



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión por resultados y desempeño laboral en el Programa Nacional
PAIS - UT Apurímac, 2022.

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

AUTORA:

Cordova Huaraca, Flor Maria (orcid.org/0000-0002-0985-2600)

ASESOR:

Dr. Mansilla Antonio, Wilfredo Armando (orcid.org/0000-0002-5871-3471)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía.

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

La presente investigación está dedicada a mi querida madre Flora María que desde el cielo me cuida y es mi más grande inspiración; gracias por tu ejemplo de lucha, perseverancia y dedicación.

A mi padre Agustín, por su apoyo incondicional y por inculcarme los valores que me han ayudado a seguir adelante y cumplir mis metas.

A mis hermanas: Wendy, Karol, Katerine y Anarosha por su comprensión y apoyo incondicional en cada nuevo reto que asumo a lo largo de mi vida.

Agradecimientos

Al Programa Nacional País de la UT Apurímac por brindarme todas las facilidades para poder realizar la investigación.

A los profesionales que me apoyaron con sus conocimientos para la validación de los instrumentos de la presente investigación.

A mi asesor por su paciencia, dedicación y todos los conocimientos brindados.

A los docentes de la UCV por compartir sus valiosos conocimientos y experiencia a lo largo del desarrollo de la Maestría.

A toda mi familia por siempre alentarme a seguir adelante a pesar de las dificultades que se presentan en el camino.

A mis amigos que siempre están presentes cuando los necesito para apoyarme y darme fuerzas.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de Tablas	v
Índice de Figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
II. Marco teórico	5
III. Metodología	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2 Variables, operacionalización de variables	19
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Métodos de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1	Validadores	21
Tabla 2	Gestión por resultados	23
Tabla 3	Planeamiento del Estado	23
Tabla 4	Planeamiento estratégico	24
Tabla 5	Presupuesto por resultados	24
Tabla 6	Gestión por procesos	25
Tabla 7	Servicio civil meritocrático	25
Tabla 8	Seguimiento evaluación y gestión del conocimiento	26
Tabla 9	Desempeño laboral	26
Tabla 10	Eficiencia	27
Tabla 11	Eficacia	27
Tabla 12	Participación	28
Tabla 13	Vocación de servicio	28
Tabla 14	Competitividad laboral	29
Tabla 15	Prueba de normalidad	29
Tabla 16	Relación entre la gestión por resultados y desempeño laboral	30
Tabla 17	Relación entre gestión por resultados y eficiencia	30
Tabla 18	Relación entre gestión por resultados y eficacia	31
Tabla 19	Relación entre la gestión por resultados y participación	31
Tabla 20	Relación entre gestión por resultados y vocación de servicio	32
Tabla 21	Relación entre gestión por resultados y la competitividad laboral	32

Índice de Figuras

Figura 1	Teoría de gestión por resultados según ONUPAA	11
Figura 2	Teoría de gestión por resultados desde Owolabi y Adeosun	12
Figura 3	Gestión de resultados según la Ley de modernización del estado	12
Figura 4	Desempeño laboral planteado por (P. J. Ramos et al., 2019)	17
Figura 5	Desempeño laboral planteado por Campbell y Wiernik	18
Figura 6	Desempeño laboral desde Ley de carrera administrativa y empleo público.	18

RESUMEN

El objetivo principal del presente estudio fue determinar la relación entre gestión por resultados y desempeño laboral del Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, 2022; Con respecto a la metodología el tipo de investigación fue aplicada, enfoque cuantitativo, alcance correlacional, diseño no experimental transversal; La población de estudio fueron los gestores institucionales de los Tambos del Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, a quienes se suministró una encuesta organizada de acuerdo a una escala Likert y un coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach de 0.956 califica como confiabilidad alta; Donde el 75% de los encuestados indicaron que la gestión por resultados es buena, el 19.4% regular, 2.8% muy bueno y 2.8% malo; Por otro lado, de acuerdo al 61.1% perciben que el desempeño laboral es bueno, el 30.6% muy bueno, el 5.6% regular y 2.8% malo. Se concluye que existe una relación positiva considerable entre gestión por resultados y desempeño laboral según el coeficiente Rho Spearman 0.725 y un nivel de significancia de 0.000, lo cual evidencia una relación significativa entre las variables. Por lo tanto, se contrasta la hipótesis general y se afirma que cuanto mejor sea el nivel de la gestión por resultados mayor será el desempeño laboral.

Palabras clave: *Gestión por resultados, Desempeño laboral, Competitividad labor.*

ABSTRACT

The main objective of this study was to determine the relationship between results-based management and work performance of the PAIS National Program - UT Apurímac, 2022; Regarding the methodology, the type of research was applied, quantitative approach, correlational scope, non-experimental cross-sectional design; The study population were the institutional managers of the Tambos of the PAIS National Program - UT Apurímac, who were given a survey organized according to a Likert scale and a Cronbach's Alpha reliability coefficient of 0.956 qualifies as high reliability; where 75% of respondents indicated that management by results is good, 19.4% regular, 2.8% very good and 2.8% bad; on the other hand, according to 61.1% perceive that job performance is good, 30.6% very good, 5.6% regular and 2.8% bad. It is concluded that there is a considerable positive relationship between results management and job performance according to the Rho Spearman coefficient 0.725 and a significance level of 0.000, which shows a significant relationship between the variables. Therefore, the general hypothesis is contrasted and it is affirmed that the better the level of results-based management, the better the job performance.

Keywords: *results-based management, work performance, labor competitiveness.*

I. Introducción

La pandemia del COVID-19 ha provocado un efecto en todo el mundo, en aspectos económicos, políticos, culturales, sanitarios, y sociales, ante este contexto ha sido muy relevante la capacidad de adaptación de las empresas y entidades tanto del sector público y el privado, hoy en día, las organizaciones no solo deben estar enfocados en la eficacia de la gestión por resultados, también es importante prestar mucha atención al desempeño de sus colaboradores, porque de ello depende el logro de las metas y objetivos.

En el ámbito internacional; en los países Latinoamericanos en los espacios gubernamentales se usa el instrumento de la gestión por resultados como instrumento que ayuda a controlar el logro de los propósitos u objetivos de una institución (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, 2017); sin embargo las entidades gubernamentales han tenido problemas para brindar servicios a los ciudadanos, por tanto, se puede decir que empeoró la efectividad de la gestión por resultados, y el desempeño laboral de sus funcionarios públicos. Asimismo, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) enfatiza que la pobreza durante el 2020 incrementó, lo que afecta el cumplimiento de objetivos gubernamentales (Cedamano, 2022).

En el ámbito nacional; estudios de competitividad señalan que el Perú tiene como principales problemas públicos lo institucional e infraestructura, ante esta situación crece la necesidad de una revisión sobre la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública (Cedamano, 2022), en un reciente estudio el 48% de los servidores públicos indicaron que el trabajo durante pandemia no se realizó como en el presencial, asimismo, el 25% de los jefes de los gobiernos regionales percibieron que el desempeño laboral de sus servidores se ha visto afectada por el trabajo remoto, como consecuencia se generó dificultades en la gestión por resultados (Talledo et al., 2021).

Centrándonos en los indicadores de cumplimiento de metas, que forma parte de la gestión por resultados en el Programa Nacional País se ha evaluado el porcentaje del cumplimiento de metas para este caso el número de intervenciones mensuales por cada Tambo, las cuales de acuerdo al POA de cada Tambo debe ser un total de 12 por mes; en la región de Amazonas hasta el mes de mayo solo se logró un 86.5% de cumplimiento de la meta establecida, en la región de Madre

de Dios un 85.8 % y Ucayali un 54.2% (Anexo N° 07), lo cual nos genera la interrogante de que si el enfoque de la gestión por resultados estaría adecuadamente implementada y como esta se relaciona con el desempeño laboral.

La presente investigación tiene lugar en el Programa Nacional País del departamento de Apurímac, el cual cuenta con un total de 77 trabajadores; conformado por 36 Tambos ubicados en las zonas rurales dispersas de la región de Apurímac en sus 7 provincias; donde cada uno de estos Tambos tienen características particulares desde su ubicación geográfica por ejemplo el Tambo de Choccollo en Cotabambas está ubicado a 4147 msnm y una población de 3,490 habitantes, distribuidos en 57 Centros Poblados; así mismo se tiene al Tambo de San Agustín de Huaruchaca ubicado a 3384 msnm con una población de 459 habitantes distribuidos en 24 centros poblados, donde a pesar de las diferencias muy bien marcadas los objetivos y metas planteadas de acuerdo a los Planes Operativos Institucionales son los mismos para cada Tambo; en donde se ha identificado que no todos los Tambos logran cumplir con las metas y objetivos institucionales en los plazos establecidos, (Anexo N° 08) lo que lleva a pensar que la aplicación o implementación del modelo de gestión por resultados no es adecuado o no se ajusta a la realidad de cada zona de intervención de los Tambos y por tanto no se está realizando una correcta evaluación del desempeño laboral lo que normalmente permitiría asignar metas de acuerdo a la capacidad productiva de los trabajadores y tomar en cuenta las condiciones y factores que afectan su trabajo. A ello cabe indicar que un reciente estudio aplicado a las organizaciones que ponen en foco en el ámbito de influencia del Tambo de Santa Isabel de Caype del distrito de Abancay, mostró que solo el 17.3% de los encuestados opina que la gestión del Tambo del Programa Nacional PAIS es adecuada, este problema fue asociado a un inadecuado desempeño laboral de los trabajadores (Gonzales, 2018). Hay que mencionar que el Programa Nacional PAIS tiene como fin principal mejorar la calidad de vida de los personas en todo el Perú que tengan la condición de pobreza o extrema pobreza (Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, 2020).

Por consiguiente, la investigación buscara dar respuesta al problema planteado: ¿Qué relación existe entre gestión por resultados y desempeño laboral en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, 2022?, de igual manera se tiene como problemas secundarios; (a) ¿Qué relación existe entre la gestión por

resultados y eficiencia en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, 2022?; (b) ¿Qué relación existe entre gestión por resultados y eficacia en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, 2022?; (c) ¿Qué relación existe entre gestión por resultados y vocación de servicio en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, 2022?; (d) ¿Qué relación existe entre gestión por resultados y la participación en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, 2022?; y (e) ¿Qué relación existe entre gestión por resultados y competitividad laboral en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, 2022?.

En ese sentido, la investigación se justifica o tiene la relevancia social, porque trata de la realidad que atraviesa el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, 2022, con la finalidad de entender el fenómeno y así contribuir a que los directivos de esta organización tomen conocimiento para que mejore esta situación que es la gestión por resultados y el desempeño laboral; adicionalmente la investigación adquiere una relevancia teórica ya que está compuesta por bibliografía académica y publicaciones en bases de datos científicas; que permitirá comprender mejor la problemática de forma más específica; por otro lado, la investigación muestra una importancia metodológica, porque el instrumento empleado fue validado con conocedores del tema, lo cual servirá para que futuros investigadores puedan emplear en posteriores investigaciones que se realicen en otras organizaciones.

Además, se tiene como objetivo principal: Determinar la relación entre gestión por resultados y desempeño laboral en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, 2022. Y como objetivos específicos: (a) Determinar la relación entre gestión por resultados y la eficiencia en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, 2022; (b) Determinar la relación entre gestión por resultados y la eficacia en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, 2022; (c) Determinar la relación entre gestión por resultados y la participación en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, 2022; (d) Determinar la relación entre gestión por resultados y la vocación de servicio en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, 2022; y (e) Determinar la relación entre gestión por resultados y la competitividad laboral en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, 2022.

Añádase, la hipótesis general para responder al problema, el siguiente enunciado: La gestión por resultados tiene una relación positiva con el desempeño laboral en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, 2022. Mientras que las

hipótesis específicas son (a) La gestión por resultados tiene una relación positiva con la eficiencia en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, 2022; (b) La gestión por resultados tiene una relación positiva con la eficacia en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, 2022; (c) La gestión por resultados tiene una relación positiva con la participación en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, 2022; (d) La gestión por resultados tiene una relación positiva con la vocación de servicio en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, 2022; y (e) La gestión por resultados tiene una relación positiva con la competitividad laboral en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, 2022.

II. Marco teórico

Carrasco (2021) investigación titulada “Gestión pública por resultados y su relación con el desempeño laboral en la institución educativa pública Mercedes Indacochea del Distrito de Barranco, Lima – 2019”, siendo el objetivo determinar cómo es la relación entre las variables en estudio. La metodología estuvo enfocada cuantitativamente, diseño no experimental, descriptiva - correlacional. De manera que los resultados fueron que no existe una relación entre la gestión por resultados y el desempeño laboral en la entidad donde se realizó el estudio, obteniendo como resultado una correlación débil de 0.213; Por tanto, la conclusión fue que las variables mostraron relacionarse débilmente.

Martínez & Maguiña (2019) en su investigación titulada “La Gestión por Resultados y su influencia en el Desempeño Organizacional de ECOSEM Pucará Morococha – 2017”. Cuyo objetivo fue evaluar la influencia entre las variables planteadas. Metodológicamente la investigación se basó en el tipo aplicada, nivel explicativo y el diseño pre experimental. Por lo que en la investigación se demostró una influencia positiva desde la gestión por resultados hacia el desempeño organizacional, esto considerando el nivel de confianza de 95% y el resultado encontrado en Spearman (0.642) lo cual indica un nivel medio y significativo (0.000).

Navarro (2019) en la tesis “Relación de la gestión por resultados y desempeño laboral en la municipalidad Provincial de Tacna, 2018”, cuyo propósito fue determinar si las variables se relacionaban. En el aspecto metodológico el alcance del estudio ha sido correlacional, tipo básico, enfoque cuantitativo, diseño no experimental - transversal y observacional. Finalmente, los resultados y conclusiones son: que las variables en estudio se relacionan positivamente según Rho Spearman (0.883). Aunque se pudo corroborar que la gestión por resultados en la institución es inadecuada, en los aspectos como calidad del trabajo, actitudes laborales, trabajo en equipo, conocimientos y liderazgo.

Farro (2016) en la tesis titulada “Gestión por resultados y el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de administración de la Municipalidad Provincial de Jaen-2016” cuyo objetivo fue relacionar las dimensiones de las variables. Asimismo, en el aspecto metodológico este fue de alcance descriptivo - correlacional, de enfoque cuantitativo, tipo básica, y diseño no experimental

transversal. En síntesis, en la investigación se pudo corroborar la existencia de una asociación positiva de la gestión por resultados con la variable desempeño laboral, es decir, cuando se da una mejora en la gestión por resultados en la organización la variable desempeño laboral incrementaría de manera notoria.

Martínez et al. (2018), en la investigación denominada “Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral” habiendo planteado como propósito el establecer la incidencia de la gestión de la aptitud humana en la mejora de la gestión del estado y su desempeño en el logro de metas de los colaboradores en la gestión centralizada. La metodología empleada del tipo hipotético deductivo, con un diseño no experimental, transversal, los resultados fueron un coeficiente R² de Nagelkerke de 44,4% y 28,4%, donde se concluye que, se logró verificar la existencia de una adecuada gestión de talento humano, lo cual conlleva la mejorar la gestión en esta institución.

Kihumbu (2018), en la investigación “*Factors influencing the implementation of results based management in the united nations agencies in Nairobi*”. Teniendo como objetivo fundamental establecer los factores que influyen en la implementación de la Gestión por Resultados en las Agencias de las Naciones Unidas en Nairobi. La metodología fue de carácter cuantitativo, diseño descriptivo, para recoger los datos se empleó un cuestionario. Los resultados encontrados fueron que 37% de los encuestados tiene conocimientos prácticos de la gestión basada en resultados (RBM), seguido del 30% tiene conocimientos básicos de RBM, el 22% tiene conocimientos intermedios de RBM y el 11% son expertos en RBM. Concluyendo de que es importante considerar la cultura organizacional y los recursos con el cual cuenta la organización si se quiere implementar y ejecutar programas o proyectos futuros.

Owolabi y Adeosun (2021) en el artículo “*Result-Based Management System: A Mediating Factor for Employees Performance*”, cuyo objetivo fue examinar la gestión por resultados y el desempeño laboral. Por otra parte, metodológicamente el estudio es descriptivo, enfoque cuantitativo y en donde empleó el método deductivo. Los logros alcanzados y las conclusiones a las que arribó son: La programación de objetivos y los estándares de desempeño generan la deseada productividad en los empleados. La gestión por resultados y gestión del desempeño laboral ayudan a impulsar la productividad del empleado. Como parte

de la gestión por resultados la institución ha establecido estándares para medir el desempeño de los empleados, pero a su vez comunica lo que se espera de ellos.

