



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Propuesta de un modelo de gestión por resultados para evaluar el
desempeño laboral de una institución pública del Ecuador, 2023

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

AUTOR:

Calderon Argoti, Diego Javier (orcid.org/0000-0002-3957-4779)

ASESORES:

Dr. Alarcon Llontop, Luis Rolando (orcid.org/0000-0001-9912-1299)

Dr. Cherre Anton, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0001-6565-5348)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

PIURA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi hija y a Cristina Conde que son la inspiración y fortaleza para romper cualquier barrera y dificultad en la vida.

A mí, por nunca rendirme, por luchar todos los días, por tener la pasión de crecer constantemente y buscar los caminos hacia el objetivo y el éxito.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a dios, por protegerme y brindarme de salud y vida para despertarme todos los días y cumplir todos los sueños; también hago un extenso saludo y reconocimiento a los maestros que impartieron sus abundantes conocimientos en este proceso y a los sobresalientes tutores.

A los amigos que estuvieron incondicionalmente apoyándome cuando más lo necesitaba.



Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, ALARCON LLONTOP LUIS ROLANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "PROPUESTA DE UN MODELO DE GESTIÓN POR RESULTADOS PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DEL ECUADOR, 2023", cuyo autor es CALDERON ARGOTI DIEGO JAVIER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 02 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALARCON LLONTOP LUIS ROLANDO DNI: 17543440 ORCID: 0000-0001-9912-1299	Firmado electrónicamente por: LRALARCONL el 09- 08-2023 10:32:18
CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO DNI: 40991682 ORCID: 0000-0001-6565-5348	Firmado electrónicamente por: CHANTONCA el 09- 08-2023 18:20:17

Código documento Trilce: TRI - 0636546



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CALDERON ARGOTI DIEGO JAVIER estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "PROPUESTA DE UN MODELO DE GESTIÓN POR RESULTADOS PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DEL ECUADOR, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
DIEGO JAVIER CALDERON ARGOTI PASAPORTE: A4079706 ORCID: 0000-0002-3957-4779	Firmado electrónicamente por: DCALDERONAR87 el 02-08-2023 23:13:52

Código documento Trilce: TRI - 0636547

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRAC	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	13
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	
VI. CONCLUSIONES	
VII. RECOMENDACIONES	
REFERENCIAS	31
ANEXOS	36

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población de empleados del GAD provincial del cantón Imbabura.....	12
Tabla 2. Prueba de normalidad Shapiro-Wilk.....	17
Tabla 3. Correlación entre las variables.....	17
Tabla 4. Correlación entre la dimensión de Planeación por resultados y la Variable Desempeño Laboral	18
Tabla 5. Correlación entre la dimensión de Planeación del programa y la Variable Desempeño Laboral	19
Tabla 6. Correlación entre la dimensión de Desarrollar medidas y la Variable Desempeño Laboral	19
Tabla 7. Correlación entre la dimensión de presupuesto por resultados y la Variable Desempeño Laboral.....	20
Tabla 8. Correlación entre la dimensión de Recopilación y uso de datos y la Variable Desempeño Laboral.....	20
Tabla 9. Tabla cruzada entre las variables de modelo de gestión por resultados y desempeño laboral.....	21
Tabla 10. Tabla cruzada entre la dimensión de Planeación por resultados y la Variable Desempeño Laboral.....	22
Tabla 11. Tabla cruzada entre la dimensión de Planeación del programa y la Variable Desempeño Laboral.....	22
Tabla 12. Tabla cruzada entre la dimensión de Desarrollar medidas y la Variable Desempeño Laboral	23
Tabla 13. Tabla cruzada entre la dimensión de presupuesto por resultados y la Variable Desempeño Laboral.....	24
Tabla 14. Tabla cruzada entre la dimensión de Recopilación y uso de datos y la Variable Desempeño Laboral.....	24

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Ilustración 1: Diseño	11
------------------------------------	-----------

RESUMEN

Esta investigación buscó proponer un modelo de gestión por resultados que permita evaluar el desempeño laboral en una Institución Pública del Ecuador, 2023, para lo cual se planteó como tipo de investigación básica, no experimental y cuantitativa, razón por lo cual se ejecutó para la recopilación de la información y datos una técnica de características de encuesta y un instrumento cuestionario aplicado a 57 empleados del GAD de Imbabura. Obteniendo como resultados que el proceso de planificación actual se encuentra en un nivel regular en un 100%; las estrategias para el monitoreo en un 98.23% de regular y un 1.77% de bueno, las estrategias de evaluación en un 39.16% nunca se han aplicado y un 60.84% a veces. Concluyendo en la necesidad de ejecutar una propuesta de un modelo de gestión por resultados que permita evaluar el desempeño de los empleados teniendo como énfasis las habilidades, destrezas y sus conocimientos a fin de impulsar un ambiente laboral adecuado a las normas de un buen convivir.

Palabras clave: Gestión, Planificación, Competencias, Modelo, Desempeño.

ABSTRAC

This research sought to propose a results-based management model to evaluate the work performance in a Public Institution of Ecuador, 2023, for which it was proposed as a type of basic research, non-experimental and quantitative, reason for which was executed for the collection of information and data a technique of survey characteristics and a questionnaire instrument applied to 57 employees of the GAD of Imbabura. The results showed that the current planning process is at a regular level (100%); the strategies for monitoring are 98.23% regular and 1.77% good; 39.16% of the evaluation strategies have never been applied and 60.84% have been applied sometimes. Concluding on the need to implement a proposal for a results-based management model that allows evaluating the performance of employees with emphasis on skills, abilities and knowledge in order to promote a work environment that meets the standards of a good coexistence.

Keywords: management, planning, competencies, model, performance.

I. INTRODUCCIÓN

Chiavenato (2013) describe al modelo de gestión como el desarrollo de un esquema que permite la organización y estructuración de un plan que permite a los empleados de una empresa lograr el cumplimiento de las metas, logros y objetivos de una manera eficiente y eficaz, empleando sus habilidades y destrezas que contribuyen al crecimiento institucional. En este sentido Tananta et. al. (2020) expresan que la gestión por resultados es un modelo que incide directamente en el departamento de talento humano, teniendo influencia en su comportamiento y colaboración, los cuales en combinación con otros elementos como la motivación, el conocimientos, la identificación con la marca, se orientan para promover un mejor desempeño en las diversas funciones empresariales.

Por su parte, Cuello et. al. (2020) exponen que el desempeño laboral es la manifestación de las competencias de un individuo que en conjunto con los conocimientos, el manejo de sistemas, experiencias previas, habilidades, actitudes, sentimiento, motivaciones, entre otros valores que permiten el alcance de los resultados o logros institucionales con la finalidad de cumplir con las exigencias productivas, técnicas y de servicio, durante su jornada laboral, además de buscar el cumplimiento de la misión y visión de la empresa a la que sirve identificándose con su marca, identidad o producto.

La adjudicación de un modelo de gestión se dio en el siglo XIX, donde se plantearon por primera vez las teorías de gerencia científica y proceso administrativo, desarrolladas por Henry Fayol y Frederick Taylor respectivamente, quienes indicaban que el desarrollo institucional o empresarial se da a través de la motivación a los empleados, porque son ellos quienes tratan de forma directa con la producción y en ocasiones son la conexión directa con el cliente, es por tal motivo que una evaluación de control de resultados no se trata de medir únicamente un valor, sino también considerar que ofrece la empresa para la obtención de los logros o metas plateadas. Posteriormente con la teoría de gestión burocrática se plasmó de manera interna en las instituciones estatales estos principios donde se sirve al pueblo en función del pueblo siendo ellos los beneficiarios directos (Tejada et. al., 2020)

La investigación se realizará en la Prefectura de la provincia de Imbabura, la misma que cuenta con un área administrativa, financiera, tesorería, catastro, obras

públicas, talento humano, entre otras, con una plantilla de personal integrada por 53 empleados, la misión institucional es dirigir, organizar, gestionar, administrar, controlar de manera eficaz los recursos del GAD provincial de Imbabura en conformidad al servicio de la comunidad, en la actualidad el proceso de gestión interno no cuenta con un modelo de evaluación a los empleados que permita medir sus logros y desarrollar de manera eficiente una capacitación que promueva las habilidades, destrezas y aptitudes del personal fomentando un ambiente laboral satisfactorio que ayude al crecimiento profesional y personal en pro de brindar un mejor servicio a la comunidad imbabureña (INEC 2017).

La carencia de un modelo de gestión por resultados no permite evaluar a los empleados en base a sus logros, competencias y habilidades para el alcance de las metas planteadas dentro del proceso administrativo, eje fundamental a seguir para el desarrollo de las actividades diarias, es así que cada área específica del GAD provincial de Imbabura, requiere de un proceso de control y seguimiento de las actividades de sus empleados y en el caso de encontrar falencias se puedan impulsar talleres de capacitación que permitan el fortalecimiento institucional, el mismo que se ha visto afectado por el incumplimiento del personal, demora en los procesos burocráticos entendiéndose estos permisos municipales, registros prediales, entre otros que brindan un beneficio a la comunidad.

Teniendo en consideración la problemática expuesta se procedió al planteamiento del siguiente problema general: ¿Cómo será una propuesta de un modelo de gestión por resultados que permita evaluar el desempeño laboral en una Institución Pública del Ecuador, 2023?, formulando para su análisis los siguientes problemas específicos: ¿De qué manera el proceso de planificación actual permite evaluar el desempeño laboral en una Institución Pública del Ecuador, 2023?; ¿Cuáles son las estrategias de monitoreo que permite evaluar el desempeño laboral en una Institución Pública del Ecuador, 2023?; ¿Qué estrategias de evaluación se emplean para determinar el nivel de desempeño laboral en una Institución Pública del Ecuador, 2023?

La justificación de la presente investigación se desarrolla en función de conveniencia al servicio de las autoridades del GAD provincial de Imbabura, para brindarles una herramienta de gestión administrativa basada en el análisis de los resultados obtenidos a través de la evaluación a sus empleados, lo que permitirá el

fortalecimiento de las estrategias de planeación y brindar un control perenne que visualice un plan de crecimiento institucional y del personal, además de gestionar capacitaciones que ayuden para el desarrollo de las funciones.

Las relevancia social del estudio tienen como finalidad el proponer un modelo de gestión por resultados, lo que hace énfasis en los objetivos y metas institucionales, ligados al esquema administrativo, por áreas donde lo más destacado es el servicio ofertado para la comunidad, el mismo que al ser visualizado en un esquema motivacional por evaluación de desempeño laboral fomentará un ambiente competitivo y colaborativo en la institución acelerando procesos burocráticos de manera eficaz y eficiente, los mismos que a través de canales de comunicación lleven la información de una manera más práctica, dinámica y loable.

