



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión por resultados y su incidencia en el desempeño
laboral en una municipalidad distrital de la provincia de
Virú, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACÁDEMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Aguas Castillo, Karla Lucy (orcid.org/0000-0003-0824-2445)

ASESORES:

Mg. Murriel Santolalla, Luis Alberto (orcid.org/0000-0001-8079-3167)

Mg. Díaz Agreda, Jorge Luis (orcid.org/0000-0003-1260-0727)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A Dios, por permitirme llegar hasta este momento tan importante de mi formación profesional, por brindarme salud y así cumplir con mis objetivos.

A mis amados padres Fernando y Mirla Castillo, por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, y su apoyo incondicional, gracias por cada consejo y motivación para luchar por mis logros y desarrollo profesional.

A mis queridos hermanos, Clay y Junior, porque siempre estuvieron brindándome su apoyo, amor incondicional, enseñanzas y consejos de desarrollarme profesionalmente.

AGRADECIMIENTO

A mi familia por su incondicional apoyo, a mis asesores, a la universidad por la formación académica que me ha brindado, y a todas aquellas personas e institución que han hecho posible la culminación de esta investigación.



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MURRIEL SANTOLALLA LUIS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión por Resultados y su Incidencia en el Desempeño Laboral en una Municipalidad Distrital de la Provincia de Virú, 2023.", cuyo autor es AGUAS CASTILLO KARLA LUCY, 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.

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

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

TRUJILLO, 23 de Febrero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUIS ALBERTO MURRIEL SANTOLALLA DNI: 32130801 ORCID: 0000-0001-8079-3167	Firmado electrónicamente por: MSANTOLALLAL el 23-02-2024 15:06:10

Código documento Trilce: TRI - 0738749



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, AGUAS CASTILLO KARLA LUCY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión por Resultados y su Incidencia en el Desempeño Laboral en una Municipalidad Distrital de la Provincia de Virú, 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
AGUAS CASTILLO KARLA LUCY DNI: 77234157 ORCID: 0000-0003-0824-2445	Firmado electrónicamente por: KAGUAS el 17-01-2024 07:54:29

Código documento Trilce: INV - 1504466

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.1.1. Tipo de investigación:	17
3.1.2. Diseño de investigación:	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.3.1. Población	18
3.3.2. Unidad de análisis	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
4.1. Resultados descriptivos	22
4.2. Resultados inferenciales	23
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de Gestión por resultados de funcionarios municipales de Virú.....	22
Tabla 2 Niveles de Desempeño laboral de funcionarios municipales de Virú	22
Tabla 3 Incidencia de la Gestión por resultados en el desempeño laboral de funcionarios municipales de Virú	23
Tabla 4 Incidencia de la Planificación estratégica en el desempeño laboral de funcionarios municipales de Virú	24
Tabla 5 Incidencia del Monitoreo y evaluación sobre el desempeño laboral de funcionarios municipales de Virú	25

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diagrama de diseño de la investigación	17
--	----

RESUMEN

La presente investigación tuvo por objetivo general determinar la incidencia que tiene la gestión por resultados en el desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Virú, 2023. El estudio fue de tipo básico, con enfoque cuantitativo, y con un diseño de investigación no experimental, transversal, correlacional. La muestra estuvo compuesta de 72 funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Virú, a quienes se les aplicó el cuestionario Gestión por Resultados y el Cuestionario sobre Desempeño Laboral, instrumentos debidamente validados. Como resultado se obtuvo que si existe una correlación positiva de ($p= 0.48$) entre gestión por resultados y desempeño laboral en una municipalidad de la provincia de Virú. Existe un nivel medio (45.83%) de gestión por resultados. Existe un nivel medio (72.22%) de desempeño laboral. Existe una correlación positiva significativa ($p=0,54$) entre planificación estratégica y desempeño laboral. Existe una correlación positiva ($p=0,39$) entre el monitoreo y evaluación y desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Virú, en 2023. En conclusión, existe una relación positiva entre gestión por resultados y desempeño laboral.

Palabras clave: gestión por resultados; desempeño laboral; planificación estratégica.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the impact that results-based management has on job performance in a district municipality of the province of Virú, 2023. The study was of a basic type, with a quantitative approach, and with a research design not experimental, transversal, correlational. The sample was made up of 72 officials from a district municipality in the province of Virú, to whom the Results-Based Management questionnaire and the Work Performance Questionnaire were applied, duly validated instruments. As a result, it was obtained that there is a positive rating of ($p= 0.48$) between results-based management and job performance in a municipality in the province of Virú. There is a medium level (45.83%) of results-based management. There is a medium level (72.22%) of job performance. There is a significant positive evaluation ($p=0.54$) between strategic planning and job performance. There is a positive evaluation ($p=0.39$) between monitoring and evaluation and work performance in a district municipality of the province of Virú, in 2023. In conclusion, there is a positive relationship between results-based management and work performance.

Keywords: results-based management; job performance; strategic planning.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, actualmente existen las brechas de atención y prestación a los servicios públicos por lo que no se cuenta con una estrategia enfocada a la gestión por resultados, no obstante, se ha ido implementado en diversos países de Latinoamérica y otros países como Nueva Zelanda, Australia, Estados Unidos con la meta de acrecentar la eficiencia e impresión de políticas gubernamentales mediante un aumento de compromiso de los servidores civiles a mérito de resultados en su gestión (Shack et al., 2022)

A nivel nacional, la gestión por resultados se encuentra el Marco de Ley de Modernización de la Gestión del Estado, Ley N° 27658, emitida el año 2002 (posteriormente ajustada con el Decreto Legislativo N° 1446) estableciendo como propósito la orientación, impulsos y articulaciones en las entidades públicas, a una transformación de innovación con una gestión pública por resultados que afecte eficientemente la riqueza de la población y crecimiento del país (CEPLAN, 2017). Sin embargo, en el Perú visto en el año 2020 en una escala del 0 a 5 se encuentra en un nivel de avance de 3.5%; siendo sus pilares de mayor fortaleza la gestión de financiera pública, el plan orientado a resultados, el presupuesto por resultado y con menor fortaleza el pilar de seguimiento y evaluación (CGR, 2022).

En el Perú, la GpR no ha sido de mayor impacto a contrario de territorios vecinos como Colombia, Chile y Ecuador, debido a que, los gobiernos no realizan hincapié de un buen servicio al ciudadano; por ende prevalece la ineficiencia de un menor grado de realización del gasto a los entes públicos en diversos niveles de gobierno, restringiendo la disminución de brechas existentes y obstaculizando el alcance de un crecimiento sostenible; por lo que, con aspectos de la gestión por resultados se pretende que en los gobiernos públicos prevalezcan una eficiente gestión de gastos orientados a resultados definidos, siendo considerada como una táctica que asocia la asignación de demandas de presupuesto asignados a bienes y servicios con rendimiento óptimo y medible a beneficiar a la ciudadanía (MEF, 2020).

A nivel local, en la provincia de Virú se afronta una serie de dificultades a causa de una inadecuada gestión; porque es necesario aplicar estrategias para resolver las crisis presentadas en la provincia de Virú (Exitosa, 2023). Actualmente esta

provincia cuenta con tres municipalidades distritales que son percibidas ante la ciudadanía como ineficientes al no poder restaurar, mejorar y aplicar buenas prácticas y estrategias de GpR. (INE, 2017); no obstante, para de ello es necesario verificar el cumplimiento de lo estipulado en la Ley N° 30057, Ley del servicio civil que comprende la evaluación de desempeño, estimulación de buen rendimiento y compromiso aportando con las metas institucionales y mejoras en su puesto de trabajo del servidor o funcionario civil (El Peruano, 2020).

Por esta razón, es necesario investigar mencionada problemática en la cual se enuncia la formulación del problema general de la siguiente manera ¿Cuál es la incidencia de la gestión por resultados en el desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Virú,2023?, para los problemas específicos se plantea lo siguiente: ¿Cuál es el nivel de gestión por resultados en una municipalidad distrital de la provincia de Virú,2023?, ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Virú,2023?, ¿Cuál es la incidencia de la planificación estratégica en el desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Virú, 2023?, ¿Cuál es la incidencia de monitoreo y evaluación, en el desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Virú,2023?

La investigación se justifica teóricamente, al abordar los principales elementos teóricos de los fenómenos como la gestión por resultados como parte de una estrategia fundamental en la gestión pública, donde las organizaciones tienen un rol importante de cumplimiento; así mismo el desempeño laboral, deriva siendo un pilar fundamental en el cumplimiento de objetivos y al desarrollo eficiente para cumplir cabalmente con los objetivos orientados con el ciudadano.

Se Justifica metodológicamente, porque servirá como fundamento a futuros estudios sobre la gestión por resultados y el desempeño laboral en diferentes entidades distritales como provinciales, además de beneficiar en una comparación eficaz ante otras municipalidades de semejantes realidades a una mejora de conocimiento de estas variables y reforzar la teoría vinculadas al tema.

Asimismo, se justifica en la práctica, porque este estudio permitirá la satisfacción de la población de un distrito de la provincia de Virú por medio de un eficiente

desempeño laboral por parte de los funcionarios y además de tener un mejor enfoque de una gestión por resultados que ayudará óptimamente a la gestión municipal y proporcionando información esencial para los funcionarios de la institución a fin de afinar ciertas dimensiones en relación a su gestión y desempeño.

Como objetivo general de estudio se plantea determinar la incidencia que tiene la gestión por resultados en el desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Virú, 2023. Y a modo de objetivos específicos se busca: a) Determinar el nivel de gestión por resultados en una municipalidad distrital de la provincia de Virú, 2023. b) Determinar el nivel de desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Virú, 2023. c) Determinar la incidencia de la planificación estratégica en el desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Virú, 2023; d) Determinar la incidencia del monitoreo y evaluación, en el desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Virú, 2023.

Finalmente, la hipótesis general para orientar el presente estudio de investigación es: La Gestión por Resultados incide significativa y directamente en el Desempeño Laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Virú, 2023; y como hipótesis específicas las siguientes: a) Existe un nivel bajo de Gestión por Resultados en una municipalidad distrital de la provincia de Virú, 2023; b) Existe un nivel bajo de Desempeño Laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Virú, 2023; c) La planificación estratégica incide significativa y directamente en el Desempeño Laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Virú, 2023; d) El monitoreo y evaluación inciden significativa y directamente en el Desempeño Laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Virú, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En marco a nivel nacional se cuenta con los siguientes estudios en relación a las variables GpR y DL.

Bendezú (2018) realizó una investigación cuyo objetivo fue de identificar el nivel de vinculación que se presenta entre el manejo de una institución pública con base en sus resultados y un nivel de cumplimiento de los compromisos en la UGEL de Chincha. La metodología que orientó el trabajo fue descriptiva con y contó como un diseño que pretendió establecer una correspondencia entre las variables, en tal sentido la perspectiva fue cuantitativa presentando una población y muestra de 85 servidores civiles quienes participaron de una encuesta aplicada sobre las variables. Los resultados alcanzados en las variables analizadas se dieron mediante la correlación de Pearson, obteniéndose de forma positiva con un valor de 0.922, lo cual explicaría que el 85% de los compromisos de desempeño si tienen influencia en la gestión de esta entidad pública.

El estudio de Bendezú en la UGEL de Chincha constituye un antecedente valioso para esta investigación al identificar el nivel de vinculación entre las variables expuestas. Su enfoque metodológico descriptivo y correlacional, respaldado por un diseño cuantitativo, ofrece un modelo de evaluación que puede ser adaptado a la realidad de la institución gubernamental que se pretendió estudiar aquí. Los resultados positivos obtenidos mediante la correlación de Pearson proporcionan evidencia concreta de que el compromiso con los objetivos de desempeño puede influir de manera significativa en la gestión de una entidad pública.