Con relación a la teoría sobre la variable gestión por resultados; se remonta al libro publicado por Peter Drucker *“The practice management”* es muy conocido; cuyo principal aporte es la gestión basado en los objetivos (Tejada, 2021). Según Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (2017) la gestión por resultados “es la orientación de toda acción y recursos hacia el logro de resultados claramente definidos y demostrable” (p. 1). Asimismo, Vähämäki y Verger (2019) enfatiza que es un enfoque que se adapta al contexto cada vez es más complejo, de tal manera que cuando se pone en práctica da prioridad a la medición cuantitativa, esto considerando los objetivos a largo plazo y los resultados alcanzados. En ese mismo sentido, Chapman et al. (2017) indica que es una estrategia que busca la eficiencia, eficacia, transparencia y efectividad, por ende, está configurado en objetivos y metas, que luego como evidencia permite ser informado y analizado, para una nueva adaptación según las necesidades. Además, se debe mencionar que la gestión por resultados es considerado una herramienta efectiva que permite una mejor planificación y control centrado en una sola dirección (Diaz et al., 2018). Por otro lado, la gestión por resultados da prioridad al logro de los objetivos a nivel organizacional y a las demás tareas propuestos por el gobierno (Quispe & Villegas, 2018). Se debe mencionar que desde la perspectiva de Makon (2000) es una manera de administración en la entidades públicas y consiste en la evaluación de cómo se cumplen las acciones de nivel estratégico que son programadas en un plan de gobierno. Adicionalmente *Bank Group World* (2021) hace referencia que este tipo de gestión es considerada como una estrategia que está constituido por lineamientos que llevan al logro de resultados a nivel organizacional, por ello se centra en la medición de sus resultados y luego generar una organización que se adapte y apueste por el aprendizaje continuo. En esa misma línea, GEF (2017) también indica como estrategia, agregando, sin embargo, que para que sea realidad existe interesados, transformación, resultado que contribuirán a los propósitos esperados, pero este debe partir de evidencias reales, de manera que las decisiones tengan una certeza favorable, y se pueda ver la evolución, en informes que se rendirán cuentas.

También se debe mencionar a Chura (2021) quien señala que es una metodología que se aplica de manera progresiva en el proceso presupuestario, permitiendo dar una visión sobre la eficiencia y eficacia con la que se usan los recursos del Estado, de igual manera ayuda a tener una visión de los resultados y de los productos logrados. La gestión por resultados está vinculado estrechamente con los incentivos porque motiva a los trabajadores del sector público a esforzarse y lograr altos niveles de eficiencia y eficacia (Tejada, 2021), y también Saldanha (2004) señala que es un mecanismo que obliga a los políticos, burócratas y ciudadanos votantes ser más claros con los objetivos de los programas y servicios del gobierno. Por otro lado, “el presupuesto por resultados tiene como propósito fortalecer la equidad del gasto público y su eficacia” (Chura, 2021). Se debe agregar que, los defensores de la gestión por resultados consideran que la medición, evaluación y la rendición de cuentas son herramientas para lograr la eficiencia y la eficacia en uso de los recursos (Saldanha, 2004). Por otro lado, Gwata (2018) la gestión por resultados compromete incorporar las mejores prácticas, lo cual contribuye al desarrollo institucional y a la gobernanza sostenible.

Las características básicas del servidor público son la independencia política con el fin de que esta pueda defender los intereses de los ciudadanos, otra característica básica, es la capacidad técnica cuyo fin es que las políticas públicas sean eficaces, y la responsabilidad que debe asumir ante las autoridades elegidas y los ciudadanos (Presidencia del Consejo de Ministros, 2021).

Siguiendo con Saldanha (2004) la gestión por resultados es un enfoque teórico aplicado en el sector público que está basado en los resultados de desempeño, cabe indicar que cuando se compara con el sector privado este enfoque es un desafío en las organizaciones del sector público porque las empresas u organizaciones con fines de lucro tienen objetivos claros, centrado en la obtención de beneficios y objetivos secundarios, generalmente relacionado con los empleados y la sociedad. Mientras, las organizaciones del sector público hacen frente a una complejidad de objetivos y perspectivas que son diferentes según las partes interesadas, y se atribuye que tiene menos control sobre políticas, estrategias, y estructura de incentivos. Otro enfoque teórico, es de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (2017) que considera como elementos de la gestión por resultados la planificación, monitoreo y

evaluación. La planificación involucra las metas, objetivos, misión y visión de la organización el cual debe ser compartido por todos los miembros de una determinada entidad pública o privada. Mientras que el monitoreo consiste en realizar retroalimentación acerca del progreso y los resultados, y el elemento evaluación, permite conocer y medir si están lográndose los objetivos. Añádase también otro enfoque teórico que guía la gestión pública orientada a resultados, el cual es utilizado en el Perú, y tiene como componentes planeamiento “del Estado, planeamiento estratégico, presupuesto por resultados, gestión de procesos, servicio civil meritocrático, seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento” (Presidencia del Consejo de Ministros, 2021). De igual manera, estos componentes son parte de la (*Ley Marco de Modernización de La Gestión Del Estado* , 2002).

Otro enfoque teórico de la gestión por resultados, es sustentado por Makon (2000) quien sostiene que este enfoque permite descentralizar de mejor manera en la decisiones de un gobierno y así pueda responder con velocidad y efectividad a las demandas de la población, pero siempre dentro de los criterios de transparencia, todo ello, también es conocido como flexibilidad en la administración.

Teniendo en cuenta, la Ley Marco de Modernización, las dimensiones para la gestión basada en resultados son: (i) planeamiento del estado, refiere a las políticas públicas que dan lugar a las acciones públicas, tomando en cuenta las necesidades y las demandas de la población, así como las prioridades del gobierno que sean claras. A partir de ello las entidades públicas fijan los objetivos, metas y los procesos en los planes gubernamentales que lo transformaran en productos institucionales. Todo ello tiene como objetivo servir al ciudadano brindando un nivel de satisfacción alto (Presidencia del Consejo de Ministros, 2021); (ii) planeamiento estratégico, es un proceso en donde las entidades responden a los planes gubernamentales y compromisos políticos, pero también hacer una reflexión sobre su entorno, como la necesidad de una mayor intervención del Estado, sobre el entorno macroeconómico, priorización de las demandas de los ciudadanos, maneras para responder dichas demandas y la forma en que viene satisfaciendo, como resultado el plan estratégico contiene los objetivos de la entidad como los objetivos gubernamentales, que se traduce en resultados que se espera lograr (Presidencia del Consejo de Ministros, 2021); (iii) presupuesto para resultados, consiste en asignar el presupuesto orientado a resultados, es decir, se debe tomar

en cuenta el producto que los ciudadanos esperan recibir para satisfacer sus necesidades, al mismo tiempo, considerando que los recursos son limitados se debe priorizar ciertos productos de acuerdo a las necesidades del ciudadano (Presidencia del Consejo de Ministros, 2021). Por otra parte, mediante los programas presupuestales el estado busca la eficiencia y eficacia del gasto público, de igual manera permite tomar mejores decisiones en materia presupuestal encaminado a lograr resultados a favor de la población. El presupuesto por resultados otorga incentivos a las entidades públicas con el fin de que se esfuercen a lograr resultados (Ministerio de Economía de Finanzas, 2021); (iv) gestión por procesos, es un conjunto de actividades, contenidos en las cadenas de valor, cuyo objetivo es hacer que los bienes y servicios de la entidad tenga una incidencia positiva en el comportamiento del ciudadano considerando los recursos disponibles. Cabe señalar que se entiende como proceso a un conjunto de actividades que tienen una entrada-insumos que finalizar salida-bienes y servicios. Las organizaciones modernas buscan optimizar, automatizar y formalizar cada uno de sus procesos internos, entre los recursos a optimizar son la infraestructura, equipos, recursos humanos en cuanto al conocimiento, las técnicas y métodos (Presidencia del Consejo de Ministros, 2021); (v) servicio civil meritocrático, busca reconocer el mayor mérito y fomentar la flexibilidad. El mayor mérito consiste en una mayor capacidad técnica y profesionalización, mientras que la flexibilidad refiere a la capacidad de adaptarse al entorno, respondiendo ágilmente a las necesidades de los ciudadanos y los cambios del Estado (Presidencia del Consejo de Ministros, 2021), y (vi) seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento, consiste en la retroalimentación regular sobre el progreso realizado encaminado hacia el logro de los objetivos y metas (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, 2017). De acuerdo con Saldanha (2004) es importante contar con un sistema de información que anuncia y monitorea sobre los logros alcanzados. La evaluación de los resultados se realiza a través de los estándares como la eficiencia y eficacia (Quispe & Villegas, 2018). El monitoreo también está centrado en medir el desempeño de la entidad mediante el cumplimiento de las metas, y también evalúa la satisfacción percibida por los ciudadanos. La gestión del conocimiento refiere a la capacidad para compartir y hacer uso del conocimiento explícito y tácito en una determinada entidad con el fin

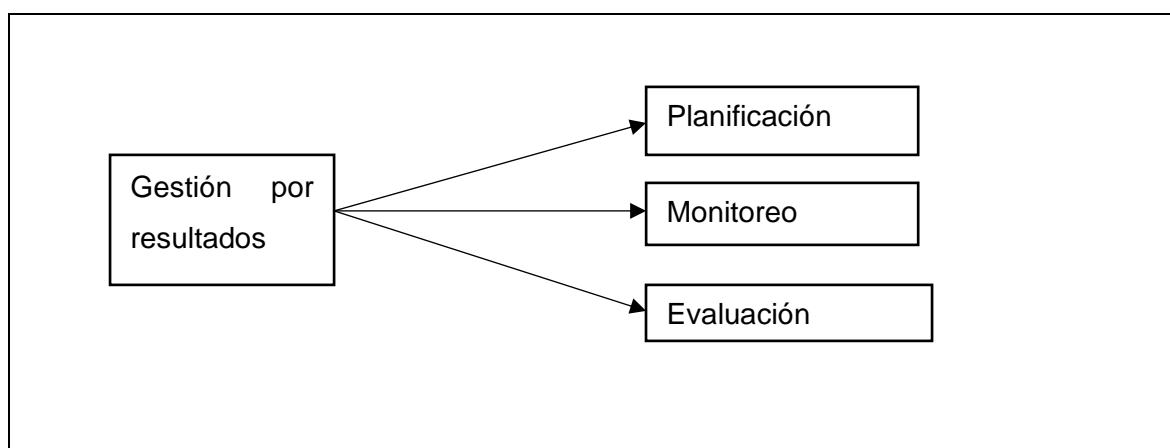
de responder a las necesidades de los ciudadanos y la comunidad (Presidencia del Consejo de Ministros, 2021).

Con respecto al marco normativo, ley N° 27658 denominada ley de modernización del Estado, tiene como fin establecer los principios y bases que buscan la modernización de la gestión pública a través de resultados, el cual significa contar con personal bien calificado para dar un mejor servicio al ciudadano, y una mejor gestión de los recursos públicos, todo es orientado por objetivos y metas previamente establecidos de acuerdo a las políticas gubernamentales e internacionales (*Ley Marco de Modernización de La Gestión Del Estado* , 2002). Para ello se establece la política nacional de modernización que impulsa el proceso de modernizar la gestión pública enfocada en resultados y rendir cuentas a las personas, en la misma línea es guiado por seis componentes. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2021).

Teoría de desempeño desde ONUAA(2017) que considera como elementos de la gestión por resultados la planificación, monitoreo y evaluación.

Figura 1

Teoría de gestión por resultados según ONUPAA



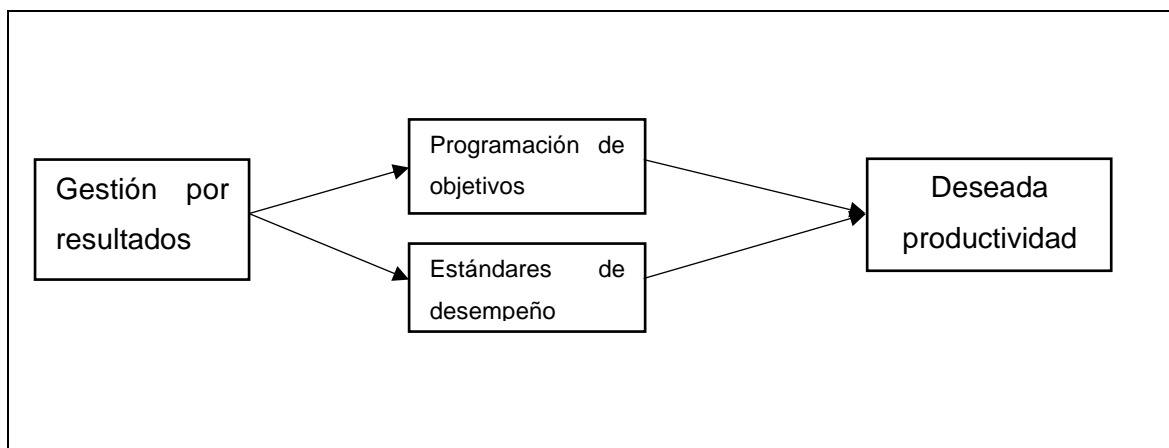
Nota. Adaptado desde Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (2017). *Gestión basada en los resultados | Plataforma de aprendizaje sobre inversiones (ILP)*. FAO.

Teoría desde el planteamiento de Owolabi y Adeosun, este experto toma en consideración que la gestión por resultados está enfocada en dos aspectos fundamentales como es la programación de objetivos y los estándares de

desempeño. De tal manera que el efecto de esto traerá consigo la productividad deseada.

Figura 2

Teoría de gestión por resultados desde Owolabi y Adeosun

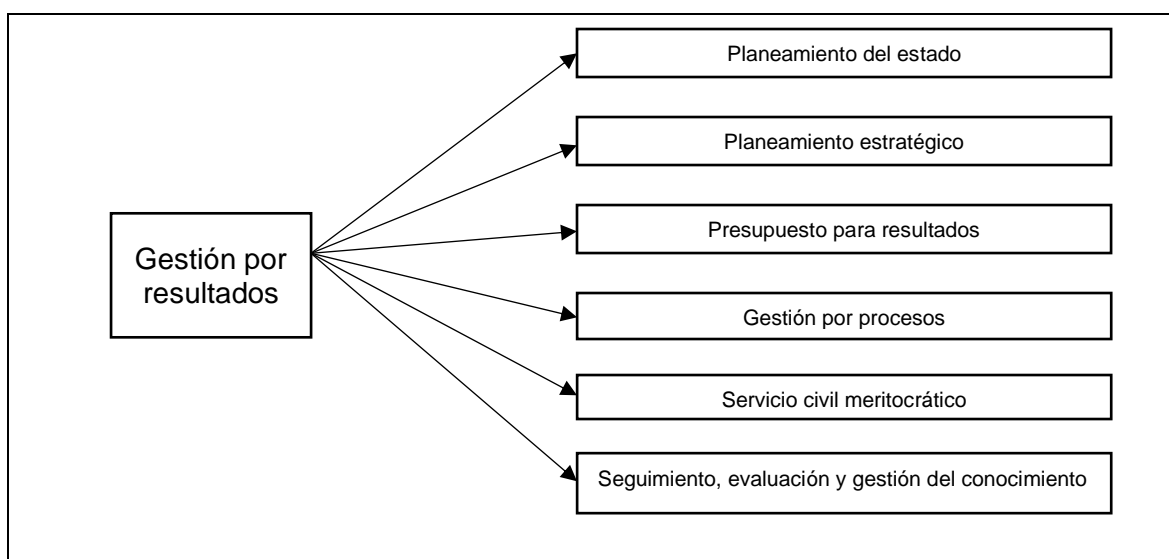


Nota. Adaptado desde Owolabi y Adeosun (2021) in the article “Result-Based Management System: A Mediating Factor for Employees’ Performance”. British Journal of Management and Marketing Studies, 4(2), 26–43.

Teorías según la Ley de modernización de la gestión del estado.

Figura 3

Gestión de resultados según la Ley de modernización del estado



Nota. Adaptado desde la (Ley Marco de Modernización de La Gestión Del Estado , 2002). (testimony of Ley N°27658). <https://www.midagri.gob.pe/porta1/download/pdf/cetsar/ley-modernizacion.pdf>

De acuerdo a la ley de modernización planteada por el estado, la gestión de resultados está integrado por seis componentes esenciales, como se presenta en la figura.