La implicancia práctica del estudio se sustentará en el análisis de las estrategias necesarias para establecer un modelo de gestión por resultados que se alinee a la misión, visión y objetivos institucionales, así como también a la propuesta de valor, permitiendo en el GAD provincial de Imbabura, la realización de una evaluación interna enfocado en el desempeño laboral de los empleados, destacando sus habilidades y destrezas para el manejo de los recursos internos, así como el conocimiento en las funciones a desempeñar y el manejo del esquema organizacional que permite servir de mejor manera a la comunidad del cantón en la realización de trámites burocráticos como el pago de predios, pago de servicios básicos, certificados otorgados por catastro, permisos municipales, certificados de propiedad, entre otros.

Además del análisis interno este se tendrá su valor teórico sustentado en las posturas de Weber, Fayol y Taylor, las mismas que partirán desde la parte burocrática, hasta la administrativa para mejorar la calidad del servicio en una institución pública, dentro de los procesos administrativos, principalmente el de evaluación o control, donde se procederá a evaluar el desempeño de los empleados y el cumplimiento de las estrategias para el alcance de los logros, otro punto importante es considerar el esquema de gestión de resultados propuesto por PNUD en el 2018, donde se incluye la fase de monitoreo.

Por lo planteado la utilidad metodológica de la investigación estará en un tipo aplicada, de diseño no experimental analizando las variables para establecer un marco propositivo, interpretando las dimensiones para considerar los indicadores

como fuente principal para instituir los cuestionamientos que se emplearán en la encuesta y se ejecutarán en un instrumento para la recolección de la información como lo serán los cuestionarios, mismos que permitirán dilucidar la problemática actual de la institución objeto de estudio.

Procediendo a establecer como objetivo general Proponer un modelo de gestión por resultados que permita evaluar el desempeño laboral en una Institución Pública del Ecuador, 2023, basándose en los siguientes objetivos específicos: Analizar si el proceso de planificación actual permite evaluar el desempeño laboral en una Institución Pública del Ecuador, 2023; Determinar si las estrategias de monitoreo permiten evaluar el desempeño laboral en una Institución Pública del Ecuador, 2023; y Establecer si las estrategias de evaluación actuales se emplean para determinar el nivel de desempeño laboral en una Institución Pública del Ecuador, 2023.

Además de considerar como hipótesis general: Hi: El proponer un modelo de gestión por resultados que permita evaluar el desempeño laboral en una Institución Pública del Ecuador, 2023.

Ho: El proponer un modelo de gestión por resultados que permita evaluar el desempeño laboral en una Institución Pública del Ecuador, 2023. Las hipótesis específicas serán:

Hi: El analizar si el proceso de planificación actual permite evaluar el desempeño laboral en una Institución Pública del Ecuador, 2023. Ho: El analizar si el proceso de planificación actual permite evaluar el desempeño laboral en una Institución Pública del Ecuador, 2023.

Hi: El determinar si las estrategias de monitoreo permiten evaluar el desempeño laboral en una Institución Pública del Ecuador, 2023. Ho: El determinar si las estrategias de monitoreo permiten evaluar el desempeño laboral en una Institución Pública del Ecuador, 2023.

Hi: El establecer si las estrategias de evaluación actuales se emplean para determinar el nivel de desempeño laboral en una Institución Pública del Ecuador, 2023. Ho: El establecer si las estrategias de evaluación actuales se emplean para determinar el nivel de desempeño laboral en una Institución Pública del Ecuador, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Loyza Rodríguez (2022), investigó sobre el modelo de gestión de calidad de servicio y desempeño organizacional en una unidad de dosaje étlico en Lima durante el año 2022, para lo cual el autor planteo como objetivo general determinar la relación entre el modelo de gestión de calidad de servicio y el desempeño laboral (p.4). Razón por lo cual se planteó un tipo de investigación básico realizando un diseño no experimental – transversal, dentro de un enfoque cuantitativo, a un nivel correlacional, donde la población estuvo integrada por 38 colaboradores de la unidad de dosaje étlico. La técnica empleada para la recolección de la información fue la encuesta, teniendo como instrumento el cuestionario el mismo que estuvo compuesto por 44 ítems. Las dimensiones que integraron la primera variable modelo de gestión de calidad de servicio fueron: planificar, hacer, verificar y actuar (basadas en el ciclo Deming – Alzoubi et. al. 2019), por su parte para la dimensión desempeño organizacional fueron eficacia, eficiencia, puntualidad y seguridad (basadas en Barradas et. al. 2021). Los resultados permitieron determinar que la correlación entre las variables es significativa, positiva de una intensidad débil obteniendo un rho de Spearman = 0,431, por su parte entre los objetivos específicos se obtuvo 1) una correlación significativa, positiva de una intensidad media, un rho de Spearman = 0,530; 2) una correlación significativa, positiva de una intensidad baja, un rho de Spearman = 0,431; 3) una correlación no significativa porque $p \geq 0,05$. En conclusión se determinó que es importante contar con un modelo de gestión que permita conocer la calidad del servicio ofertado y el desempeño de los empleados, permitiendo afrontar con mejores estrategias la incursión en el mercado competitivo y generar cambios positivos en el desarrollo organizacional.

Huapaya Castro (2022) en su investigación sobre la gestión por competencias y el desempeño laboral, expuso como objetivo general establecer la relación entre la gestión por competencia y el desempeño laboral, para lo cual el investigador plateo un tipo de investigación básica donde busco analizar la correlación entre las variables, en un enfoque cuantitativo, el diseño no experimental con corte transversal, la población estuvo integrada por 32 colaboradores de la empresa a quienes se les planteo como parte de la recolección de los datos la técnica de encuesta a través del cuestionario como instrumentos. Las dimensiones para la

variable de gestión por competencias fueron: competencias por procesos, cardinales, gerenciales y por áreas, por su parte para la variable desempeño laboral fueron: desarrollo del personal, percepción del área de trabajo, pertenencia y compromiso y conductas o comportamientos. Los resultados obtenidos de la investigación permitieron conocer a través de la rho de Pearson con un valor de 0.762 que existe una correlación positiva considerable entre las variables, al igual que en las relaciones de las dimensiones con el desempeño laboral que obtuvieron valor sobre el 0.594. En conclusión se determina que existe una relación directa entre las variables y el plantear un modelo de gestión permitirá generar una cultura organizacional que permita una diferenciación entre las demás organizaciones y el logro de los objetivos.

Carhuachín Ibáñez (2018), desarrollo su estudio investigativo, sobre la gestión por competencias como estrategia para mejorar el desempeño laboral, ante lo cual planteo como objetivo general: implementar un modelo de gestión que priorice las competencias para el desempeño laboral, para lo cual el investigador empleó un tipo de investigación básica de características no experimentales, de forma descriptiva, empleando como técnica para la recolección de la información la encuesta e instrumento el cuestionario el mismo que se aplicó a 21 empleados de la municipalidad de Otuzco. Las dimensiones de la investigación fueron saber, hacer y ser las que están basadas en el modelo de gestión de Ludeña (2004) y las dimensiones para la segunda variable estaban conformadas por las competencias laborales, idoneidad, desarrollo profesional y la formación académica de los entrevistados, modelo que se basó en Pedraza et. al., (2015). Los resultados del estudio permitieron establecer que la gestión actual es deficiente en un 47,62% y el desempeño que tienen los empleados en cumplimiento de sus actividades laborales se encuentra en un 28,75% además que la correlación entre las variables de estudio es fuerte. Concluyendo que al no aplicar o tener un modelo de gestión por competencias el desempeño laboral no se mide adecuadamente, además los empleados no se esfuerzan por el alcance de sus objetivos, teniendo una evaluación baja en el 75% de los casos.

El cambio de una cultura organizacional ha gestado entre otras cosas una reestructuración de los paradigmas de servicio y como los empleados deben ser considerados como un eje esencial para el desarrollo empresarial en el siglo XIX, las teorías de Fayol y Taylor exponían al trabajador como parte de un eje que al mantenerlos motivados y fidelizarlos generando una imagen corporativa, este impulsaría la producción y el rendimiento de las diferentes áreas de la empresa. En la actualidad el talento humano y las grandes empresas han optado por la propuesta de un modelo basado en los resultados y logros personales que aumente la eficacia, eficiencia y productividad, permitiendo que exista un crecimiento sustancial en los estándares de calidad. Un modelo de gestión basado en resultados permite una mayor adaptabilidad a los cambios permanentes a los que se encuentran una institución en un mercado competitivo, las reformas estatales y nuevos estándares que buscan brindar una mejor experiencia al cliente, promoviendo entre los empleados una mentalidad de aprendizaje constante y proporcionando nuevos conocimientos que se apliquen como parte de un plan de recompensas por el esfuerzo y dedicación (Rodríguez y Alvarado, 2020)

El desempeño laboral siempre ha sido un área de intervención pública, donde un actor o individuo es evaluado con la finalidad de determinar de acuerdo con criterios, estándares y medidas su rendimiento en el desenvolvimiento de sus funciones o tareas, con el pasar de los tiempos estos valores han sido redefinidos para así lograr establecer niveles de calidad que ayuden a la fundamentación de las habilidades y destrezas para el alcance de los logros.

En el presente estudio se analizará la teoría relacionada al desempeño laboral definida por Mondy (2010), la misma que expresa que los procesos de una organización se encuentran definidos por el nivel de calidad de sus empleados además de los recursos que les permiten desempeñar sus funciones, a su vez sobre esta teoría Chiavenato (2013), expuso que el desarrollo laboral es parte fundamental para el crecimiento de la empresa, es así como el esfuerzo que pone cada empleado para el desarrollo de sus tareas debe ser recompensado tomando en consideración sus habilidades, capacidades y logros alcanzados en función de la eficiencia, eficacia y el tiempo (Pacherrez, 2021).

La Gestión por Resultados (GpR), entendida como un conjunto de principios, procesos y herramientas orientadores de las decisiones y acción públicas hacia la mejora de variables del desarrollo, constituye una alternativa de interés para todos los involucrados en política y gestión públicas. Ciertamente también para la ciudadanía. La GpR como se desarrolla en el presente curso, plantea el despliegue de la acción del Estado a través de la cadena de valor público vinculando explícitamente, recursos, procesos con servicios y sus efectos sobre la gente y el medioambiente (Camara y Cañada, 2016).

El desempeño laboral es la eficiencia que demuestra el empleado para desarrollar un trabajo específico; teniendo en consideración que el resultado será evaluado y controlado de manera eficiente por parte del jefe inmediato o su superior, en otras palabras es el avance útil que realizan los trabajadores para acceder a la recompensa y utilidad que brinda la organización por el cumplimiento de los logros y metas, empleando las herramientas y recursos necesarios en fin de proceder a la realización de sus actividades en un menor tiempo y con una máxima productividad (Chiavenato, 2009)

Dimensiones de la variable del modelo de gestión por resultados

Se considerará las dimensiones basadas en el modelo expuesto por Villagómez (2022) donde se expone:

- 1) Planificación por resultados: se basa principalmente en el cumplimiento de las metas y objetivos propuestos por la institución, centrados en el desarrollo de estrategias por resultados abordando de forma significativa las necesidades que presentan en función a lo estructurado en las políticas y retribuyendo soluciones a sus constituyentes o público objetivo.
- 2) Planificación del programa: conjunto de estrategias que se basa principalmente en la observación directa de los servicios brindados por departamento, con lo que se busca estructurar un sistema de acciones para que de manera conjunta se logre cumplir la misión o visión institucional, además de cada individuo de la empresa tiene un jefe

directo al cual rendir cuentas en consideración a sus logros y metas profesionales, establecidos en un esquema horizontal.

