan en la ejecución de planes operativos.	X		X		X		
6	Se mejoran la capacidad operativa para ejecutar planes operativos.	X		X		X		
7	Se priorizan la ejecución de los planes operativos según las necesidades de la ciudadanía.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: RESPONSABILIDAD							
8	Asumo compromiso de responsabilidad en ejecutar adecuadamente un plan operativo.	X		X		X		
9	Me comprometo a alcanzar los productos necesarios para cumplir los objetivos de la organización.	X		X		X		
10	Asumo compromiso con mi ciudadanía.	X		X		X		
11	Asumo compromiso de responsabilidad de los resultados de gestión en mi organización.	X		X		X		
12	Se definen los productos para hacer un control más efectivo del gasto público.	X		X		X		
13	Organizo con responsabilidad el presupuesto en base a programas.	X		X		X		
14	Se definen claramente los responsables de alcanzar los objetivos lo que mejora los mecanismos de rendición de cuentas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: MONITOREO Y EVALUACIÓN							
15	Se formularon los indicadores de desempeño para la ejecución presupuestal.	X		X		X		
16	Se realizó el seguimiento y reporte de productos y resultados de la ejecución presupuestal, mediante indicadores de desempeño	X		X		X		
17	Los responsables utilizaron efectivamente la información de los resultados, para mejorar la ejecución presupuesta	X		X		X		
18	El monitoreo se aplica en la gestión de los proyectos.	X		X		X		
19	La evaluación me permite tomar adecuadas decisiones para una ejecución adecuada de un proyecto.	X		X		X		
20	Se realizan los informes en el momento oportuno de las evaluaciones.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO PERSONAL							
21	Se orientan al personal para desarrollar los conocimientos necesarios en la organización.	X		X		X		
22	Se orientan al personal para desarrollar las competencias necesarias en la organización.	X		X		X		
23	Se establecen las necesidades del personal para mejorar sus desempeños.	X		X		X		

24	Me siento motivado para los cambios de la organización.	X		X		X	
25	Participo en capacitaciones para mejorar mi desempeño en procesos por resultados.	X		X		X	
26	Me siento seguro de las habilidades que se requieren para el cambio de modelo de mi organización.	X		X		X	
27	Me identifico con mi organización para el logro de los objetivos.	X		X		X	
28	Participo en la evaluación de desempeño.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): PRUEBA VÁLIDA PARA LA VARIABLE GESTIÓN POR RESULTADOS

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

Apellidos y nombres del juez validador: ERIK ROGER PÉREZ VÁSQUEZ **DNI: 42774747**

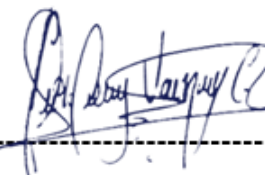
Especialidad del validador: Estadístico.....**ORCID: 0000-0003-2426-5516**

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

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

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

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



Firma del Experto validador

Especialidad



ESCUELA DE POSTGRADO

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PROCESO ADMINISTRATIVO							
1	Cumplo con la normativa establecida para la ejecución de un presupuesto.	X		X		X		
2	Asumo mis funciones de acuerdo a la normativa vigente.	X		X		X		
3	El proceso administrativo está en función del interés público.	X		X		X		
4	El proceso administrativo se rige a nivel nacional bajo una sola normativa.	X		X		X		
5	En el proceso administrativo es un medio para lograr la atención al público.	X		X		X		
6	Mi prioridad en el proceso administrativo es mi comunidad.	X		X		X		
Nº	DIMENSIÓN 2: PLANEACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Participas en la elaboración de la misión de la organización.	X		X		X		
8	La misión refleja la situación real de la organización.	X		X		X		
9	Te sientes motivado por el contenido de la misión.	X		X		X		
10	Los objetivos establecidos por la organización son difundidos para lograr el compromiso de cada integrante de la organización.	X		X		X		
11	Se evalúan el cumplimiento de los objetivos.	X		X		X		
12	Se realizan una programación de actividades para lograr los objetivos organizacionales.	X		X		X		
Nº	DIMENSIÓN 3: ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se distribuye el trabajo mediante equipos de trabajo.	X		X		X		
14	Se practica la solidaridad en los diferentes equipos de trabajo para lograr la meta propuesta.	X		X		X		
15	Las actividades son designadas en forma equitativa.	X		X		X		
16	Asumo con responsabilidad la actividad encomendada.	X		X		X		
17	Los recursos que se asignan para lograr la meta son suficientes.	X		X		X		
18	Los jefes asumen su autoridad y responsabilidad sin hacer diferencias entre los trabajadores.	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES 4: DIRECCIÓN	Pertinencia		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
19	La designación del personal es asumido por un área determinada.	X		X		X		
20	Existe coordinación entre las diferentes áreas de la organización para el logro de los objetivos.	X		X		X		
21	La comunicación es el factor clave de la organización.	X		X		X		
22	La dirección motiva a los trabajadores al cumplir una meta.	X		X		X		