El origen del desempeño laboral está vinculado con el desarrollo de los estudios como la complacencia del empleado y la motivación (Ticahuanca & Mamani, 2021). El desempeño laboral son los objetivos logrados “con respecto a un marco acordado de objetivos y estándares en un periodo determinado” (Resolución N°033-2015-DP/SSGPR, 2015, p. 34). De acuerdo con el Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa (2021) el desempeño laboral contempla “el cumplimiento de las funciones y responsabilidades de cada servidor y es valorado para cada nivel” (p. 5). Ramos et al. (2019) expresa que el desempeño laboral constituye un conjunto de trabajos, lo cual debe ser evaluado. Spagnoli et al. (2020) sustentan que el desempeño laboral depende de la carga laboral, adición y el compromiso que tenga el individuo. Olson y Shultz (2019) Argumenta que el desempeño laboral está referida al desarrollo y adaptación a la gama de las experiencias laborales. Todavía cabe señalar que, Aqqad et al. (2019) indica que, si se quiere mejorar el desempeño laboral, es importante adiestrar al empleado en el control de emociones. Por el mismo, hecho que este, tendrá que lidiar con la presión, deberes, responsabilidades, las oportunidades y su entorno físico (Deeb et al., 2020).

También cabe señalar que los colaboradores que prestan su servicio a las instituciones son responsables de la imagen de estas instituciones, y tienen el deber desempeñar sus labores con eficiencia, honestidad, vocación de servicio y laboriosidad (*Reglamento de La Ley de Carrera Administrativa, 2021*). De igual manera ese desempeño laboral es retribuido con justicia y equidad, a través de una adecuada compensación económica en el sistema de remuneraciones (*Reglamento de La Ley de Carrera Administrativa, 2021*). La (*Ley Marco Del Empleo Público, 2004*) manifiesta que el desempeño laboral público se da cuando las entidades y sus servidores son eficientes, eficaces, honestas, competitivas y participativas durante el cumplimiento de sus funciones y en los servicios que presta a la sociedad. De igual manera implica la gestión del desempeño para garantizar la calidad en los servicios se centra en la GpR. Citando a Espinoza (2019) esta

variable está referida al comportamiento en el aspecto técnico, profesional y relaciones interpersonales que se crean en la prestación de un servicio o elaboración de un bien. El desempeño laboral se da bajo estándares y comportamientos que son medidos para contrastar que el colaborador se desempeñe adecuadamente (Guanilo, 2021). Según Campbell y Wiernik (2015) el desempeño laboral es un conjunto que comprende el comportamiento bajo el control de los trabajadores el cual contribuye a las intenciones que quiere llegar una institución. Además, el desenvolvimiento individual conlleva al desempeño en equipo, el desempeño organizacional, y no existe el desempeño económico del sector. Mientras que para Ticahuanca y Mamani (2021) es un conjunto de actividades y el proceder de los colaboradores tiene un efecto en las entidades públicas. Y Pérez (2009) argumenta que el desempeño del colaborador radica en sus acción y actitud los cuales se pueden observar y de ahí depende el desarrollo de una organización. Es decir, son comportamientos de los trabajadores que ayudan en la persistencia de alcanzar institucionalmente sus metas.

Por otra parte, se dice que el desempeño laboral está vinculado a factores como la comunicación, adaptabilidad al trabajo, efectividad y relaciones interpersonales (Pashanasi et al., 2021). Pero para Farro (2016) sostiene que la GpR dependerá en gran medida del desempeño de los integrantes de una institución. Siguiendo la misma línea, el departamento de recursos humanos tiene el deber de crear condiciones económicas, culturales, políticas y ambientales para un óptimo desempeño laboral (Romero, 2020). Asimismo, según (Toala, 2017) los factores del desempeño laboral son: (i) motivación, referido cuando la organización otorga una motivación generalmente económica, este a su vez es importante para los trabajadores; (ii) ambiente de trabajo, refiere a que es importante el entorno laboral porque de ello depende el desempeño y los resultados; (iii) establecimiento de objetivos, es decir, los trabajadores son motivados por los objetivos, retos y la satisfacción que se siente una vez lograda; (iv) reconocimiento del trabajo, es un tipo de motivación que se otorga al trabajador por su compromiso y esfuerzo; (v) participación del trabajador, refiere a la capacidad de involucramiento del trabajador en el control y planificación de las tareas, de igual manera, sugiere modificaciones en los proceso con el fin de alcanzar mejores resultados; (vi) la formación y el desarrollo profesional, consiste en fomentar la formación académica y crecimiento

profesional en pro de mejorar el desempeño laboral. Todos estos factores mencionados afectan el desempeño laboral. El desempeño laboral del trabajador se ve afectado por los problemas laborales y problemas personales (Newstrom, 2011).

La evaluación de las acciones del colaborador es considerada una herramienta relevante en el logro de los objetivos porque mide la eficiencia y la calidad de esas acciones que asume como responsabilidad dentro de una entidad pública por los servidores. Es importante porque en función a ello la organización recibe una retroalimentación que le permite tomar decisiones para mejorar el entorno laboral (Jaime, 2021). El evaluar el desempeño, es considerada un instrumento de gestión que permite verificar los comportamientos, conocimientos, y habilidades de los servidores civiles. Todo el proceso de evaluación está vinculado con los documentos de gestión institucionales como el Plan Operativo Institucional (POI), Plan Estratégico Institucional (PEI), entre otros. En el sector público la evaluación del desempeño tiene dos factores de evaluación, el primero evalúa en logro de los objetivos, y el segundo factor evalúa las competencias del funcionario (Resolución N°033-2015-DP/SSGPR, 2015).

Entre una de las teorías más conocidas del desempeño laboral tenemos la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow y la teoría del doble factor de Herzberg. Según Abraham Maslow todo individuo tiene necesidades que lo motivan hacer algo, estas necesidades son: (i) las necesidades fisiológicas, (ii) la necesidad de seguridad, (iii) la necesidad de sentido de pertinencia, (iv) la necesidad de autoestima, y (v) la necesidad de autorrealización (Araya & Pedreros, 2009). Por ejemplo, el salario es muy importante para cubrir las necesidades básicas, y si este no es suficiente para el trabajador será muy difícil mantenerlo motivado y su desempeño laboral se verá afectado. No hay lugar para dudas, de que la satisfacción del trabajador es la clave para el éxito de las organizaciones. La Ley Marco Del Empleo Público, 2004) tiene su propio enfoque teórico que sustenta que el desempeño laboral público se da cuando las entidades y sus servidores son eficientes, eficaces, honestas, competitivas y participativas durante el cumplimiento de sus funciones y en los servicios que presta a la sociedad.

Las dimensiones del desempeño laboral público son la eficiencia, eficacia, participación, vocación de servicio, competitividad laboral, y transparencia

(*Reglamento de La Ley de Carrera Administrativa, 2021; Ley Marco Del Empleo Público, 2004*). La eficiencia, es una dimensión muy importante en las entidades públicas porque le permite lograr los objetivos (Machuca, 2022), asimismo refiere al adecuado desempeño en el cargo asignado (*Reglamento de La Ley de Carrera Administrativa, 2021*). La eficiencia del servidor es cuando este cumple con las tareas encomendadas con el menor consumo de los recursos disponibles y en menos tiempo que lo fijado. Eficacia laboral consiste en el logro de las metas a través de la acciones de manera exitosa, también está relacionado como la medición de la capacidad en función de los resultados de trabajador (Rull, 2020). De igual manera, la eficacia se define como la capacidad de la entidad pública “para satisfacer las necesidades y expectativas de los ciudadanos” (Garcia et al., 2019). La participación laboral, también conocida como la colaboración del personal de una organización se unen para alcanzar metas, objetivos en común para ello comparten ideas, intercambian habilidades, aportan valor y fomenta la participación equitativa, en donde todos los miembros tienen las misma oportunidades para participar y comunicar ideas libremente (Guevin, 2018). La vocación de servicio es una competencia transversal importante que todo servidor público debe tener, el cual es un compromiso enfocado en atender las necesidades de los ciudadanos, generando cambios positivos en beneficio de la población antes que los propios intereses. La vocación del servicio es la capacidad para escuchar y a su vez atender las necesidades de los ciudadanos a través de respuesta inmediatas (Corrales, 2018). Al llegar a este punto, Jacob Joseph un abogado americano citado en (Peña, 2020) afirmó “creo que no hay vocación más alta, con respecto a una carrera, que el servicio público” (p. 1). La vocación de servicio es abnegación, donde el servidor público prioriza el bien común de los ciudadanos, asimismo se caracteriza por el trato cordial, empatía y humanidad (Peña, 2020). La competitividad laboral refiere al personal idóneo en servicio civil (*Ley Del Servicio Civil, 2021*). También hace referencia a la capacitación y formación profesional del personal (*Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 2021*). Es la aptitud del servidor público como la habilidades, capacidades y conocimientos para poder adaptarse a cualquier entorno buscando cumplir con lo que se espera (Chávez & Santillana, 2017). La dimensión transparencia laboral del servidor público refiere a que los actos de servicio que deben ser transparentes, es decir, es accesible de

conocimiento de los ciudadanos. Asimismo, este servidor debe brindar información veraz, oportuna y completa (*Ley Del Código de Ética de La Función Pública, 2003*).

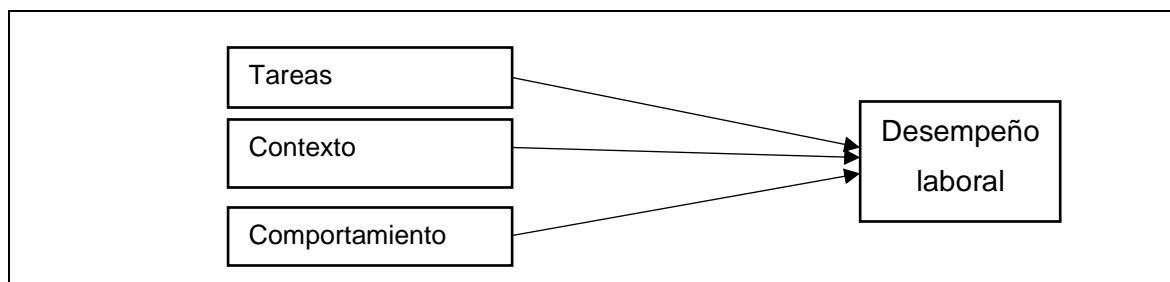
Según el aspecto normativo, el desempeño laboral del servidor público es evaluado mediante un proceso sistemático, continuo, integral, objetivo y demostrable con el propósito garantizar los que anhela una institución, así como con las funciones del puesto (*Ley Del Servicio Civil, 2021*).

Todo ello tiene como objetivo promover la eficiencia en el sector público, y brindar una mejor atención a los ciudadanos, de igual manera está orientada por los principios de la eficiencia, legalidad, transparencia, eficacia, ética pública, probidad, y el principio de mérito y capacidad (*Ley Marco Del Empleo Público, 2004*).

Modelo teórico del desempeño laboral (P. J. Ramos et al., 2019), Propuesto por (P. J. Ramos et al., 2019) quienes plantearon tres dimensiones: desempeño en tareas, desempeño contextual, y conductas contraproducentes, los cuales son muy adecuados para medir el desempeño laboral, ya sea en el ámbito privada o público. Indican también, que estos ocho factores en otros estudios son considerados como las dimensiones del desempeño laboral.

Figura 4

Desempeño laboral planteado por (P. J. Ramos et al., 2019)

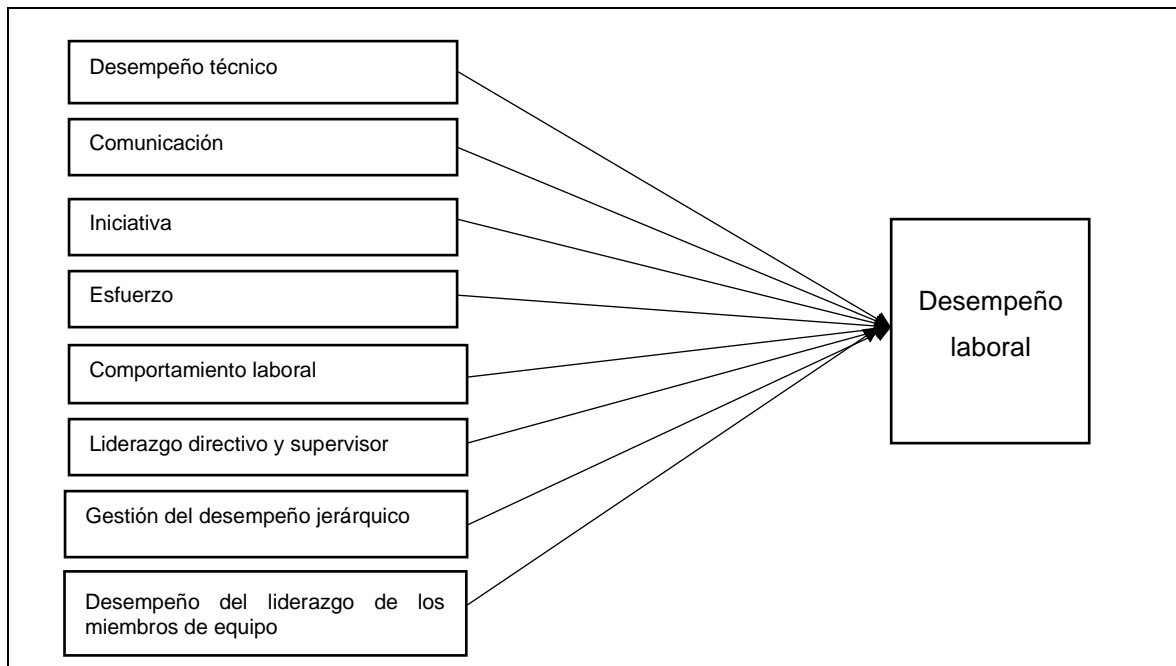


Nota: Adaptada de *Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire*, Ramos, P., Barrada, J., Fernándezo, E., & Koopmans, L. (2019) España.

Teoría de desempeño laboral planteado por Campbell y Wiernik

Campbell y Wiernik (2015) en uno de sus estudios han indicado que el desempeño laboral tiene ocho factores básicos sustantivos, y son: el desempeño técnico, comunicación, iniciativa, esfuerzo, comportamiento laboral contraproducente, liderazgo supervisor, directivo y ejecutivo, gestión del desempeño jerárquico y 6desempeño de liderazgo de los miembros de equipo.

Figura 5
Desempeño laboral planteado por Campbell y Wiernik

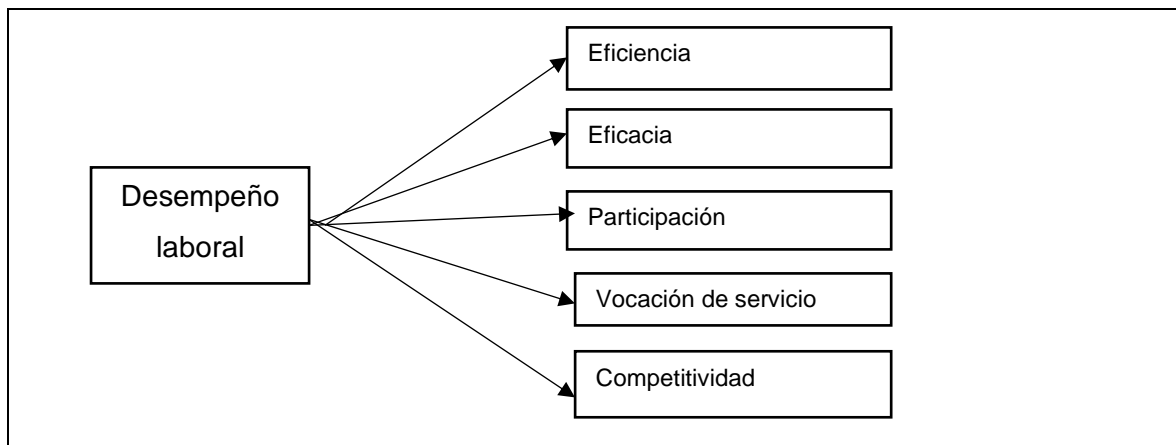


Nota. Adaptado de *The Modeling and Assessment of Work Performance. In Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior (Vol. 2)*, Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015).

Teoría de desempeño desde la normativa de la ley de carrera administrativa y ley del empleo público.

EL enfoque teórico que sustenta que el desempeño laboral público se da cuando las entidades y sus servidores son eficientes, eficaces, honestas, competitivas y participativas durante el cumplimiento de sus funciones y en los servicios que presta a la sociedad.

Figura 6
Desempeño laboral desde Ley de carrera administrativa y Ley del empleo público.



Nota. Adaptado desde (*Reglamento de La Ley de Carrera Administrativa, 2021; Ley Marco Del Empleo Público, 2004*). FAO.

III. Metodología

3.1. Tipo y diseño de investigación

Considerando el objetivo principal, se utilizó el tipo de investigación aplicada. Al respecto, Feria et al. (2019) sostiene que las investigaciones de tipo aplicada están centradas en solucionar problemas prácticos para ello utiliza las teorías ya comprobadas.