- 3) Desarrollar medidas significativas de desempeño: todo el trabajo se realiza de manera conjunta a fin de lograr cubrir vacíos, teniendo como eje principal que el servicio ofertado debe ser directo a la comunidad como único beneficiario de un ente estatal o público.
- 4) Presupuesto por resultados: es la asignación de los fondos necesarios para el desarrollo de las actividades, la inclusión, contratación y compra de los materiales para el cumplimiento de los objetivos.
- 5) Recopilación y uso de datos para la gestión de los procesos laborales: la data, o información que se necesita para el cumplimiento de los procesos a fin de priorizar la tecnología como herramienta que agilice de forma efectiva y dinámica la realización de las actividades burocráticas y de gestión.

Dimensiones de la variable de desempeño laboral

Para el autor Chiavenato (2009) expresa que las dimensiones que interactúan para el cumplimiento de la variable de desempeño laboral se encuentran:

- 1) Eficiencia, esta dimensión se centra en el empleo de los recursos de una manera adecuada, considerando la selección y la utilización de los materiales más eficientes y con un mínimo de desperdicio para la realización de un propósito o tarea específica, en otras palabras la eficiencia es la relación entre el trabajo, el tiempo invertido, el presupuesto o la inversión que se realizó y el resultado que se obtuvo con este trabajo.
- 2) Eficacia, por su parte este valor se encuentra determinado por el nivel de la meta a alcanzar y el número de objetivos logrados en un periodo de tiempo, la efectividad tiene relación directa con las habilidades y destrezas del personal para la realización de una tarea y lo que se pretende lograr, es así como al plantear las estrategias se busca mediante un protocolo de calidad que los plazos establecidos se cumplan con un máximo de compromiso y lealtad empresarial.

- 3) Relación interpersonal, es el pilar principal para la generación de un ambiente adecuado de trabajo, donde la comunidad laboral se relaciona de manera interactiva y mutua no solo de forma administrativa sino también social, generando un compromiso, identidad e identificación con la institución, lo que permite la realización de las tareas de una forma más motivada, en otras palabras la fidelización interna y el compromiso al trabajo a través de la motivación y el yo personal que permite creer en los procesos, estructuras y en la empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación a desarrollarse en el presente estudio se encuentra fundamentado en un tipo básica, permitiendo ser una fuente de investigación para el desarrollo de futuros estudios que busquen al análisis de las variables de estudio aquí presentadas como lo son el modelo de gestión por resultados y la evaluación del desempeño laboral, este tipo de enfoque se asegurará de la no manipulación de las variables y resultados obtenidos en el estudio con la finalidad de conocer la problemática interna de la institución que permita realizar una propuesta más cercana a su realidad y necesidades (Arias y Covinos, 2021).

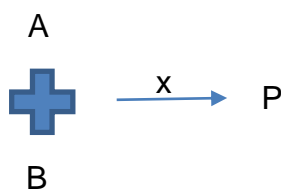
Diseño

El diseño de la investigación será no experimental teniendo como base el trabajo en ciencias sociales, de eventos que ya sucedieron o que están pasando en la actualidad y que para su solución no requieren de la manipulación o intervención del investigador, el desarrollo se presentara en un paradigma propositivo, teniendo como objetivo central el proponer un modelo de gestión por resultados para evaluar el desempeño laboral de los empleados del GAD provincial de Imbabura (SEMAR, 2009)

Ilustración 1: *Diseño*

Se establece con la siguiente fórmula:

Donde:



- A: Modelo de gestión por resultados
- B: Desempeño laboral
- P: propuesta
- X: Población

3.2. Variables y operacionalización

Las variables para el desarrollo investigativo serán:

- Modelo de gestión por resultados (Variable dependiente y cualitativa)
- Desempeño laboral (variable dependiente y cuantitativa)

El esquema para la visualización de las dimensiones e indicadores de las variables para el presente estudio se encontrarán en el anexo 1.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población estará conformada por 57 participantes del GAD provincial del cantón Imbabura, los mismos que se desempeñan en los diversos departamentos de atención al cliente y administrativos.

Tabla 1. Población de empleados del GAD provincial del cantón Imbabura

Empleados	Total	Hombres	Mujeres
Administrativos	57	24	33

(Fuente: GAD provincial del cantón Imbabura)

3.3.2. Muestra y muestreo

Es muestreo es no probabilístico, debido a la no aplicación de fórmula para la obtención de la muestra, en el estudio se empleara la totalidad de la población como objeto de estudio es así como se procederá a encuestar a los 57 empleados del GAD provincial del cantón Imbabura, pertenecientes al área administrativa y de servicio.

Los criterios de inclusión y exclusión quedarán definidos de la siguiente manera:

Criterios de inclusión: 1) Empleados del GAD provincial de Imbabura que laboren en el área administrativa y de personal; 2) Empleados que laboren por un periodo superior a los 8 años.

Criterios de exclusión: 1) Personal que trabaje como pasante o de tiempo parcial; 2) Personal que labore en zonas anexas al GAD provincial del cantón Imbabura, como lo son agua potable, geoparque, museo de INABIO.

3.3.3. Unidad de análisis

En base a ser considerado la población relativamente pequeña se procede a considerar una muestra censal, razón por la cual se empleará la totalidad de la población 57 empleados.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.

La técnica aplicada para la recolección de los datos e información será:

- 1) Encuesta, Arispe et. al. (2020), menciona que esta técnica permite la recopilación de datos de una forma directa con el entrevistado o la persona encuestado, a través de una batería de interrogantes que permiten en análisis de la problemática actual de la institución, así como también ser capaz de transforman estos datos en una base numérica que fundamente los cuestionamientos para su tabulación.

El instrumento para la recolección de los datos será el cuestionario el mismo que se desarrolla en un esquema de 5 dimensiones para la primera variable de un modelo de gestión por resultado que estará distribuido en un esquema de 11 ítems y para la variable desempeño laboral de 3 dimensiones se realizará un cuestionario de 15 ítems. La escala que se empleará para el presente estudio es la de Likert en una puntuación de 1 a 3 siendo 1 el valor más bajo y 3 el más alto, además de representar un esquema de 1= nunca; 2= a veces y 3= siempre

Validez y Confiabilidad

Validez

La validez del estudio cuantitativo que se desarrollará en el presente estudio tiene establecido los siguientes criterios de validez y confiabilidad:

Validez de contenido

La validación de los instrumentos de recolección de la información se realizará a través de la consulta de tres expertos y profesionales en el área de administración quienes son Martha Zulay Argoti Vinuesa con Ci 1001818085 quien es Máster en Contabilidad y Auditoría con mención en Riesgos Operativos y Financieros, María Cristina Delgado Padilla, Máster in Bussines dministration de la Universidad internacional de La Rioja con CI. 1002409512 y David Francisco Mafla Nenger, con CI. 1003535992 quien es Magister en gestión del talento humano, las objeciones y observaciones realizadas por los expertos serán tomadas en consideración para subsanar los errores que se encuentren en los instrumentos propuestos para el análisis de la información.

Validez de criterio

La validez de los criterios y conceptualización de las variables para su fundamentación del estudio se presentará en referencia al concepto desarrollado por Camara y Cañada, (2016) sobre la gestión de resultados la misma que establece que es un conjunto de principios, procesos y herramientas orientadores de las decisiones y acción públicas hacia la mejora de variables del desarrollo, constituye una alternativa de interés para todos los involucrados en política y gestión públicas y por su parte en la variable desempeño laboral se fundamentará en Chiavenato, (2013), que menciona que es la eficiencia que demuestra el empleado para desarrollar un trabajo específico.

Validez de constructo

En consideración al análisis previamente establecido con criterios relacionados a la validez de contenido definido por los expertos quienes analizan la confiabilidad de los instrumentos de recolección de la información y la validez de criterios realizados a través de las fuentes bibliográficas establecidas por Chiavenato (2013) y Cámara y Cañada (2016), se construye esta validez que de manera congruente relaciona las dimensiones e indicadores de ambas variables a fin de unificar la información para obtener una ruta propositiva sobre la cual el investigador realizará el estudio.

Confiabilidad

El índice de confiabilidad para la comprobación del presente estudio se realizará a través de la validación proporcionada por el Alfa de Cronbach, en una prueba piloto desarrollada para un público objetivo de 8 personas aleatoriamente del personal administrativo del GAD provincial de Imbabura, conociendo que para su aprobación el índice debe ser mayor a 0,7 es así como para la primera variable el valor obtenido fue de 0,82 y para la segunda variable el valor obtenido fue de 0.7 validando los instrumentos.

3.5. Procedimientos

Los procedimientos para la recolección de la información y trata de datos se realizará los siguientes pasos:

- 1) Redacción de un oficio para la solicitud de un permiso para la aplicación de un instrumento para la recolección de información al GAD provincial de Imbabura.
- 2) Se desarrollará un instrumento para la recolección de información, tipo cuestionario descrito en dos parte una de 11 ítems sobre un modelo de gestión por resultados y 15 sobre el desempeño laboral.
- 3) Una vez diseñados los instrumentos se procederá a la validación por los expertos para posterior ejecución de la prueba de Alfa de Cronbach aplicada a una prueba piloto de 8 participantes.
- 4) Con la validación y permiso otorgado por el GAD provincial de Imbabura se ejecutará el instrumento para la recopilación de la información.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de la información sobre el estudio “Propuesta de un modelo de gestión por resultados para evaluar el desempeño laboral de una Institución Pública del Ecuador, 2023”, esta se desarrollará de acuerdo con un paradigma de estilo positivista, dentro de una metodología cuantitativa, lo que permite instaurar un puntaje a las respuestas de las interrogantes, siguiendo una ruta correlacional.

Los instrumentos empleados para el análisis de los datos será el sistema estadístico SPSS en su versión 21 y Excel en su versión actualizada 2022, es importante establecer que los gráficos y las tablas también se realizarán en los sistemas estadísticos previamente mencionados.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos que se consideran como eje de respeto tienen que ver con los principios de autonomía, el mismo que permite informar al participante sobre el instrumento de recolección de información del cual participará con la finalidad de despejar cualquier duda ante y durante su resolución, así como también brindar información que posee libertad de expresión y decisión sobre realizarlo o no.

Otro principio es el de la no maleficencia, proporcionando una seguridad sobre el objetivo de la investigación y que los datos proporcionados son de exclusivo uso del investigador, sin interés de lucro ni de dañar la honra del participante.

