



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión por resultados y desempeño laboral de los  
trabajadores administrativos de la UGEL Ascope–  
La Libertad, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Cordova Trujillo, Maria Jose ([orcid.org/0000-0001-5546-1777](https://orcid.org/0000-0001-5546-1777))

**ASESORES:**

Dr. Horna Clavo, Edilberto ([orcid.org/0000-0002-5241-6003](https://orcid.org/0000-0002-5241-6003))

Mg Diaz agreda, Jorge Luis ([orcid.org/0000-0003-1260-0727](https://orcid.org/0000-0003-1260-0727))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

TRUJILLO – PERÚ

2024

## **DEDICATORIA**

A mi adorada madre Jeanette Trujillo del Castillo, por su apoyo y constante motivación para lograr mis metas y objetivos a lo largo de mi vida, sin su presencia nada hubiera sido posible.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por darme sabiduría y paciencia para culminar esta etapa académica de mi vida profesional.

A los trabajadores de la Ugel Ascope, por brindarme a información necesaria para lograr el presente trabajo.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, HORNA CLAVO EDILBERTO, 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 desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL Ascope– La Libertad, 2023", cuyo autor es CORDOVA TRUJILLO MARIA JOSE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 22 de Diciembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
EDILBERTO HORNA CLAVO <b>DNI:</b> 19188343 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5241-6003	Firmado electrónicamente por: EHORNAC53 el 13- 01-2024 16:29:38

Código documento Trilce: TRI - 0706149





**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CORDOVA TRUJILLO MARIA JOSE 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 desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL Ascope– La Libertad, 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.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
CORDOVA TRUJILLO MARIA JOSE <b>DNI:</b> 70370091 <b>ORCID:</b> 0000-0001-5546-1777	Firmado electrónicamente por: MJCOROVAT el 09- 01-2024 09:42:12

Código documento Trilce: INV - 1520172

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA .....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	19
3.2. Variable y Operacionalización de las variables.....	19
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis .....	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	21
3.5. Procedimientos .....	22
3.6. Método de análisis de datos .....	23
3.7. Aspectos éticos .....	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN .....	31
VI. CONCLUSIONES .....	34
VII. RECOMENDACIONES .....	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS .....	43

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	24
Tabla 2.....	25
Tabla 3.....	26
Tabla 4.....	27
Tabla 5.....	28
Tabla 6.....	29

## RESUMEN

La presente investigación se ejecutó con el objetivo de determinar la relación entre la gestión por resultados y el desempeño laboral en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023, empleando para ello una investigación básica, con diseño cuantitativa, cuya metodología fue básica, correlación, cuya técnica principal fue la encuesta e instrumento el cuestionario, obteniendo dentro de los principales resultados que existe una relación significativa entre la dimensión planificación estratégica y el desempeño laboral, con una correlación de ,920\*\*; de igual manera existe una relación significativa y positiva entre el monitoreo y evaluación y el desempeño laboral con una correlación de ,780\*\*; asimismo, existe una relación significativa entre la programación y proyecto y el desempeño laboral con una correlación de ,678\*\*; aunado a ello, existe una relación significativa y positiva entre la gestión por resultados y la evaluación, con una correlación de ,720\*\*, además, existe una relación significativa entre la gestión por resultados y el clima laboral con una correlación de ,778\*\*. Finalmente se concluyó que existe una relación significativa entre la gestión por resultados y el desempeño laboral en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023, con un nivel de correlación de ,870\*\* acorde con la prueba de Rho de Spearman.

**Palabras clave:** gestión por resultados, desempeño laboral, Ugel Ascope.

## ABSTRACT

This research was carried out with the objective of determining the relationship between results-based management and work performance at the UGEL Ascope – La Libertad, 2023, using basic research, with a quantitative design, whose methodology was basic, evaluation, whose The main technique was the survey and the questionnaire instrument, obtaining among the main results that there is a significant relationship between the strategic planning dimension and job performance, with a compensation of .920\*\*; Likewise, there is a significant and positive relationship between monitoring and evaluation and job performance with an evaluation of .780\*\*; Likewise, there is a significant relationship between programming and project and job performance with an evaluation of .678\*\*; In addition to this, there is a significant and positive relationship between results- based management and evaluation, with a score of .720\*\*, in addition, there is a significant relationship between results-based management and the work environment with a score of .778\* \*. Finally, it was concluded that there is a significant relationship between results-based management and job performance at the UGEL Ascope – La Libertad, 2023, with a rating level of .870\*\* in accordance with Spearman's Rho test.