23	Se ejerce un liderazgo por parte de la dirección de la organización.	X		X		X		
24	Los directivos de la organización cumplen la función de orientar a sus trabajadores para lograr las metas trazadas.	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES 5: CONTROL	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
25	Los estándares permiten a la dirección comparar los resultados de los productos obtenidos.	X		X		X		
26	El monitoreo de desempeño lo realizan teniendo en cuenta instrumentos de medición.	X		X		X		
27	Los resultados del monitoreo son socializados para mejorar la calidad de servicio.	X		X		X		
28	Se establecen cronograma de fechas para la evaluación del desempeño	X		X		X		
29	Las acciones correctivas son tomadas en cuenta para ofrecer un mejor servicio.	X		X		X		
30	De acuerdo a los resultados obtenidos en la evaluación se renueva al personal.	X		X		X		
31	Los estándares permiten a la dirección comparar los resultados de los productos obtenidos.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): PRUEBA VÁLIDA PARA LA VARIABLE GESTIÓN POR RESULTADOS

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

Apellidos y nombres del juez validador: ERIK ROGER PÉREZ VÁSQUEZ **DNI: 42774747**

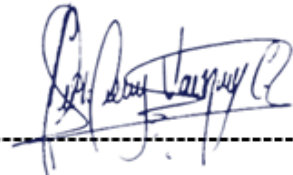
Especialidad del validador: Estadístico.....**ORCID: 0000-0003-2426-5516**

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

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

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

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



Firma del Experto validador

Especialidad

Anexo 8. Ficha técnica de los instrumentos aplicados

Variable Gestión por resultados

Nombre : Cuestionario de Gestión por resultados

Autor y año : Ríos (2018)

Procedencia : Lima - Perú

Propósito : Determinar los niveles del manejo de la gestión por resultados

Aplicación : Individual y colectivo

Descripción del cuestionario

Variable Administración Pública

Nombre : Cuestionario de Administración Pública

Autor y año : Ríos (2018)