Basándonos en el planteamiento del estudio, se hizo uso del diseño de investigación no experimental y de corte transversal. En primer lugar, Hernández y Mendoza (2018) manifiesta que el diseño refiere a la estrategia que se utilizará para obtener información considerando el planteamiento del problema, también añade que el manipular una característica intencionadamente, no corresponde a este diseño, es decir, no se hace variar las variables, solo se limita a medirlas u observarlas.

Asimismo, el diseño es transversal porque la obtención de la información se realizará un único tiempo, un solo momento (Hernández & Mendoza, 2018). Por otra parte. Mientras que el nivel de investigación a utilizar será de alcance correlacional, a lo que Hernández y Mendoza (2018) indica que el objetivo de este nivel de estudio es conocer el vínculo entre dos o más conceptos, variables o categorías en una realidad determinada.

3.2 Variables, operacionalización de variables

Variable 1: Gestión por resultados

Definición conceptual

Es la orientación de toda acción y recursos hacia el logro de resultados claramente definidos y demostrables (Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, 2002)

Definición operacional

La variable gestión por resultados se medirá a través de 6 dimensiones, ellos son: “planeamiento del estado; planeamiento estratégico; presupuesto para resultados; gestión por procesos; Servicio civil meritocrático; y Seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento” (Presidencia del Consejo de Ministros, 2021).

Variable 2: Desempeño laboral

El desempeño laboral son los objetivos logrados “con respecto a un marco acordado de objetivos y estándares en un periodo determinado” (Resolución N°033-2015-DP/SSGPR, 2015, p. 34).

Definición operacional

La variable desempeño laboral es medida a través de las cinco dimensiones del desempeño laboral, los cuales son: eficiencia, eficacia, participación, vocación de servicio y competitividad laboral (*Ley Marco Del Empleo Público, 2004*).

3.3. Población, muestra y muestreo

Primeramente, según Hernández y Mendoza (2018) la población son elementos que concuerdan con ciertas especificaciones. Siguiendo la misma línea, la población en el presente estudio son 77 trabajadores, de los cuales 36 son los denominados Gestor Institucional del Tambo - GIT, 36 custodios, 02 Monitores Regionales - MR, 01 jefe de la Unidad Territorial - JUT, 01 Asistente Administrativa y 01 personal de limpieza de las oficinas del Programa Nacional PAIS - UT Apurímac.

Criterios de inclusión: trabajadores que actualmente tengan un vínculo laboral en el programa, estar en la Región de Apurímac y ser mayores de 18 años.

Criterios de exclusión: Se excluye a trabajadores como los guardianes, personal de limpieza, monitores regionales y jefe de la unidad territorial, debido a que ellos tienen una percepción superficial acerca de las variables en estudio; así mismo se excluye a aquellos que se encuentran con alguna licencia laboral.

Unidad de análisis: Cada gestor institucional de las plataformas de servicios del Programa Nacional PAIS - UT Apurímac.

En tal sentido en la investigación se trabajó desde la percepción de los 36 gestores institucionales de las plataformas de servicios del Programa Nacional PAIS - UT Apurímac.

Teniendo en conocimiento que la muestra es una representación literal de un conjunto de individuos (población), en la investigación no se toma una muestra, esto debido a que la población en estudio es pequeña, lo cual permite acceder a toda la población.

Habiendo tomado la decisión de trabajar con toda la población en la investigación no se recurrió, al muestro, más por el contrario, se tuvo que basar en un muestreo de tipo censal, de tal forma que involucra a la toda la población.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Considerando el planteamiento del estudio, se ha utilizado la encuesta como técnica (Feria et al., 2019). En la misma línea, Gallardo (2017) considera a la encuesta como una herramienta de la investigación que permite obtener información de una determinada población de interés.

Tomando en cuenta la técnica seleccionada, se recurrió al cuestionario como instrumento, el cual permitió obtener información de forma sistemática y ordenada (Blanco, 2013). También se le considera como conjunto de preguntas sistemáticas presentadas en una cédula que están relacionadas con las variables, dimensiones, indicadores e hipótesis de la investigación, y el fin principal lograr obtener para verificar las hipótesis (Ñaupas et al., 2014).

Para la validación del instrumento se realizó la aplicación del cuestionario a 10 gestores institucionales del Programa Nacional PAIS de la UT Apurímac, del cual se procedió al tratamiento de datos (SPSS Statistics versión 26), obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.956. Por tanto, Hernández et ál. (2017) indica que este resultado nos proporciona el que la confiabilidad es muy alta. Para lo cual se contó con los siguientes validadores:

Tabla 1
Validadores

NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO ACTUAL	RESULTADO
Dr. Silver Barreto Carbajal	Docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac – UNAMBA	Aplicable
Mg. Jackeline Mendoza Sarmiento	Monitor Regional PN País	Aplicable
Mg. Pedro Ccoa Ocón	Especialista UGEL Huancarama	Aplicable

3.5. Procedimientos

El primer lugar, antes de aplicar la encuesta se validó el instrumento mediante una encuesta piloto del cual se obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach. Seguidamente se aplicó las encuestas a los 36 trabajadores gestores institucionales de los Tambos de la entidad. Los datos obtenidos del cuestionario fueron tabulados en Excel, para luego ser procesados en el programa estadístico SPSS. A través de este programa se obtuvo los resultados a niveles de variables, dimensiones e indicadores, de igual manera se pudo validar las hipótesis mediante la prueba Spearman. Finalmente, todos estos resultados fueron presentados en forma de tablas.

3.6. Métodos de análisis de datos

Método de procesamiento y análisis de datos: para realizar esta actividad se usó el programa estadístico SPSS Statistics versión 26, el Microsoft Excel para la tabulación de los datos.

La estadística descriptiva permite realizar la descripción de las tablas y figuras a nivel de variables y dimensiones.

Por otra parte, la estadística inferencial permitió contrastar las hipótesis, lo que permite llegar a ciertas conclusiones teniendo en cuenta los objetivos de la investigación.

3.7. Aspectos éticos

Con respecto a los aspectos éticos, se manifiesta que este estudio utiliza los criterios nacionales e internacionales que garantiza la calidad ética de la investigación respetando los derechos de autoría de las tesis, artículos, libros periódicos y sitios web utilizados en la presente investigación.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

A partir de los resultados descriptivos en la Tabla 2 se observa que, de un total de 36 gestores institucionales de los Tambos, quienes conforman parte del estudio, el 75% percibe que la gestión por resultados es buena, el 19.4% regular, 2.8% muy bueno, y otro 2.8% malo. Es decir, en general el proceso de la gestión por resultados en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, se viene cumpliendo de manera buena.

Tabla 2
Gestión por resultados

Valoración percibida	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	2.8
Regular	7	19.4
Bueno	27	75.0
Muy bueno	1	2.8
Total	36	100.0

En la tabla 3 se observa que, de un total de 36 gestores institucionales de los Tambos, quienes conforman parte del estudio, el 50% percibe que el planeamiento del Estado es regular, el 33.3% bueno, el 5.6% malo y 2.8% muy malo. Por lo general se considera que el planeamiento del Estado es regular el cual involucra políticas alineadas a las necesidades de la población, y el logro de la satisfacción.

Tabla 3
Planeamiento del Estado

Valoración percibida	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	1	2.8
Malo	2	5.6
Regular	18	50.0
Bueno	12	33.3
Muy bueno	3	8.3
Total	36	100.0

En la tabla 4 se observa que, de un total de 36 gestores institucionales de los Tambos, quienes conforman parte del estudio, el 63.9% percibe que el planeamiento estratégico es bueno, el 22.2% muy bueno, y 13.9% regular. En síntesis, el planeamiento estratégico es percibido como bueno en aspectos de una visión compartida, y difusión de los procedimientos para elaborar los documentos institucionales.

Tabla 4
Planeamiento estratégico

Valoración percibida	Frecuencia	Porcentaje
Regular	5	13.9
Bueno	23	63.9
Muy bueno	8	22.2
Total	36	100.0

En la tabla 5 se observa que, de un total de 36 gestores institucionales de los Tambos, quienes conforman parte del estudio, el 36.1% percibe que el presupuesto por resultados es malo, el 27.8% bueno, 25% regular, y 11.1% muy malo. En otras palabras, el presupuesto por resultados es percibida por la mayoría de los gestores como malo; lo que involucra la efectividad del gasto público, toma de decisiones en aspecto presupuestal, y resultados orientados al beneficio de la población.

Tabla 5
Presupuesto por resultados

Valoración percibida	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	4	11.1
Malo	13	36.1
Regular	9	25.0
Bueno	10	27.8
Total	36	100.0

En la tabla 6 se observa que, de un total de 36 gestores institucionales de los Tambos, quienes conforman parte del estudio, el 52.8% percibe que la gestión por procesos es buena, el 22.2% muy bueno, 22.2% regular y 2.8% malo. Es decir, la gran mayoría de los gestores perciben que la gestión procesos es bueno y muy bueno considerando que refiere a un proceso adecuado reflejado en documentos institucionales e impacto positivo del servicio.

Tabla 6
Gestión por procesos

Valoración percibida	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	2.8
Regular	8	22.2
Bueno	19	52.8
Muy bueno	8	22.2
Total	36	100.0

En la tabla 7 se observa que, de un total de 36 gestores institucionales de los Tambos, quienes conforman parte del estudio, el 55.6% percibe que el servicio civil meritocrático es bueno, el 22.2% regular, 19.4% muy bueno y 2.8% malo. En otras palabras, la gran mayoría de los gestores consideran que el servicio civil meritocrático está entre bueno y regular, ello involucra el reconocimiento del mérito, la flexibilidad de los gestores para hacer frente a los cambios de forma estratégica.

Tabla 7
Servicio civil meritocrático

Valoración percibida	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	2.8
Regular	8	22.2
Bueno	20	55.6
Muy bueno	7	19.4
Total	36	100.0

En la tabla 8 se observa que, de un total de 36 gestores institucionales de los Tambos, quienes conforman parte del estudio, el 55.6% perciben que el seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento es bueno, el 36.1% muy bueno, y 8.3% regular. Por lo general la dimensión seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento es percibido como bueno entre los gestores, todo ello refiere a sistemas de información que facilitan el seguimiento de los logros alcanzados, así como la retroalimentación y el intercambio de información.

Tabla 8
Seguimiento evaluación y gestión del conocimiento

Valoración percibida	Frecuencia	Porcentaje
Regular	3	8.3
Bueno	20	55.6
Muy bueno	13	36.1
Total	36	100.0

A partir de los resultados descriptivos en la tabla 9 se observa que, de un total de 36 gestores institucionales de los Tambos, quienes conforman parte del estudio, el 61.1% perciben que el desempeño laboral es bueno, el 30.6% muy bueno, el 5.6% regular, y 2.8% malo. Es decir, en general el desempeño laboral es percibido como bueno el cual involucra la eficiencia, eficacia, participación, vocación de servicio y competitividad laboral.

Tabla 9
Desempeño laboral

Valoración percibida	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	2.8
Regular	2	5.6
Bueno	22	61.1
Muy bueno	11	30.6
Total	36	100.0

A partir de los resultados descriptivos en la tabla 10 se observa que, de un total de 36 gestores institucionales de los Tambos, quienes conforman parte del estudio, el 47.2% perciben que la eficiencia es buena, el 33.3% muy bueno, el 16.7% regular, y 2.8% malo. Es decir, en general la eficiencia del desempeño laboral es percibida como bueno, ello implica un desempeño adecuado en el cargo, cumplimiento de metas en el tiempo establecido con los recursos asignados.

Tabla 10
Eficiencia

Valoración percibida	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	2.8
Regular	6	16.7
Bueno	17	47.2
Muy bueno	12	33.3
Total	36	100.0

En la tabla 11 se observa que, de un total de 36 gestores institucionales de los Tambos, quienes conforman parte del estudio, el 55.6% perciben que la eficacia es buena, el 25% muy bueno, el 13.9% regular, y 5.8% malo. Es decir, en general la eficacia del desempeño laboral es percibida como bueno, lo cual involucra logro de los objetivos y satisfacción de necesidades de la población usuaria.

Tabla 11
Eficacia

Valoración percibida	Frecuencia	Porcentaje
Malo	2	5.6
Regular	5	13.9
Bueno	20	55.6
Muy bueno	9	25.0
Total	36	100.0

En la tabla 12 se observa que, de un total de 36 gestores institucionales de los Tambos, quienes conforman parte del estudio, el 44.4% perciben que la participación es buena, el 30.6% muy bueno, y 25% regular. En otras palabras, la dimensión participación por parte de los gestores en general es bueno, el cual implica colaboración mutua entre ellos, y evaluación de los resultados obtenidos.

Tabla 12
Participación

Valoración percibida	Frecuencia	Porcentaje
Regular	9	25.0
Bueno	16	44.4
Muy bueno	11	30.6
Total	36	100.0

En la tabla 13 se observa que, de un total de 36 gestores institucionales de los Tambos, quienes conforman parte del estudio, el 50% perciben que la vocación de servicio es muy buena, el 47.2% bueno, y 2.8% malo. En síntesis, desde la percepción de la mayoría de los gestores la vocación de servicio es bueno, lo que involucra un mayor compromiso, capacidad de escuchar tanto a usuarios del servicio como colegas de trabajo.

Tabla 13
Vocación de servicio

Valoración percibida	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	2.8
Bueno	17	47.2
Muy bueno	18	50.0
Total	36	100.0

En la tabla 14 se observa que, de un total de 36 gestores institucionales de los Tambos, quienes conforman parte del estudio, el 55.6% perciben que la competitividad laboral es buena, el 36.1% muy bueno, y 8.3% regular. En síntesis, la competitividad laboral es percibida en general como bueno lo que implica un personal idóneo en el puesto de trabajo, así como los conocimientos, habilidades y capacidades, y formación continua que brinda la entidad a los gestores.

Tabla 14
Competitividad laboral

Valoración percibida	Frecuencia	Porcentaje
Regular	3	8.3
Bueno	20	55.6
Muy bueno	13	36.1
Total	36	100.0

Análisis inferencial

Se consideró pertinente realizar la prueba de normalidad antes de emplear una determinada prueba estadística, por tanto, en la tabla 15 (prueba de normalidad) se puede observar que P valor es mayor a 0.05 para ambas variables: en síntesis, los datos siguen una distribución normal de una prueba paramétrica, asimismo, las dos variables se caracterizan por ser categóricas. Tomando en cuenta la cantidad de los encuestados se ha recurrido a la Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk.

Tabla 15
Prueba de normalidad

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión por resultado	.956	36	.163
Desempeño Laboral	.952	36	.119

El principal propósito del presente estudio fue determinar la relación entre gestión por resultados (GpR) y desempeño laboral, al mismo tiempo, la hipótesis buscaba demostrar la relación positiva entre las variables en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, 2022. Para contrastar las hipótesis se utilizó la correlación

Spearman debido a que las variables son categóricas. En la tabla 16 se observa que la significancia es menor a 0.05, a partir de ello se afirma que existe correlación entre la gestión por resultados y desempeño laboral, siendo el coeficiente Rho Spearman (0.725) el cual se interpreta como una correlación positiva considerable. Es decir, en otras palabras, una disminución o un incremento en la gestión por resultados se relacionada considerablemente a la disminución o incremento del desempeño laboral.

Tabla 16
Relación entre la gestión por resultados y desempeño laboral

			Gestión por resultados	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión por resultados	Coeficiente de correlación	1.000	,725**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	36	36
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,725**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	36	36

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 17 con respecto a los resultados de la relación entre gestión por resultados y la eficiencia (dimensión del desempeño laboral), se observa que la significancia es 0.000 menor a 0.05 por tanto, existe correlación entre la variable y la dimensión en cuestión, asimismo, el coeficiente Rho de Spearman es (0.601) este se traduce como una correlación positiva considerable. Es decir, algún cambio en la GpR se relaciona con la eficiencia en el desempeño laboral. Estos resultados ayudan corroborar la hipótesis de que existe una correlación positiva entre GpR y eficiencia.

Tabla 17
Relación entre gestión por resultados y eficiencia

			Gestión por resultados	Eficiencia
Rho de Spearman	Gestión por resultados	Coeficiente de correlación	1.000	,601**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	36	36
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,601**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	36	36

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 18, con respecto a relación de la GpR y eficacia (dimensión del desempeño laboral) se observa que una significancia 0.000 menor a 0.05 a partir de ello se afirma que existe correlación entre la variable y dimensión, además, el coeficiente Rho de Spearman es (0.553) el cual se traduce como correlación positiva considerable. A partir de esto resultados se contrasta la hipótesis de existe una relación positiva entre la GpR y la eficacia. De igual manera alguna disminución o incremento en la GpR se relaciona con algún incremento o disminución en la eficacia en el desempeño laboral.