**Keywords:** results-based management, job performance, Ugel Ascope.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, la gestión por resultados es el enfoque más moderno y novedoso de la gestión pública, debido a que, se basa en la correcta administración de los recursos con el objetivo de obtener de cumplir con las metastrazadas por la institución. El enfoque principal de la gestión por resultados se centra en introducir diversas herramientas que permitan el aseguramiento del producto final (Gonzales, 2021)

A nivel nacional la gestión por resultados se ha ido implementando progresivamente, buscando principalmente la interacción de los sistemas funcionales y administrativos del Estado, mediante, el ciclo de resultados (plan estratégico, presupuesto, marco fiscal, gestión financiera, sistema de adquisición, contratos de gestión, incentivos, estándar de calidad, indicador de desempeño, evaluación y rendición) (Instituto de Ciencias HEGEL, 2021)

No obstante, esta gestión presenta una serie de deficiencias, principalmente en las áreas pedagógicas, reflejado en el desempeño laboral de sus trabajadores que forman parte de las instituciones, asimismo; es preciso mencionar que, no todos los trabajadores han logrado alcanzar las metas establecidas o planificadas por la institución en la que laboran, sean estas políticas, educativas, sociales o económicas, las cuales se observan mediante situaciones como resistencia o adaptación a la transformación, así como también a la escasa eficiencia dentro del rubro laboral, pues, cuando se quiere alcanzar un logro dentro de una organización competitiva, se precisa tener a la mano el recurso humano que demuestre compromiso, así como, también sea capaz de brindar u ofrecer a la organización todos sus conocimientos y habilidades (Alveiro, 2009)

Dentro del sector educativo, específicamente la Ugel, encontramos quejas de profesores que consideran que no se ha logrado distribuir de forma equitativa y efectiva todos los recursos económicos que otorga el Ministerio de Educación. Estos profesores han logrado demostrar su disconformidad dado por las diferencias en los niveles planteados, los mismos que se encuentran establecidos por ley dentro de la reforma magisterial.

Aunado a todas estas situaciones mencionadas, los trabajadores han logrado considerar la existencia de la gestión inadecuada que viene del grupo directivo o jerárquico, esto debido a que, no existe una correcta gestión, así como también, la falta de liderazgo; por ende, no existiría una aplicación concreta dentro del proceso administrativo dada la realidad de las instituciones educativas a nivel nacional. Con esto, los directivos tienen a bien a pensar que los maestros, así como los demás trabajadores, no cumplen con el logro de los objetivos planificados dentro del plan anual de trabajo. Es por ello, que la plana directiva o jerárquica no ha logrado establecer un vínculo suficiente con la unidad de gestión educativa local que permita la mejora en la calidad, así como también, en el servicio que se presta a los estudiantes los cuales son el eje de la educación.

Todo esto implica establecer nuevos parámetros para lograr resultados eficientes y con ello lograr un seguimiento efectivo a fin de poder respaldar la programación más concreta y eficaz, así mismo, lograr usar eficientemente aquellos recursos otorgados por el Ministerio de Educación, generando una correcta rendición de cuentas, brindando a su vez, informes convincentes al momento de su presentación, con esto lo que se busca es poder acortar brechas que se producen dentro de los sectores que intervienen en la educación, buscando sistemas eficaces los cuales permitan lograr el cumplimiento de los recursos necesarios para su mejora.

Es por ello, que la presente investigación estableció la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre la gestión por resultados y el desempeño laboral en la UGEL UGEL Ascope – La Libertad, 2023? Y, como problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación entre la dimensión planificación estratégica y el desempeño laboral, en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023? b) ¿Cuál es la relación entre el monitoreo y evaluación y el desempeño laboral en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023? c) ¿Cuál es la relación entre la programación y proyecto y el desempeño laboral en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023? d) ¿Cuál es relación entre gestión por resultados y la evaluación en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023? y

e) ¿Cuál es la relación entre la gestión por resultados y el clima laboral en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023?

En suma a ello, el presente trabajo se justifica porque busca demostrar que la gestión por resultados es el medio idóneo para mejorar la gestión pública y el desempeño laboral en la UGEL, toda vez que, este desempeño permite el respaldo a la labor en conjunto de todos los actores, la misma que, se encuentra dirigida a fomentar un cambio de manera significativa dentro de la vida de los niños lo cual nos permitirá demostrar un cambio productivo a nivel laboral y en el bienestar de los menores, en especial escala para los más vulnerables. De igual forma, se justifica teóricamente pues se buscan expandir los conocimientos ya establecidos, generando nuevos conceptos en base a las variables desarrolladas.

Asimismo, se justifica legalmente, porque permitirá proponer la implementación de la gestión de resultados para mejorar la gestión pública y el desempeño laboral en la UGEL Ascope, debido a que, desarrolla buenas prácticas en la gestión pública, permitiendo una mejora en los aspectos analizados, hecho que, a su vez, mejora la calidad del servicio educativo que se brinda.

Finalmente, se establecieron los siguientes objetivos; el objetivo general es determinar cuál es la relación entre la gestión por resultados y el desempeño laboral en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023, al mismo que se arribara, mediante los siguientes objetivos: a) determinar la relación entre la dimensión planificación estratégica y el desempeño laboral, en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023, b) determinar la relación entre el monitoreo y evaluación y el desempeño laboral en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023, c) determinar la relación entre la programación y proyecto y el desempeño laboral en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023, d) determinar la relación entre gestión por resultados en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023 y la evaluación y e) determinar la relación entre la gestión por resultados y el clima laboral en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023.