Navarro (2019), tenía en su estudio como meta el examinar el proceso de gestión en base a los resultados, inspeccionando si se presenta un vínculo con el desenvolvimiento de los trabajadores en la Municipalidad de la provincia de Tacna, este trabajo investigativo tuvo como base metodológica una perspectiva cuantitativa contado, además, con variables que se tomaron de la realidad sin la intervención experimental por parte del investigador; en cuanto a la toma de la información se realizó en un solo momento, esto indica que el estudio fue transversal teniendo la intención de revelar una correlación. También se contó con 93 trabajadores administrativos como muestra, esto ejercían como gestores

ejecutivos el cual les aplicaron un cuestionario de manera anónima. Obteniendo como resultados por medio de la hipótesis un valor de Rho de Spearman un valor de 0.883y un p-valor menor al valor de 0.05, determinando como conclusión que si existe asociación estadística entre las variables estudiadas en la Municipalidad Provincial de Tacna.

La investigación de Navarro en la Municipalidad Provincial de Tacna representa un antecedente crucial para este proyecto, ya que examina de manera cuantitativa la relación entre sus variables, similares a lo que se abordan aquí. Su enfoque observacional, correlacional y la aplicación de pruebas estadísticas como el Rho de Spearman ofrecen un marco metodológico sólido. Los resultados significativos y la conclusión de una asociación estadística entre las variables estudiadas respaldan la hipótesis de que la implementación efectiva de los procesos del tipo de gestión explicitados puede impactar positivamente desenvolvimiento laboral en una entidad gubernamental.

Reátegui (2019), teniendo como objetivo de estudio el demostrar una correlación entre la variable desenvolvimiento de los trabajadores y el manejo de la gestión con base en los resultados vinculadas con funcionarios que desempeñan funciones en la Municipalidad en una provincia en San Martín. Su investigación fue tipo cuantitativo, con diseño descriptivo y un alcance correlacional; la población consistió en 150 funcionarios y extrajo una muestra de 108 funcionarios para aplicar su encuesta con preguntas correctamente validadas. Concluyendo que de acuerdo con los resultados logrados con el R de Pearson fue de 0.478 y con la información obtenida de la prueba de regresión lineal se halló que existe un grado de incidencia del 23 % en relación con la segunda variable sobre la gestión.

El trabajo de Reátegui en la instancia municipal de la Provincia de San Martín contribuye de manera importante a este estudio, al explorar la vinculación entre las variables asociadas al desempeño y a la gestión indicada. Su enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, respaldado por una muestra representativa de funcionarios, proporciona un marco sólido para comprender estos niveles de influencia o correlación entre los fenómenos abordados. Los resultados obtenidos a través del R de Pearson y la prueba de regresión lineal brindan evidencia

cuantitativa de que existe un grado de incidencia del 23 %, fortaleciendo la base teórica de este proyecto.

A nivel internacional Navarro (2014), en su estudio buscó realizar un planteamiento de un modelo de gestión pública con el fin de desarrollar el desempeño de cada trabajador en Obregón Sonora; el determinar su influencia en el desempeño, por lo que utilizó un cuestionario correctamente validado a fin de efectuar entrevistas. Llegando a la deducción de resultado que, para una mejora en el oficio de la institución se debe analizar cuáles son las áreas estratégicas según el nivel de relevancia para establecer funciones, así mismo recomienda realizar las metas planteadas para una mejora en el desempeño en la entidad de Sonora.

La investigación de Navarro en la ciudad de Obregón Sonora, a nivel internacional, aporta una perspectiva valiosa para la presente investigación al proponer un modelo de gestión pública centrado en el desarrollo del desempeño de los trabajadores. Su enfoque en áreas estratégicas y la recomendación de analizar la relevancia para establecer funciones ofrecen una perspectiva estratégica que puede ser aplicada a la Municipalidad Distrital de la Provincia de Virú para mejorar la eficiencia y el rendimiento del personal.

Gruezo (2017), desarrolló un estudio de investigación cuyo objetivo fue el de examinar las actividades laborales de trabajadores en el procesos de su desempeño en una institución gubernamental de Cantón Rio Verde Ecuador. El estudio se realizó bajo un enfoque metodológico básico, descriptivo y explicativo, con táctica deductiva e inductiva, considerando una muestra de 107 usuarios que aportaron a la obtención de información respondiendo al cuestionario. Obteniendo como resultados que los funcionarios mostraban niveles disminuidos en la realización y compromiso con sus metas, misión y visión; enfatizando la dificultad a modo de obtener una eficiente gestión pública que contribuya a desenvolver las competencias y un buen desempeño. Se concluyó que existen ineficiencias en el ambiente laboral que no permiten contar con un buen rendimiento de labores a los servidores civiles.

El estudio de Gruezo en el municipio público de Cantón Rio Verde, Ecuador, ofrece un antecedente internacional relevante al examinar el desenvolvimiento de los

trabajadores. Su enfoque descriptivo y explicativo, junto con la identificación de niveles disminuidos en la realización y compromiso con metas, misión y visión, proporciona una perspectiva externa que puede enriquecer la comprensión de las dificultades y desafíos en la administración de los resultados, mejorando de esta manera, la contextualización de este proyecto.

De La Torre (2016) cuyo objetivo de investigación fue el contribuir al desarrollo y mejora continua del desempeño institucional del Gobierno Autónomo Descentralizado provincial de Imbabura a través de un Modelo en Gestión Pública que organice y simplifique la gestión de la entidad con éxito de resultados. Teniendo, así como conclusiones relevantes que el estudio determino diferentes deficiencias institucionales debido a la falta de una formalización en el acervo documentario estrictamente ordenado mediante resoluciones administrativas, que conllevaría a afectar directamente al área administrativa y en acciones que no toman en cuenta en un trámite administrativo eficaz y transparente ; así también presento una falta de identidad por parte de los administradores públicos, además de presentar conflictos de ausencia en capacitaciones en su mayoría de áreas que no permite mejorar el cumplimiento de funciones, es necesario requerir un cambio de modelo de gestión basado en resultados que beneficie óptimamente y a su vez facilite el uso de tecnologías de la información actualizados a la realidad de la entidad, incidiendo en el desempeño laboral que ayude a proporcionar estrategias a fin de una mejora continua efectiva en la administración pública.

La investigación de De La Torre en el Gobierno Autónomo Descentralizado provincial de Imbabura ofrece un antecedente que destaca deficiencias institucionales y propone un cambio de modelo de gestión basado en resultados para mejorar el desempeño laboral. Las conclusiones sobre las deficiencias en la formalización documentaria y la falta de identidad por parte de los administradores públicos ofrecen valiosas lecciones para la aplicación en una institución de gobierno como la municipalidad que se plantea en la presente investigación en Virú, sugiriendo la importancia de un enfoque basado en resultados para lograr una mejora continua efectiva en la administración pública.

Luego de haber revisado las principales indagaciones vinculadas al tema de estudio que se presenta, se pasará a abordar algunas de las bases teóricas y perspectivas

conceptuales referidas a las variables que se han considerado en esta investigación.

Para analizar la Gestión por Resultados, las bases conceptuales en el Informe de Evaluación de Implementación del POI plantea que es una forma de administración dada en las entidades públicas cuyo objetivo principal es el de ser partícipes de una gestión eficiente y transparente con acciones gubernamentales mejoradas (Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado, 2020).

Por otro lado, la teoría de una cultura de cambio necesario para las instituciones públicas plantea el establecimiento de resultados con mayor eficacia, siendo obtenidos con la misma cantidad o menores recursos uniéndose a los diversos sistemas y procesos ejecutados. No obstante, menciona que es la contrastación a un gobierno con burocrático que no innova; basándose en la rigidez y reglas descentralizadas a fin de tener éxito (McBride, 2011). Por lo tanto, para fomentar la implementación de una gestión por resultados como estrategia es necesario tener en cuenta, el entorno y ejecución de objetivos u metas de la entidad; en ese aspecto es prioritario transformar la forma en la que se realizan los servicios al ciudadano orientándose a la calidad y agrado del servicio brindado por parte de los servidores o funcionarios civiles de la entidad.

En relación con las perspectivas conceptuales, la variable referida a los procesos de gestionar los resultados, es lo aplicada en las entidades públicas como un modelo u estrategia que permite la identificación y adopción de decisiones fundamentales en todo los enfoques con relación a la buena atribución de valor público, potenciando la oportunidad de limitar un recurso que resuelva un conflicto público (Gobierno de Perú, 2021).

Para abordar el estudio de la GpR, se considerarán pertinentemente dos dimensiones:

a) Planificación estratégica, relacionada con las estrategias planteadas como una herramienta de esfuerzo hacia las metas de desempeño que orientan a las entidades a prevenir y prepararse ante una problemática presente, siendo allí necesario la intervención del conocimiento de previo de una eficiente planificación,

considerando que esta analiza la situación actual y se enfatiza en una reacción a futuro (Jaramillo y Tenorio, 2019).

En ese entendido, la planificación estratégica en la gestión por resultados es un proceso fundamental para el desarrollo y el éxito de una organización. Este proceso implica guiar a las partes interesadas de la organización hacia la realización del futuro previsto, estableciendo procedimientos, acciones y operaciones que mejoren su rendimiento. En última instancia, la efectividad de la planificación estratégica se traduce en el éxito empresarial (Tarifi, 2021).

Sin embargo, es importante reconocer que el mero acto de tener un plan estratégico no garantiza el éxito. Hay varias razones que pueden contribuir al fracaso de un plan estratégico. Una de estas razones es la tendencia a desarrollar un plan simplemente por el hecho de tener uno, sin una verdadera comprensión de su propósito y sin una conexión clara entre el plan y los objetivos de la organización (Biondi y Russo, 2022).

Los equipos de planificación deben estar atentos a los cambios en el entorno organizacional y ser capaces de interpretarlos adecuadamente para mantener la ventaja competitiva de la empresa. La falta de comprensión del entorno y la falta de enfoque en los resultados pueden llevar al fracaso del rendimiento estratégico (Rožman et al., 2023).

El compromiso también desempeña un papel crucial en el éxito de la planificación estratégica. Es fundamental contar con personas comprometidas y con los recursos necesarios para ejecutar el plan de manera efectiva. Delegar responsabilidades a las personas adecuadas, con el conocimiento y la dedicación necesarios, es esencial, especialmente en tiempos difíciles (Zhang et al., 2017).

En resumen, la planificación estratégica en la gestión por resultados es esencial para el crecimiento y el desarrollo de una organización. Sin embargo, para que sea efectiva, debe ir más allá de simplemente tener un plan y asegurarse de que esté alineada con los objetivos de la organización, sea sensible al entorno empresarial y cuente con el compromiso y los recursos necesarios para su ejecución.

b) Monitoreo y Evaluación, refiere a la capacidad de recolección de datos en los diferentes entornos de la entidad a los que se ejecuta una acción programada, siendo un proceso de análisis para una valoración de resultados y estigmatizar el progreso u avance de acciones planeadas a fin de retroalimentar y orientar la acción que conlleve a una evaluación con resultados positivos en la mejora de desarrollo de la entidad (Rham y Mancero, 2009), Así mismo coincide que se define como un transcurso por el cual se recopila datos que mediante un extensivo examen explica fundamentos y razones que obstruyen el alcance de objetivos o metas, manifestando los resultados por medio de cambios originados a los favorecidos y en la sociedad, el cual incorpora recomendaciones para un actuar de mejoramiento en una entidad (Quispe et al., 2021).