Tabla 18
Relación entre gestión por resultados y eficacia

			Gestión por resultados	Eficacia
Rho de Spearman	Gestión por resultados	Coeficiente de correlación	1.000	,553**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	36	36
	Eficacia	Coeficiente de correlación	,553**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	36	36

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 19 referido a la relación entre la gestión por resultados y la participación (dimensión del desempeño laboral) se observa una significancia de 0.000 menor a 0.05 por tanto, existe correlación entre la variable y la dimensión, de igual manera, el coeficiente Rho de Spearman es (0.602), el cual indica correlación positiva considerable. Es decir, alguna disminución o incremento en la GpR se relaciona a los cambios de la participación en el desempeño laboral. Todo lo antes, permite contrastar la hipótesis de existe una relación positiva entre la GpR y el desempeño laboral.

Tabla 19
Relación entre la gestión por resultados y participación

			Gestión por resultados	Participación
Rho de Spearman	Gestión por resultados	Coeficiente de correlación	1.000	,602**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	36	36
	Participación	Coeficiente de correlación	,602**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 20 con respecto a la relación entre la GpR y vocación de servicio (dimensión del desempeño laboral) se observa una significancia de 0.000 menor a 0.05 por consiguiente, existe una correlación entre la variable y la dimensión, seguido a ello, el coeficiente Rho de Spearman es (0.530) el cual se interpreta como correlación positiva considerable. En otras palabras, algún cambio u incremento en la GpR se relaciona con algún cambio en la vocación de servicio en el desempeño laboral.

Tabla 20

Relación entre gestión por resultados y vocación de servicio

			Gestión por resultados	Vocación de servicio
Rho de Spearman	Gestión por resultados	Coeficiente de correlación	1.000	,530**
		Sig. (bilateral)		.001
		N	36	36
	Vocación de servicio	Coeficiente de correlación	,530**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	
		N	36	36

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Finalmente, en la tabla 21 con respecto a la relación entre GpR y competitividad laboral (dimensión del desempeño laboral) se observa una significancia de 0.000 menor a 0.05, por tanto, existe correlación entre la variable y la dimensión, asimismo, el coeficiente Rho de Spearman es (0.582) el cual se interpreta como correlación positiva considerable. Es decir, un incremento o una disminución en la GpR se relaciona con algún cambio en la competitividad laboral del desempeño.

Tabla 21

Relación entre gestión por resultados y la competitividad laboral

			Gestión por resultados	Competitividad laboral
Rho de Spearman	Gestión por resultados	Coeficiente de correlación	1.000	,582**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	36	36
	Competitividad laboral	Coeficiente de correlación	,582**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	36	36

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

V. DISCUSIÓN

El objetivo del presente estudio fue determinar la relación entre gestión por resultados y desempeño laboral en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, con fin de responder se ha utilizado la prueba de correlación Spearman y se determinó que entre estas variables existe una relación significativa positiva considerable. Se debe agregar que los gestores institucionales de los Tambos, sienten que GpR en el programa es aceptable, mientras perciben que el desempeño laboral es alto. En lo que respecta a la gestión por resultados, los gestores describen que el planeamiento del Estado y el servicio civil meritocrático es aceptable, mientras que, el planeamiento estratégico, la gestión por procesos, el seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento es eficiente. Pero perciben que el presupuesto por resultados es deficiente. Con respecto al desempeño laboral, los gestores perciben que la eficiencia, eficacia, participación, vocación de servicio, y competitividad laboral están en un nivel alto.

Considerando los resultados encontrados cabe indicar que existe convergencia con Navarro (2019) quien determinó relación positiva entre GpR y desempeño laboral según el coeficiente Rho Spearman (0.883), de igual manera en la metodología el diseño de la investigación que utilizó es no experimental, y de alcance correlacional, siendo el mismo en el presente estudio. También cabe señalar que el presente estudio difiere parcialmente en el uso de las dimensiones para la variable gestión por resultados, estas dimensiones son gestión de programas, y gestión financiera. Por otra parte, las dimensiones del desempeño laboral que ha utilizado es la actitud laboral, habilidad, conocimiento, calidad de tareas, trabajo en equipo, y liderazgo, todo ello es diferente con el presente estudio.

En el departamento de Cajamarca, Farro (2016) determinó que existe una relación positiva entre la GpR y el desempeño laboral en el personal de la oficina de administración de la Municipalidad Provincial de Jaen, por tanto concluyo que: cuando hay una mejora en la GpR incrementa el desempeño laboral de manera notoria, por ello, coincidimos en los resultados encontrados. Por otra parte, Farro (2016) utilizó como dimensiones de la GpR la calidad de servicios, transparencia, innovación tecnológica, y controlar de la mejor manera los recursos, por otra parte, empleó como dimensiones del desempeño laboral el desempeño de actividades,

contextual, organizacional, y evaluación, cabe señalar que las dimensiones de ambas variables son diferentes a las utilizadas en la presente investigación.

Owolabi y Adeosun (2021) identificaron la programación de objetivos y los estándares de desempeño generan la deseada productividad en los empleados. La GpR y gestión del desempeño laboral ayudan a impulsar la productividad del empleado. Como parte de la GpR la institución ha establecido estándares para medir el desempeño de los empleados, pero a su vez comunica lo que se espera de ellos.

Según el enfoque teórico de Tejada (2021) la GpR está vinculado estrechamente con los incentivos porque motiva a los trabajadores del sector público a esforzarse y lograr altos niveles de eficiencia y eficacia el cual es denominado desempeño laboral. Al respecto la (*Ley Marco Del Empleo Público*, 2004) manifiesta que el desempeño laboral público se da cuando las entidades y sus servidores son eficientes, eficaces, honestas, competitivas y participativas durante el cumplimiento de sus funciones y en los servicios que presta a la sociedad.

El primer objetivo específico determinar la relación entre GpR y la eficiencia en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, buscando responder este objetivo se empleó la prueba estadística Spearman, a través del cual se determinó que existe relación positiva en la variable y la dimensión del desempeño laboral. Al respecto los gestores consideran que la eficiencia laboral es alta dentro del Programa porque consideran que cumplen con las metas asignadas, y dentro del tiempo programado.

De igual manera estos resultados coinciden con el aspecto teórico del (Reglamento de La Ley de Carrera Administrativa, 2021) en donde se enfatiza que la eficiencia del servidor es cuando este cumple con las tareas encomendadas con el menor consumo de los recursos disponibles y en menos tiempo que lo fijado.

El segundo objetivo específico consistió en determinar la relación entre GpR y la eficacia en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, en ese sentido a través de la prueba estadística Rho Spearman se determinó una relación positiva considerable entre la variable y la dimensión del desempeño laboral. Al mismo tiempo los gestores institucionales perciben que la eficacia laboral es alta porque satisfacen las necesidades y expectativas de los ciudadanos a través del

cumplimiento de metas en el tiempo previsto. Estos resultados muestran que una aceptable gestión por resultados es muy importante para que la eficacia sea alta.

Otro enfoque teórico que respalda este hallazgo es sustentado por Makon (2000) para quien la GpR, permite descentralizar de mejor manera en la toma de decisiones del gobierno y así pueda responder con velocidad y efectividad a las demandas de la población, pero siempre dentro de los criterios de transparencia, todo ello, también es conocido como flexibilidad en la administración.

El tercer objetivo específico fue determinar la relación entre GpR y la participación en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, teniendo en cuenta ese planteamiento, mediante la prueba estadística Rho Spearman se determinó que existe una relación positiva considerable entre la variable y la dimensión del desempeño laboral. Además, los gestores institucionales perciben que su participación en el programa es alta, es decir, ellos colaboran mutuamente para lograr los objetivos, intercambian ideas libremente, y existe igualdad de oportunidades al momento de participar con algún aporte al Programa. Asimismo, una aceptable GpR está relacionado con una participación laboral alta dentro del Programa.

Es en aspecto teórico, Guevin, (2018) afirma que la participación laboral, también conocida como la colaboración de los trabajadores de una organización, quienes se unen para lograr metas, objetivos en común para ello comparten ideas, intercambian habilidades, aportan valor y fomenta la participación equitativa, en donde todos los miembros tienen las mismas oportunidades para participar y comunicar ideas libremente.

El cuarto objetivo específico del presente estudio fue determinar la relación entre GpR y la vocación de servicio en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, mediante la prueba estadística Rho Spearman se determinó una correlación positiva considerable entre la variable y la dimensión del desempeño laboral. Asimismo, los gestores consideran que tienen un nivel alto de vocación de servicio debido a que todos tienen un compromiso enfocado en atender las necesidades de los ciudadanos antes que el propio, habilidad para escuchar a los ciudadanos beneficiarios y percibe que su vocación de servicio público es alta.

En la misma línea, conviene citar a Peña (2020) quien en su aporte teórico considera que la vocación de servicio es abnegación, donde el servidor público

prioriza el bien común de los ciudadanos, asimismo se caracteriza por el trato cordial, empatía y humanidad.

El último objetivo específico consistió en determinar la relación entre GpR y la competitividad laboral en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, para responder a este objetivo, se utilizó la prueba de correlación Rho Spearman y se determinó que la relación entre la variable y la dimensión del desempeño laboral es considerable y positiva. De igual manera, los gestores institucionales del programa consideran que es alto la competitividad laboral porque perciben que el programa cuenta con personal idóneo para lograr los objetivos, asimismo, tienen conocimientos, habilidades y capacidades para desempeñarse hábilmente en diferentes contextos debido a que reciben capacitación y formación profesional continuamente.

Por otra parte, en el aspecto teórico la (Ley Del Servicio Civil, 2021) indica que la competitividad laboral refiere al personal idóneo en servicio civil, y (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 2021) también hace referencia a la capacitación y formación profesional de los trabajadores como elementos de la competitividad laboral. A partir de los resultados, una aceptable gestión por resultados se relaciona con alta competitividad laboral, porque involucra el desarrollo profesional del gestor, en aspectos como la competencia, desempeño y capacidades.

VI. CONCLUSIONES

1. Se ha demostrado que existe una relación positiva considerable entre la gestión por resultados y el desempeño laboral en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac según el coeficiente Rho Spearman 0.725 y un nivel de significancia de 0.000, lo cual evidencia una relación significativa entre las variables. Por lo tanto, se contrasta la hipótesis general, y se afirma que cuanto mejor sea el nivel de la gestión por resultados mayor será el desempeño laboral. Asimismo, según 75% de los gestores institucionales la gestión por resultados es buena, el 19.4% regular, 2.8% muy bueno, y otro 2.8% malo; Por otro lado, de acuerdo al 61.1% perciben que el desempeño laboral es bueno, el 30.6% muy bueno, el 5.6% regular, y 2.8% malo.

2. Se ha comprobado que existe una relación positiva considerable entre la gestión por resultados y la eficiencia del desempeño laboral según el coeficiente Rho Spearman 0.601 y un nivel de significancia de 0.000, lo cual evidencia una relación significativa entre la variable y la dimensión. Hay que mencionar, además, que se contrasta la hipótesis específica para manifestar que cuanto mejor sea la gestión por resultados mayor es el nivel de eficiencia del desempeño laboral.

3. Se ha validado que existe una relación positiva considerable entre la gestión por resultados y la eficacia del desempeño laboral según el coeficiente Rho Spearman 0.553 y un nivel de significancia de 0.000, lo cual evidencia una relación significativa entre la variable y la dimensión. Asimismo, a través de la contrastación de la hipótesis específica se encontró que cuanto mejor sea la gestión por resultados mayor será el nivel de eficacia del desempeño laboral, se demuestra en el logro de los objetivos en el tiempo previsto.

4. Se ha demostrado que existe una relación positiva considerable entre la gestión por resultados y la participación del desempeño laboral según el coeficiente Rho Spearman 0.602 y un nivel de significancia de 0.000, lo cual evidencia una relación significativa entre la variable y la dimensión. Además, se contrastó la hipótesis específica que evidencia cuanto mejor sea la gestión por resultados mayor es el nivel de participación de los gestores dentro del programa.

5. Se ha comprobado que existe una relación positiva considerable entre la gestión por resultados y la vocación de servicio del desempeño laboral según el coeficiente Rho Spearman 0.530 y un nivel de significancia de 0.000, lo cual evidencia una relación significativa entre la variable y la dimensión. De igual manera, se contrastó la hipótesis encontrando que cuanto mejor sea la gestión por resultados mayor será el nivel de vocación de servicio de los gestores instituciones de los tambos.

6. Se ha validado que existe una relación positiva considerable entre la gestión por resultados y la competitividad laboral del desempeño según el coeficiente Rho Spearman 0.582 y un nivel de significancia de 0.000, lo cual evidencia una relación significativa entre la variable y la dimensión. Siguiendo la misma línea, se contrastó la hipótesis encontrando que cuanto mejor sea la gestión por resultados en el Programa mayor será el nivel de competitividad laboral, el cual se ve reflejado en el desarrollo profesional continuo.

VII. RECOMENDACIONES

1. Tomando en cuenta que existe una relación positiva considerable entre la gestión por resultados y el desempeño laboral se recomienda al Programa Nacional País- UT Apurímac pueda realizar más estudios en otros programas o dependencias que están bajo su control, con el propósito de corroborar si esta relación se mantiene. Porque de ser comprobado ayudará a que todos los procesos de la gestión por resultados se lleven a cabo de la manera más eficiente y, por tanto, se conseguirá altos niveles de desempeño laboral. Otra recomendación para futuras investigaciones es ampliar la profundidad del alcance de investigación a explicativa lo que permitirá conocer a más detalle las causas y consecuencias sobre la relación de estas dos variables. Por otra parte, se sugiere incrementar la cantidad de personas encuestadas ya que permitiría tener una visión más grande.

2. La gestión por resultados se relaciona de manera positiva considerable con la eficiencia, por tal motivo se recomienda realizar más estudios, que permita conocer los indicadores específicos de la gestión por resultados que incrementan la eficiencia en el desempeño laboral de cada uno de los gestores. Tener conocimiento de ello ayudara a potenciar ciertos factores que involucra la gestión por resultados.

3. Tomando en cuenta que la gestión por resultados se relaciona de forma positiva considerable con la eficacia es recomendable corroborar de manera detallada el cumplimiento de los objetivos dentro de los parámetros establecidos lo que permitirá comprobar si hay algunos aspectos de la gestión por resultados que se puede mejorar, con el fin de asegurar la máxima eficacia.

4. Debido a que la gestión por resultados se relaciona de manera positiva considerable con la participación del desempeño laboral se recomienda investigar aquellos factores de la gestión por resultados que fomentan la participación activa de los gestores, a su vez esto permitirá identificar puntos clave que se pueden fortalecer en el proceso de gestión.

5. La gestión por resultados guarda una relación positiva considerable con la vocación de servicio por lo que es recomendable ampliar el marco teórico a través de la revisión de la literatura con respecto a dicha relación, esto permitirá verificar si la relación se mantiene positiva.

6. Finalmente, tomando en cuenta que la gestión por resultados se relaciona de manera positiva considerable con la competitividad laboral del desempeño, es recomendable incrementar programas que impulsen el desarrollo profesional de los gestores dentro del proceso de la gestión por resultados y realizar acciones concretas como: capacitaciones, y programa de entrenamiento vinculados los servicios que prestan.