## II. MARCO TEÓRICO

Para desarrollar este acápite se ha considerado conveniente, analizar los trabajos previos elaborados a nivel internacional, resaltando: Ramírez y Nazar (2019) quienes dentro de su investigación elaborada expresaron como principal objetivo poder abordar aquella relación que existe entre las características que se pueden tomar en cuenta como motivos principales dentro del trabajo, como lo es el desempeño de los trabajadores respecto a las empresas chilenas, para ello, emplearon una muestra estadística conformada de 197 trabajadores pertenecientes a dos entidades empresariales de Chile, cada una de ellas pertenecientes a distintos sectores, para lo cual, empleo dentro de su metodología un carácter y enfoque cuantitativo, al mismo tiempo, de tener un corte transversal. Los datos que fueron recolectados para la investigación se realizaron por medio de la aplicación de la encuesta; cuyos resultados obtenidos tras la investigación aplicada evidenciaron que existe un nexo entre las variables que se han proporcionado a este estudio considerándose aquí las variaciones entre el tratamiento de las dimensiones que son emergentes de un desempeño laboral, tales como, la autonomía respecto a la relación de la dimensión de motivación del desempeño laboral que demostró una clara relación de potencial.

Asimismo, Carrillo y et al (2019) ejecutaron un estudio con el fin de estudiar cómo se desempeñan los colaboradores del gobierno, ello frente al desempeño de un modelo de gestión institucional, dicho estudio fue ejecutado y realizado en el país Ecuador. Respecto a la metodología, fue aplicada de tipo cuantitativo y de un diseño no experimental, seccional, del mismo modo se decidió ejercer este tipo descriptivo, ya que, buscaba brindar características adecuadas de las dimensiones y variables, asimismo, para poder recolectar información se consideró una muestra o población de 180 colaboradores del gobierno autónomo descentralizado, buscando la obtención de los resultados en base a una escala de respuestas pertenecientes a Intervalo. Se pudo concluir que si bien es cierto se pueden identificar las relaciones interpersonales que pueden existir entre los

empleados públicos y la alcaldía, es importante el trabajo continuo entre los tratos de los servidores públicos, dado que, ello va a permitir que se genere la satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores, por lo cual, es necesario que desea complementado dentro de un trabajo cualitativo, que permitirá se analice el por qué dichos cambios o actos diferentes dentro de un entorno laboral permitirán el desarrollo laboral adecuado y el cumplimiento del proceso de gestión de las organizaciones públicas.

Para finalizar, los autores Hung y et al (2017) realizaron un estudio a la GBR dentro de américa del norte, para lo cual, se decidió aplicar un tipo de estudio mixto, obteniendo como resultados que, el 90% conoce esa gestión, la misma se encuentra basado en resultados del desempeño de los trabajadores, al mismo tiempo se pudo observar aquellas mejoras directas por parte del compromiso que se ejercía dentro del trabajo por parte de los mismos empleados, asimismo, el 96% de los encuestados expreso que dentro de la investigación que los procesos que hicieron más simples la gestión fueron re diseñados.

En suma, desde el ámbito nacional, las investigaciones que han sido previamente analizadas resaltan autores como: Meza (2023) quien, en su tesis estableció como objetivo determinar si existe alguna relación entre la gestión de talento humano respecto al desempeño laboral con el personal de la unidad de gestión educativa local de la Concepción en la región de Junín. Para lo cual, se emplea como metodología de estudio el enfoque cualitativo, de tipo básico con nivel descriptivo correlacional y un diseño experimental, transeccional. Alcanzando con ello los siguientes resultados; un 64% de los trabajadores de la UGEL, poseen diversos porcentajes en la administración del talento humano, siendo ineficaz para el 47%, eficaz para el 17% y regular para el 19%.

Ramírez (2022) en su investigación tiene como fin principal delimitar el nexo entre el desempeño laboral la gestión por procesos de la unidad de gestión educativa local del departamento de San Martín en tiempos de pandemia, 2021. El diseño fue de descripción, de índole aplicado, con diseño no experimental de corte transversal. Dentro de los resultados se determinó que existe un nexo entre

ambas variables analizadas. Del mismo modo, las tareas que desempeñan tienen un impacto directo en el correcto funcionamiento de la UGEL San Martín.

Pérez (2021) en su investigación busco delimitar el nexo entre la calidad del gasto público y la gestión del presupuesto que presenta esta unidad durante el periodo 2018- 2019. Es importante, destacar que la calidad del gasto público emplea aquellos elementos destinados a garantizar el uso eficaz y eficiente de los recursos públicos. Para lo cual, se busca que se logre u obtenga una gestión por resultados debiendo implementar una mayor calidad del gasto, la cual debe estar caracterizada por el empleo de indicadores de desempeño, los cuales van a permitir que se evalúen los resultados logrados con las políticas públicas que son empleadas. Finalmente, el autor concluyo que la gestión por resultados no tuvo un impacto negativo en el desempeño de los funcionarios.