El monitoreo y la evaluación en la gestión por resultados son procesos críticos que permiten a las organizaciones medir y analizar el progreso hacia el logro de sus objetivos. El primer paso es identificar y establecer indicadores clave de rendimiento que reflejen los resultados deseados de la organización. Estos indicadores deben ser específicos, medibles, alcanzables, relevantes y limitados en el tiempo (Van de Ven et al., 2023).

Es fundamental definir metas y objetivos claros y medibles que estén alineados con la visión y la misión de la organización. Estas metas y objetivos proporcionan un punto de referencia para el monitoreo y la evaluación del progreso.

Las organizaciones deben establecer sistemas de monitoreo efectivos que les permitan recopilar datos relevantes sobre el desempeño y el progreso hacia las metas establecidas. Esto puede incluir la recopilación de datos cuantitativos y cualitativos a través de diversas fuentes (Lainjo, 2019).

El monitoreo debe ser un proceso continuo que permita a la organización realizar ajustes y tomar decisiones informadas a medida que avanza. Esto implica la revisión regular de los datos recopilados y la comparación con los indicadores de rendimiento establecidos (Batko y Ślęzak, 2022).

Además del monitoreo continuo, es importante realizar evaluaciones periódicas para analizar el impacto de las acciones tomadas y determinar si se están logrando

los resultados deseados. Estas evaluaciones pueden incluir análisis de causa y efecto, evaluaciones de impacto y análisis de brechas (Young y Smith, 2024).

El monitoreo y la evaluación no solo se tratan de medir el desempeño, sino también de aprender de los resultados obtenidos. Es crucial que las organizaciones utilicen la información recopilada para retroalimentar sus procesos, identificar áreas de mejora y tomar medidas correctivas según sea necesario (Lainjo, 2019).

Es importante que el proceso de monitoreo y evaluación sea transparente y que se comunique de manera clara y efectiva tanto dentro de la organización como a las partes interesadas externas. Esto promueve la rendición de cuentas y la confianza en los resultados reportados (The International Agency for Research on Cancer y The Department of Health and the Health Service Executive of Ireland, 2023).

En resumen, el monitoreo y la evaluación en la gestión por resultados son fundamentales para asegurar que las organizaciones estén en camino de alcanzar sus objetivos estratégicos y para identificar áreas de mejora continua. Un enfoque sistemático y bien estructurado en el monitoreo y la evaluación puede conducir a una toma de decisiones más informada y a un rendimiento organizacional mejorado.

En la actualidad la entidad debe afrontar diversas tensiones entre sus áreas delimitadas a realizar una acción dependiendo de otros, es ahí el verdadero desafío de afrontar el conflicto en mantener una gestión con visibilidad al éxito planteándose estrategias tanto para el cumplimiento de objetivos como para satisfacción de los funcionarios u colaboradores. Estas perspectivas se encuentran aludidas en la importancia que tiene la GpR, siendo clave para el valor público enfocándose en la optimización del empleo de los mecanismos y productos tanto elaboración y distribución de un bien, cumpliendo con la calidad y transparencia que amerita las exigencias del ciudadano (Clad, 2007).

Así, la GpR en la sociedad conlleva a una llevar adelante acciones decisivas con un conocimiento pertinente de la realidad, siendo esta confiable con acuerdo a las ejecuciones de una entidad, por lo que es esencial actuar de forma coordinada y dar a conocer de manera persistente las conductas laborables, objetivos

propuestos, metas establecidas y resultados esperados a todo funcionario público; enfatizando que para lograr una gestión eficiente es necesario un monitoreo de los recursos humanos (García y García, 2010). No obstante, se determina como una perspectiva metodológica que los fundamentos a nivel de una innovación en la gestión pública proveen lograr los objetivos socioeconómicos a su vez incluye a la comunidad en la transformación de gestión de la entidad; infiriendo a emplear investigaciones previas referentes para el desempeño y mejoría en decisiones, aportando a la eficiencia y efectividad en las entidades públicas, produciendo como resultado un desarrollo económico y social (Chica, 2017).

Así también, se infiere en ser un conjunto de ideas y herramientas que permite la evaluación de diferentes aspectos que se originan administrativamente, por lo que dota de información esencial ante una decisión de gestión pública que particularmente es prioritario para una retroalimentación en orientar y focalizar el desempeño que se origina en la entidad posibilitando una mejora de control interno más eficiente y eficaz ante los servicios brindados (Dussauge, 2016).

Ahora, respecto a la variable referida al desenvolvimiento en el centro de labores, la teoría de *Job Performarce: Literature review*, plantea que en las aduanas de México es de las más destacadas en volumen de carga por lo que es esencial contar con eficiencia en sus servicios a fin de estar a la altura ante la competencia del comercio exterior siendo allí la aplicación de conocimiento de los factores que puedan afectar el desempeño de los trabajadores siendo uno de los pilares más importantes, lo que impulsaría al desempeño laboral a ver cobrado mucha importancia ante una entidad (Pineda et al., 2023).

Por otro lado, la teoría de relacionada con los elementos que influyen en el desenvolvimiento laboral de administrativos dentro de las instituciones universitarias se establece que los factores proporcionan una inquisición ante el desarrollo del bienestar humano de las organizaciones, orientadas en la motivación, cooperación, adaptabilidad, relaciones interpersonales, iniciativa y liderazgo que proporcionen una involucración a realizar un trabajo con éxito ante los objetivos establecidos por la entidad (González y Vilchez, 2021).

El desempeño laboral referencia a la “eficacia del trabajador que labora en las instituciones públicas o privadas, la cual es fundamental para toda organización”. Por lo que, el desempeño laboral influye y es la combinación de su conducta con sus resultados (Chiavenato, 2019).

Se define como la eficiencia del trabajo, es decir, la capacidad de un funcionario u colaborador para generar, diseñar, terminar y originar trabajo en un mínimo tiempo, con mínimo esfuerzo y mayor calidad, que daría como resultado un mejor rendimiento laboral. Por lo que se enfatiza el cómo los empleados realizan todas las tareas relacionadas directamente con su área de trabajo, contribuyendo al cumplimiento de las metas que la organización se ha propuesto (Bieńkowska y Tworek, 2020).

El desempeño laboral de los empleados también abarca el valor total que se espera que aporten a la organización a través de su comportamiento. Esta definición se complementa con una conceptualización que lo describen como la capacidad de realizar roles, rutinas, tareas y subtareas para mantener la productividad en respuesta a demandas organizacionales. Desde esta perspectiva, el desempeño laboral está intrínsecamente ligado a la capacidad de cumplir con las expectativas de la organización en términos de responsabilidades laborales (Adekiya, 2023). En este estudio se consideraron dos dimensiones para el desempeño laboral que se establecen a continuación:

a) Desempeño de tarea, se caracteriza como el logro de una tarea en específica acorde al trabajo encargado, siendo el grado en el que un colaborador demuestra su competitividad con diversas acciones que contribuyen a la organización, identificándose cinco indicadores relevantes ante este rendimiento tales como: planificación del trabajo, eficiencia laboral, priorización del trabajo, calidad y orientación a resultados que permiten evaluar el desempeño de cada colaborador comprometido con sus roles (Gabini, 2018).

El desempeño de tareas, según Pradhan y Jena (2017), se centra en el cumplimiento de las responsabilidades fundamentales delineadas en la descripción del trabajo del empleado y está estrechamente vinculado al sistema de recompensas. Na-Nan et al. (2018) lo definen como los comportamientos que

resultan en la entrega de resultados deseados en términos de calidad, cantidad y tiempo de trabajo.

Los comportamientos de los empleados que implican brindar apoyo para llevar a cabo actividades técnicas en el proceso de producción son cruciales para el desempeño de las tareas. Estos comportamientos están estrechamente relacionados con aspectos como la planificación y organización, la priorización, el trabajo responsable, orientado a resultados y eficiente (Arwab et al., 2022).

El desempeño laboral, incluido el desempeño de tareas, juega un papel fundamental en el logro de los resultados organizacionales. Es a través de estos comportamientos relacionados con las tareas que los empleados contribuyen directamente a la eficiencia y efectividad de los procesos de producción, lo que a su vez impacta en la consecución de los objetivos y resultados globales de la organización (Jonsson et al., 2021).

Por lo tanto, reconocer y promover el desempeño de tareas es esencial para garantizar el éxito de la empresa. La atención a estos aspectos del desempeño laboral puede ayudar a mejorar la productividad, la calidad del trabajo y la satisfacción tanto de los empleados como de los clientes, lo que finalmente contribuye al crecimiento y la sostenibilidad a largo plazo de la organización (Çalışkan y Köroğlu, 2022).

b) Comportamiento contraproducente, que se refieren a acciones efectuadas por un trabajador que de una manera negativa excedería a la formalidad de sus labores, siendo un comportamiento deficiente en sus labores o no obstante eficiente en perjudicar a la organización, puesto que son conductas voluntarias por el mismo colaborador que faltaría a las reglas de la organización y los compañeros de trabajo entidad (Omar et al., 2012).

El comportamiento contraproducente en el lugar de trabajo representa un riesgo tanto para el individuo como para la organización en su conjunto. Estos comportamientos pueden manifestarse de diversas maneras, desde actos menores, como salir antes de tiempo o difundir rumores, hasta actos más graves como robo, sabotaje, acoso o violencia física hacia otros miembros de la

organización. Numerosos estudios han encontrado una conexión entre estos comportamientos y diversos factores relacionados con el entorno laboral (Macovei, 2016).

Por ejemplo, se ha observado que el estrés en el trabajo, la incivilidad, la afectividad negativa, la personalidad y la insatisfacción laboral pueden influir en la aparición de comportamientos contraproducentes. Asimismo, factores como la percepción de justicia organizacional, la falta de apoyo y la existencia de diferencias individuales también pueden estar asociados con estos comportamientos (Sypniewska, 2020).

En términos generales, el comportamiento contraproducente en el lugar de trabajo se refiere a cualquier acción intencional por parte de un miembro de la organización que la organización percibe como contraria a sus intereses legítimos (Chernyak-Hai y Tziner, 2014). Esto puede incluir una amplia gama de comportamientos, como robo, vandalismo, uso indebido de información, mal uso de tiempo y recursos, comportamiento inseguro, absentismo laboral, trabajo de mala calidad y consumo de sustancias como el alcohol.

Es importante para las organizaciones identificar y abordar estos comportamientos de manera efectiva, ya que pueden tener consecuencias significativas tanto para el ambiente laboral como para los resultados organizacionales. Esto puede implicar la implementación de políticas y procedimientos claros, la promoción de un clima laboral saludable, el fomento de la comunicación abierta y la creación de sistemas de apoyo para los empleados que puedan estar experimentando estrés u otros factores que contribuyan a este tipo de comportamientos (Lee y Kim, 2023).

En la actualidad se considera que el desempeño de tareas se encuentra asociado al comportamiento frente a un puesto de trabajo, y no esencialmente formando como una actividad al área de trabajo sino como una contribución al logro de metas de toda organización (Ramos, 2016).

Por otro lado, se destacó el desempeño laboral de las entidades gubernamentales que poseen de un valor esencial el cual permite la verificación en los funcionarios civiles que entreguen resultados favorables a sus acciones de trabajo en favor de satisfacción al ciudadano (Brawley et al., 2020).