El principio de beneficencia, informando que el uso de la información proporcionada tiene como finalidad brindar una solución a un problema relacionado con el instrumento de investigación y que los datos serán usados únicamente para el desarrollo del estudio, una vez empleados estos en un periodo de tiempo relativo serán desechos para evitar el mal uso de estos.

Por último el principio de justicia informando al participante que no se vulnerarán sus derechos de confidencialidad, manteniendo el anonimato y que los datos pertenecen únicamente al investigador.

IV. RESULTADOS

Tabla 2. Prueba de normalidad Shapiro-Wilk

	V2 Desempeño laboral	Pruebas de normalidad					
		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Variable1	Bajo	,450	53	,000	,564	53	,000
Modelo de Gestión por Resultados	Medio	,307	4	.	,729	4	,024

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para el análisis de las pruebas de normalidad se procedió a considerar los datos obtenidos a través de la prueba de Shapiro-Wilk, la misma que reflejó un grado de significancia inferior al 0.05 en relación con el nivel bajo de la variable del modelo de gestión por resultados, y en relación a el nivel medio un 0.24, lo que da una inferencia total de los casos a un nivel inferior de significancia, es así como se procede a la validación de la hipótesis alternativa general la misma que consiste en: “El proponer un modelo de gestión por resultados que permita evaluar el desempeño laboral en una Institución Pública del Ecuador, 2023 tendrá una relación negativa y alta”

Tabla 3. Correlación entre las variables

		Correlaciones	
	V2 Desempeño laboral	Variable1 Modelo de Gestión por Resultados	
Rho de Spearman	V2 Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	57
			,121
			,369
			57

Variable1	Coeficiente de	,121	1,000
Modelo de	correlación		
Gestión por	Sig. (bilateral)	,369	.
Resultados	N	57	57

La tabla 3, mostró un coeficiente de 0.121** que indica la existencia de una correlación baja y no significativa entre las variables de estudio las cuales corresponden a un modelo de gestión por resultados y el desempeño laboral (Sig.=0.369 < 0.01).

Tabla 4. Correlación entre la dimensión de Planeación por resultados y la Variable Desempeño Laboral

Correlaciones				
			V2 Desempeño laboral	Planificación por resultados
Rho de Spearman	V2	Coeficiente de	1,000	,094
	Desempeño laboral	correlación	.	,486
		Sig. (bilateral)	57	57
		N		
	Planificación por resultados	Coeficiente de	,094	1,000
		correlación	,486	.
		Sig. (bilateral)	57	57
		N		

La tabla 4, mostró un coeficiente de 0.094** que indica la existencia de una correlación muy baja y no significativa que corresponden al desempeño laboral y la dimensión planificación por resultados (Sig.=0.486 < 0.01).

Tabla 5. Correlación entre la dimensión de Planeación del programa y la Variable Desempeño Laboral

Correlaciones			V2	
			Desempeño laboral	Planificación por programa
Rho de Spearman	V2 Desempeño laboral	Coeficiente de	1,000	,183
		correlación	.	,173
		Sig. (bilateral)	57	57
	Planificación por programa	Coeficiente de	,183	1,000
		correlación	,173	.
		Sig. (bilateral)	57	57
		N	57	57

La tabla 5, mostró un coeficiente de 0.183** que indica la existencia de una correlación baja y no significativa que corresponden al desempeño laboral y la dimensión planificación por programa (Sig.=0.173 < 0.01).

Tabla 6. Correlación entre la dimensión de Desarrollar medidas y la Variable Desempeño Laboral

Correlaciones			D3 Desarrollar medidas significativas de desempeño	
			V2 Desempeño laboral	D3 Desarrollar medidas significativas de desempeño
Rho de Spearman	V2 Desempeño laboral	Coeficiente de	1,000	,087
		correlación	.	,521
		Sig. (bilateral)	57	57
	D3 Desarrollar medidas significativas de desempeño	Coeficiente de	,087	1,000
		correlación	,521	.
		Sig. (bilateral)	57	57
		N	57	57

La tabla 6, mostró un coeficiente de 0.087** que indica la existencia de una correlación muy baja y no significativa que corresponden al desempeño laboral y la dimensión desarrollar medidas significativas de desempeño (Sig.=0.521 < 0.01).

Tabla 7. Correlación entre la dimensión de presupuesto por resultados y la Variable Desempeño Laboral

Correlaciones			V2 Desempeño laboral	D4 Presupuesto s por resultados
Rho de Spearman	V2 Desempeño laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 57	,214 ,110 57
	D4 Presupuesto s por resultados	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,214 ,110 57	1,000 . 57

La tabla 7, mostró un coeficiente de 0.214** que indica la existencia de una correlación baja y no significativa que corresponden al desempeño laboral y la dimensión presupuesto por resultados (Sig.=0.110 < 0.01).

Tabla 8. Correlación entre la dimensión de Recopilación y uso de datos y la Variable Desempeño Laboral

Correlaciones		V2 Desempeño laboral	D5 Recopilación y uso de datos para gestionar procesos de trabajo

Rho de Spearman	V2 Desempeño laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 57	,218 ,104 57
	D5 Recopilación y uso de datos para gestionar procesos de trabajo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,218 ,104 57	1,000 . 57

La tabla 8, mostró un coeficiente de 0.218** que indica la existencia de una correlación baja y no significativa que corresponden al desempeño laboral y la dimensión recopilación y uso de datos para gestionar procesos de trabajo (Sig.=0.104 < 0.01).

Tabla 9. Tabla cruzada entre las variables de modelo de gestión por resultados y desempeño laboral

**V2 Desempeño laboral*Variable1 Modelo de Gestión por Resultados
tabulación cruzada**

		Variable1 Modelo de Gestión por Resultados		
		Bajo	Medio	Total
V2 Desempeño laboral	Bajo	Recuento 38	15	53
		% del total 66,7%	26,3%	93,0%
	Medio	Recuento 2	2	4
		% del total 3,5%	3,5%	7,0%
Total		Recuento 40	17	57
		% del total 70,2%	29,8%	100,0%

La tabla 9 presenta la relación de entre los niveles de las variables de investigación donde para cada variable de estudio estos se encuentran en un nivel bajo siendo este el valor más alto en un 70.2% para la variable modelo de gestión por resultados

y de 93.0% para la variable de desempeño laboral, así mismo el valor relativo donde ambas variables se interceptan es en un nivel bajo del 66.7% de los casos.

Tabla 10. Tabla cruzada entre la dimensión de Planeación por resultados y la Variable Desempeño Laboral

V2 Desempeño laboral*Planificación por resultados tabulación cruzada

		Planificación por resultados		
		Bajo	Medio	Total
V2 Desempeño laboral	Bajo	Recuento 6	47	53
		% del total 10,5%	82,5%	93,0%
	Medio	Recuento 0	4	4
		% del total 0,0%	7,0%	7,0%
Total		Recuento 6	51	57
		% del total 10,5%	89,5%	100,0%

La tabla 10 presenta la relación de entre los niveles de las variables de investigación donde para la variable de estudio el valor más alto se encuentra en el nivel bajo en un 93.0% y para la dimensión el nivel medio en un 89.5% de la totalidad de los casos, así mismo el punto de mayor significancia de encuentro se localiza en un nivel bajo – medio en un 82.5% en relación variable dimensión.

Tabla 11. Tabla cruzada entre la dimensión de Planeación del programa y la Variable Desempeño Laboral

V2 Desempeño laboral*Planificación por programa tabulación cruzada

		Planificación por programa		
		Bajo	Medio	Total

V2 Desempeño laboral	Bajo	Recuento	32	21	53
		% del total	56,1%	36,8%	93,0%
	Medio	Recuento	1	3	4
		% del total	1,8%	5,3%	7,0%
Total		Recuento	33	24	57
		% del total	57,9%	42,1%	100,0%

La tabla 11 presenta la relación de entre los niveles de las variables de investigación donde para la variable de estudio el valor más alto se encuentra en el nivel bajo en un 93.0% y para la dimensión el nivel bajo en un 57.9% de la totalidad de los casos, así mismo el punto de mayor significancia de encuentro se localiza en un nivel bajo – bajo en un 56.1% en relación variable dimensión.

Tabla 12. Tabla cruzada entre la dimensión de Desarrollar medidas y la Variable Desempeño Laboral

**V2 Desempeño laboral*D3 Desarrollar medidas significativas de
desempeño tabulación cruzada**

		D3 Desarrollar medidas significativas de desempeño			
			Bajo	Medio	Total
V2 Desempeño laboral	Bajo	Recuento	46	7	53
		% del total	80,7%	12,3%	93,0%
	Medio	Recuento	3	1	4
		% del total	5,3%	1,8%	7,0%
Total		Recuento	49	8	57
		% del total	86,0%	14,0%	100,0%

La tabla 12 presenta la relación de entre los niveles de las variables de investigación donde para la variable de estudio el valor más alto se encuentra en el nivel bajo en un 93.0% y para la dimensión el nivel bajo en un 86.0% de la totalidad de los casos,

así mismo el punto de mayor significancia de encuentro se localiza en un nivel bajo – bajo en un 80.7% en relación variable dimensión.

Tabla 13. Tabla cruzada entre la dimensión de presupuesto por resultados y la Variable Desempeño Laboral

V2 Desempeño laboral*D4 Presupuestos por resultados tabulación cruzada

		D4 Presupuestos por resultados			
			Bajo	Medio	Total
V2 Desempeño laboral	Bajo	Recuento	44	9	53
		% del total	77,2%	15,8%	93,0%
	Medio	Recuento	2	2	4
		% del total	3,5%	3,5%	7,0%
Total		Recuento	46	11	57
		% del total	80,7%	19,3%	100,0%

La tabla 13 presenta la relación de entre los niveles de las variables de investigación donde para la variable de estudio el valor más alto se encuentra en el nivel bajo en un 93.0% y para la dimensión el nivel bajo en un 80.7% de la totalidad de los casos, así mismo el punto de mayor significancia de encuentro se localiza en un nivel bajo – bajo en un 77.2% en relación variable dimensión.

Tabla 14. Tabla cruzada entre la dimensión de Recopilación y uso de datos y la Variable Desempeño Laboral

V2 Desempeño laboral*D5 Recopilación y uso de datos para gestionar procesos de trabajo tabulación cruzada

		D5 Recopilación y uso de datos para gestionar procesos de trabajo			
			Bajo	Medio	Total
	Bajo	Recuento	22	31	53

V2 Desempeño laboral	% del total	38,6%	54,4%	93,0%
	Medio Recuento	0	4	4
	% del total	0,0%	7,0%	7,0%
Total	Recuento	22	35	57
	% del total	38,6%	61,4%	100,0%

La tabla 14 presenta la relación de entre los niveles de las variables de investigación donde para la variable de estudio el valor más alto se encuentra en el nivel bajo en un 93.0% y para la dimensión el nivel medio en un 61.4% de la totalidad de los casos, así mismo el punto de mayor significancia de encuentro se localiza en un nivel bajo – medio en un 54.4% en relación variable dimensión.