Arango (2021) quién realizó un trabajo de investigación, con la finalidad de establecer y conocer la relación que puede existir o ha existido entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los servidores públicos pertenecientes a la institución Ugel Angaraes, la cual posee una vinculación y relación con las gestiones políticas educativas pertenecientes a la provincia de Huancavelica respecto al periodo del año 2020; por lo cual, para su desarrollo adecuado y efectivo se decidió realizar la aplicación de una encuesta, siendo, este tipo de trabajo de investigación de un enfoque de tipo cuantitativo y al mismo tiempo, de un diseño no experimental transversal añadiendo a ello, que poseía un carácter correlacionado, por lo cual los principales hallazgos que se obtuvieron tras la aplicación de dicho instrumento es que el desempeño laboral que existe dentro de la institución estatal previamente mencionada es de un 2,86% teniendo este un nivel muy bajo, asimismo, un 91,43% siendo estos de carácter regular y un 5.71% de carácter bueno, aunado a ello, acorde con la correlación que existe entre las variables se pudo determinar que existe una correlación de Pearson de 0,820 obteniendo este un rango altamente significativo dentro de la aplicación del estudio, puesto que, con ello se puede ratificar la relación que puede existir entre la gestión administrativa y el desarrollo laboral respecto a la institución.

Barrios (2020) en su estudio estableció como finalidad delimitar el nexo entre el control y el desempeño en la UGEL. Para lo cual, su estudio fue de tipo

descriptivo - casual, correlacional; obteniendo, dentro de los principales hallazgos, que el 71% de los colaboradores presentan un nivel óptimo; un 28% refleja un nivel medio y un 0.99% representa un nivel bajo, mientras que, respecto a la variable control de inventario se pudo delimitar que el 49% muestra un nivel regular y un 51% un nivel bueno. En base a ello se pudo concluir, que existe un nexo entre las variables, razón por la cual, debe implementarse un proceso de selección personal idóneo, destinado a capacitar al personal de forma constante e idónea de los instrumentos de carácter tecnológico que le permita mejorar el inventario, evitando el disgusto de los usuarios o colaboradores.

Asimismo, los autores Aguirre y Carrillo (2018) en su trabajo de investigación, el cual fue desarrollado en la Ugel Yarowilca de la región de educación de Huánuco, presentaron como finalidad y propósito de dicho trabajo de investigación la identificación de la relación que puede existir entre la motivación y el desempeño laboral dentro de la institución Ugel Yarowilca, basando su información en los datos del año 2018 mediante la aplicación de la técnica de la encuesta, los cuales se basaron en un escala de tipo Intervalo — previamente validados - al mismo tiempo, se aplicó un enfoque de tipo cuantitativo, no experimental, lo cual le permitió a dichos investigadores que puedan realizar la afirmación de la existencia de una correlación positiva respecto de la motivación y el desempeño laboral que existe dentro del institución previamente mencionada, para la aplicación de dicha investigación ambos investigadores aplicaron a una muestra de 20 servidores públicos.

Arellano (2018) en su estudio estableció como meta poder determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral. Para lo cual, se empleó como método de estudio el diseño de carácter correlacional - transversal, de tipo no experimental, del mismo modo, se llevó a cabo la aplicación del instrumento a 25 funcionarios administrativos, obteniéndose como resultado que la distribución es paramétrica, pudiendo aplicar la prueba estadística correspondiente, determinando que existe un nexo entre las variables objeto de estudio.

En suma, a ello, se han establecidos teorías en función a la investigación, partiendo por la teoría de gestión pública, desarrollada por Hood (1991), quien

precisa que la gestión es entendida como un matrimonio que se da entre el nuevo institucionalismo y la gerencia profesional. Del mismo modo, explica que, respecto a la teoría de la elección racional, se puede asumir que todas aquellas decisiones que son colectivas no son más que simples agregados de los intereses que parten siendo individuales, es así que, el nuevo institucionalismo considera que las instituciones públicas son altamente relevantes a fin de con ello comprender y poder explicar las interacciones que se realizan entre los individuos, dado que, estos de por sí vienen acompañadas de una lógica propia. Es así, como el autor Serna (2018) hace un análisis directo respecto a que el concepto o definición que se tiene de la institución, explicando que esta es aquel conjunto de normas, rutinas, valores, reglas y procesos según los cuales se puede desarrollar un entorno de manera organizada, permitiendo que las actuaciones se realicen de manera adecuada en los distintos actos que puedan estar implicados y al mismo tiempo, imparten un límite en el comportamiento individual. Dentro de la gran variedad que existe en cuanto los enfoques y teorías económicas sobre las cuales han nacido se ha construido el nuevo institucionalismo, el autor Hood explica que la formación de dichas teorías de elección pública, de cosas de transacción y de agencia se han logrado de la gran cantidad de aportes individuales que se vienen generando (Camisón y et al, 2018).