Ahora bien, con respecto a la existencia de un vínculo las dos variables abordadas en el presente estudio, a nivel teórico, se ha señalado que consiste en asumir un enfoque estratégico en la toma de decisiones para el acrecentamiento local que garantice el éxito mediante una acorde selección de los recursos humanos que contemplen una conexión con las metas y misiones de la organización asegurando que la persona cuente con la capacidad de desempeño óptimo en sus labores. A ello se enfatiza que el servicio civil en el Perú este orientado a una mejora de calidad y oportunidades ante los servicios brindados en las entidades gubernamentales hacia el morador; actualmente se busca que el desempeño de todo funcionario público se implique en recibir el apoyo motivacional para que opten a un carácter de servicio oportuno y eficaz a la ciudadanía (Jara et al., 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

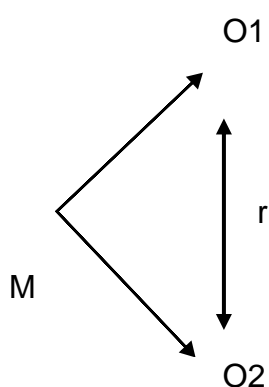
La pesquisa presentada estipuló un tipología básica, debido a que cuenta con el propósito de amplificar conocimientos teóricos, que posteriormente pueden ser usados para resolver situaciones problemáticas o índoles de la realidad planteada en su momento que se requiera (Castro et al., 2023). Además, se consideró un enfoque cuantitativo ya que este plantea un conjunto de procedimientos claramente establecidos de forma coherente y consecutiva desde el planteamiento del problema hasta la presentación de las conclusiones donde “cada fase precede a la siguiente y no podemos eludir pasos, el orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna etapa”. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p. 6).

3.1.2. Diseño de investigación:

Diseño de la presente investigación fue no experimental, con corte transversal y de alcance correlacional. Lo cual significa que no se manipularon las variables, los datos que se recopilaron mediante el uso de los instrumentos en un solo momento de, además, se buscó establecer una correlación los fenómenos estudiados.

Figura 1

Diagrama de diseño de la investigación



Nota: M= Muestra; O1= Gestión por Resultados; O2= Desempeño laboral; r= Correlación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión por Resultados

Definición conceptual: Se considera una estrategia útil de gestión de innovación, permitiendo a los colaboradores públicos gestionar acciones, que comprendan ante un análisis de situación real y social con soporte a un diseño estratégico hacia una gestión de procesos en aumento de operatividad de cualquier entidad gubernamental (Figueroa, 2012).

Definición operacional: Para evaluar esta variable se hizo uso de la Escala de Gestión por Resultados, creada por Jaque (2022) y adaptada por Aguas (2023).

Dimensiones: Planificación estratégica, Monitoreo y evaluación.

Indicadores: Misión, visión y objetivos, Mof y Rof; Implementación, capacitación y evaluación.

Escala de medición: Intervalo.

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición conceptual: Es la forma en que los servidores de una organización cumplen con sus funciones, siendo comprometidos, y capaces de brindar sus conocimientos, destrezas y habilidades de manera eficiente ante la búsqueda de los objetivos y metas establecidos a la mejora y cambios de la organización (González y Vilchez, 2021).

Definición operacional: Para evaluar esta variable se hizo uso de la Escala de Gestión por Resultados, creada por Jaque (2022) y adaptada por Aguas (2023).

Dimensiones: Desempeño de las Tareas, Comportamiento contraproducente.

Indicadores: Planificación del trabajo, orientado a resultados, priorización del trabajo y eficiencia laboral; negatividad, trabajo bajo presión, estrés, manejo de problemas.

Escala de medición: Intervalo.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Esto se considera como la totalidad de casos que encajen en similares características, que sirven a objeto de análisis en un estudio situándose de acuerdo a sus características , tiempo y lugar determinado (Hernández-Sampieri y

Mendoza, 2018).

Con base en esto, se estableció como la población a todos los funcionarios de una municipalidad distrital de la provincia de Virú, departamento la libertad, en este caso en particular son los 72 funcionarios que trabajan en una municipalidad distrital de Virú en 2023.

En ese sentido, no se estableció una muestra para la presente investigación debido al reducido número de funcionarios y la posibilidad de acceder a todos ellos.

Criterios de inclusión:

- Funcionarios activos en el gobierno local distrital.
- Funcionarios con disposición a colaborar con la investigación.

Criterios de exclusión:

- Funcionarios eventuales en el gobierno local distrital.
- Funcionarios con alguna discapacidad que obstruya el participar en responder el cuestionario.

3.3.2. Unidad de análisis

Funcionario público de una municipalidad distrital de la provincia de Virú.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica que se empleo para recopilar la información relevante se empleó la encuesta, siendo uno de los métodos mejor usados para el examen de enfoque cuantitativo, y como instrumento se empleó el cuestionario que consta de preguntas en función a captar información a base de alternativas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Para estimar la variable Gestión por Resultados se hizo uso del instrumento denominado Escala de Gestión por resultados, creada por Jaque (2022) y adaptada por Aguas (2023) para la presente investigación. Este consta de 10 ítems distribuido equitativamente entre las dimensiones Planificación estratégica, y Monitoreo y evaluación, establecidas para la variable Gestión por resultados. Los encuestados debieron indicar la opción que más se adecue a su experiencia,

utilizando una escala de Likert con respuestas de cinco puntos donde: (1) significa que está totalmente en desacuerdo; (2), en desacuerdo; (3), le es indiferente; (4) expresa acuerdo; y (5) se encuentra totalmente de acuerdo. Los resultados se consideraron que presentan un nivel Alto si los puntos obtenidos se encuentran en el rango: 37 - 50, nivel Medio en rango: de 24 - 36 puntos y nivel Bajo en el rango: 10 – 23 puntos.

Ahora bien, en cuanto a la medición de la segunda variables vinculada al desempeño que tienen los trabajadores en su centro de labores se usó la Escala de Desempeño laboral, elaborada originalmente por Jaque (2022) y adaptada para el presente estudio por Aguas (2023). Este instrumento también consta de 10 preguntas repartidas entre la dimensión Desempeño de tareas (5 ítems) y Comportamiento contraproducente (5 ítems) pertenecientes a la variable en cuestión. Las respuestas tuvieron un puntaje del 1 al 5 considerando que 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Indiferente, 4 = De acuerdo, y 5 = Totalmente de acuerdo. Con base en esto, el nivel es Alto si el puntaje indica de 37 – 50, Medio si el puntaje resulta de 24 – 36, y Bajo para 10 – 23 puntos.

Los dos instrumentos fueron debidamente validados por medio de juicio de expertos (Ver anexos) especialistas en el área y estimado su grado de confiabilidad con un piloto aplicado a 20 casos que mediante la prueba estadística Alfa de Cronbach, identificando un valor de 0.712 para la variable gestión por resultados y de 0.735 para el desempeño laboral, lo que indica un buen nivel de confiabilidad de los instrumentos aplicados.

3.5. Procedimientos

Se inició recogiendo los datos pertinentes empleando los instrumentos para cada una de las variables que se indicaron, esto se realizó mediante la aplicación de un cuestionario en línea utilizando la plataforma para elaborar cuestionarios de Google. Los sujetos muestrales fueron debidamente contactados y comunicados mediante redes sociales facilitándoles el enlace de cuestionario virtual utilizando un dispositivo electrónico. Después del recojo de información se tabuló empleado un reconocido software de office con hojas de cálculo (MS Excel), posteriormente se

analizó con el paquete estadístico SPSS en su versión 27, por consiguiente, se identificaron la asociación entre variables y frecuencias dadas; culminando con la obtención de los resultados confeccionando una serie de tablas o figuras según el caso lo requiriera para la mejor forma de interpretar lo obtenido.

3.6. Método de análisis de datos

Se empleó la estadística descriptiva para caracterizar el comportamiento de las variables de estudio donde se calculó las frecuencias y porcentajes mostrados mediante tablas o gráficas para su posterior análisis considerando las dimensiones de cada una de las variables. Posteriormente se empleó la estadística inferencial para el análisis a los resultados de estudio, particularmente la prueba Rho de Spearman, la cual fue usada para estimar la asociación estadística entre las variables. Se utilizó un nivel de significancia estadística de $p < 0.05$. El programa estadística empleado para ambos tipos de estadística fue el SPSS.

3.7. Aspectos éticos

Este estudio, teniendo en conocimiento los lineamientos a seguir, aplicó el respeto a la propiedad intelectual de los autores de modo que fueron correctamente citados, y que de forma beneficiosa se redactó con información verídica a fin de contribuir el avance de conocimiento, luego se desarrolló de manera confidencial las encuestas a fin de salvaguardar y preservar su anonimato de participación. Así mismo por no maleficencia los datos previamente analizados se tomó acorde a las investigaciones vistas con la finalidad de respetar la integridad de los amables participantes y además de garantizar el fiel cumplimiento de las normas éticas.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Nivel de Gestión por resultados de funcionarios municipales de Virú

Gestión por resultados	f	%
Nivel Bajo	31	43.06
Nivel Medio	33	45.83
Nivel Alto	8	11.11
Total	72	100.0

Interpretación:

Como se observa en la Tabla 1, el 43.06 % de los funcionarios se encuentra en un Nivel Bajo en cuanto a la gestión por resultados, mientras que el 45.83 % demuestra un rendimiento considerado como Nivel Medio. Por otro lado, solo un 11.11 % destaca por su Nivel Alto.

Tabla 2

Niveles de Desempeño laboral de funcionarios municipales de Virú

Desempeño laboral	f	%
Nivel Bajo	18	25.0
Nivel Medio	52	72.22
Nivel Alto	2	2.78
Total	72	100.0

Interpretación:

La Tabla 2 presenta una distribución en la que se destaca que el 25.0 % de los participantes exhibe un Nivel Bajo en cuanto al desempeño laboral, mientras que un significativo 72.22 % demuestra un desempeño clasificado como Nivel Medio. En contraste, un mínimo de 2.78 % se distingue por su destacado desempeño, clasificado en la categoría de Nivel Alto.

4.2. Resultados inferenciales

Contrastación de hipótesis general

Ho: La Gestión por Resultados no incide significativa y directamente en el desempeño Laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Virú, 2023.

H1: La Gestión por Resultados incide significativa y directamente en el desempeño Laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Virú, 2023.

Nivel de significancia estadística: $\alpha = 0,05$

Tabla 3

Incidencia de la Gestión por resultados en el desempeño laboral de funcionarios municipales de Virú.

		Desempeño laboral
Gestión por Resultados	Correlación de Spearman	0.48
	Sig. (bilateral)	0.0
	N	100

Interpretación:

En la Tabla 3 se aprecia que existe una correlación positiva moderada ($r=0.48$), lo cual indica que a medida que el nivel de gestión por resultados aumenta, el desempeño laboral aumenta, pero moderadamente. Además, el valor de p es igual a 0.0 siendo menor al nivel de significancia estadística establecido ($\alpha = 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho) que sostiene que la Gestión por Resultados no incide significativa y directamente en el desempeño Laboral, respaldando la hipótesis alternativa (H1).

Contrastación de hipótesis específicas

Ho: La planificación estratégica no incide significativa y directamente en el Desempeño Laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Virú, 2023.

H1: La planificación estratégica incide significativa y directamente en el Desempeño Laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Virú, 2023.

Nivel de significancia estadística: $\alpha = 0,05$

Tabla 4

Incidencia de la Planificación estratégica en el desempeño laboral de funcionarios municipales de Virú.