REFERENCIAS

- Aqqad, N., Obeidat, B., Tarhini, A., & Masa'Deh, R. (2019). The relationship among emotional intelligence, conflict management styles, and job performance in Jordanian banks. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 19(3), 225–265. <https://doi.org/10.1504/IJHRDM.2019.100636>
- Araya, L., & Pedreros, M. (2009). Análisis de las teorías de motivación de contenido: Una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencia Sociales*, 4(142), 45–61. <https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>
- Bank Group World. (2021). Results and Performance of the World Bank Group 2021. In *Results and Performance of the World Bank Group 2021*. <https://doi.org/10.1596/ieg166168>
- Blanco, C. (2013). Encuestas y Estadísticas Metodos de Investigacion Cuantitativa en Ciencias Sociales y Comunicacion. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. In *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (Vol. 2). <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Carrasco, M. (2021). *Gestion por resultados y su relacion con el desempeño laboral en la institucion Educativa publica Mercedes Indacochea del distrito de Barranco, Lima-2* [Universidad San Martin de Porres]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9783/carrasco_oma.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cedamanos, M. (2022, May 12). *Retos para la gestión pública peruana en tiempos del Covid19*. Universidad Continental. <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/retos-para-la-gestion-publica-peruana-en-tiempos-del-covid19>
- Chapman, N., Lloyd, R., Villange, E., & Gleed, G. (2017). *The Quality of Reviews and Decentralised Evaluations in Norwegian Development Cooperation*. <https://www.norad.no/contentassets/41a0207f132c4e69a338791bac88dda7/the-quality-of-reviews-and-decentralised-evaluations-in-norwegian-development-cooperation.pdf>
- Chávez, R., & Santillana, W. (2017). *Competitividad Laboral y rotación laboral de*

- los trabajadores en la sede corporativa del Hotel Costa del Sol WYNDHAM de Lima* [Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5eb9c823-53d0-484c-a0f6-92e768278db6/content>
- Chura, A. (2021). Gestión por resultados en la gestión financiera. *Revista de Investigaciones de La Escuela de Posgrado de La UNA PUNO*, 10(1), 2095–2110.
- Corrales, A. (2018, July 24). *Aspectos que SERVIR evalúa en el desempeño de los gestores públicos*. Blog Universidad Continental. <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/aspectos-que-servir-evalua-en-el-desempeno-de-los-gestores-publicos>
- Reglamento de la Ley de carrera Administrativa*, (2021) (testimony of D.S. N°005-90-PCM). <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0008/9-reglamento-de-la-ley-de-carrera-administrativa-1.pdf>
- Ley de Productividad y competitividad laboral*, (2021) (testimony of Decreto Legislativo N°728). <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0081/tuo-decreto-legislativo-728-reglamento.pdf>
- Deeb, A., Alananzeh, O. A., Tarhini, A., & Masa'deh, R. (2020). Factors affecting job performance: The case of Jordanian hotels' kitchen staff. *International Journal of Public Sector Performance Management*, 6(3), 340–360. <https://doi.org/10.1504/IJPSPM.2020.107766>
- Díaz, J., Nuñez, L., & Cáceres, K. (2018). Influencia de las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional. *Fides Et Ratio*, 169, 169–197. http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v16n16/v16n16_a10.pdf
- Espinoza, C. (2019). *La Motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Café San Luis de la Ciudad de Huánuco 2019*. [Universidad Católica Los Angeles Chimbote]. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/16855/MOTIVACION_DESEMPEÑO_LABORAL_ESPINOZA_VILLAR_CARINA_CAROLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Farro, Y. (2016). *Gestión por resultados y el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de administración de la Municipalidad Provincial de Jaen-2016* [Universidad César Vallejo].

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33106/farro_ay.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Feria, H., Blanco, M., & Valledorl, R. F. (2019). Dimensión metodológica del diseños de investigación científica. In *Editorial Academica Universitaria*. https://elibro.net/es/ereader/uladech/151739?fs_q=diseño__de__investigación_cientifica&prev=fs&page=89
- Gallardo, E. (2017). Metodología de la Investigación. Manual Autoformativo Interactivo I. In *Universidad Continental* (Vol. 1). https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Garcia, J., Cazallo, A., Barragan, C., Olarte, L., Meza, V., & Mercado, M. (2019). Indicadores de eficiencia y eficacia en la gestión de procura de materiales en empresas del sector construcción del Departamento de Atlántico, Colombia . *Revista Espacios*, 40(22). <http://www.revistaespacios.com/a19v40n22/a19v40n22p16.pdf>
- GEF. (2017). *Review of Results-Based Management in the GEF*. <https://www.gefio.org/sites/default/files/documents/evaluations/rbm-study-2017.pdf>
- Gonzales, A. (2018). *La gestión del Programa Nacional País para el desempeño de la articulación territorial en la comunidad de Santa Isabel de Caype, Distrito de Lambrama, Provincia de Abancay – Apurímac – 2018* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30227/gonzales_va.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guanilo, M. (2021). *Desempeño laboral y gestión por resultados en la Gerencia de Desarrollo Económico Local - Municipalidad Distrital de La Esperanza, 2021* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69478/Guanilo_LMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guevin, M. (2018, January 1). *La importancia de la colaboración en el lugar de trabajo - Nutcache*. Blog Nutcache. <https://www.nutcache.com/es/blog/la-importancia-de-la-colaboracion-en-el-lugar-de-trabajo/>
- Gwata, R. G. (2018). Results Based Management (RBM) as a Tool for Good

- Governance. *World Journal of Social Science Research*, 6(1), 1.
<https://doi.org/10.22158/wjssr.v6n1p1>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación* (M. G. H. Education (Ed.)).
- Jaime, H. (2021, March 30). *Evaluación de desempeño laboral: ¿Qué implica y por qué realizarla?* <https://www.holmeshr.com/blog/evaluacion-de-desempeno-laboral/>
- Kihumbu, K. (2018). *Factores influencing the implementation of results bases management in the United Nations Agencies in Nairobi*.
http://erepo.usiu.ac.ke/bitstream/handle/11732/3887/KIHUMBU_KENNETH_KIMIRI_MBA_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ley Marco del empleo Público*, (2004) (testimony of Ley N° 28175).
http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_per_26_ley_28175.pdf
- Ley del Servicio Civil*, (2021) (testimony of Ley N° 30057).
https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0110/LEY_DEL_SERVICIO_CIVIL.pdf
- Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado*, (2002) (testimony of Ley N°27658).
<https://www.midagri.gob.pe/portal/download/pdf/cetsar/ley-modernizacion.pdf>
- Ley del código de ética de la función pública*, (2003) (testimony of Ley N° 27815).
<https://www.mimp.gob.pe/files/transparencia/CET/ley27815.pdf>
- Machuca, F. (2022, February 4) 📄 *¿Qué es la eficiencia laboral y cómo fortalecerla?*
 Crehana Blog. <https://www.crehana.com/blog/empleabilidad/eficiencia-laboral/>
- Makon, M. (2000). El modelo de gestión por resultados en los organismos de administración pública. *V Congreso Internacional Del CLAD Sobre La Reforma Del Estado y Administración Pública*.
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/32501710/MAKON__Marcos_-_El_modelo_de_gestin_por_resultados-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1652551240&Signature=NtRAF1erUk22KXqJ3rdi7w1AJSJq~ABsvbKRSuEvJ5AmShc9rVM8LcKGaF751i0WnNzPUTHLJCT1VxzQXubrUzWdn2crNi1r43xwDMqRP
- Martínez, K., & Maguiña, L. (2019). *La gestión por resultado y su influencia en el desempeño organizacional de ECOSEM Pucara Morococha-2017* [Universidad Peruana los Andes].

- http://www.repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1492/T037_46286050_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social. (2020). *¿Qué es el Programa Nacional PAIS?* País. <https://www.pais.gob.pe/webpais/public/inicio/que-es-el-programa-nacional-pais>
- Ministerio de Economía de Finanzas. (2021). *¿Qué es PpR?* MEF. https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=101162&lang=es-ES&view=article&id=5334
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). Metodología de la Investigación. In *Ediciones De La U*.
- Navarro, R. (2019). *Relación de la gestión por resultados y desempeño laboral en la municipalidad Provincial de Tacna, 2018* [Universidad José Carlos Mariategui]. http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/780/Ricardo_tesis_grado-academico_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (Decimoterc). Mc Graw Hill.
- Olson, D. A., & Shultz, K. S. (2019). Lifespan Perspectives on Successful Aging at Work. *Work Across the Lifespan*, 215–234. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-812756-8.00009-8>
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. (2017). *Gestión basada en los resultados | Plataforma de aprendizaje sobre inversiones (ILP) | Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura*. FAO. <https://www.fao.org/investment-learning-platform/themes-and-tasks/results-based-management/es/>
- Owolabi, T. J., & Adeosun, O. T. (2021). Result-Based Management System: A Mediating Factor for Employees' Performance. *British Journal of Management and Marketing Studies*, 4(2), 26–43. https://doi.org/10.52589/bjmms_xfracqa
- Pashanasi, B., Garate, J., & Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 12, 163–174. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n3/2219-7168-comunica-12-03-163.pdf>

- Peña, I. (2020, December 13). *La Vocación de Servicio: Principio Fundamental del Servidor Público – EL FARO LUZ Y CIENCIA*. El Faro Luz y Ciencia. <https://elfaroluzyciencia.com/2020/12/13/la-vocacion-de-servicio-principio-fundamental-del-servidor-publico/>
- Pérez, A. (2009). Evaluación del Desempeño Laboral. *UPIICSA*, 7, 50–51. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38543984/50-51-2-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1653165444&Signature=cogaTQzTYoauYVSgpYQMcGEI6bli7buPXmDylx~NMUwd25h0zHFPHlZvAevEvPGaKz-2ATRyGatelADObQVrWHyvjvH0Us7VRIQ0WMdLx88Jm6ROQ~9IzUqqPxmtEK4HY2k5Sm5QZqQrUmkHR92jrZ5IjPolqrGi6yhxzLzu3bIBfXKRjKx9faEJZQILIURPwhm-Yte0ar2eR2UE8D8mrbc-vabqhzGukynpR9iGfwNzvtV4ArS8GtKDHMG7WuzZbeFv3Llg3NeEZVAmwK9FOXQaWCNWioDwupuzLumODUj6le6zqpltKvdC67Efea85yjND9~T3Ee5e46x0kvldRg__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2021). *Política nacional de modernización de la gestión pública al 2021*. <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2017/04/PNMGP.pdf>
- Quispe, N., & Villegas, J. (2018). *Gestión pública por resultados y rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33045/quispe_hn.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramos, P., Barrada, J., Fernández, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales : The Case of the Journal of Work and Organizational Psychology Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales : The Case of the. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 195–205. <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/jwop2019a21>
- Resolución N°033-2015-DP/SSGPR. (2015). *Evaluación del desempeño laboral en el despacho presidencial*. Despacho Presidencial. https://www.presidencia.gob.pe/normas/RS_033_2015_DP_SSGPR.pdf
- Romero, C. (2020). *Gestión pública por resultados y desempeño laboral de los directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2019* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41708/Romero_

VCE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Rull, A. (2020, May 27). *Eficacia laboral: cinco formas de aplicarlo en la oficina*. El Periodico. <https://www.elperiodico.com/es/ser-feliz/20200527/eficacia-laboral-formas-aplicarlo-oficina-7969957>
- Saldanha, C. (2004). Promoting Results-Based Management in the Public Sectors of Developing Countries. *Governance And Regional Cooperation*, 1(4), 1–4. <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/28645/governancebrief04.pdf>
- Spagnoli, P., Haynes, N. J., Kovalchuk, L. S., Clark, M. A., Buono, C., & Balducci, C. (2020). Workload, Workaholism, and Job Performance: Uncovering Their Complex Relationship. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17, 2–20. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186536>
- Talledo, F., Estacio, K., & Valeriano, S. (2021). *Trabajo Remoto en el sector público en el marco del estado de Emergencia Nacional*. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2205105/Trabajo Remoto en el Sector Público en el marco del estado de Emergencia Nacional.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2205105/Trabajo%20Remoto%20en%20el%20Sector%20P%C3%BAblico%20en%20el%20marco%20del%20estado%20de%20Emergencia%20Nacional.pdf)
- Tejada, R. (2021). Incentivos intrínsecos al servidor público para una gestión por resultados eficiente. *Saber Servir: Revista de La Escuela Nacional de Administración Pública*, 5, 76–92. <https://doi.org/10.54774/ss.2021.05.05>
- Ticahuanca, F., & Mamani, B. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 8(1), 86–98. <https://doi.org/10.17162/riva.v8i1.1633>
- Toala, S. (2017). *Prácticas de innovación y gestión de la calidad en las organizaciones*. Area de innovacion y desarrollo S.L. [https://books.google.com.pe/books?id=p5oFDgAAQBAJ&pg=PA49&dq=factor es#v=onepage&q=factores&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=p5oFDgAAQBAJ&pg=PA49&dq=factor%20es#v=onepage&q=factores&f=false)
- Vähämäki, J., & Verger, C. (2019). *Learning from Results-Based Management Evaluations and Reviews*. March, 1–46. https://www.oecd-ilibrary.org/development/learning-from-results-based-management-evaluations-and-reviews_3fda0081-en%0Ahttps://www.oecd-ilibrary.org/docserver/3fda0081-en.pdf?expires=1608131870&id=id&accname=ocid84004878&checksum=0D6DC4BACA353653931E9A892

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: "Gestión por resultados y desempeño laboral en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, 2022"						
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES			
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre gestión por resultados y desempeño laboral en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, 2022?	Determinar la relación entre gestión por resultados y desempeño laboral en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, 2022.	La gestión por resultados tiene una relación positiva con el desempeño laboral en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, 2022	VARIABLE 01: Gestión por resultados	1. Planeamiento del Estado	Políticas públicas Identifica necesidades Nivel de satisfacción alto	
				2. Planeamiento estrategico	Visión compartida Alineación de objetivos institucionales y gubernamentales Elaboración de planes institucionales	
				3. Presupuesto para resultados	Efectividad de los programas presupuestales Toma de decisiones Presupuesto orientado a resultados	
				4. Gestión por proceso	Impacto positivo del servicio Adecuado proceso de servicio Formalización de proceso	
				5. Servicio civil meritocrático	Reconocimiento del mérito Flexibilidad Cambios estratégicos	
				6. Seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento	Sistema de información Retroalimentación Conocimiento compartido	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICOS	VARIABLES 02: Desempeño laboral	1. Eficiencia	Desempeño del cargo asignado Optimización de recursos Optimización de tiempo	Método: Hipotético - deductivo Nivel: Correlacional Tipo: Básico Diseño: No experimental-transversal Población: 77 Colaboradores Muestra : 36 GIT
1. ¿Qué relación existe entre gestión por resultados y eficiencia en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, 2022?	1. Determinar la relación entre gestión por resultados y la eficiencia en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, 2022.	1. La gestión por resultados tiene una relación positiva con la eficiencia en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, 2022		2. Eficacia	Lograr metas Medir la capacidad Satisfacción de necesidades y expectativas	
2. ¿Qué relación existe entre gestión por resultados y eficacia en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, 2022?	2. Determinar la relación entre gestión por resultados y la eficacia en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, 2022.	2. La gestión por resultados tiene una relación positiva con la eficacia en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, 2022		3. Participación laboral	Colaboración mutua Intercambio de idea Igualdad de oportunidades en participación	
3. ¿Qué relación existe entre gestión por resultados y participación en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, 2022?	3. Determinar la relación entre gestión por resultados y la participación en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, 2022.	3. La gestión por resultados tiene una relación positiva con la participación en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, 2022		4. Vocación de servicio	Compromiso Capacidad para escuchar Vocación de servicio público	
4. ¿Qué relación existe entre gestión por resultados y vocación de servicio en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, 2022?	4. Determinar la relación entre gestión por resultados y la vocación de servicio en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, 2022.	4. La gestión por resultados tiene una relación positiva con la vocación de servicio en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, 2022		5. Competitividad laboral	Personal idóneo Capacitación y formación profesional Aptitud	
5. ¿Qué relación existe entre gestión por resultados y competitividad laboral en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, 2022?	5. Determinar la relación entre gestión por resultados y la competitividad laboral en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, 2022.	5. La gestión por resultados tiene una relación positiva con la competitividad laboral en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, 2022				

ANEXO 02

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Gestión por resultados y desempeño laboral en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, 2022							
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	RANGOS	
Gestión por resultados	"Es la orientación de toda acción y recursos hacia el logro de resultados claramente definidos y demostrables" Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, 2002	Los componentes de la gestión por resultados son el planeamiento del Estado, planeamiento estratégico, presupuesto para resultados, gestión por procesos, servicio civil meritocrático, y, seguimiento, evaluación, y gestión del conocimiento, los cuales serán medidos en 5 puntos en la escala de Likert, con la aplicación de un cuestionario con 18 ítems.	Planeamiento del Estado	Políticas públicas	1= Muy en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Completamente de acuerdo	1 = Muy malo 2= Malo 3= Regular 4= Bueno 5= Muy Bueno	
				Identifica necesidades			
				Nivel de satisfacción alto			
			Planeamiento estratégico	Visión compartida			1 = Muy malo 2= Malo 3= Regular 4= Bueno 5= Muy Bueno
				Alineación de objetivos institucionales y gubernamentales			
				Elaboración de planes institucionales			
			Presupuesto para resultados	Efectividad de los programas presupuestales			1 = Muy malo 2= Malo 3= Regular 4= Bueno 5= Muy Bueno
				Toma de decisiones			
				Presupuesto orientado a resultados			
			Gestión por proceso	Impacto positivo del servicio			1 = Muy malo 2= Malo 3= Regular 4= Bueno 5= Muy Bueno
				Adecuado proceso de servicio			
				Formalización de proceso			
			Servicio civil meritocrático	Reconocimiento del mérito			1 = Muy malo 2= Malo 3= Regular 4= Bueno 5= Muy Bueno
				Flexibilidad			
				Cambios estratégicos			
			Seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento	Sistema de información			1 = Muy malo 2= Malo 3= Regular 4= Bueno 5= Muy Bueno
				Retroalimentación			
				Conocimiento compartido			

Desempeño Laboral	"El desempeño laboral considera el cumplimiento de las funciones y responsabilidades de cada servidor y es valorado para cada nivel" Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa (2021) (p. 5).	Los componentes del desempeño laboral en el sector publico son la eficiencia, eficacia, participación laboral, vocación de servicio, competitividad laboral, y transparencia, Esta variable será medida con la escala de Likert, con la aplicación de un cuestionario con 15 items.	Eficiencia	Desempeño del cargo asignado	1= Muy en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Completamente de acuerdo	1 = Muy malo 2= Malo 3= Regular 4= Bueno 5= Muy Bueno
				Optimización de recursos		1 = Muy malo 2= Malo 3= Regular 4= Bueno 5= Muy Bueno
				Optimización de tiempo		
			Eficacia	Lograr metas		1 = Muy malo 2= Malo 3= Regular 4= Bueno 5= Muy Bueno
				Medir la capacidad		
				Satisfacción de necesidades y expectativas		
			Participación	Colaboración mutua		1 = Muy malo 2= Malo 3= Regular 4= Bueno 5= Muy Bueno
				Intercambio de idea		
				Igualdad de oportunidades en participación		
			Vocación de servicio	Compromiso		1 = Muy malo 2= Malo 3= Regular 4= Bueno 5= Muy Bueno
				Capacidad para escuchar		
				Vocación de servicio público		
			Competitividad laboral	Personal idóneo		1 = Muy malo 2= Malo 3= Regular 4= Bueno 5= Muy Bueno
				Capacitación y formación profesional		
				Aptitud		

ANEXO 03
INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO

Estimado (a):

Agradezco anticipadamente su gentil colaboración.