En suma, a ello, se debe precisar que, las doctrinas persiguen cumplir con la admisión de ideas como lo es la competencia, elección, control y transparencia. Es así como los partidarios del Public Choice buscan establecer una focalización respecto a las relaciones que existen entre la propiedad pública y privada, ello en el enfoque del desarrollo de la actividad pública, estableciendo así una delegación de autoridad y las divergencias que pueden generarse tras la consecución de los objetivos, dentro del campo de estudio de la teoría de agencia y los costos de transacción (Silva, 2017)

De igual manera, se establecieron teorías relacionadas con el desempeño laboral, partiendo por la Teoría de Murphy expresada en el año 1989 mediante el cual se puede entender aquel desempeño laboral como un compendio de cuatro dimensiones, entre las cuales se pueden distinguir: i) la conducta de hacer perder tiempo, ii) la ejecución de diversas actividades de manera diaria, iii) la solicitud de

apoyo a equipo y iv) las conductas destructivas como lo es la violencia y el robo. (Bontigui, 2004)

Teoría de Campbell, el autor Campbell (1990) expresa que el desempeño se puede visualizar en la acción más no en los resultados, ello no podemos ver plasmado en el análisis, el autor nos expresa que tanto los conocimientos como los procedimientos y habilidades de estimulación son entendidos como aquellos elementos fundamentales que permiten establecer una determinada dirección, y aporta ocho mecanismos entre los cuales destacan: las habilidades del puesto, las habilidades en cada sección y al mismo tiempo el rendimiento que existe en la comunicación oral y escrita, ello acompañado de la expresión del esfuerzo, la disciplina personal, el desempeño de equipo y pares, el liderazgo y las decisiones que pueden ser tomadas (Armijo, 2019)

Ahora bien, en función a las variables de estudio, se inicia definiendo la variable gestión por resultados, señalando que la gestión se encuentra definida como la asignación de recursos del estado para el cumplimiento de las acciones que se encuentran planificadas. Dicha gestión lo que muestra es el sustento que existe entre los procesos y las acciones, las cuales, buscan cumplir objetivos específicos y metas que se encuentran planeadas dentro de la normativa y la regulación presente (Elbanna y et al. 2019)

Por su parte el autor Contreras (2018) plantea que esta gestión es conocida como aquel patrón de gerencia estatal, que tiene por principal finalidad incrementar todo lo que pueden entenderse como valor público, a través del establecimiento de metas. Asimismo, de acuerdo al Banco Interamericano de Desarrollo (BID CLAD, 2018) se puede destacar que ese tipo de gestión representa aquel marco conceptual que tiene por finalidad ayudar a otras entidades de carácter estatal, las cuales presenten una gerencia efectiva y al mismo tiempo, buscan integrar dentro de su proceso de creación el valor que se lo otorga al público, ello con el fin primordial de maximizar la eficacia respecto de los trabajadores, en aquellas funciones que se promueven y por ende logran una mejoría a favor de la ciudadanía y al mismo tiempo de las propias instituciones (Amaru, 2018), debido a que, la implementación de diferentes actos de carácter institucional, se rigen en beneficio de la población, y por ende los trabajadores de cada institución a la cual

ellos pueden representar, dado que, si su desempeño y apoyo en los valores públicos incrementa, significaría un mayor alcance de progreso en las instituciones (Guanilo, 2018)

Respecto a la conceptualización, para el autor Chica (2015) la gestión que se encuentra basada en la búsqueda de resultados (GBR) es comprendida como aquella estrategia de gestión amplia, la cual se encuentra vinculado con el logro de aquellos resultados que se pueden obtener con el fin de cambiar la forma en la cual se vienen operando las diferentes instituciones o entidades, a fin de obtener un mejor desempeño, eso también entendido como aquella herramienta de gestión. Del mismo modo, el autor Álvarez (2017) precisa que esta gestión se basa en las propuestas que sean planteadas bajo un modelo de gestión y administración contemporánea de los recursos públicos que se encuentran ofrecidos, basado en la búsqueda de objetivos y actividades planteadas de manera estratégica, las cuales permiten establecer un sistema de gobierno para el cual entra en vigor en el periodo en el cual se encuentra establecido (Odongo, 2018)

De dicho modo, al momento de hablar de gestión pública los autores Martínez y Palacios (2019) expresan que esto se establece bajo una sabiduría organizacional, en la cual los servidores públicos deben buscar u orientarse bajo un comportamiento profesional respecto al cargo que se le asigna, ello bajo la dirección de un líder directivo a fin de que este pueda buscar y lograr los resultados que se encuentren a favor de la sociedad, para lo cual es necesario aplicar las experiencias prácticas las cuales convertirán que este acto obligatorio vaya más allá de las expectativas que son planteadas y se asuma como un reto, el cual determine una transformación institucional (Petkovic y et al. 2018)

En suma a ello, Mc.Bride (2018) expresa que el objetivo principal de la gestión por resultados es poder contar con las naciones e instituciones de carácter estatal a fin de que estas actúen de manera ética y transparente, y al mismo tiempo, consigan mejorar el desempeño que se realiza en cada institución (Cáceres,2018)

Según el autor García (2018) expresa que los objetivos los cuales presentan la gestión por resultados son los siguientes: i) brindar aclaraciones respecto a las prioridades que existen en las instituciones, alinear los programas y los proyectos según las prioridades y al mismo tiempo de medios adecuados y necesarios; ii) promocionar los enfoques que se establecen en la gerencias públicas las cuales buscan determinar las funciones de los trabajadores y de las organizaciones que buscan alcanzar metas definitivas; iii) poner en práctica los marcos institucionales a partir del establecimiento de incentivos los cuales recompensen los resultados que se puedan obtener; iv) reforzar el seguimiento constante en el desarrollo de programas adecuados que permitan proceder a los ajustes durante un proceso y v) evaluar los impactos que sean obtenidos tras la aplicación de programas sobre los grupos y las personas las cuales se ven sometidas a diferentes condiciones de vida (Valderrama, 2019)