		Desempeño laboral
Planificación estratégica	Correlación de Spearman	0.54
	Sig. (bilateral)	0.0
	N	100

Interpretación:

Los resultados en la Tabla 4 muestran que existe una correlación positiva moderada ($r=0.54$), lo cual indica que a medida que el nivel de planificación estratégica aumenta, el desempeño laboral aumenta, pero moderadamente. Además, el valor de significancia p de 0.0, siendo menor que el nivel de significancia estadística establecido ($\alpha = 0.05$), respalda la conclusión de rechazo de la hipótesis nula (H_0) que postulaba la ausencia de incidencia de la planificación estratégica sobre el desempeño laboral, respaldando la hipótesis alternativa (H_1) que sostiene la existencia de una relación significativa y positiva entre esta dimensión de la gestión por resultados y el desempeño laboral en el ámbito municipal evaluado.

Contrastación de hipótesis específica

H_0 : El monitoreo y evaluación no inciden significativa y directamente en el Desempeño Laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Virú, 2023.

H_1 : El monitoreo y evaluación inciden significativa y directamente en el Desempeño Laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Virú, 2023.

Nivel de significancia estadística: $\alpha = 0,05$

Tabla 5

Incidencia del Monitoreo y evaluación sobre el desempeño laboral de funcionarios municipales de Virú.

		Desempeño laboral
Monitoreo y evaluación	Correlación de Spearman	0.39
	Sig. (bilateral)	0.0
	N	100

Interpretación:

Los resultados en la Tabla 5 muestran que existe una correlación positiva baja ($r=0.39$), lo cual indica que a medida que el nivel de monitoreo y evaluación aumenta, el desempeño laboral aumenta, pero débilmente. Además, el valor de p de 0.0 es menor que el nivel de significancia estadística establecido ($\alpha = 0.05$), lo que implica rechazar la hipótesis nula (H_0) que sostiene la no incidencia del monitoreo y evaluación sobre el desempeño laboral, respaldando la hipótesis alternativa (H_1) que sostiene la presencia de una relación significativa y positiva entre esta dimensión de la gestión por resultados y el desempeño laboral en el ámbito municipal evaluado.

V. DISCUSIÓN

El estudio que se presenta a continuación estableció la meta central de identificar la incidencia que tiene la gestión por resultados en el desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Virú, en 2023. Luego de realizar la recolección de la información los resultados se mostraron en tablas expresando las diferentes frecuencias obtenidas en el estudio no experimental.

La información descriptiva presenta una visión detallada de la distribución de los niveles de ambas variables entre los funcionarios municipales de Virú. Según la Tabla 1, se destaca una distribución significativa en los niveles de gestión por resultados, con un 43.06 % de funcionarios con bajo nivel, un 45.83 %, medio y un 11.11 % con niveles altos. En la Tabla 2, aparece un 25.0 % de los trabajadores mostrando un Desempeño Laboral clasificado como Nivel Bajo, mientras que un 72.22 % demuestra un rendimiento considerado Nivel Medio, y solo un 2.78 % se destaca en la categoría de Nivel Alto.

En cuanto a los valores obtenidos mediante la estadística inferencial, se contrastó la hipótesis general, apreciando en la Tabla 3 que existe una correlación positiva moderada ($r=0.48$), lo cual indica que a mayor nivel de gestión por resultados mayores niveles de desempeño laboral, pero moderadamente. Además, el valor de p es igual a 0.00 siendo menor al nivel de significancia estadística establecido ($\alpha = 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) que sostiene que la Gestión por Resultados no incide significativa y directamente en el desempeño Laboral, respaldando la hipótesis alternativa (H_1).

Posteriormente, se analizó la hipótesis específica relacionada con la Planificación Estratégica. Los resultados en la Tabla 4 muestran que existe una correlación positiva moderada ($r=0.54$), lo cual indica cuando aparecen mayores niveles de planificación estratégica, también se mostraron altos índices en el desempeño, aunque su significación fue moderadamente. Además, el valor de significancia p de 0.0, siendo más bajo que el establecido para que sea significativo ($\alpha = 0.05$), respalda la conclusión de rechazo de la hipótesis nula (H_0) que postulaba la ausencia de asociación entre la planificación estratégica y el desempeño de los trabajadores en su lugar de labores.

Finalmente, al contrastar la hipótesis específica relacionada con Monitoreo y Evaluación, los resultados en la Tabla 5 muestran que existe una correlación positiva baja ($r=0.39$), lo cual indica que a medida que el nivel de monitoreo y evaluación aumenta, el desempeño laboral aumenta, pero débilmente. Además, el valor de p (0.00) es menor que el nivel de significancia estadística establecido ($\alpha = 0.05$), lo que implica rechazar la hipótesis nula (H_0) que sostiene la no incidencia del monitoreo y evaluación sobre el desempeño laboral.

Estos resultados sugieren que una mayor gestión por resultados, específicamente a través de una planificación estratégica efectiva y un sólido monitoreo y evaluación, se asocia positivamente con un mejor desempeño laboral entre los funcionarios municipales de Virú.

La discusión de los resultados logrados en el estudio sobre la relación entre la Gestión por Resultados (GpR) y el Desempeño Laboral, contrastados con investigaciones a nivel nacional e internacional, ofrece una perspectiva valiosa sobre la relevancia de estas variables en el ámbito municipal y la consistencia de los hallazgos con estudios previos.

A nivel nacional, los resultados hallados en este trabajo investigativo coinciden con investigaciones similares realizadas en diferentes municipalidades. Bendezú (2018) encontró una correlación positiva significativa (0.922) entre la gestión pública por resultados y el cumplimiento de compromisos en la UGEL de Chincha.

En primer lugar, es relevante destacar que ambas investigaciones comparten el enfoque cuantitativo y el diseño correlacional, lo que permite establecer similitudes en la metodología utilizada para abordar la asociación entre la GpR y el desempeño laboral en entidades del ámbito público. En ambas investigaciones, se aplicaron encuestas a servidores civiles para recopilar datos sobre las variables de interés.

En términos de los resultados hallados, tanto Bendezú (2018) como el presente estudio revelan correlaciones positivas significativas entre la GpR y el cumplimiento de compromisos o el desempeño laboral. En el caso de Bendezú, la correlación de Pearson fue de 0.922 , indicando una fuerte relación positiva entre variables.

Comparando estos hallazgos con los resultados del estudio actual, donde se utilizó la correlación de Spearman, se observa una correlación positiva de 0.48 entre la

GpR y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Virú. Aunque la magnitud de la correlación es menor en el presente estudio, sigue siendo significativa y respalda la hipótesis de que existe una relación entre la GpR y el desempeño laboral en el contexto municipal de Virú.

Es esencial tener en cuenta las diferencias contextuales entre la UGEL de Chincha y la municipalidad distrital de Virú, ya que las particularidades de cada entidad pueden influir en los resultados. Además, las divergencias en la magnitud de las correlaciones podrían deberse a variaciones en la implementación de prácticas de GpR o diferencias en la percepción y ejecución de los servidores civiles en ambas localidades. Efectivamente, desde el punto de vista conceptual, cumplimiento de compromisos no es exactamente lo mismo que desempeño laboral.

Ahora en cuanto al estudio realizado por Navarro (2019) en la Municipalidad Provincial de Tacna, ambas investigaciones comparten similitudes en términos de enfoque cuantitativo, diseño correlacional y el uso de la correlación de Spearman para analizar la relación entre las variables de interés. Además, ambas se enfocaron en entidades del ámbito público, lo que proporciona un marco contextual común.

En cuanto a los resultados, mientras que Navarro (2019) encontró una correlación positiva significativa de 0.883 entre la GpR y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Tacna, el presente estudio identificó una correlación positiva de 0.48 en la municipalidad distrital de Virú. Ambas correlaciones son significativas, pero la magnitud en el estudio de Navarro es considerablemente mayor.

Esta discrepancia en las magnitudes de las correlaciones podría atribuirse a diversas razones, como diferencias en la implementación de prácticas de GpR, la percepción de los encuestados o las particularidades contextuales y organizativas de cada municipalidad. Cada entidad puede tener políticas, estructuras y culturas organizativas distintas que afectan la percepción y ejecución de la GpR y, por ende, su relación con el desempeño laboral.

Es esencial tener en cuenta que, aunque la magnitud de la correlación puede variar, en ambos estudios se respalda la presencia de correlación positiva de un nivel

significante para la GpR desenvolvimiento de los trabajadores públicos en el ámbito municipal. Este hallazgo refuerza la idea de que adoptar prácticas de GpR puede tener un impacto positivo en el rendimiento laboral de los empleados en el sector público.

El estudio de Reátegui (2019) sobre la correlación entre las mismas variables que se tomaron en consideración en el presente estudio, pero en una instancia municipal de la provincia de San Martín ofrece un contexto adicional para la discusión de los resultados hallados en la investigación actual sobre la misma temática e incluso en una misma entidad administrativa de gobierno solo que en otra región del país.

En relación con los resultados, Reátegui (2019) encontró una correlación positiva de 0.478 para sus variables de estudio similares al que aquí se presentan. Además, mediante el análisis de regresión lineal, identificó un nivel de influencia del 23 % respecto a la Gestión por Resultados.

Al comparar estos resultados con los hallados en el presente estudio, donde se encontró una correlación de 0.48 entre la gestión por resultados y el desempeño laboral, se observa una consistencia en la dirección positiva de la relación entre las variables en ambos casos. Sin embargo, las magnitudes de las correlaciones difieren ligeramente.

A nivel internacional, el estudio de Navarro (2014), centrado en mejorar el desempeño de colaboradores en la ciudad de Obregón Sonora mediante un modelo de gestión pública, aporta un contexto adicional para la discusión de los resultados hallados en la investigación actual sobre vinculación entre los mecanismo de gestión (GpR) y el desempeño laboral a nivel municipal.

Ambos estudios comparten la premisa fundamental de que la implementación efectiva de mecanismos estratégicos orientados a la gestión posibilita un impacto beneficioso en el desarrollo de las actividades laborales de los colaboradores. Ambas investigaciones se basaron en métodos cuantitativos, utilizando cuestionarios validados como herramientas recopilación de información.

En el estudio internacional de Navarro (2014), se propone un modelo de gestión pública que destaca la relevancia de analizar áreas estratégicas y asignar funciones

de acuerdo con su relevancia. La conclusión del estudio resalta la necesidad de cumplir con los objetivos planteados para mejorar el desempeño en la entidad de Sonora.

Comparando estos resultados con los hallados en la investigación actual, donde se encontraron correlaciones significativas entre la GpR y el desempeño laboral, se observa una convergencia en tomar como elemento trascendente a la planificación dentro de la instancia de gobierno y la implementación efectiva de estrategias propiciar un mejor desenvolvimiento en los centros de labores para ambos contextos.

Ambos estudios respaldan la idea de que una gestión enfocada en resultados y una planificación estratégica adecuada pueden influir positivamente en el desempeño de los colaboradores. La investigación internacional destaca la necesidad de un análisis cuidadoso de las áreas estratégicas, mientras que la investigación actual, centrada en una municipalidad distrital en Perú, prioriza por su parte, la importancia de los elementos de planificación estratégicos y el monitoreo conjuntamente con la evaluación.

Por otro lado, la investigación de Gruezo (2017), realizada en el Cantón Rio Verde en Ecuador, proporciona una perspectiva adicional que puede enriquecer la discusión sobre los resultados hallados en el estudio actual acerca de la relación entre la gestión por resultados (GpR) y el desempeño laboral en una municipalidad distrital en Perú.

Ambos estudios emplean cuestionarios como instrumentos de recopilación de datos. Sin embargo, los resultados hallados en el estudio de Gruezo sugieren niveles disminuidos en el cumplimiento y responsabilidad de metas, misión y visión por parte de los servidores públicos en el Cantón Rio Verde. Se destaca la dificultad para lograr una gestión pública eficiente que contribuya al desarrollo de competencias y un buen desempeño.