El presente cuestionario tiene por finalidad recabar su apreciación sobre la **Gestión por Resultados y el Desempeño Laboral en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac**; para tal fin se solicita su predisposición y su total sinceridad en sus respuestas; es preciso señalar que la presente encuesta es anónima y la información brindada será empleada estrictamente para fines académicos.

Instrucciones:

Para evaluar las variables, marque con una “X” en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente, utilice la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo

I. DATOS GENERALES

1.1. Género

- a. Masculino ()
- b. Femenino ()

1.2. Edad

- a. Menos de 25 años ()
- b. De 26 a 45 años ()
- c. De 46 años a mas ()

1.3. Cargo

- a. GIT ()

1.4. Modalidad de Contrato

- a. CAS ()
- b. OS ()

1.5. Grado de Instrucción

- a. Técnico ()
- b. Superior Universitario ()
- c. Posgrado ()

N°	VARIABLE 01: GESTIÓN POR RESULTADOS					
1	El Estado establece adecuadamente los objetivos estratégicos en el Plan Estratégico Nacional.	1	2	3	4	5
2	El Estado identifica adecuadamente las necesidades de la población rural y se reflejan en el Plan Estratégico Nacional.	1	2	3	4	5
3	Las políticas públicas del Estado establecen adecuadamente los lineamientos que permiten el logro de los objetivos estratégicos planteados.	1	2	3	4	5
4	La Visión compartida del Programa Nacional País está plenamente alineada con la Visión del Plan Estratégico Nacional.	1	2	3	4	5
5	Los objetivos del Programa Nacional País están plenamente alineados con los objetivos estratégicos nacionales.	1	2	3	4	5
6	Los Planes Operativos de los Tambos del Programa Nacional País son parte y reflejan plenamente los objetivos y estrategias establecidas en el Plan Estratégico Institucional.	1	2	3	4	5
7	La asignación presupuestal responde plenamente a las necesidades y requerimientos de los Tambos del Programa Nacional País.	1	2	3	4	5
8	La disposición de los recursos económicos permite la toma de decisiones y la capacidad de respuesta rápida ante emergencias y contingencias en la zona de intervención de los Tambos del Programa Nacional País.	1	2	3	4	5
9	La disposición de los recursos económicos permite el logro de los objetivos establecidos en el Plan Operativo Anual del Programa Nacional País.	1	2	3	4	5
10	El Programa Nacional País ha realizado un adecuado análisis y optimización de sus procesos para el cumplimiento de sus objetivos institucionales.	1	2	3	4	5
11	El Programa Nacional País ha implementado la Gestión por Procesos a través de directivas, guías y adecuado soporte técnico.	1	2	3	4	5
12	La implementación de la Gestión por Procesos en el Programa Nacional País, ha generado un impacto positivo en la prestación de los servicios.	1	2	3	4	5
13	El Programa Nacional País, reconoce el mérito de los Gestores Institucionales de los Tambos – GIT, al cumplimiento de las metas establecidas por el Programa.	1	2	3	4	5
14	Los Gestores Institucionales de los Tambos – GIT son flexibles ante los cambios en el entorno, y tienen la capacidad de adaptarse a las necesidades de los ciudadanos.	1	2	3	4	5
15	Los Gestores Institucionales de los Tambos – GIT tienen la capacidad de responder a los cambios estratégicos de gobierno.	1	2	3	4	5
16	El Programa Nacional País cuenta con un sistema de información que hace un seguimiento y monitorea los logros alcanzados.	1	2	3	4	5
17	El Programa Nacional País realiza la retroalimentación sobre el progreso realizado encaminado al logro de los objetivos y metas.	1	2	3	4	5
18	El Programa Nacional País hace uso de los conocimientos para responder a las necesidades de los ciudadanos.	1	2	3	4	5

N°	VARIABLE 02: DESEMPEÑO LABORAL					
1	Los Gestores Institucionales de los Tambos – GIT desarrollan el cumplimiento de sus responsabilidades de acuerdo a las funciones asignadas.	1	2	3	4	5
2	Los Gestores Institucionales de los Tambos – GIT hacen un óptimo y eficiente uso de los recursos puestos a su disposición para el logro de sus metas.	1	2	3	4	5
3	El Programa Nacional País realiza un adecuado dimensionamiento de las metas y la carga laboral del personal de campo.	1	2	3	4	5
4	Los Gestores Institucionales de los Tambos – GIT cumplen exitosamente con las metas asignadas en los plazos establecidos.	1	2	3	4	5
5	El Programa Nacional País evalúa la capacidad de los Gestores Institucionales de los Tambos – GIT de acuerdo a los resultados obtenidos.	1	2	3	4	5
6	Los Gestores Institucionales de los Tambos – GIT consiguen satisfacer las necesidades y expectativas del ciudadano.	1	2	3	4	5
7	Los Gestores Institucionales de los Tambos – GIT para el cumplimiento de las metas y objetivos practican la colaboración mutua.	1	2	3	4	5
8	En el Programa Nacional País existe el libre intercambio de ideas entre los Gestores Institucionales de los Tambos con fin realizar bien las actividades.	1	2	3	4	5
9	En el Programa Nacional País existe igualdad de oportunidades para participar con una opinión o sugerencia y estas son tomadas en consideración.	1	2	3	4	5
10	Los Gestores Institucionales de los Tambos – GIT muestran su Identificación y compromiso con el Programa Nacional País.	1	2	3	4	5
11	Los Gestores Institucionales de los Tambos – GIT tienen la capacidad de escuchar a los ciudadanos y compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
12	Los Gestores Institucionales de los Tambos – GIT cuentan con una alta vocación de servicio público.	1	2	3	4	5
13	El perfil establecido en los TDR refleja plenamente las competencias y habilidades necesarias para desarrollar las actividades de los Gestores Institucionales de los Tambos del Programa nacional País	1	2	3	4	5
14	Los Gestores Institucionales de los Tambos – GIT buscan capacitarse frecuentemente con el fin de mejorar su desempeño laboral.	1	2	3	4	5
15	Los Gestores Institucionales de los Tambos – GIT tienen los conocimientos, habilidades y competencias necesarias para desempeñarse satisfactoriamente en diferentes actividades del Programa Nacional País y dar solución a problemáticas que se pudieran generar.	1	2	3	4	5

ANEXO 04

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE INSTRUMENTOS

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANEAMIENTO DEL ESTADO							
1	Las políticas públicas están acordes a las necesidades y demandas de los ciudadanos.	X		X		X		
2	La entidad identifica adecuadamente las necesidades de la población	X		X		X		
3	Los servicios que brinda la entidad generan un alto nivel de satisfacción en el ciudadano.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: PLANEAMIENTO ESTRATEGICO	Si	No	Si	No	Si	No	
4	En la organización existe una visión compartida	X		X		X		
5	Los objetivos de la entidad se encuentran alineados a los objetivos gubernamentales	X		X		X		
6	Se difunde los procedimientos y directivas oportunamente para la elaboración de planes institucionales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: PRESUPUESTO PARA RESULTADOS	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los programas presupuestales permiten la efectividad del gasto publico	X		X		X		
8	El presupuesto por resultados permite tomar mejores decisiones en materia presupuestal	X		X		X		
9	El presupuesto de la entidad está orientado a resultados que benefician a los ciudadanos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: GESTIÓN POR PROCESOS	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Los servicios que entrega la entidad generan un impacto positivo en el ciudadano	X		X		X		
11	El proceso de la entrega del servicio es adecuado	X		X		X		
12	Los procesos de prestación de servicio o de bienes que realiza la entidad están plasmados en documentos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: SERVICIO CIVIL MERITOCRATICO	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La entidad reconoce el mérito de los gestores, es decir su profesionalización y capacidad técnica	X		X		X		
14	Los gestores en la entidad son flexibles ante cambios en el entorno, como adaptarse a las necesidades de los ciudadanos y los cambios del Estado	X		X		X		
15	Los gestores tienen la capacidad de responder a los cambios estratégicos de gobierno	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6: SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Si	No	Si	No	Si	No	
16	La entidad cuenta con un sistema de información que hace un seguimiento y monitorea los logros alcanzados	X		X		X		
17	La entidad realiza la retroalimentación sobre el progreso realizado encaminado al logro de los objetivos y metas	X		X		X		
18	Los gestores en la entidad comparten y hace uso de los conocimientos para responder a las necesidades de los ciudadanos	X		X		X		

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los gestores se desempeñan adecuadamente en el cargo asignado	X		X		X		
2	Los trabajadores de la entidad cumplen las metas con los recursos asignados	X		X		X		
3	Los gestores cumplen las tareas en menos tiempo que lo programado	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: EFICACIA	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Los gestores cumplen con las metas asignadas exitosamente para cada periodo	X		X		X		
5	En la entidad se evalúa la capacidad de los gestores de acuerdo a los resultados obtenidos	X		X		X		
6	Los gestores consiguen satisfacer las necesidades y expectativas del ciudadano	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los gestores para el cumplimiento de las metas y objetivos colaboran mutuamente	X		X		X		
8	En la institución existe el libre intercambio de ideas entre los gestores con fin realizar bien las actividades	X		X		X		
9	En la institución existe igualdad de oportunidades para participar con una opinión o sugerencias	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: VOCACIÓN DE SERVICIO	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Los trabajadores en la entidad tienen un compromiso enfocado en atender las necesidades de los ciudadanos antes que las propias	X		X		X		
11	Los gestores de la entidad tienen la capacidad de escuchar a los ciudadanos y sus compañeros	X		X		X		
12	Los gestores de la entidad muestran su vocación de servicio público	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: COMPETITIVIDAD LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La institución cuenta con el personal idóneo para lograr objetivos	X		X		X		
14	La institución brinda capacitación y formación profesional a los gestores	X		X		X		
15	Los gestores de la entidad tienen conocimientos, habilidades y capacidades para desempeñarse hábilmente en diferentes contextos	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Precisar a qué instituciones y entidades estatales se aplicará.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Barreto Carbajal, Juan Silver **DNI:** 31007109

Especialidad del validador: Ingeniero Agrónomo, Maestro en Administración, Doctor en Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente

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

Abancay, 08 de junio del 2022.



UNIVERSIDAD NACIONAL MIKAELA BASTIDAS
DE APURÍMAC
Dr. Silver Barreto Carbajal
DOCENTE

Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANEAMIENTO DEL ESTADO							
1	Las políticas públicas están acordes a las necesidades y demandas de los ciudadanos.	X		X		X		
2	La entidad identifica adecuadamente las necesidades de la población	X		X		X		
3	Los servicios que brinda la entidad generan un alto nivel de satisfacción en el ciudadano.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: PLANEAMIENTO ESTRATEGICO	Si	No	Si	No	Si	No	
4	En la organización existe una visión compartida	X		X		X		
5	Los objetivos de la entidad se encuentran alineados a los objetivos gubernamentales	X		X		X		
6	Se difunde los procedimientos y directivas oportunamente para la elaboración de planes institucionales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: PRESUPUESTO PARA RESULTADOS	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los programas presupuestales permiten la efectividad del gasto publico	X		X		X		
8	El presupuesto por resultados permite tomar mejores decisiones en materia presupuestal	X		X		X		
9	El presupuesto de la entidad está orientado a resultados que benefician a los ciudadanos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: GESTIÓN POR PROCESOS	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Los servicios que entrega la entidad generan un impacto positivo en el ciudadano	X		X		X		
11	El proceso de la entrega del servicio es adecuado	X		X		X		
12	Los procesos de prestación de servicio o de bienes que realiza la entidad están plasmados en documentos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: SERVICIO CIVIL MERITOCRATICO	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La entidad reconoce el mérito de los gestores, es decir su profesionalización y capacidad técnica	X		X		X		
14	Los gestores en la entidad son flexibles ante cambios en el entorno, como adaptarse a las necesidades de los ciudadanos y los cambios del Estado	X		X		X		
15	Los gestores tienen la capacidad de responder a los cambios estratégicos de gobierno	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6: SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Si	No	Si	No	Si	No	
16	La entidad cuenta con un sistema de información que hace un seguimiento y monitorea los logros alcanzados	X		X		X		
17	La entidad realiza la retroalimentación sobre el progreso realizado encaminado al logro de los objetivos y metas	X		X		X		
18	Los gestores en la entidad comparten y hace uso de los conocimientos para responder a las necesidades de los ciudadanos	X		X		X		

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA							
1	Los gestores se desempeñan adecuadamente en el cargo asignado	X		X		X		
2	Los trabajadores de la entidad cumplen las metas con los recursos asignados	X		X		X		
3	Los gestores cumplen las tareas en menos tiempo que lo programado	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: EFICACIA	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Los gestores cumplen con las metas asignadas exitosamente para cada periodo	X		X		X		
5	En la entidad se evalúa la capacidad de los gestores de acuerdo a los resultados obtenidos	X		X		X		
6	Los gestores consiguen satisfacer las necesidades y expectativas del ciudadano	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los gestores para el cumplimiento de las metas y objetivos colaboran mutuamente	X		X		X		
8	En la institución existe el libre intercambio de ideas entre los gestores con fin realizar bien las actividades	X		X		X		
9	En la institución existe igualdad de oportunidades para participar con una opinión o sugerencias	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: VOCACIÓN DE SERVICIO	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Los trabajadores en la entidad tienen un compromiso enfocado en atender las necesidades de los ciudadanos antes que las propias	X		X		X		
11	Los gestores de la entidad tienen la capacidad de escuchar a los ciudadanos y sus compañeros	X		X		X		
12	Los gestores de la entidad muestra su vocación de servicio público	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: COMPETITIVIDAD LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La institución cuenta con el personal idóneo para lograr objetivos	X		X		X		
14	La institución brinda capacitación y formación profesional a los gestores	X		X		X		
15	Los gestores de la entidad tienen conocimientos, habilidades y capacidades para desempeñarse hábilmente en diferentes contextos	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sin observaciones.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Mendoza Sarmiento Jackeline **DNI:** 43357313

Especialidad del validador: Ing. Alimentario con Maestría en Gestión Pública

04 de Junio del 2022.