De igual forma, debe precisarse que las cualidades más importantes que se presentan dentro de la gestión por resultados son: a) estrategias definidas según los logros y metas las cuales se deben buscar y al mismo tiempo se encuentran centradas en la búsqueda de cambios sociales y producción de bienes y servicios, además de la aplicación de instrumentos de gestión las cuales buscan ser una guía para la mejora de la productividad y efectividad de las instituciones, organizaciones y de los propios funcionarios públicos y b) implementación de sistemas informativos a fin de que colaboren al monitoreo del trabajo brindado por los servidores estatales, informando con ello a la ciudadanía y a la población identificación y de los aportes que son realizados (Chura, 2021)

Aunado a ello, es importante mencionar que la gestión que se establece en los principios busca que estos sean aplicados en cualquier nivel, para lo cual se emplean estrategias de herramientas específicas según las instituciones las cuales busquen aplicarlas. La organización de cooperación y desarrollo económicos en conjunto con el Banco Mundial (OCDE – Banco Mundial, 2018) establecen que los principios son aquellos los cuales sostienen las gestiones por resultados centrándose en los siguientes: 1) centrar aquellos objetivos en los resultados según las etapas de los procesos, 2) alinear las etapas de desarrollo conjuntamente con los resultados a fin de determinar las estrategias y



actividades que se implementarán a fin de apoyar de forma directa los resultados, 3) determinación de las medidas sencillas, con la iniciativa de brindar eficacia y apoyo a la comunicación que se pueda producir, previniendo que ésta sea eficaz y adecuada, 4) gestión no con la búsqueda de resultados sino para que esto se puedan definir de manera clara para la identificación de los recursos e insumos los cuales llevarán a lograr cumplir con los objetivos y 5) emplear la información recaudada ya sea de forma positiva o negativa en la actuación de respuestas constructivas y proactivas (Landy y et al., 2018)

En suma, a ello, debe señalarse que la implementación de los presupuestos públicos respecto a los bienes y servicios que se otorgan busca que estos sean entregados a la sociedad con el objetivo de dar respuesta a la resolución de ciertos problemas los cuales se han identificado previamente; mismos que, tienen como finalidad que los productos los cuales busquen garantizar el financiamiento y al mismo tiempo faciliten la labor de los servidores tanto públicos como privados sean promovidos mediante un impacto favorable a la sociedad y la ciudadanía en general. El PpR es una aplicación que se brinda a la gestión por resultados ello en la elaboración y desarrollo del presupuesto anual, con el fin de obtener una medición más adecuada del gasto público que se ha generado, con lo cual se determina si esto es eficiente y al mismo tiempo oportuno; razón por la cual, el PpR (presupuesto por resultados) se encuentra vinculado con aquellos abastecimientos públicos que se ofrecen (McBride, 2018).

Del mismo modo, este presupuesto incentivo a que se ejecute un gasto público de manera adecuada, que la introducción de los incentivos se realice a fin de promover la optimización del presupuesto por parte de las entidades públicas, del mismo modo con las entidades encargadas de la ejecución presupuestal y de la definición de los resultados obtenidos según los presupuestos; el presupuesto por resultado viene siendo aplicado para el empleo de los programas presupuestales, al mismo tiempo de la ejecución aquellas herramientas documentales de presupuesto sobre las cuales se realiza un seguimiento, evaluación y entrega a aquellos incentivos que son destinados a la mejora de la gestión. Todas las entidades estatales buscan aplicar este presupuesto por resultado a todos los

niveles de gobierno tanto nacional, regional y local a fin de lograr un mejor desarrollo en los distintos sectores públicos (Münch, 2018).

De igual forma, esta variable cuenta con diversas dimensiones, partiendo por la dimensión de planificación estratégica, definida como un instrumento de carácter estratégico, participativo y al mismo tiempo operativo que busca obtener resultados y metas planteadas mediante los siguientes actos: i) denominado estratégico dado que responde a las preguntas de ¿dónde estamos?, aclarando que este proceso surge de una visión clara de objetivos priorizados y jerarquizados, los cuales buscan que se encuentren sometidos a análisis exhaustivos y precisos respecto a las causas económicas políticas y sociales, ii) denominado colaborativo dado que responde la interrogante ¿a dónde queremos ir?, lo cual involucra que todos los actores de una comunidad y sobre todo el grado de participación que ellos pueden presentar dentro de la sociedad, lo cual abre muchas más posibilidades del cumplimiento de objetivos y metas que se pueden establecer logrando una mayor legitimidad social, ello quieren decir que las opciones o metas que se propongan van a tener por fin único y primordial responder a las necesidades de la sociedad sin que ésta sean afectados en algún momento brindando una seguridad y bienestar social y, denominado operativo dado que respondía a la pregunta ¿cómo podemos llegar? lo cual dispone y al mismo tiempo determina los recursos económicos es decir el empleo y la metodología con la cual se busca trabajar dentro de las instituciones.