Comparando estos resultados con los hallados en el estudio actual, donde se encontraron correlaciones positivas significativas entre la GpR y el desempeño laboral, surge una interesante divergencia. Mientras que en la investigación actual se evidencia un nivel mayoritariamente medio de desempeño laboral (72.22 %), el

estudio de Gruezo indica ineficiencias en el ambiente laboral que afectan el rendimiento de los servidores civiles.

Esta divergencia podría atribuirse a diferencias contextuales entre las municipalidades estudiadas y sus respectivos entornos laborales. Las variaciones en la gestión interna, las políticas organizacionales y las características específicas de cada municipalidad pueden influir sobre el desempeño laboral. Además, cabe resaltar que esta importante diferenciación puede deberse a que en la investigación internacional de Gruezo, son encuestados los usuarios y no los funcionarios, lo que implica considerables cambios en la percepción del servicio que se brinda y de las aristas vinculadas a la actividad de gestión y desempeño de los funcionarios públicos.

También es importante considerar que, aunque ambos estudios comparten el objetivo de analizar el rendimiento laboral en el sector público, los resultados divergentes sugieren que factores contextuales y organizacionales pueden tener un impacto significativo en cómo la GpR se relaciona con el desempeño en diferentes entornos municipales.

Finalmente, el estudio de De La Torre (2016), centrado en el Gobierno Autónomo Descentralizado provincial de Imbabura y el presente estudio comparten el objetivo de contribuir al desarrollo y mejora continua del desempeño institucional a través de modelos de gestión pública, lo que establece una conexión conceptual entre ellos. Sin embargo, las conclusiones del estudio de De La Torre resaltan deficiencias institucionales específicas en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Imbabura, como la falta de formalización en el acervo documentario, conflictos de ausencia en capacitaciones y la necesidad de un cambio de modelo de gestión basado en resultados.

La falta de formalización en el acervo documentario, mencionada por De La Torre, puede tener implicaciones directas en la eficiencia administrativa, un aspecto clave para el buen desempeño laboral. Esta coincidencia sugiere que la gestión documental y administrativa puede ser un punto crítico que afecta tanto el desempeño institucional como el laboral en entidades gubernamentales.

La ausencia de identidad por parte de los administradores públicos, así como la carencia de capacitaciones, también señaladas por De La Torre, plantean desafíos adicionales beneficiando el cumplimiento de funciones desenvolvimiento de los trabajadores en sus labores. Estos aspectos resaltan la relevancia de la formación y el desarrollo del personal como elementos cruciales para el éxito de la gestión y el rendimiento laboral.

La recomendación de De La Torre sobre la necesidad de un cambio de modelo de gestión basada en resultados y la incorporación de tecnologías de la información alineadas con la realidad de la entidad también tiene relevancia en el contexto del presente estudio. Esto sugiere que la implementación efectiva de la GpR no solo depende de las estrategias organizacionales, sino también de la infraestructura tecnológica y la adaptabilidad a las condiciones específicas de la entidad.

En el contexto de provincial de Virú, los resultados hallados en este estudio respaldan la relevancia de la GpR, especialmente en las dos dimensiones que se establecieron en el presente trabajo que consideró a la Planificación Estratégica y Monitoreo y Evaluación. Esta correlación positiva significativa entre la GpR y el Desempeño Laboral sugiere que una planificación efectiva y una supervisión continua de las acciones impactan positivamente en el rendimiento de los funcionarios municipales.

En términos teóricos, la GpR se postula como una estrategia eficiente para lograr una gestión transparente y eficaz en entidades públicas (Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado, 2020). Además, la necesidad de un cambio cultural en el sector público se destaca como un impulso hacia la innovación y la eficiencia, contrastando con sistemas burocráticos (McBride, 2011).

En relación con el Desempeño Laboral, se observa que este se vincula estrechamente con la eficiencia y la calidad en la ejecución de tareas (Chiavenato, 2019). Las dimensiones de desempeño de tarea y comportamiento contraproducente proporcionan un marco para evaluar la competitividad y la contribución de los colaboradores a los objetivos organizacionales (Gabini, 2018).

En conclusión, la discusión de los resultados hallados en este estudio sobre la relación entre la Gestión por Resultados (GpR) y el Desempeño Laboral dentro de

la instancia gubernamental de la provincia de Virú ha proporcionado una comprensión profunda y contextualizada de la influencia de la GpR en el rendimiento de los funcionarios municipales. Los hallazgos indican que una mayor gestión por resultados, particularmente a través de una planificación estratégica efectiva y un sólido monitoreo y evaluación, se asocia positivamente con un mejor desempeño laboral.

Esta conclusión se sustenta al contrastar los resultados con investigaciones a nivel nacional e internacional, destacando similitudes y divergencias con estudios previos. En conjunto, estos hallazgos respaldan la relevancia de implementar estrategias de GpR en el ámbito municipal para fomentar un desempeño laboral efectivo y contribuir al desarrollo institucional sostenible.

VI. CONCLUSIONES

Los resultados descriptivos revelaron que un 43.06 % de los funcionarios municipales se ubican en el nivel bajo de gestión por resultados, mientras que un 45.83 % se encuentra catalogados como parte del nivel medio, finalmente, un 11.11 % se presentó en la categoría de alto. Esto evidencia áreas de mejora en los mecanismos prácticos de este tipo de gestión por resultados en la municipalidad.

La evaluación del desempeño laboral mostró que el 25 % de los participantes se sitúa en un nivel bajo, el 72.22 % en un nivel medio, y solo un 2.78 % destaca en la categoría de nivel alto. Estos resultados indican un desempeño laboral mayoritariamente medio en la municipalidad, señalando oportunidades para mejorar y optimizar las acciones del personal.

Existe una correlación positiva moderada ($r=0.48$) entre gestión por resultados y desempeño laboral, lo cual indica que a medida que el nivel de gestión por resultados aumenta, el desempeño laboral aumenta, pero moderadamente. Además, el valor de p es igual a 0.0 siendo menor al nivel de significancia estadística establecido ($\alpha = 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) que sostiene que la Gestión por Resultados no incide significativa y directamente en el desempeño laboral, respaldando la hipótesis alternativa (H_1).

Existe una correlación positiva moderada ($r=0.54$) entre planificación estratégica y desempeño laboral, lo cual indica que a medida que el nivel de planificación estratégica aumenta, el desempeño laboral aumenta, pero moderadamente. Además, el valor de significancia p de 0.0, siendo menor que el nivel de significancia estadística establecido ($\alpha = 0.05$), respalda la conclusión de rechazo de la hipótesis nula (H_0) que postulaba la ausencia de incidencia de la planificación estratégica sobre el desempeño laboral, respaldando la hipótesis alternativa (H_1).

Existe una correlación positiva baja ($r=0.39$) entre monitoreo y evaluación y desempeño laboral, lo cual indica que a medida que el nivel de monitoreo y evaluación aumenta, el desempeño laboral aumenta, pero débilmente. Además, el valor de p de 0.0 es menor que el nivel de significancia estadística establecido ($\alpha = 0.05$), lo que implica rechazar la hipótesis nula (H_0) que sostiene la no incidencia

del monitoreo y evaluación sobre el desempeño laboral, respaldando la hipótesis alternativa (H1)

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda establecer programas de capacitación continua para el personal municipal, enfocados en el desarrollo de habilidades relacionadas con la Gestión por Resultados. Esto garantizará que los funcionarios estén debidamente preparados para implementar y seguir eficientemente las estrategias planificadas.

Se recomienda fortalecer los mecanismos de transparencia y participación ciudadana en la gestión pública. La apertura de espacios para la colaboración y la retroalimentación contribuirá a una implementación más efectiva de la Gestión por Resultados, al tiempo que fortalecerá la confianza de la comunidad en las acciones del gobierno local.

Se sugiere a los investigadores locales llevar a cabo estudios de seguimiento que evalúen el impacto a largo plazo de la implementación de prácticas de Gestión por Resultados en la municipalidad de Virú. Estos estudios permitirán analizar la sostenibilidad de los resultados obtenidos y proponer ajustes necesarios.

Se recomienda incentivar a los ciudadanos a participar activamente en procesos de evaluación y monitoreo de las acciones gubernamentales. Esto no solo fortalecerá la rendición de cuentas, sino que también permitirá a la comunidad tener un papel activo en la mejora de la gestión pública.

Se sugiere que las organizaciones de la sociedad civil puedan desempeñar un papel crucial al facilitar programas de capacitación ciudadana sobre la importancia de la Gestión por Resultados y cómo esta puede impactar positivamente en la calidad de los servicios públicos y un mejor desempeño laboral por parte de los funcionarios de estas instancias gubernamentales para beneficio de toda la comunidad.

REFERENCIAS

- Adekiya, A. (2023). Perceived job insecurity and task performance: What aspect of performance is related to which facet of job insecurity. *Current Psychology (New Brunswick, N.j.)*, 1-19. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04408-4>
- Arwab, M., Adil, M., Nasir, M., y Ashraf, M. (2022). Task performance and training of employees: The mediating role of employee engagement in the tourism and hospitality industry. *European Journal of Training and Development*, 47. <https://doi.org/10.1108/EJTD-01-2022-0008>
- Batko, K., y Ślęzak, A. (2022). The use of Big Data Analytics in healthcare. *Journal of Big Data*, 9(1), 3. <https://doi.org/10.1186/s40537-021-00553-4>
- Bendezú, V. (2018). *La gestión pública por resultados y el nivel de cumplimiento de los compromisos de desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chincha, año 2016*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Bieńkowska, A., y Tworek, K. (2020). Job Performance Model Based on Employees' Dynamic Capabilities (EDC). *Sustainability*, 12(6), Article 6. <https://doi.org/10.3390/su12062250>
- Biondi, L., y Russo, S. (2022). Integrating strategic planning and performance management in universities: A multiple case-study analysis. *Journal of Management and Governance*, 26(2), 417-448. <https://doi.org/10.1007/s10997-022-09628-7>
- Çalışkan, A., y Köroğlu, Ö. (2022). Job performance, task performance, contextual performance. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8. <https://doi.org/10.29131/uiibd.1201880>

- Castro, J., Gómez, L., y Camargo, E. (2023). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura: Tecnología y Cultura Afirmando el Conocimiento*, 27(75), 140-174.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8728928>
- Chernyak-Hai, L., y Tziner, A. (2014). Relationships between counterproductive work behavior, perceived justice and climate, occupational status, and leader-member exchange. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 30(1), 1-12. <https://doi.org/10.5093/tr2014a1>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos* (10ma.). Mc Graw Hill.
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Choi, M., Glassman, M., y Cristol, D. (2017). What it means to be a citizen in the internet age: Development of a reliable and valid digital citizenship scale. *Computers & Education*, 107, 100-112.
<https://doi.org/10.1016/j.compedu.2017.01.002>
- De la Torre, M. (2016). *El modelo de Gestión del Gobierno Provincial y su incidencia en el desempeño institucional, estudio de caso del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD), Provincial de Imbabura* [masterThesis, Quito, Ecuador]. <http://repositorio.iaen.edu.ec/handle/24000/5010>
- Dussauge, M. (2016). *Introducción a la Gestión para Resultados* (pp. 17-63). Exitosa. (2023). Crisis en salud, educación y seguridad ciudadana en Virú y Chao—Exitosa Noticias. *Exitosa*. <https://www.exitosanoticias.pe/exitosa-peru/crisis-salud-educacion-seguridad-ciudadana-viru-chao-n94314>