Procedencia : Lima - Perú

Propósito : Determinar los niveles de la administración pública

Aplicación : Individual y colectivo

Descripción del cuestionario

Anexo 9. Resultados de soporte de la investigación

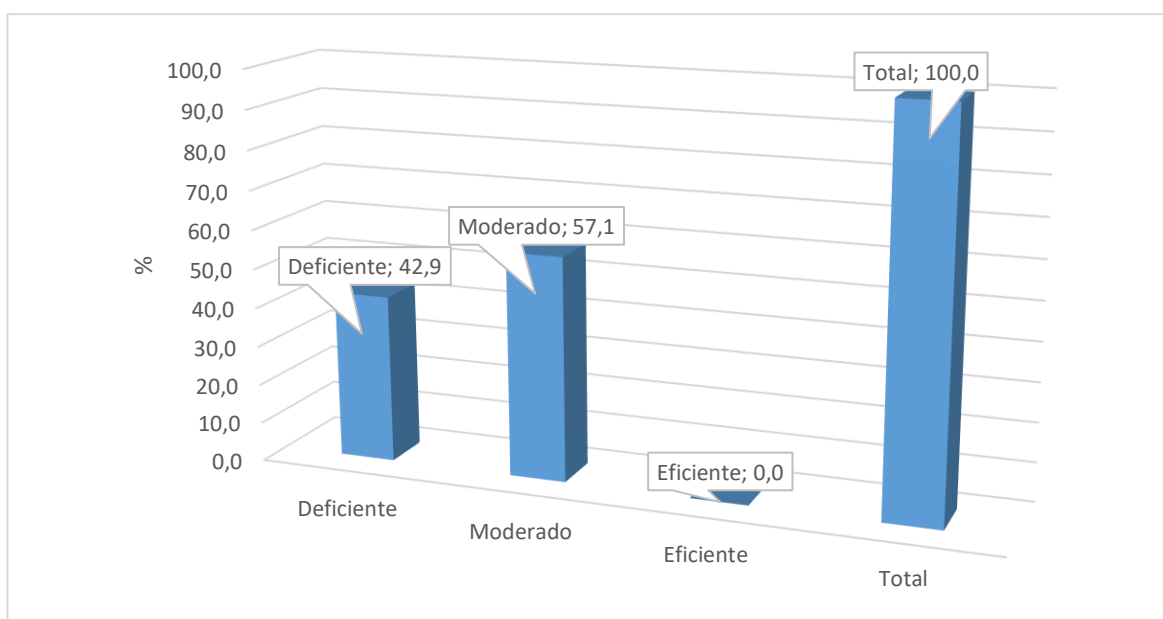
Tabla 10

Expertos que realizaron el análisis de validez de contenido

Grado	Nombre	Calificación
MG	Luis Felipe Zapata Gonzales	Aplicable
MG	Erik Roger Pérez Vásquez	Aplicable
MG	Vicente Ivan Jesús Tarrillo	Aplicable

Figura 2

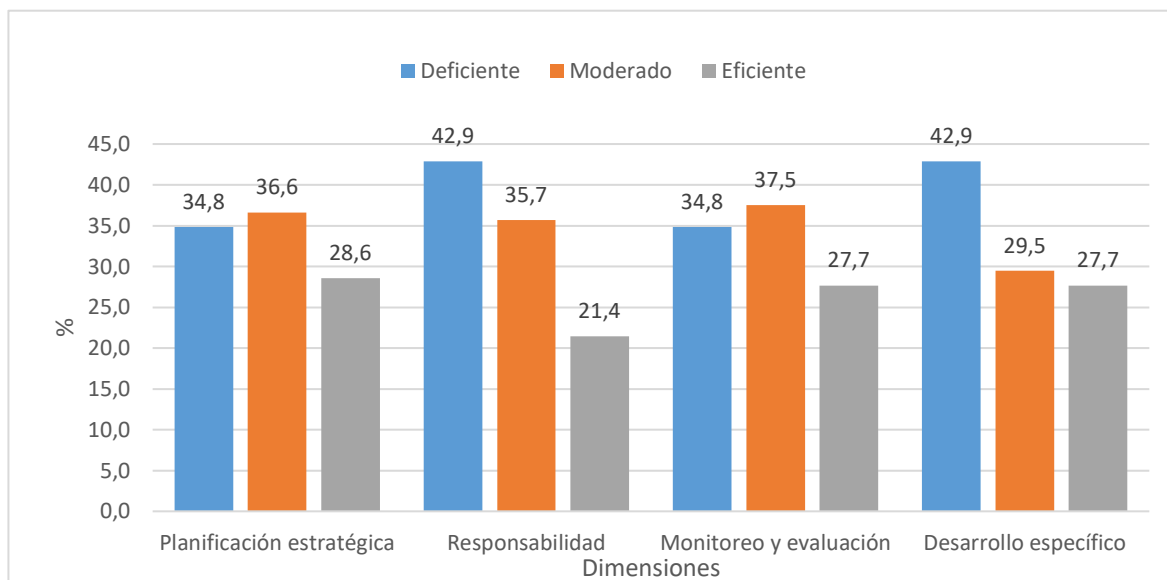
Distribución de los niveles de Gestión por resultados



Según los datos mostrados en la Figura 2, se aprecia que la variable está presente a un nivel moderado en el 57.1% de la muestra, seguido por un nivel Malo en el 42.9% de los participantes.