Según los autores García y García (2018) expresan que tanto el desarrollo como el resultado se encuentran dentro de la planificación dado que estos buscan contener un plan y objetivos los cuales estarán integrados a un presupuesto disponible para la sociedad mediante el acceso a medios de comunicación, tal como el internet, buscando con ello una transparencia adecuada de lo que se establece o dictamina para la ciudadanía.

Además, acorde con lo expresado por el autor Ríos (2018) la planificación es entendida como aquel proceso mediante el cual se elabora y establecen medios de acción los cuales se encuentran recaídos en una alta dirección, dado que en esta etapa lo que se busca es recabar información relevante respecto a aquellas áreas las cuales buscan realizar un diagnóstico institucional para lo cual necesitan

un análisis, clasificación y al mismo tiempo una organización con el fin de reportar aquella situación de carácter institucional, y es allí que partiendo de dicha información se plantearán proyecciones, objetivos alcanzables y metas con el fin de anticiparse a las acciones o actos que puedan ser cometidos en beneficio de una sociedad.

En síntesis, la planificación es entendida como aquel instrumento el cual es empleado por un sistema gubernamental a fin de poder definir los rumbos o destinos que se plantearán para una nación, es así que se debe contar con un análisis de la situación social y económica del país, la cual va a permitir que mediante el uso de la metodología cuantitativa dado que se realiza a mediano plazo se relacionen los objetivos tanto futuros como cercanos que pueda plantear el gobierno del mismo modo resaltan los resultados estratégicos sin que se dejen de lado las metas u objetivos actuales.

Por otro lado, respecto a la dimensión monitoreo y evaluación, debe señalarse que el monitoreo es entendido como un instrumento el cual se encuentra formado por criterios los cuales permitan comprobar los logros y las metas que se encuentran propuestas por parte de las instituciones públicas. Es importante expresar que mediante este proceso lo que se busques una rendición de cuentas respecto a las funciones que son realizadas por parte de las Instituciones (Rockefeller, 2016)

Mientras que, la evaluación se presenta como aquella herramienta organizada centrada en buscar un plan de acción el cual garantice que la práctica se desarrolle de manera adecuada y ahí se pueda determinar si los resultados que se obtuvieron fueron o no efectivos. Su finalidad es brindar información tanto útil como verás la cual permita que se incorporen diferentes enseñanzas dentro de los procesos de la toma de decisiones.

Por lo cual, se puede realizar una diferencia clara entre los procesos dado que por un lado se realiza el monitoreo de la información a tiempo real y, por otro lado, el cumplimiento de los objetivos los cuales se pueden estar o no logrando, y con ello verificar si existen o no cambios que puedan afectar tanto a los usuarios como a la sociedad. Es importante comprender que la evaluación de dichos caracteres no

sólo permitirá la obtención de datos sino al mismo tiempo permitirá la emisión de un juicio justo respecto a las causas y la razones por las cuales se obtienen dichos resultados que posterior a ello se puedan implementar y brindar recomendaciones adecuadas las cuales permitan una mejora dentro del sistema gubernamental y social.

El autor Rojas (2019), define el monitoreo, como aquel proceso de carácter permanente el cual es realizado por una institución mediante la cual busca estar en la constante revisión a fin de acreditar con ello el cumplimiento de las actividades, y si ésta se realiza de acuerdo a lo establecido; en el caso de la evaluación de los encargados estos deberán informar su opinión respecto a las contribuciones que se generan por parte de cada actividad la cual así ejecutada con el fin de conseguir tanto logros como metas que han sido planteados dentro de un proceso de planificación focalizado en valorar la calidad de actividades desarrolladas, si estas pueden contribuir en alcanzar objetivos planteados, se logrará entonces el establecimiento de metas efectivas. Del mismo modo, para su fortalecimiento se busca establecer que los datos que son brindados sean de carácter confiable y se encuentren debidamente registrados para que así sus indicadores sean de alta calidad, dado que, una gestión por resultados lo que busca es plantear estrategias las cuales puedan brindar indicadores de programas establecidos en los planes sector.

Respecto a la dimensión gestión de programas y proyectos, se señala que el fin principal de dicha gestión es progresar en la calidad de vida que se brindan a los ciudadanos, por lo cual, las instituciones estatales brindan recursos para así lograr y concretizar los procesos de planificación, presupuesto, adquisición, autoría y evaluación. Mediante los cuales es que se producen tanto los bienes y servicios que permiten lograr aquellos objetivos que sean planificados por parte del Estado, cuyo fin es velar por el valor público para los ciudadanos, generando una excelente gestión que debe de contar con adecuado sistema informativo, en el cual se busque la rendición de cuentas sobre la parte cuantitativa y cualitativa, sin dejar de lado el valor de la producción, en la cual, los funcionarios públicos se centran para la toma de decisiones, las cuales deben de ser realizada según la

masa adecuada y la información la cual puede ser obtenida por parte de las instituciones.