V. Discusión

En base al objetivo general el mismo que plantea “proponer un modelo de gestión por resultados que permita evaluar el desempeño laboral en una Institución Pública del Ecuador, 2023”, los resultados obtenidos exponen que en la actualidad el personal encuestado expresa que para la planificación por resultados esta se realiza a veces en un valor de 87.72%, mientras que en la planificación del programa su valor es medio en un indicador del 57.89% lo que es resultante en la necesidad de incluir una propuesta que permita motivar al personal en base a los resultados obtenidos durante el cumplimiento de las metas institucionales.

Los mismos que son significantes ante lo expresado por Loyza Rodríguez (2022), donde los resultados permitieron determinar que la correlación entre las variables es significativa, positiva de una intensidad débil obteniendo un rho de Spearman = 0,431, por su parte entre los objetivos específicos se obtuvo 1) una correlación significativa, positiva de una intensidad media, un rho de Spearman = 0,530; 2) una correlación significativa, positiva de una intensidad baja, un rho de Spearman = 0,431; 3) una correlación no significativa porque $p \geq 0,05$. En conclusión se determinó que es importante contar con un modelo de gestión que permita conocer la calidad del servicio ofertado y el desempeño de los empleados, permitiendo afrontar con mejores estrategias la incursión en el mercado competitivo y generar cambios positivos en el desarrollo organizacional.

Además, en el estudio realizado por Huapaya Castro (2022), los resultados obtenidos de la investigación permitieron conocer a través de la rho de Pearson con un valor de 0.762 que existe una correlación positiva considerable entre las variables, al igual que en las relaciones de las dimensiones con el desempeño laboral que obtuvieron valor sobre el 0.594. En conclusión, se determina que existe una relación directa entre las variables y el plantear un modelo de gestión permitirá generar una cultura organizacional que permita una diferenciación entre las demás organizaciones y el logro de los objetivos.

Por su parte, al analizar si el proceso de planificación actual permite evaluar el desempeño laboral en una Institución Pública del Ecuador, 2023, los resultados obtenidos en un 100% se encuentran en un indicador que a veces la planificación actual permite una valoración en consideración a los resultados obtenidos durante

el desarrollo de las diversas actividades ejecutadas por el personal, además que existe una necesidad por considerar el desempeño de cada empleado con la finalidad de evaluar sus aptitudes, habilidades, destrezas y conocimientos al momento de cumplir una meta institucional.

Estos resultados son complementados por Carhuachín Ibáñez (2018), donde los resultados del estudio permitieron establecer que la gestión actual es deficiente en un 47,62% y el desempeño que tienen los empleados en cumplimiento de sus actividades laborales se encuentra en un 28,75% además que la correlación entre las variables de estudio es fuerte. Concluyendo que al no aplicar o tener un modelo de gestión por competencias el desempeño laboral no se mide adecuadamente, además los empleados no se esfuerzan por el alcance de sus objetivos, teniendo una evaluación baja en el 75% de los casos.

Es así estos resultados afirman el postulado descrito por (Rodríguez y Alvarado, 2020), donde se afirma que en la actualidad el talento humano y las grandes empresas han optado por la propuesta de un modelo basado en los resultados y logros personales que aumente la eficacia, eficiencia y productividad, permitiendo que exista un crecimiento sustancial en los estándares de calidad. Un modelo de gestión basado en resultados permite una mayor adaptabilidad a los cambios permanentes a los que se encuentran una institución en un mercado competitivo. Además que Chiavenato (2013), expuso que el desarrollo laboral es parte fundamental para el crecimiento de la empresa, es así como el esfuerzo que pone cada empleado para el desarrollo de sus tareas debe ser recompensado tomando en consideración sus habilidades, capacidades y logros alcanzados en función de la eficiencia, eficacia y el tiempo.

En consideración al estudiar los resultados expuestos en el segundo objetivo “determinar si las estrategias de monitoreo permiten evaluar el desempeño laboral en una Institución Pública del Ecuador, 2023”. Se estableció que en la actualidad la institución únicamente a veces establece estrategias de monitoreo para la evaluación del personal en un 98.23% de las ocasiones, así mismo en un valor alto de 1.77% se realiza este monitoreo, ante ello es necesario que este valor o indicador alto sea de mayor puntuación en consideración a la necesidad de mejorar los procesos internos de la institución y coordinar las actividades de una forma más adecuada para el cumplimiento de la misión y visión.

Por lo cual el postulado descrito por (Camara y Cañada, 2016) donde se afirma que La GpR plantea el despliegue de la acción del Estado a través de la cadena de valor público vinculando explícitamente, recursos, procesos con servicios y sus efectos sobre la gente y el medioambiente, donde se busca que el desempeño laboral sea la eficiencia que demuestra el empleado para desarrollar un trabajo específico; teniendo en consideración que el resultado será evaluado y controlado de manera eficiente por parte del jefe inmediato o su superior.

Es así como al “establecer si las estrategias de evaluación actuales se emplean para determinar el nivel de desempeño laboral en una Institución Pública del Ecuador, 2023”, el mismo que forma parte del objetivo específico 3 de estudio los resultados reflejaron que en consideración a desarrollo de estrategias para la evaluación del desempeño del personal esta no se realiza de forma adecuada es así que existe un valor de 39.16% que nunca han sido evaluados y un 60.84% que a veces considera que ha sido evaluado, lo que no refleja una notoriedad sobre los criterios de desempeño.

Los criterios expuestos permiten determinar que la teoría expuesta por Fayol y Taylor donde se exponía que el trabajador forma parte de un eje que al mantenerlos motivados y fidelizarlos generando una imagen corporativa, este impulsaría la producción y el rendimiento de las diferentes áreas de la empresa, no es contraria a un proceso de gestión por resultados, para mejorar el desempeño laboral, además de gestionar de forma efectiva los recursos institucionales, permitiendo la capacitación, formación y progreso en el área institucional con el fin de crecer dentro de la empresa escalando puestos, así como un crecimiento personal el mismo que genera mayores retribuciones para los empleados.

VI. Conclusiones

En conclusión, es necesaria la realización de una propuesta de un modelo de gestión por resultados para la evaluación del desempeño laboral, con la finalidad de mejorar los procesos de planificación por resultados y la planificación del programa institucional, los mismos que generarán un mayor compromiso laboral para el cumplimiento de las actividades en pro de la mejora institucional y la imagen que se desea proyectar en el sector público estatal.

En conclusión, el proceso de planificación actual está en un grado medio de aceptación, donde no se procede a la realización periódica de evaluaciones para el personal.

En la actualidad no existe estrategias de monitoreo adecuadas para para el desarrollo de un proceso de gestión que permita evaluar el desempeño laboral, es así como un gran porcentaje del 98.23% indica que a veces son informados por alguna falta o comunicados en caso de falencias dentro de sus actividades diarias.

En conclusión, las estrategias para la evaluación actualmente empleadas no están siendo las mejores en un 39.16% de los empleados manifestaron que nunca han sido evaluados o no se les ha notificado su desempeño, por su parte el 60.84% cumple sus funciones sin una evaluación o notificación sobre su desempeño, enténdase este por bueno o malo que se lo realice lo que demuestra una falta de interés institucional por sus empleados.

VII. Recomendaciones

Se recomienda:

La realización de una propuesta de un modelo de gestión por resultados para la evaluación del desempeño laboral, la misma que permita mejorar los procesos internos de la institución como lo son la planificación, organización dirección y control, como medidas para promover un mejor ambiente laboral.

La realización planificada de evaluaciones periódicas para conocer las necesidades de los empleados, así como la realización de capacitaciones periódicas que permitan promover los conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes frente a los cambios normativos institucionales.

Establecer estrategias de monitoreo a través de recursos no invasivos y que promuevan un ambiente favorable en la institución, donde se respete la integridad de los empleados.

Establecer mejores estrategias de evaluación que no solo estén en base a los conocimientos, sino también se consideren otros valores profesionales como son la capacidad para la resolución rápida, eficiente y eficaz a problemas institucionales, así como también las destrezas para la atención al cliente brindando una imagen institucional adecuada.

REFERENCIAS

- Alvarado, M. y Barba, M. (2016). *Gestión del talento humano e innovación de la enseñanza y el aprendizaje.*: Palibrio.
- Andrade Velasco, M. I. (2017). *Modelo de Gestión Administrativo basado en procesos para el departamento de producción de la empresa Milvitech SA* (Bachelor's thesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador).
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1948/5/76445.pdf>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación.* Enfoques Consulting EIRL. doi:ISBN: 978-612-48444-2-3
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, D. O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado. *Argentina: Universidad Internacional del Ecuador*, 127.
- Asencio, L. R., Burgos, R. M., & Campello, E. M. (2019). Análisis de los modelos de gestión organizacional comunitaria para un desarrollo productivo, social y económico. *Revista Espacios*, 40(01).
<https://www.revistaespacios.com/a19v40n01/19400105.html>
- Bernardo Sukier, H, Ramírez Molina, R y Parra Fernández, M. (2021). Modelo de gestión estratégica de talento humano desde un enfoque sustentable. Corporación Universidad de la Costa.
- Bleda, M., & Chicot, J. (2020). The role of public procurement in the formation of markets for innovation. *Journal of Business Research*, 107, 186-196.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296318305848>
- Cámara, L., & Cañada, J. R. (2016). La gestión orientada a resultados en las estrategias de fortalecimiento institucional. *Revista Cideal*.
<http://fortalecimiento.cideal.org/sitefiles/adjuntos/90c0b2d795d0f730832cec2e28e4cad.pdf>
- Carhuachín, F. (2018). *Gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral del talento humano en la Municipalidad Provincial de Otuzco – La Libertad, 2018* [Trabajo de investigación, Universidad Señor de Sipán].
<https://hdl.handle.net/20.500.12802/5371>
- Carril, R. (2021). *Rules versus discretion in public procurement.* GSE, Graduate School of Economics.
https://bse.eu/sites/default/files/working_paper_pdfs/1232.pdf

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3°. ed.): The McGraw-Hill.
Recuperado de <https://bit.ly/2JaKYGy>
- Chiavenato, I. (2013). *Gestión del talento humano*. (4°. ed.): The McGraw-Hill.
<https://bit.ly/2JaKYGy>
- Colmenares, A. (2021). *Estrategias de gestión del talento humano para fortalecer las competencias laborales de los servidores de la municipalidad de Chiclayo* [, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/88110>
- Concytec, N. (2020). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica. *Reglamento RENACYT*. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt..._version_final.pdf.
- Cuello, R. B., Fructus, R. C., & Panduro, J. D. A. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación Valor agregado*, 7(1), 54-60.
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
- Dalkir, K. (2017). *Knowledge Management in Theory and Practice*. Massachusetts, USA: Massachusetts Institute of Technology.
- De Santa María Auris J.M., Espinoza R., Solano M., Alfaro E. (2019). Analyzing the potential benefits of the classification of excellence management models and awards. *Dyna*, 94(4), 361-361.
<https://www.revistadyna.com/search/analyzing-the-potential-benefits-of-model-classification-and-management-excellence-awards>
- Escobar, A. (2022). *Modelo de gestión estratégica administrativa para optimizar la eficiencia del personal en el Instituto Nacional de Salud* [Tesis, Centro de Altos Estudios Nacionales - Escuela de Posgrado].
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3326399>
- Evans, J., & Lindsay, W. (2020). *Administración y Control de la Calidad*. Cengage Learning.
- González Rodríguez, S. S., Viteri Intriago, D. A., Izquierdo Morán, A. M., & Verdezoto Cordova, G. O. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37.