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

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

Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANEAMIENTO DEL ESTADO							
1	Las políticas públicas están acordes a las necesidades y demandas de los ciudadanos.	X		X		X		
2	La entidad identifica adecuadamente las necesidades de la población	X		X		X		
3	Los servicios que brinda la entidad generan un alto nivel de satisfacción en el ciudadano.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: PLANEAMIENTO ESTRATEGICO	Si	No	Si	No	Si	No	
4	En la organización existe una visión compartida	X		X		X		
5	Los objetivos de la entidad se encuentran alineados a los objetivos gubernamentales	X		X		X		
6	Se difunde los procedimientos y directivas oportunamente para la elaboración de planes institucionales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: PRESUPUESTO PARA RESULTADOS	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los programas presupuestales permiten la efectividad del gasto publico	X		X		X		
8	El presupuesto por resultados permite tomar mejores decisiones en materia presupuestal	X		X		X		
9	El presupuesto de la entidad está orientado a resultados que benefician a los ciudadanos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: GESTIÓN POR PROCESOS	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Los servicios que entrega la entidad generan un impacto positivo en el ciudadano	X		X		X		
11	El proceso de la entrega del servicio es adecuado	X		X		X		
12	Los procesos de prestación de servicio o de bienes que realiza la entidad están plasmados en documentos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: SERVICIO CIVIL MERITOCRATICO	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La entidad reconoce el mérito de los gestores, es decir su profesionalización y capacidad técnica	X		X		X		
14	Los gestores en la entidad son flexibles ante cambios en el entorno, como adaptarse a las necesidades de los ciudadanos y los cambios del Estado	X		X		X		
15	Los gestores tienen la capacidad de responder a los cambios estratégicos de gobierno	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6: SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Si	No	Si	No	Si	No	
16	La entidad cuenta con un sistema de información que hace un seguimiento y monitorea los logros alcanzados	X		X		X		
17	La entidad realiza la retroalimentación sobre el progreso realizado encaminado al logro de los objetivos y metas	X		X		X		
18	Los gestores en la entidad comparten y hace uso de los conocimientos para responder a las necesidades de los ciudadanos	X		X		X		

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA							
1	Los gestores se desempeñan adecuadamente en el cargo asignado	X		X		X		
2	Los trabajadores de la entidad cumplen las metas con los recursos asignados	X		X		X		
3	Los gestores cumplen las tareas en menos tiempo que lo programado	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: EFICACIA	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Los gestores cumplen con las metas asignadas exitosamente para cada periodo	X		X		X		
5	En la entidad se evalúa la capacidad de los gestores de acuerdo a los resultados obtenidos	X		X		X		
6	Los gestores consiguen satisfacer las necesidades y expectativas del ciudadano	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los gestores para el cumplimiento de las metas y objetivos colaboran mutuamente	X		X		X		
8	En la institución existe el libre intercambio de ideas entre los gestores con fin realizar bien las actividades	X		X		X		
9	En la institución existe igualdad de oportunidades para participar con una opinión o sugerencias	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: VOCACIÓN DE SERVICIO	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Los trabajadores en la entidad tienen un compromiso enfocado en atender las necesidades de los ciudadanos antes que las propias	X		X		X		
11	Los gestores de la entidad tienen la capacidad de escuchar a los ciudadanos y sus compañeros	X		X		X		
12	Los gestores de la entidad muestran su vocación de servicio público	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: COMPETITIVIDAD LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La institución cuenta con el personal idóneo para lograr objetivos	X		X		X		
14	La institución brinda capacitación y formación profesional a los gestores	X		X		X		
15	Los gestores de la entidad tienen conocimientos, habilidades y capacidades para desempeñarse hábilmente en diferentes contextos	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. **CCOA OCON PEDRO** **DNI: 40344385**

Especialidad del validador: **Administración de la Educación**



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

03 de junio del 2022

 **MINISTERIO DE EDUCACIÓN**
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN APURÍMAC
U.E. 305 EDUCACIÓN DE HUANCARAMA


Prof. Pedro Ccoa Ocon
ESPECIALISTA DEL NIVEL SECUNDARIA

Firma del Experto Informante.

ANEXO 05



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20601993181
Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social – País Programa Nacional País	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Gregorio Nina Peña	DNI: 44573250


Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], 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 desempeño laboral en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, 2022.	
Nombre del Programa Académico:	
Programa Académico de Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos Flor María Córdova Huaraca	DNI: 43644447

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: Abancay, 21 de Junio del 2022.


Gregorio Nina Peña
Coordinadora de Unidad Territorial Apurímac
PROGRAMA NACIONAL "PLATAFORMAS DE ACCIÓN
PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL PAIS"
MINISTERIO DE DESARROLLO INCLUSIÓN SOCIAL

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) 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.

ANEXO 06

Print de pantalla de los validadores en SUNEDU

The screenshot shows the SUNEDU website interface. At the top, there are navigation tabs: "AL CIUDADANO", "VIRTUAL(MPV)", and "INTERPRETACION DE LA LEY UNIVERSITARIA". Below these, there are links for "Aplicativo" and "Gula". The main content area is titled "REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES". It displays a table with the following data:

Nombre y DNI	Título y Datos	Institución
BARRETO CARBAJAL, JUAN SILVER DNI 31007109	TITULO DE INGENIERO AGRONOMO Fecha de diploma: 20/06/1975 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
BARRETO CARBAJAL, JUAN SILVER DNI 31007109	INGENIERO AGRONOMO Fecha de diploma: 20/06/1975 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
BARRETO CARBAJAL, JUAN SILVER DNI 31007109	MAGISTER EN ADMINISTRACION MENCION EN GERENCIA DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 19/05/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
Barreto Carbajal, Juan Silver DNI 31007109	Doctoris Scientiae en Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente Fecha de diploma: 13/01/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 24/05/2014 Fecha egreso: 31/12/2015	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PERU

Below the table, there is a note: "(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace".

The screenshot shows the SUNEDU website interface. At the top, there are navigation tabs: "AL CIUDADANO", "VIRTUAL(MPV)", and "INTERPRETACION DE LA LEY UNIVERSITARIA". Below these, there are links for "Aplicativo" and "Gula". The main content area is titled "REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES". It displays a table with the following data:

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
MENDOZA SARMIENTO, JACKELINE DNI 43357313	BACHILLER EN INGENIERIA DE ALIMENTOS Fecha de diploma: 24/06/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN PERU
MENDOZA SARMIENTO, JACKELINE DNI 43357313	INGENIERO DE ALIMENTOS Fecha de diploma: 22/02/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN PERU
MENDOZA SARMIENTO, JACKELINE DNI 43357313	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 07/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 16/10/2015 Fecha egreso: 06/05/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

Below the table, there is a note: "(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>".

REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Aplicativo

Guía

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CCOA OCON, PEDRO DNI 40344385	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 17/06/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
CCOA OCON, PEDRO DNI 40344385	LICENCIADO EN EDUCACION MATEMATICA E INFORMATICA Fecha de diploma: 10/02/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
CCOA OCON, PEDRO DNI 40344385	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION - Fecha de diploma: 15/11/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace
<https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

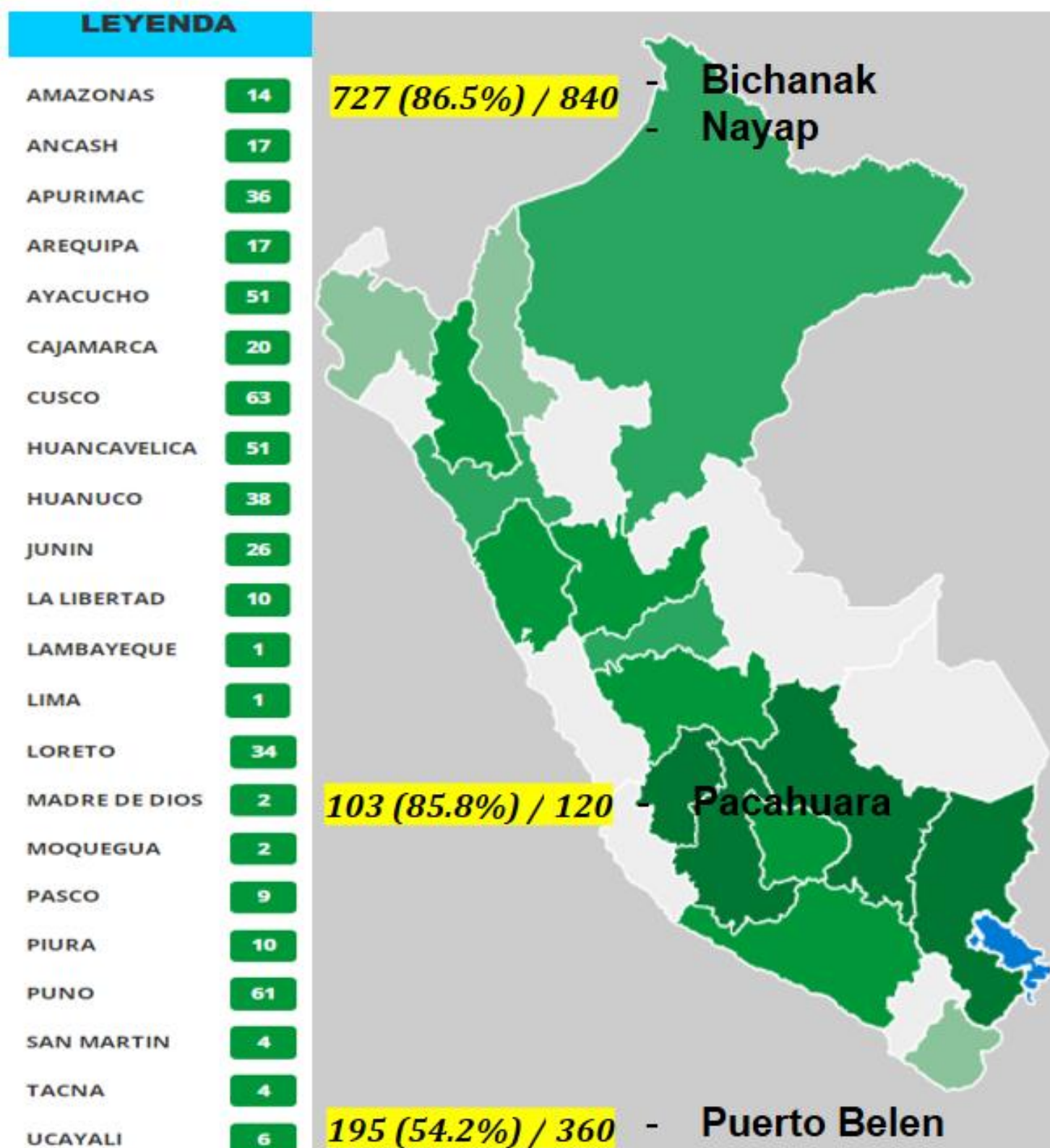
DE DATOS DE AUTORIDADES

PARA EL RECONOCIMIENTO DE

DE RECONOCIMIENTO DE

ANEXO 08

Cumplimiento de metas (Intervenciones) regiones, Según POA 12 por mes



Fuente: https://www.pais.gob.pe/tambook/tambo/perfiltambo/index/id_tambo/20470 (De fecha 05.06.2022) acondicionado por tesista.

Anexo N° 09:

Consolidado de cumplimiento de metas en los Tambos de Apurímac Según POA 12 Intervenciones / mes.

Nº	REGION	PROVINCIA	DISTRITO	TAMBO	Nº CENTROS POBLADOS DEL AMBITO	POBLACION	ALTITUD	Intervenciones 2022					EJECUTADO	PROGRAMADO	% EJECUCIÓN
								Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo			
1	APURIMAC	ABANCAY	ABANCAY	HUAYLLABAMBA	11	789	2,938	1	7	14	22	15	59	60	98.33
2	APURIMAC	ABANCAY	CIRCA	QUESARI	40	1,136	2,851	1	12	4	10	11	38	60	63.33
3	APURIMAC	ABANCAY	CIRCA	YACA	43	3,046	2,017	7	8	11	12	12	50	60	83.33
4	APURIMAC	ABANCAY	CURAHUASI	ANTILLA	23	1,434	3,012	0	6	7	12	12	37	60	61.67
5	APURIMAC	ABANCAY	CURAHUASI	SAYWITE	52	9,047	3,651	3	6	9	8	8	34	60	56.67
6	APURIMAC	ABANCAY	HUANIPACA	OCCOPATA	13	899	3,219	7	15	13	12	15	62	60	103.33
7	APURIMAC	ABANCAY	LAMBRAMA	SANTA ISABEL DE CAYPE	32	2,330	2,358	7	14	16	16	13	66	60	110.00
8	APURIMAC	ANDAHUAYLAS	HUANCARAY	LOS ANGELES	28	1,979	3,652	4	7	4	13	13	41	60	68.33
9	APURIMAC	ANDAHUAYLAS	KISHUARA	QUILLABAMBA	23	4,272	2,697	5	3	12	7	18	45	60	75.00
10	APURIMAC	ANDAHUAYLAS	SAN ANTONIO DE CACHI	SAN ANTONIO DE CACHI	35	2,092	3,225	9	11	14	13	13	60	60	100.00
11	APURIMAC	ANDAHUAYLAS	SAN MIGUEL DE CHACCF	VIRGEN DEL TAMBO	39	3,950	3,747	11	10	13	12	23	69	60	115.00
12	APURIMAC	ANDAHUAYLAS	TUMAY HUARACA	PAMPAPUQUIO	17	464	3,820	6	4	11	8	17	46	60	76.67
13	APURIMAC	ANTABAMBA	ANTABAMBA	CULCUNCHINI	43	738	3,686	1	10	16	17	19	63	60	105.00
14	APURIMAC	ANTABAMBA	JUAN ESPINOZA MEDRA	CALCAUSO	18	570	3,544	10	15	12	12	12	61	60	101.67
15	APURIMAC	ANTABAMBA	SABAINO	ANTILLA	13	470	3,335	0	6	7	12	10	35	60	58.33
16	APURIMAC	AYMARAES	CHAPIMARCA	PAMPALLACTA - SECTOR C	33	1,083	3,317	5	4	9	12	30	60	60	100.00
17	APURIMAC	AYMARAES	SORAYA	CCARHUATANI	29	913	3,309	7	10	11	0	0	28	60	46.67
18	APURIMAC	AYMARAES	TAPAIRIHUA	PALLCORA	18	1,460	3,154	2	8	8	13	12	43	60	71.67
19	APURIMAC	AYMARAES	YANACA	SARAYCA	40	468	2,829	10	12	10	11	26	69	60	115.00
20	APURIMAC	CHINCHEROS	CHINCHEROS	CALLEBAMBA	23	6,954	2,000	0	0	1	0	0	1	60	1.67
21	APURIMAC	CHINCHEROS	HUACCANA	MOYACCASA	53	4,163	3,463	7	8	29	7	13	64	60	106.67
22	APURIMAC	CHINCHEROS	OCOBAMBA	ANANSAYOCC	17	3,042	3,299	4	7	5	9	8	33	60	55.00
23	APURIMAC	CHINCHEROS	ROCCHACC	MIOPATA	26	4,743	2,924	9	5	26	11	16	67	60	111.67
24	APURIMAC	CHINCHEROS	URANMARCA	TANCAYLLO	27	3,660	3,307	8	7	12	15	13	55	60	91.67
25	APURIMAC	COTABAMBAS	CHALLHUAHUACHO	CHOCOLLO	57	3,490	4,147	2	2	2	5	7	18	60	30.00
26	APURIMAC	COTABAMBAS	COTABAMBAS	HUAMANIRAY	29	1,135	4,069	5	8	8	11	13	45	60	75.00
27	APURIMAC	COTABAMBAS	COTABAMBAS	TAMBURO	11	937	3,306	7	5	4	8	15	39	60	65.00
28	APURIMAC	COTABAMBAS	COYLLURQUI	ITAÑA	39	2,968	3,926	0	0	2	3	11	16	60	26.67
29	APURIMAC	COTABAMBAS	HAQUIRA	TULLA	31	1,731	3,874	0	3	7	10	12	32	60	53.33
30	APURIMAC	COTABAMBAS	MARA	APUMARCA	10	900	3,461	10	15	14	13	21	73	60	121.67
31	APURIMAC	COTABAMBAS	MARA	YURICANCHA	23	2,244	3,893	6	7	18	5	0	36	60	60.00
32	APURIMAC	COTABAMBAS	TAMBOBAMBA	QQUELLO	49	3,181	3,922	6	14	15	6	15	56	60	93.33
33	APURIMAC	GRAU	CHUQUIBAMBILLA	CCOTRON RUNCUHUASI	23	979	3,652	5	9	9	20	18	61	60	101.67
34	APURIMAC	GRAU	CURPAHUASI	PATIS (HUASCARO)	22	2,166	3,079	10	18	10	8	13	59	60	98.33
35	APURIMAC	GRAU	GAMARRA	SARCONTA	46	2,664	2,871	1	7	8	12	8	36	60	60.00
36	APURIMAC	GRAU	MAMARA	SAN AGUSTIN DE HUARUC	24	459	3,384	1	4	7	3	7	22	60	36.67
TOTAL													1679.00	2160.00	77.73

Fuente: https://www.pais.gob.pe/tambook/tambo/perfiltambo/index/id_tambo/20470 (De fecha 05.06.2022) y consolidado por la Tesista.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MANSILLA ANTONIO WILFREDO ARMANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión por resultados y desempeño laboral en el Programa Nacional PAIS - UT Apurímac, 2022.", cuyo autor es CORDOVA HUARACA FLOR MARIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 08 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MANSILLA ANTONIO WILFREDO ARMANDO DNI: 20028763 ORCID: 0000-0002-5871-3471	Firmado electrónicamente por: WMANSILLAA el 16- 08-2022 19:10:23

Código documento Trilce: TRI - 0402723