- Figuroa, V. (2012). Innovación en la toma de decisiones: La gestión por resultados como herramienta de apoyo a los directivos públicos. *Estado, gobierno, gestión pública: Revista Chilena de Administración Pública*, 19, 81-101. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5604774>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral*. Teseo. <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
- Gobierno de Perú. (2021, septiembre 25). *Decreto Supremo N.º 157-2021-PCM*. <https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/2174363-157-2021-pcm>
- González, W., y Vilchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*, 51, 54-74. <https://www.redalyc.org/journal/646/64673386003/>
- Gruezo, X. (2017). *Análisis del desempeño laboral de la Dirección de Gestión de Planificación y Proyectos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Rioverde* [Thesis, Ecuador - PUCESE - Maestría en Administración de Empresas mención Planeación]. <http://localhost/xmlui/handle/123456789/1187>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación científica. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.
- Jaque, D. (2022). *La gestión por resultados y su incidencia en el desempeño labora en la Municipalidad distrital de La Perla, 2020* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102534/Jaque_SDR-SD.pdf?sequence=1

- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., y Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/>
- Jonsson, K., Hultin, M., Härgestam, M., Lindkvist, M., y Brulin, C. (2021). Factors Influencing Team and Task Performance in Intensive Care Teams in a Simulated Scenario. *Simulation in Healthcare: Journal of the Society for Simulation in Healthcare*, 16(1), 29-36.
<https://doi.org/10.1097/SIH.0000000000000462>
- Lainjo, B. (2019). *Results Based Management (RBM): An antidote to program management*. 47-64. <https://doi.org/10.20474/jabs-5.1.5>
- Lee, M., y Kim, B. (2023). Effect of Employee Experience on Organizational Commitment: Case of South Korea. *Behavioral Sciences*, 13(7), Article 7.
<https://doi.org/10.3390/bs13070521>
- Macovei, C. (2016). Counterproductive Behaviors and Work Performance in Military Organization. *International conference KNOWLEDGE-BASED ORGANIZATION*, 22. <https://doi.org/10.1515/kbo-2016-0076>
- McBride, D. (2011). *La Gestión por Resultados. Un cambio cultural necesario en el sector público*.
- Na-nan, K., Chaiprasit, K., y Pukkeeree, P. (2018). Factor Analysis-validated Comprehensive Employee Job Performance Scale. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 35, 00-00.
<https://doi.org/10.1108/IJQRM-06-2017-0117>
- Navarro, E. (2014). *Modelo de gestión para mejorar el desempeño individual en una organización de la sociedad civil de Ciudad Obregón, Sonora*. Instituto

Tecnológico de Sonora. <https://ulibros.com/modelo-de-gestion-para-mejorar-el-desempeno-individual-en-una-organizacion-de-la-sociedad-civil-de-ciudad-obregon-sonora-1e6qo.html>

Navarro, R. (2019). *Relación de la gestión por resultados y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincia de Tacna, 2018* [Universidad José Carlos Mariategui]. <https://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/780>

Omar, A., Vaamonde, J. D., y Delgado, H. U. (2012). Comportamientos contraproducentes en el trabajo: Diseño y validación de una escala. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8(2), 249-265. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67925837004>

Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado. (2020). *Informe de evaluación e implementación del POI 2019—IV Trimestre*. <https://www.gob.pe/institucion/osce/informes-publicaciones/454148-informe-de-evaluacion-e-implementacion-del-poi-2019-iv-trimestre>

Pradhan, R. K., y Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69-85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>

Quispe, V., Villarroel, R., Copaja, F., y Santa María, H. (2021). *Gestión por resultados y la calidad del gasto en el sector público* (1ra.). Compás. http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/670/3/gesti%C3%B3n%20por%20resultados%20y%20calidad%20del%20gasto_CORREGIDO.pdf

Ramos, J. (2016). Management by results in Mexico, 2013-2014. Some effects in Baja California. *Estudios Fronterizos*, 17(34), 64-84. <https://doi.org/10.21670/ref.2016.34.a04>

- Reátegui, D. (2019). *Desempeño laboral y gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2019* [Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40766>
- Rožman, M., Tominc, P., y Štrukelj, T. (2023). Competitiveness Through Development of Strategic Talent Management and Agile Management Ecosystems. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 24(3), 373-393. <https://doi.org/10.1007/s40171-023-00344-1>
- Shack, N., Rivera, R., Porras, H., Chacón, F., López, L., y Acevedo, J. (2022). *Una aproximación cuantitativa a la evolución de la gestión por resultados en el Perú al 2020* (1ra.). Contraloría General de la República.
<https://www.gob.pe/institucion/contraloria/informes-publicaciones/2959326-una-aproximacion-cuantitativa-a-la-evolucion-de-la-gestion-por-resultados-en-el-peru-al-2020>
- Sypniewska, B. (2020). Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior. *Advances in Cognitive Psychology*, 16(4), 321-328.
<https://doi.org/10.5709/acp-0306-9>
- Tarifi, N. (2021). A Critical Review of Theoretical Aspects of Strategic Planning and Firm Performance. *Open Journal of Business and Management*, 9(4), Article 4. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2021.94107>
- The International Agency for Research on Cancer, L., y The Department of Health and the Health Service Executive of Ireland, D. (2023). Effective and transparent communication with target populations and other stakeholders. En *Best practices in cervical screening programmes: Audit of cancers, legal and ethical frameworks, communication, and workforce competencies*.

International Agency for Research on Cancer.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK597770/>

Van de Ven, M., Lara Machado, P., Athanasopoulou, A., Aysolmaz, B., y Turetken, O. (2023). Key performance indicators for business models: A systematic review and catalog. *Information Systems and E-Business Management*, 21(3), 753-794. <https://doi.org/10.1007/s10257-023-00650-2>

Young, M., y Smith, M. A. (2024). Standards and Evaluation of Healthcare Quality, Safety, and Person-Centered Care. En *StatPearls*. StatPearls Publishing. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK576432/>

Zhang, X., Qian, J., Wang, B., Jin, Z., Wang, J., y Wang, Y. (2017). Leaders' Behaviors Matter: The Role of Delegation in Promoting Employees' Feedback-Seeking Behavior. *Frontiers in Psychology*, 8, 920. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00920>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables	Definición de conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión por Resultados	Gestión por Resultados es lo aplicado en las entidades públicas como un modelo u estrategia que permite la identificación y adopción de decisiones fundamentales en todo los enfoques con relación a la buena atribución de valor público, potenciando la oportunidad de limitar un recurso que resuelva un conflicto público (Gobierno de Perú, 2021).	Escala de Gestión por Resultados, creada por Jaque (2022) y adaptada por Aguas (2023).	Planificación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Misión Visión y Objetivos Mof y Rof 	<ul style="list-style-type: none"> Intervalo
			Monitoreo y Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Implementación Capacitación evaluación 	
Desempeño Laboral	El desempeño laboral hace referencia a la "eficacia del trabajador	Escala de Desempeño Laboral, creada por Jaque (2022) y adaptada por Aguas (2023).	Desempeño de tareas	<ul style="list-style-type: none"> Planificación de trabajo Orientado a resultados Priorización de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> Intervalo

que labora en las instituciones públicas o privadas, lo cual es fundamental para toda organización". Por lo que, el D.L. influye y es la combinación de su conducta con sus resultados (Chiavenato, 2019).

Comportamiento
contraproducente

- Negatividad
 - Trabajo bajo presión
 - Estrés
 - Manejo de problemas
-

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Variable: Gestión por Resultados

Instrucciones: Responda cada una de las siguientes preguntas marcando con un aspa "X" en una sola de las alternativas que se presentan teniendo en cuenta la siguiente escala de valoración:

1= Totalmente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= Indiferente, 4= De acuerdo, y 5= Totalmente de acuerdo

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
Dimensión: Planificación Estratégica						
1.	Están claramente definidos la visión, misión y objetivos de la entidad.					
2.	Se gestionan estrategias y metas por año.					
3.	Se establecen estrategias para lograr las metas del programa de incentivos e institucionales.					
4.	Tiene conocimiento del Manual de Organización y Funciones (MOF).					
5.	Conoce el Reglamento de Organizaciones y Funciones (ROF).					
Dimensión 2: Monitoreo y Evaluación						
6.	Se desarrolla un cronograma en la implementación de actividades.					
7.	Implementan el monitoreo recurrente y posterior a las actividades.					
8.	Se capacita a los funcionarios para un mejor y oportuno cumplimiento de actividades.					
9.	Realizan análisis y evaluaciones trimestrales de avance y logro en metas instituciones.					
10.	Al culminar el ejercicio fiscal se evalúa e informa el cumplimiento de metas.					

Cuestionario de Variable: Desempeño Laboral

Instrucciones: Responda cada una de las siguientes preguntas marcando con un aspa "X" en una sola de las alternativas que se presentan teniendo en cuenta la siguiente escala de valoración:

1= Totalmente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= Indiferente, 4= De acuerdo, y 5= Totalmente de acuerdo

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
Dimensión: Desempeño de las Tareas						
1	Evidencia dominio técnico y conocimientos para realizar funciones.					
2.	Utiliza la tecnología de forma responsable y adecuada al realizas sus funciones.					
3.	Brinda sus servicios profesionales con responsabilidad y profesionalismo.					
4.	Presenta en los plazos establecidos la entrega de documentos solicitados.					
5.	Soluciona las brechas que se le presentan de manera creativa.					
Dimensión 2: Comportamiento Contraproducente						
6.	Presenta frustración inmediata ante cualquier problema nuevo.					
7.	Le gusta trabajar en equipo y con liderazgo.					
8.	Le agrada trabajar bajo presión.					
9.	Se estresa fácilmente al no cumplir con sus actividades en fechas programadas.					
10.	Sus problemas personales afectan y lo distrae de sus funciones en la entidad.					

Anexo 4. Evaluación por Juicio de Expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento a ser aplicado en la investigación titulada "Gestión por Resultados y su Incidencia en el Desempeño Laboral en una Municipalidad Distrital de la Provincia de Virú, 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:	Ricardo Antonio Acosta Horna	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Maestro en gestión Pública	
Institución donde labora:		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)	Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTONARIO
Autora:	AGUAS CASTILLO, KARLA LUCY
Procedencia:	Elaboración Propia
Administración:	Virtual/presencial
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	La Libertad
Significación:	Está compuesto por ítems que serán medidos conforme a la escala de Likert, con la finalidad de obtener una medida cuantitativa del grado de acuerdo o desacuerdo de los encuestados.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal Escala de Likert	1 = Totalmente en desacuerdo	Completamente en contra de la afirmación y en desacuerdo absoluto con lo que se ha propuesto.
	2 = En desacuerdo	No se encuentra de acuerdo con la afirmación, pero no de manera total o categórica.
	3 = Indiferente	No se tiene una inclinación clara hacia el acuerdo o el desacuerdo con la afirmación.
	4 = De acuerdo	Se encuentra a favor de la afirmación presentada.
	5 = Totalmente de acuerdo	Fuerte respaldo o conformidad total con la afirmación presentada.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario a ser aplicado en la investigación titulada: "Gestión por Resultados y su incidencia en el Desempeño Laboral en una municipalidad Distrital de la Provincia de Virú, 2023", elaborado por Karla Lucy Aguas Castillo. 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: GESTIÓN POR RESULTADOS

- Primera dimensión: Planificación estratégica.
- Objetivos de la dimensión: Gestionar estrategias que ayuden a la entidad para lograr sus objetivos y satisfacer las necesidades de la población.

INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES
Misión	Están claramente definidos la visión, misión y objetivos de la entidad.	4	4	4	
Visión y Objetivos	Se gestionan estrategias y metas por año.	4	4	4	
	Se establecen estrategias para lograr las metas del programa de incentivos e institucionales.	4	4	4	
MOF	Tiene conocimiento del Manual de Organización y Funciones (MOF).	4	4	4	
ROF	Conoce el Reglamento de Organizaciones y Funciones (ROF).	4	4	4	

- Segunda dimensión: Monitoreo y Evaluación
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar el desarrollo de actividades y mejorar la capacidad de los funcionarios en la toma de decisiones e intervenciones para el cumplimiento de metas institucionales.

INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES
Implementación	Se desarrolla un cronograma en la implementación de actividades.	4	4	4	
	Implementan el monitoreo recurrente y posterior a las actividades.	4	4	4	
Capacitación	Se capacita a los funcionarios para un mejor y oportuno cumplimiento de actividades.	4	4	4	
Evaluación	Realizan análisis y evaluaciones trimestrales de avance y logro en metas institucionales.	4	4	4	
	Al culminar el ejercicio fiscal se evalúa e informa el cumplimiento de metas.	4	4	4	

Dimensiones del Instrumento: DESEMPEÑO LABORAL

- Primera dimensión: Desempeño de las Tareas.
- Objetivos de la dimensión: Evaluar la eficiencia en el desarrollo de actividades asignadas a los funcionarios de una entidad.

INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES
Planificación de trabajo	Evidencia dominio técnico y conocimientos para realizar funciones.	4	4	4	
	Utiliza la tecnología de forma responsable y adecuada al realizar sus funciones.	4	4	4	
Orientado a resultados	Brinda sus servicios profesionales con responsabilidad y profesionalismo.	4	4	4	
Priorización de trabajo	Presenta en los plazos establecidos la entrega de documentos solicitados.	4	4	4	
	Soluciona las brechas que se le presentan de manera creativa.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Comportamiento Contraproducente
- Objetivos de la dimensión: Evaluar las acciones u características intrínsecas que presenta el funcionario al realizar sus funciones correspondientes en beneficio a las metas instituciones y población.

INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES
Negatividad	Presenta frustración inmediata ante cualquier problema nuevo.	4	4	4	
	Le gusta trabajar en equipo y con liderazgo.	4	4	4	
Trabajo bajo presión	Le agrada trabajar bajo presión.	4	4	4	
Estrés	Se estresa fácilmente al no cumplir con sus actividades en fechas programadas.	4	4	4	
Manejo de problemas	Sus problemas personales afectan y lo distrae de sus funciones en la entidad.	4	4	4	


 Firma del evaluador
 Nombre: Mg. Ricardo Acosta Horna
 DNI: 45326532

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento a ser aplicado en la investigación titulada "Gestión por Resultados y su Incidencia en el Desempeño Laboral en una Municipalidad Distrital de la Provincia de Virú, 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:	CARMEN ELIZABETH YUMPE MENDOZA	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	MAESTRA EN GESTION PUBLICA	
Institución donde labora:	JM INVESTMENT HOLDING SA	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)	
	Más de 5 años ()	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTONARIO
Autora:	AGUAS CASTILLO, KARLA LUCY
Procedencia:	Elaboración Propia
Administración:	Virtual/presencial
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	La Libertad
Significación:	Está compuesto por ítems que serán medidos conforme a la escala de Likert, con la finalidad de obtener una medida cuantitativa del grado de acuerdo o desacuerdo de los encuestados.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal Escala de Likert	1 = Totalmente en desacuerdo	Completamente en contra de la afirmación y en desacuerdo absoluto con lo que se ha propuesto.
	2 = En desacuerdo	No se encuentra de acuerdo con la afirmación, pero no de manera total o categórica.
	3 = Indiferente	No se tiene una inclinación clara hacia el acuerdo o el desacuerdo con la afirmación.
	4 = De acuerdo	Se encuentra a favor de la afirmación presentada.
	5 = Totalmente de acuerdo	Fuerte respaldo o conformidad total con la afirmación presentada.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario a ser aplicado en la investigación titulada: "Gestión por Resultados y su incidencia en el Desempeño Laboral en una municipalidad Distrital de la Provincia de Virú, 2023", elaborado por Karla Lucy Aguas Castillo. 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: GESTIÓN POR RESULTADOS

- Primera dimensión: Planificación estratégica.
- Objetivos de la dimensión: Gestionar estrategias que ayuden a la entidad para lograr sus objetivos y satisfacer las necesidades de la población.

INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES
Misión	Están claramente definidos la visión, misión y objetivos de la entidad.	4	4	4	
Visión y Objetivos	Se gestionan estrategias y metas por año.	4	4	4	
	Se establecen estrategias para lograr las metas del programa de incentivos e institucionales.	4	4	4	
MOF	Tiene conocimiento del Manual de Organización y Funciones (MOF).	4	4	4	
ROF	Conoce el Reglamento de Organizaciones y Funciones (ROF).	4	4	4	

- Segunda dimensión: Monitoreo y Evaluación
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar el desarrollo de actividades y mejorar la capacidad de los funcionarios en la toma de decisiones e intervenciones para el cumplimiento de metas institucionales.

INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES
Implementación	Se desarrolla un cronograma en la implementación de actividades.	4	4	4	
	Implementan el monitoreo recurrente y posterior a las actividades.	4	4	4	
Capacitación	Se capacita a los funcionarios para un mejor y oportuno cumplimiento de actividades.	4	4	4	
Evaluación	Realizan análisis y evaluaciones trimestrales de avance y logro en metas institucionales.	4	4	4	
	Al culminar el ejercicio fiscal se evalúa e informa el cumplimiento de metas.	4	4	4	

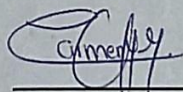
Dimensiones del instrumento: DESEMPEÑO LABORAL

- Primera dimensión: Desempeño de las Tareas.
- Objetivos de la dimensión: Evaluar la eficiencia en el desarrollo de actividades asignadas a los funcionarios de una entidad.

INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES
Planificación de trabajo	Evidencia dominio técnico y conocimientos para realizar funciones.	4	4	4	
	Utiliza la tecnología de forma responsable y adecuada al realizar sus funciones.	4	4	4	
Orientado a resultados	Brinda sus servicios profesionales con responsabilidad y profesionalismo.	4	4	4	
Priorización de trabajo	Presenta en los plazos establecidos la entrega de documentos solicitados.	4	4	4	
	Soluciona las brechas que se le presentan de manera creativa.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Comportamiento Contraproducente
- Objetivos de la dimensión: Evaluar las acciones u características intrínsecas que presenta el funcionario al realizar sus funciones correspondientes en beneficio a las metas instituciones y población.

INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES
Negatividad	Presenta frustración inmediata ante cualquier problema nuevo.	4	4	4	
	Le gusta trabajar en equipo y con liderazgo.	4	4	4	
Trabajo bajo presión	Le agrada trabajar bajo presión.	4	4	4	
Estrés	Se estresa fácilmente al no cumplir con sus actividades en fechas programadas.	4	4	4	
Manejo de problemas	Sus problemas personales afectan y lo distrae de sus funciones en la entidad.	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 76942508

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento a ser aplicado en la investigación titulada "Gestión por Resultados y su Incidencia en el Desempeño Laboral en una Municipalidad Distrital de la Provincia de Virú, 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:	Jhon Elionel Matienzo Mendoza		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Director de la Escuela de Derecho - Facultad de Derecho y Humanidades UCV		
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTONARIO
Autora:	AGUAS CASTILLO, KARLA LUCY
Procedencia:	Elaboración Propia
Administración:	Virtual/presencial
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	La Libertad
Significación:	Está compuesto por ítems que serán medidos conforme a la escala de Likert, con la finalidad de obtener una medida cuantitativa del grado de acuerdo o desacuerdo de los encuestados.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal Escala de Likert	1 = Totalmente en desacuerdo	Completamente en contra de la afirmación y en desacuerdo absoluto con lo que se ha propuesto.
	2 = En desacuerdo	No se encuentra de acuerdo con la afirmación, pero no de manera total o categórica.
	3 = Indiferente	No se tiene una inclinación clara hacia el acuerdo o el desacuerdo con la afirmación.
	4 = De acuerdo	Se encuentra a favor de la afirmación presentada.
	5 = Totalmente de acuerdo	Fuerte respaldo o conformidad total con la afirmación presentada.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario a ser aplicado en la investigación titulada: "Gestión por Resultados y su incidencia en el Desempeño Laboral en una municipalidad Distrital de la Provincia de Virú, 2023", elaborado por Karla Lucy Aguas Castillo. 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: GESTIÓN POR RESULTADOS

- Primera dimensión: Planificación estratégica.
- Objetivos de la dimensión: Gestionar estrategias que ayuden a la entidad para lograr sus objetivos y satisfacer las necesidades de la población.

INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES
Misión	Están claramente definidos la visión, misión y objetivos de la entidad.	4	4	4	
Visión y Objetivos	Se gestionan estrategias y metas por año.	4	4	4	
	Se establecen estrategias para lograr las metas del programa de incentivos e institucionales.	4	4	4	
MOF	Tiene conocimiento del Manual de Organización y Funciones (MOF).	4	4	4	
ROF	Conoce el Reglamento de Organizaciones y Funciones (ROF).	4	4	4	

- Segunda dimensión: Monitoreo y Evaluación
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar el desarrollo de actividades y mejorar la capacidad de los funcionarios en la toma de decisiones e intervenciones para el cumplimiento de metas institucionales.

INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES
Implementación	Se desarrolla un cronograma en la implementación de actividades.	4	4	4	
	Implementan el monitoreo recurrente y posterior a las actividades.	4	4	4	
Capacitación	Se capacita a los funcionarios para un mejor y oportuno cumplimiento de actividades.	4	4	4	
Evaluación	Realizan análisis y evaluaciones trimestrales de avance y logro en metas institucionales.	4	4	4	
	Al culminar el ejercicio fiscal se evalúa e informa el cumplimiento de metas.	4	4	4	

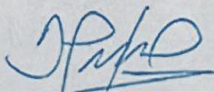
Dimensiones del instrumento: DESEMPEÑO LABORAL

- Primera dimensión: Desempeño de las Tareas.
- Objetivos de la dimensión: Evaluar la eficiencia en el desarrollo de actividades asignadas a los funcionarios de una entidad.

INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES
Planificación de trabajo	Evidencia dominio técnico y conocimientos para realizar funciones.	4	4	4	
	Utiliza la tecnología de forma responsable y adecuada al realizar sus funciones.	4	4	4	
Orientado a resultados	Brinda sus servicios profesionales con responsabilidad y profesionalismo.	4	4	4	
Priorización de trabajo	Presenta en los plazos establecidos la entrega de documentos solicitados.	4	4	4	
	Soluciona las brechas que se le presentan de manera creativa.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Comportamiento Contraproducente
- Objetivos de la dimensión: Evaluar las acciones u características intrínsecas que presenta el funcionario al realizar sus funciones correspondientes en beneficio a las metas instituciones y población.

INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES
Negatividad	Presenta frustración inmediata ante cualquier problema nuevo.	4	4	4	
	Le gusta trabajar en equipo y con liderazgo.	4	4	4	
Trabajo bajo presión	Le agrada trabajar bajo presión.	4	4	4	
Estrés	Se estresa fácilmente al no cumplir con sus actividades en fechas programadas.	4	4	4	
Manejo de problemas	Sus problemas personales afectan y lo distrae de sus funciones en la entidad.	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 40233048