- http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000400032&script=sci_arttext&tlng=en
- Heredia Baca, G. M. (2018). Propuesta de un modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial en las empresas constructoras de los distritos de Tarapoto, Morales y la Banda de Shilcayo. [Universidad Nacional de San Martín].
<https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/11458/2815/1/DOCT.%20GEST.%20EMP.%20-%20Gladis%20Heredia%20Baca.pdf>
- Hoyos E.M.L., Pérez M.D.R., Fuertes A.G., Peralta M.A.A., Castro E.L.M. (2022). Virtual Management Model to Improve the Mentoring Process for Teachers. School Case of Peru. In: Stephanidis, C., Antona, M., Ntoa, S. (eds) HCI International 2022 Posters. HCII 2022. Communications in Computer and Information Science, vol 1580. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-06417-3_43
- Huapaya, A. (2023). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Aramburú Matriz, Miraflores – 2021* [Universidad Autónoma del Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/2262>
- Huertas López, T. E., Suárez García, E., Salgado Cruz, M., Jadán Rodríguez, L. R., & Jiménez Valero, B. (2020). Diseño de un modelo de gestión. Base científica y práctica para su elaboración. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 165-177. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000100165&script=sci_arttext&tlng=en
- INEC. (2017). *Resultado del Censo 2017 de población y vivienda en el Ecuador*. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Manualateral/Resultados-provinciales/los_rios.pdf
- Jiménez, E. (2021). *Modernización de la gestión pública y la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú años 2018 - 2019*. [Tesis, Centro de Altos Estudios Nacionales - Escuela de Posgrado].
<http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1617958>
- Khan, S. A. R., Razzaq, A., Yu, Z., & Miller, S. (2021). Industry 4.0 and circular economy practices: A new era business strategies for environmental

- sustainability. *Business Strategy and the Environment*, 30(8), 4001-4014.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/bse.2853>
- Loayza, E. (2022). *Modelo de gestión de calidad de servicio y desempeño organizacional en una unidad de dosaje étlico de Lima, 2022* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/99149>
- Mendoza Briones, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 947-964.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>
- Muñoz, G., & Lombeida, M. D. Q. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1), 29-48.
- Navarro, M. (2022). *La gestión de recursos humanos y su relación con el desempeño de los trabajadores del programa social Qali Warma de Tacna y Moquegua, 2021* [, Universidad Privada de Tacna].
<http://hdl.handle.net/20.500.12969/2386>
- Pacherrez Riva, J. (2021). *Modelo de gestión por competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Rioja, 2020*. [, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56802/Pacherrez_RJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez, RI, Espíndola, CA, Ruíz, GI, & Hugueth, AM (2019). Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico. *Información tecnológica* , 30 (6), 167-176. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642019000600167&script=sci_arttext
- Rodríguez, I. E. G., & Alvarado, G. D. P. P. (2020). Modelo de gestión por resultados para mejorar la calidad de gasto en la Unidad de Gestión Educativa Local, San Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 738-758.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/112/96>
- SEMAR (2009). Metodología de Investigación. SF.
- Sosa Catacora, P. E. (2018). Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018. [,

Universidad César Vallejo]. <https://docplayer.es/160265200-Gestion-por-competencias-y-desempeno-laboral-de-los-trabajadores-en-la-municipalidad-provincial-de-mariscal-nieto-2018.html>

- Tananta, C. A. F., & Bardales, J. M. D. (2020). Gestión por resultados para mejorar la calidad de atención en las entidades públicas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1226-1240. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/150>
- Tejada Estrada, G. C., Rengifo Lozano, R. A., Boy Barreto, A. M., & Rodríguez Chirinos, J. V. (2020). Estructura organizacional y control en el modelo de gestión burocrático. *Revista venezolana de gerencia*, 25(89), 66-78. <https://biblat.unam.mx/hevila/Revistavenezolanadegerencia/2020/Vol.%2025/No.%2089/5.pdf>
- Vera, A. (2022). *Modelo por competencias para la gestión del talento humano de la gerencia regional de comercio exterior y turismo Lambayeque, 2022*. [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78130>.
- Villagómez Hidalgo, D. A. (2022). *Modelo de gestión por resultados para la dirección provincial de Pichincha del ministerio de transporte y obras públicas* (Master's thesis, Quito, Ecuador: Universidad Tecnológica Israel).

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

MATRIZ DE VARIABLES (INV. CUANTITATIVA)

Tabla 1

Matriz de variables para “Propuesta de un modelo de gestión por resultados para evaluar el desempeño laboral de una Institución Pública del Ecuador, 2023.2023”.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	IINDICADORES	INDICES	ESCALA DE MEDICIÓN	TECNIC/INSTRUM
Modelo de gestión por resultados	Es un conjunto de principios, procesos y herramientas orientadores de las decisiones y acción públicas hacia la mejora de variables del desarrollo, constituye una alternativa de interés para todos los involucrados en política y gestión públicas. (Camara y Cañada, 2016).	Articulación de cinco dimensiones (Planificación por resultados, planificación del programa, desarrollar medidas significativas de desempeño, presupuesto por resultados y recopilación y uso de datos para gestionar procesos de trabajo) que se despliegan en 11 indicadores para medir en índices per se en escala de medición de tres valores	Planificación por resultados	Plan de gestión	Cantidad		
				Personal para el seguimiento y control de los resultados			
			Planificación del programa	Normativas internas del Plan	Cantidad		Encuestas/cuestionario
				Planteamiento de objetivos estratégicos			
			Desarrollar medidas significativas de desempeño	Indicadores de gestión	Cantidad	a) 1= Nunca b) 2=A veces c) 3=Siempre	
				Indicadores que promuevan la eficiencia			
				Establecer programas y proyectos para el alcance de objetivos			

Presupuesto por resultados	Los proyectos y programas establecidos en la planeación cuentan con un presupuesto previo. Existe un plan de recompensas para empleados.	Cantidad
Recopilación y uso de datos para gestionar procesos de trabajo	Los programas y proyectos promueven los servicios públicos Existe un sistema para la recopilación de información para gestionar procesos de trabajo	Cantidad

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICES	ESCALA DE MEDICIÓN	TECNIC/INSTRUM
Desempeño Laboral	es la eficiencia que demuestra el empleado para desarrollar un trabajo específico; teniendo en consideración que el resultado será evaluado y controlado de manera eficiente por parte del jefe inmediato o su superior. (Chiavenato, 2009)	Articulación de cuatro dimensiones (eficiencia, eficacia, relación interpersonal) que se despliegan en 15 indicadores para medir en índices per se en escala de medición de tres valores	Eficiencia	Logro de objetivos	Cantidad	a) 1= Nunca b) 2=A veces c) 3=Siempre	Encuestas/cuestionario
				Cumplimiento de funciones			
			Eficacia	Incremento de productividad	Cantidad		
				Cumplimiento de metas en el tiempo establecido			
				Optimización de recursos			
Relación interpersonal	Prontitud en el servicio	Cantidad					
	Agradable ambiente de trabajo						
	Comunicación asertiva						
	Comunicación efectiva.						

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO

Estimado Colaborador: el presente cuestionario “*Propuesta de un modelo de gestión por resultados para evaluar el desempeño laboral de una Institución Pública del Ecuador, 2023.2023*”, está distribuido en dos partes la primera para conocer sobre la importancia de un modelo de gestión por resultados y la segunda sobre el desempeño laboral, los mismos que forman parte de un requisito para la obtención del título de Magister en Gestión Pública.

Se solicita que por favor se lea detenidamente y responda con la verdad; así mismo, se le garantiza que sus respuestas serán anónimas.

Leyenda:

En desacuerdo = 1

Indiferente= 2

De acuerdo= 3

Primera parte “modelo de gestión por resultados”

Dimensiones	Ítems	Indicadores	Valoración		
			1	2	3
Planificación por resultados	1	Considera importante que se incorpore un plan de gestión por resultados en la institución.			
	2	Se debería contratar personal para la realización de las tareas de seguimiento y control laboral por competencias.			
	3	Considera que se deben establecer Normativas internas del Plan de gestión por resultados institucional			
Planificación del programa	4	Está de acuerdo con la ejecución de un planteamiento de objetivos estratégicos			
	5	Considera importante la realización de indicadores de gestión			
Desarrollar medidas significativas de desempeño	6	Considera indispensable la realización de indicadores que promuevan la eficiencia			
	7	Está de acuerdo con establecer programas y proyectos para el alcance de objetivos			

Presupuesto por resultados	8	Está de acuerdo con que los proyectos y programas establecidos en la planeación cuenten con un presupuesto previo.			
	9	Se debería diseñar un plan de recompensas para empleados.			
Recopilación y uso de datos para gestionar procesos de trabajo	10	En la actualidad considera que los programas y proyectos promueven los servicios públicos			
	11	Considera importante que se ejecute un sistema para la recopilación de información para gestionar procesos de trabajo			

Segunda parte “desempeño laboral”

Dimensiones	Ítems	Indicadores	Valoración		
			1	2	3
Eficacia	1	Cumples con los objetivos planificados en el POI.			
	2	Cuentas con los recursos necesarios para cumplir con los objetivos planificados en el POI.			
	3	Se socializa al inicio del año los objetivos planificados en el POI.			
	4	Se te ha socializado el MOF, ROF, RIT, MAPRO u otros.			
	5	Consideras que cumples con las funciones establecidas en los instrumentos de gestión.			
	6	Consideras que tu productividad se ha incrementado en este año.			
	7	Recibes algún incentivo para mejorar la productividad.			
Eficiencia	8	Cumples tu meta descrita en el POI en el tiempo establecido			
	9	Considera que los recursos asignados se dan en el tiempo establecido.			
	10	Considera que los recursos asignados son suficientes para cumplir con las actividades establecidas en el POI.			

	11	Se cumple con los plazos establecidos en el TUPA.			
	12	Se encuentra comprometido con las actividades que realiza.			
Relaciones interpersonales	13	El ambiente de trabajo en la municipalidad es agradable			
	14	Se comunica con sus compañeros de trabajo para realizar las labores planificadas.			
	15	Considera que la comunicación entre compañeros ayuda a mejorar las relaciones interpersonales.			