Figura 3

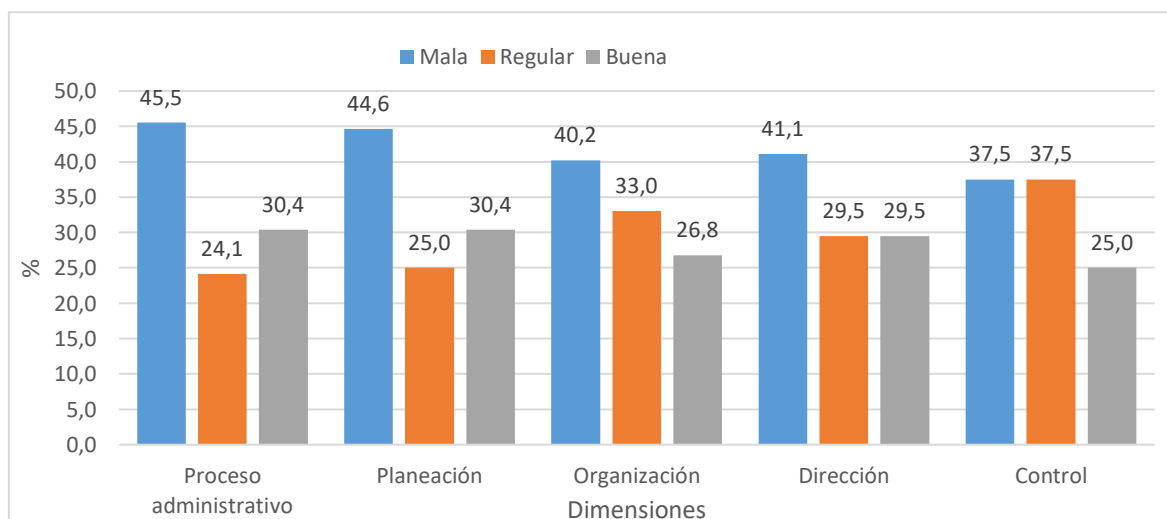
Distribución de los niveles de las dimensiones de Gestión por resultados



De acuerdo con lo mostrado en la Figura 3, se observa que en las dimensiones Responsabilidad y Desarrollo específico, el nivel que predomina es el nivel Deficiente; no obstante, sólo en la dimensión Planificación estratégica y Monitoreo y evaluación, el nivel predominante es el nivel Moderado.

Figura 4

Distribución de los niveles de las dimensiones de Administración pública



Tal como se aprecia en la figura 4, el nivel que predomina en las dimensiones de la variable Administración pública el nivel Malo, lo que evidencia un inadecuado manejo de las características propias de la variable.

Prueba de homogeneidad

Tabla 11

Prueba de normalidad

Variable	n	M	DS	K-S	p
Gestión por resultados	112	73.19	13.22	.724	.670
Planificación estratégica	112	15.37	4.51	.909	.380
Responsabilidad	112	20.59	4.29	.825	.504
Monitoreo y evaluación	112	13.69	4.33	1.424	.035
Desarrollo específico	112	23.54	3.87	1.834	.002
Administración pública	112	66.06	10.53	.763	.606

n: Muestra; M: Media; DS: Desviación Estándar; K-S: Prueba de Kolmogorov-Smirnov; p: Nivel de significancia

De acuerdo al análisis de normalidad efectuado a través de la prueba de Kolmogórov-Smirnov, recomendada para el tamaño muestral analizado, se obtiene que entre las variables generales (Gestión por resultados y Administración pública) y sus dimensiones, los valores del grado de significancia expresan variabilidad, lo que establece el uso de pruebas no paramétricas para dicho propósito.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FABIAN ROJAS LENIN ENRIQUE, 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 Administración Pública en una Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional del Perú, 2022", cuyo autor es HUAMAN VARGAS GILMA SALOME, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 08 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FABIAN ROJAS LENIN ENRIQUE DNI: 20016805 ORCID 0000-0003-1949-6352	Firmado digitalmente por: LEFABIANR el 15-08- 2022 00:02:49

Código documento Trilce: TRI - 0401859