Anexo 3. Evaluación por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Propuesta de un modelo de gestión por resultados para evaluar el desempeño laboral de una Institución Pública del Ecuador, 2023.2023. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Martha Sulay Argoti Vinueza		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
Áreas de experiencia profesional:			
Institución donde labora:	GAD provincial de Imbabura		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Propuesta de un modelo de gestión por resultados para evaluar el desempeño laboral de una Institución Pública del Ecuador, 2023.2023"
Autora:	Calderón Diego
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Personal administrativo del GAD de Imbabura
Tiempo de aplicación:	15 minutos

Ámbito de aplicación:	GAD de Imbabura
Significación:	El cuestionario está enfocado en el análisis de las dimensiones, indicadores e ítems para plantear un precedente sobre la importancia del de un propuesta de un modelo de gestión por resultados que permita evaluar el desempeño laboral

4. **Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Modelo de gestión por resultados	Planificación por resultados Planificación del programa Desarrollar medidas significativas de desempeño	Es un conjunto de principios, procesos y herramientas orientadores de las decisiones y acción públicas hacia la mejora de variables del desarrollo, constituye una alternativa de interés para todos los involucrados en política y gestión públicas. (Camara y Cañada, 2016).
Desempeño Laboral	Eficiencia Eficacia	es la eficiencia que demuestra el empleado para desarrollar un trabajo específico; teniendo en consideración que el resultado será evaluado y controlado de manera eficiente por parte del jefe

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación a usted le presento el cuestionario "Propuesta de un modelo de gestión por resultados para evaluar el desempeño laboral de una Institución Pública del Ecuador, 2023.2023" elaborado por Calderón Diego en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde

sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Propuesta de un modelo de gestión por resultados para evaluar el desempeño laboral de una Institución Pública del Ecuador, 2023.2023" (Variable Modelo de gestión)

- **Objetivo:** Establecer la importancia de un modelo de gestión para la obtención de un desempeño laboral adecuado a las objetivos y metas institucionales

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomend
Planificación por resultados	Plan de gestión	Considera importante que se incorpore un plan de gestión por resultados en la institución.	4	4	4	
	Personal para el seguimiento y control de los resultados	Se debería contratar personal para la realización de las tareas de seguimiento y control laboral por	4	4	4	

	Normativas internas del Plan	Considera que se deben establecer Normativas internas del Plan de gestión por resultados institucional	4	4	4	
Planificación del programa	Planteamiento de objetivos estratégicos	Está de acuerdo con la ejecución de un planteamiento de objetivos estratégicos	4	4	4	
	Indicadores de gestión	Considera importante la realización de indicadores de gestión	4	4	4	
Desarrollar medidas significativas de desempeño	Indicadores que promuevan la eficiencia	Considera indispensable la realización de indicadores que promuevan la eficiencia	4	4	4	
	Establecer programas y proyectos para el alcance de objetivos	Está de acuerdo con establecer programas y proyectos para el alcance de objetivos	4	4	4	
Presupuesto por resultados	Los proyectos y programas establecidos en la planeación cuentan con un presupuesto previo.	Está de acuerdo con que los proyectos y programas establecidos en la planeación cuenten con un presupuesto previo.	4	4	4	
	Existe un plan de recompensas para empleados.	Se debería diseñar un plan de recompensas para empleados.	4	4	4	
Recopilación y uso de datos para gestionar procesos de trabajo	Los programas y proyectos promueven los servicios públicos	En la actualidad considera que los programas y proyectos promueven los servicios públicos	4	4	4	
	Existe un sistema para la recopilación de información para gestionar procesos de trabajo	Considera importante que se ejecute un sistema para la recopilación de información para gestionar procesos	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Propuesta de un modelo de gestión por resultados para evaluar el desempeño laboral de una Institución Pública del Ecuador, 2023.2023" (Variable Desempeño Laboral)

- Objetivo: Determinar el desempeño laboral de los empleados del GAD de Imbabura.

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomend
Eficacia	Logro de objetivos	Cumples con los objetivos planificados	4	4	4	
		Cuentas con los recursos necesarios para cumplir con los objetivos planificados	4	4	4	
		Se socializa al inicio del año los objetivos planificados.	4	4	4	
		Se te ha socializado el modelo de planificación.	4	4	4	
	Cumplimiento de funciones	Consideras que cumples con las funciones establecidas en los instrumentos de gestión.	4	4	4	
	Incremento de productividad	Consideras que tu productividad se ha incrementado en este año.	4	4	4	
		Recibes algún incentivo para mejorar la productividad.	4	4	4	
	Eficiencia	Cumplimiento de metas en el tiempo establecido	Cumples tu meta descrita en la planificación en el tiempo establecido	4	4	4
Considera que los recursos asignados se dan en el tiempo establecido.			4	4	4	
Optimización de recursos		Considera que los recursos asignados son suficientes para cumplir con las actividades establecidas programa	4	4	4	
Prontitud del servicio		Se cumple con los plazos establecidos en el contrato	4	4	4	
		Se encuentra comprometido con las actividades que realiza.				

Relaciones interpersonales	Agradable ambiente de trabajo	El ambiente de trabajo en la municipalidad es agradable				
	Comunicación asertiva	Se comunica con sus compañeros de trabajo para realizar las labores planificadas.				
	Comunicación efectiva.	Considera que la comunicación entre compañeros ayuda a mejorar las relaciones interpersonales.				



Firmado electrónicamente por:
**MARTHA ZULAY ARGOTI
VINUEZA**

Firma del evaluador

Cd. 1001818085

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Propuesta de un modelo de gestión por resultados para evaluar el desempeño laboral de una Institución Pública del Ecuador, 2023.2023. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	María Cristina Delgado Padilla		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
Áreas de experiencia profesional:			
Institución donde labora:	GAD provincial de la provincia del Guayas		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Propuesta de un modelo de gestión por resultados para evaluar el desempeño laboral de una Institución Pública del Ecuador, 2023.2023"
Autora:	Calderón Diego
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Personal administrativo del GAD de Imbabura
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	GAD de Imbabura

Significación:	El cuestionario está enfocado en el análisis de las dimensiones, indicadores e ítems para plantear un precedente sobre la importancia del de un propuesta de un modelo de gestión por resultados que permita evaluar el desempeño laboral
----------------	---

4. **Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Modelo de gestión por resultados	Planificación por resultados Planificación del programa Desarrollar medidas significativas de desempeño	Es un conjunto de principios, procesos y herramientas orientadores de las decisiones y acción públicas hacia la mejora de variables del desarrollo, constituye una alternativa de interés para todos los involucrados en política y gestión públicas. (Camara y Cañada, 2016).
Desempeño Laboral	Eficiencia Eficacia	es la eficiencia que demuestra el empleado para desarrollar un trabajo específico; teniendo en consideración que el resultado será evaluado y controlado de manera eficiente por parte del jefe

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación a usted le presento el cuestionario "Propuesta de un modelo de gestión por resultados para evaluar el desempeño laboral de una Institución Pública del Ecuador, 2023.2023" elaborado por Calderón Diego en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde

sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Propuesta de un modelo de gestión por resultados para evaluar el desempeño laboral de una Institución Pública del Ecuador, 2023.2023” (Variable Modelo de gestión)

- **Objetivo:** Establecer la importancia de un modelo de gestión para la obtención de un desempeño laboral adecuado a las objetivos y metas institucionales

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomend
Planificación por resultados	Plan de gestión	Considera importante que se incorpore un plan de gestión por resultados en la institución.	4	4	4	
	Personal para el seguimiento y control de los resultados	Se debería contratar personal para la realización de las tareas de seguimiento y control laboral por	4	4	4	

	Normativas internas del Plan	Considera que se deben establecer Normativas internas del Plan de gestión por resultados institucional	4	4	4	
Planificación del programa	Planteamiento de objetivos estratégicos	Está de acuerdo con la ejecución de un planteamiento de objetivos estratégicos	4	4	4	
	Indicadores de gestión	Considera importante la realización de indicadores de gestión	4	4	4	
Desarrollar medidas significativas de desempeño	Indicadores que promuevan la eficiencia	Considera indispensable la realización de indicadores que promuevan la eficiencia	4	4	4	
	Establecer programas y proyectos para el alcance de objetivos	Está de acuerdo con establecer programas y proyectos para el alcance de objetivos	4	4	4	
Presupuesto por resultados	Los proyectos y programas establecidos en la planeación cuentan con un presupuesto previo.	Está de acuerdo con que los proyectos y programas establecidos en la planeación cuenten con un presupuesto previo.	4	4	4	
	Existe un plan de recompensas para empleados.	Se debería diseñar un plan de recompensas para empleados.	4	4	4	
Recopilación y uso de datos para gestionar procesos de trabajo	Los programas y proyectos promueven los servicios públicos	En la actualidad considera que los programas y proyectos promueven los servicios públicos	4	4	4	
	Existe un sistema para la recopilación de información para gestionar procesos de trabajo	Considera importante que se ejecute un sistema para la recopilación de información para gestionar procesos	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Propuesta de un modelo de gestión por resultados para evaluar el desempeño laboral de una Institución Pública del Ecuador, 2023.2023" (Variable Desempeño Laboral)

- Objetivo: Determinar el desempeño laboral de los empleados del GAD de Imbabura.

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomend
Eficacia	Logro de objetivos	Cumples con los objetivos planificados	4	4	4	
		Cuentas con los recursos necesarios para cumplir con los objetivos planificados	4	4	4	
		Se socializa al inicio del año los objetivos planificados.	4	4	4	
		Se te ha socializado el modelo de planificación.	4	4	4	
	Cumplimiento de funciones	Consideras que cumples con las funciones establecidas en los instrumentos de gestión.	4	4	4	
	Incremento de productividad	Consideras que tu productividad se ha incrementado en este año.	4	4	4	
		Recibes algún incentivo para mejorar la productividad.	4	4	4	
	Eficiencia	Cumplimiento de metas en el tiempo establecido	Cumples tu meta descrita en la planificación en el tiempo establecido	4	4	4
Considera que los recursos asignados se dan en el tiempo establecido.			4	4	4	
Optimización de recursos		Considera que los recursos asignados son suficientes para cumplir con las actividades establecidas programa	4	4	4	
Prontitud del servicio		Se cumple con los plazos establecidos en el contrato	4	4	4	
		Se encuentra comprometido con las actividades que realiza.				

Relaciones interpersonales	Agradable ambiente de trabajo	El ambiente de trabajo en la municipalidad es agradable				
	Comunicación asertiva	Se comunica con sus compañeros de trabajo para realizar las labores planificadas.				
	Comunicación efectiva.	Considera que la comunicación entre compañeros ayuda a mejorar las relaciones interpersonales.				



Firma del evaluador

Cd. 1002409512

Significación:	El cuestionario está enfocado en el análisis de las dimensiones, indicadores e ítems para plantear un precedente sobre la importancia del de un propuesta de un modelo de gestión por resultados que permita evaluar el desempeño laboral
----------------	---

4. **Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Modelo de gestión por resultados	Planificación por resultados Planificación del programa Desarrollar medidas significativas de desempeño	Es un conjunto de principios, procesos y herramientas orientadores de las decisiones y acción públicas hacia la mejora de variables del desarrollo, constituye una alternativa de interés para todos los involucrados en política y gestión públicas. (Camara y Cañada, 2016).
Desempeño Laboral	Eficiencia Eficacia	es la eficiencia que demuestra el empleado para desarrollar un trabajo específico; teniendo en consideración que el resultado será evaluado y controlado de manera eficiente por parte del jefe

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación a usted le presento el cuestionario "Propuesta de un modelo de gestión por resultados para evaluar el desempeño laboral de una Institución Pública del Ecuador, 2023.2023" elaborado por Calderón Diego en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde

sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Propuesta de un modelo de gestión por resultados para evaluar el desempeño laboral de una Institución Pública del Ecuador, 2023.2023” (Variable Modelo de gestión)

- **Objetivo:** Establecer la importancia de un modelo de gestión para la obtención de un desempeño laboral adecuado a las objetivos y metas institucionales

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomend
Planificación por resultados	Plan de gestión	Considera importante que se incorpore un plan de gestión por resultados en la institución.	4	4	4	
	Personal para el seguimiento y control de los resultados	Se debería contratar personal para la realización de las tareas de seguimiento y control laboral por	4	4	4	

	Normativas internas del Plan	Considera que se deben establecer Normativas internas del Plan de gestión por resultados institucional	4	4	4	
Planificación del programa	Planteamiento de objetivos estratégicos	Está de acuerdo con la ejecución de un planteamiento de objetivos estratégicos	4	4	4	
	Indicadores de gestión	Considera importante la realización de indicadores de gestión	4	4	4	
Desarrollar medidas significativas de desempeño	Indicadores que promuevan la eficiencia	Considera indispensable la realización de indicadores que promuevan la eficiencia	4	4	4	
	Establecer programas y proyectos para el alcance de objetivos	Está de acuerdo con establecer programas y proyectos para el alcance de objetivos	4	4	4	
Presupuesto por resultados	Los proyectos y programas establecidos en la planeación cuentan con un presupuesto previo.	Está de acuerdo con que los proyectos y programas establecidos en la planeación cuenten con un presupuesto previo.	4	4	4	
	Existe un plan de recompensas para empleados.	Se debería diseñar un plan de recompensas para empleados.	4	4	4	
Recopilación y uso de datos para gestionar procesos de trabajo	Los programas y proyectos promueven los servicios públicos	En la actualidad considera que los programas y proyectos promueven los servicios públicos	4	4	4	
	Existe un sistema para la recopilación de información para gestionar procesos de trabajo	Considera importante que se ejecute un sistema para la recopilación de información para gestionar procesos	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Propuesta de un modelo de gestión por resultados para evaluar el desempeño laboral de una Institución Pública del Ecuador, 2023.2023" (Variable Desempeño Laboral)

- Objetivo: Determinar el desempeño laboral de los empleados del GAD de Imbabura.

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomend
Eficacia	Logro de objetivos	Cumples con los objetivos planificados	4	4	4	
		Cuentas con los recursos necesarios para cumplir con los objetivos planificados	4	4	4	
		Se socializa al inicio del año los objetivos planificados.	4	4	4	
		Se te ha socializado el modelo de planificación.	4	4	4	
	Cumplimiento de funciones	Consideras que cumples con las funciones establecidas en los instrumentos de gestión.	4	4	4	
	Incremento de productividad	Consideras que tu productividad se ha incrementado en este año.	4	4	4	
		Recibes algún incentivo para mejorar la productividad.	4	4	4	
	Eficiencia	Cumplimiento de metas en el tiempo establecido	Cumples tu meta descrita en la planificación en el tiempo establecido	4	4	4
Considera que los recursos asignados se dan en el tiempo establecido.			4	4	4	
Optimización de recursos		Considera que los recursos asignados son suficientes para cumplir con las actividades establecidas programa	4	4	4	
Prontitud del servicio		Se cumple con los plazos establecidos en el contrato	4	4	4	
		Se encuentra comprometido con las actividades que realiza.				

Relaciones interpersonales	Agradable ambiente de trabajo	El ambiente de trabajo en la municipalidad es agradable				
	Comunicación asertiva	Se comunica con sus compañeros de trabajo para realizar las labores planificadas.				
	Comunicación efectiva.	Considera que la comunicación entre compañeros ayuda a mejorar las relaciones interpersonales.				

Firma del evaluador

Cd. 1003535992

Anexo 4. Modelo del consentimiento o asentimiento informado UCV

Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos

Prueba de alfa de Cronbach para la primera variable de estudio

TABLA DE BASE DE DATOS INVESTIGACION												
Sujetos/Items	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	Sumatoria de Items
Sujeto 1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	17
Sujeto 2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	17
Sujeto 3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	21
Sujeto 4	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	17
Sujeto 5	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	21
Sujeto 6	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	18
Sujeto 7	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	18
Sujeto 8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
	0	0	0	0,1	0,3	0	0	0	0	0	0,1	
												$\sum Si^2$: 2,17

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Si^2}{S_T^2} \right]$$

K: El número de ítems
 $\sum Si^2$: Sumatoria de Varianzas de los Items
 S_T^2 : Varianza de la suma de los Items
 α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

S_T^2 : 8,50

K: El número de ítems	11
$\sum Si^2$: Sumatoria de las Varianzas de los Items	2,17
S_T^2: La Varianza de la suma de los Items	8,50
α: Coeficiente de Alfa de Cronbach	¿?

Procedemos:

α : $11/(11-1) (1-(2,17/8,50))$ 0,8272

α : 1,1 (1-0,25)

α : 1,1 (0,75)

α : 0,82

Prueba de alfa de Cronbach para la segunda variable de estudio

TABLA DE BASE DE DATOS

Sujetos/Items	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	Sumatoria de items
Sujeto 1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	38
Sujeto 2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	42
Sujeto 3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
Sujeto 4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	37
Sujeto 5	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	37
Sujeto 6	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	36
Sujeto 7	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	38
Sujeto 8	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	38

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

- K:** El número de ítems
- $\sum S_i^2$:** Sumatoria de Varianzas de los Items
- S_T^2 :** Varianza de la suma de los Items
- α :** Coeficiente de Alfa de Cronbach

0,2 0,2 0,2 0,2 0,2 0,3 0,2 0 0 0 0 0 0 0 0

$\sum S_i^2$: 3,41

S_T^2 : 9,75

K: El número de ítems	15
$\sum S_i^2$: Sumatoria de las Varianzas de los Item	3,41
S_T^2: La Varianza de la suma de los Items	9,75
α: Coeficiente de Alfa de Cronbach	¿?

Procedemos:

$\alpha = 15/(15-1) (1-(3,41/9,75)) = 0,6371$

$\alpha = 1,07 (1-0,35)$

$\alpha = 1,07 (0,65)$

$\alpha = 0,7$



Anexo 7. Autorización de aplicación de los instrumentos

Anexo 8. MATRIZ DE CONSISTENCIA (inv. propositiva)

TÍTULO: Propuesta de un modelo de gestión por resultados para evaluar el desempeño laboral de una Institución Pública del Ecuador, 2023

FORM. PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES / PRECATEGORIAS		
<p>Problema general: ¿Cómo será una propuesta de un modelo de gestión por resultados que permita evaluar el desempeño laboral en una Institución Pública del Ecuador, 2023?.</p> <p>Problemas específicos: ¿De qué manera el proceso de planificación actual permite evaluar el desempeño laboral en una Institución Pública del Ecuador, 2023?.</p> <p>¿Cuáles son las estrategias de monitoreo que permite evaluar el desempeño laboral en una Institución Pública del Ecuador, 2023?.</p> <p>¿Qué estrategias de evaluación se emplean para determinar el nivel de desempeño laboral en una Institución Pública del Ecuador, 2023?.</p>	<p>Hipótesis general Hipótesis general Hi: El proponer un modelo de gestión por resultados que permita evaluar el desempeño laboral en una Institución Pública del Ecuador, 2023 tendrá una relación negativa y alta</p> <p>Ho: El proponer un modelo de gestión por resultados que permita evaluar el desempeño laboral en una Institución Pública del Ecuador, 2023 tendrá una relación que no es negativa y alta</p> <p>Hipótesis específicas Hi: El analizar si el proceso de planificación actual permite evaluar el desempeño laboral en una Institución Pública del Ecuador, 2023 tendrá una relación negativa y alta.</p> <p>Ho: El analizar si el proceso de planificación actual permite evaluar el desempeño laboral en una Institución Pública del Ecuador, 2023 tendrá una relación que no es negativa y alta.</p>	<p>Objetivo general Proponer un modelo de gestión por resultados que permita evaluar el desempeño laboral en una Institución Pública del Ecuador, 2023.</p> <p>Objetivos específicos Analizar si el proceso de planificación actual permite evaluar el desempeño laboral en una Institución Pública del Ecuador, 2023.</p> <p>Determinar si las estrategias de monitoreo permiten evaluar el desempeño laboral en una Institución Pública del Ecuador, 2023.</p> <p>Establecer si las estrategias de evaluación actuales se emplean para determinar el nivel de desempeño laboral en una Institución Pública del Ecuador, 2023.</p>	VARIABLE: Modelo de gestión por resultados (X)		
			Dimensiones / Precategorías	Indicadores / rasgos	Escala de medición
			Planificación por resultados	• •	
			Planificación del programa	• • •	
			Desarrollar medidas significativas de desempeño	• • •	
			Presupuesto por resultados	• •	
			Recopilación y uso de datos para gestionar procesos de trabajo	•	
			VARIABLE: Desempeño labroal (y)		
			Dimensiones / Precategorías	Indicadores / rasgos	Escala de medición
			Eficiencia	• • • •	
Eficacia	• • •				

	<p>Hi: El determinar si las estrategias de monitoreo permiten evaluar el desempeño laboral en una Institución Pública del Ecuador, 2023 tendrá una relación negativa y alta. Ho: El determinar si las estrategias de monitoreo permiten evaluar el desempeño laboral en una Institución Pública del Ecuador, 2023 tendrá una relación que no es negativa y alta.</p> <p>Hi: El establecer si las estrategias de evaluación actuales se emplean para determinar el nivel de desempeño laboral en una Institución Pública del Ecuador, 2023 tendrá una relación negativa y alta. Ho: El establecer si las estrategias de evaluación actuales se emplean para determinar el nivel de desempeño laboral en una Institución Pública del Ecuador, 2023 tendrá una relación que no es negativa y alta.</p>		<p>Relación interpersonal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • • • • • • 	
--	---	--	-------------------------------	--	--