Finalmente, en cuanto a esta variable es importante establecer la cadena de valor y la gestión pública, y según lo planteado por los autores Shack y Rivera (2017) la gestión respecto a los resultados debe ser generada a partir de los cambios mediante los resultados o las cadenas de valores públicos, los cuales deben encontrarse transformados a partir de los recursos los cuales son brindados por el Estado tanto los bienes como servicios los cuales tengan la capacidad efectiva de mejorar la vida de los ciudadanos.

Sin embargo, el autor Makon (2000) expresa que la cadena de valor público no es nada más que aquella estrategia metodológica que sirve en la programación y análisis de manera comprensiva de las actividades que se realizan en el sector público lo cual permite la identificación de los resultados los cuales se pueden procurar obtener, mismo tiempo como los procesos productos y los recursos pueden ser organizados según los propósitos que se establezcan.

Ahora bien, respecto a la variable desempeño laboral, se debe precisar que autores como Pedraza (2018) señala que este puede ser considerado como aquel grupo de actuaciones que puede ser efectuado por uno o más sujetos con el objeto de crear, modificar y forjar una labor en menor tiempo,

De igual manera, según los autores Robbins y Judge (2018) infieren qué el ejercicio laboral como el proceso mediante el cual la organización busca evaluar al personal con la finalidad de poder proteger y brindar una mayor productividad tiene que ser medida dado que se buscan obtener propósitos 100% laborales.

Según Pérez (2019), indica que el desempeño es aquel acto el cual busca que se ejecuten las obligaciones y actividades que son destinadas a un sujeto, los cuales deben de dedicarse a una tarea; dicha acción, lo que busca es vincular y relacionar las ideas de los desempeños que suelen obtenerse tras la aplicación de un rendimiento de un individuo tanto en su ambiente laboral como en su ambiente académico. Se refiere también que los logros que se pueden obtener o conseguir por medio de la destreza habilidad y esfuerzo realzan la importancia de la aplicación de las técnicas de productividad.

En suma, a ello, Chiang y San Martin (2017) mencionan que el desempeño lo que refleja es los objetivos que se van cumpliendo respecto a la eficacia y el mismo tiempo como se logran alcanzar metas las cuales deben nacer de la aplicación y empleo de recursos eficiente. Para cualquier organización lo que se debe es considerar la gran importancia respecto a los desempeños laborales que pueden ejercer los trabajadores, teniendo para ello en cuenta la rentabilidad de la valoración e intención del desempeño del recurso humano.

Para el autor García (2018) realza la importancia de evaluar el desempeño y el ejercicio laboral radicando que es importante la administración eficaz de la institución o empresa, lo cual quiere decir, que si se conoce el rendimiento del personal y el análisis eficaz se podrá brindar una labor a sus miembros a fin de que ellos puedan alcanzar los propósitos. Para lo cual los altos mandos o directivas tendrán que realizar la toma de decisiones favorables para las instituciones según los esfuerzos que puedan conllevar cada misión y visión que sea propuesta, así logrando que se puedan ejecutar aquellas acciones de mejora.

Según los aportes que fueron brindados se busca resaltar la importancia de los desempeños laborales que son realizados a nivel personal mediante las capacitaciones que se brinden respecto a las organizaciones que se van implementando. Es aquí donde recalcamos la importancia de aplicar herramientas de evaluación del desempeño del personal respecto a los perfiles que requiere la organización o entidad y al mismo tiempo a brindar conocimientos adecuados para su desarrollo idóneo.

De igual manera, es importante contar con la participación de los trabajadores dentro de los procesos de admisión dado que con ellos se obtendrán puntos de opinión respecto a las decisiones que pueden afectar sus trabajos, por lo cual, deben generarse mesas de consenso, que les permita a los colaboradores participar de manera activa.

Lo cual significa que los trabajadores no se limitarán a simplemente realizar sus actividades cotidianas, sino por el contrario buscarán tener una participación proactiva en las actividades de procesos de gestión y en las tomas de decisiones tanto de las empresas como de las entidades indicadas. Los beneficios de dichas

alianzas serán establecer las buenas relaciones laborales, el aumento de la productividad, la mejora del estado del ánimo laboral, el desarrollo innovador del pensamiento productivo y los demás cambios y adaptaciones que puedan surgir.

Esta variable, también cuenta con diversas dimensiones, partiendo por la evaluación, que como alega Chiavenato (2017), es la precisión sistemática que se desenvuelve dentro de un lugar en la cual una persona se desenvuelve, dicha función puede determinarse respecto a varios factores condicionantes, ante lo cual los autores Robbins y Judge (2018), expresan dentro de sus estudios que la evaluación del desempeño laboral se encontrará dirigida en las decisiones que se presenten en las áreas de gestión humana aplicándose aquí los ascensos, transferencias y despidos; las evaluaciones que se apliquen de cierta manera lo que permitirán es identificar las habilidades y las competencias que posee los colaboradores y trabajadores, permitiendo a su vez, que se le reconozcan sus logros, otorgándoles recompensas, dando los méritos que ellos puedan alcanzar en el desarrollo de su trabajo tanto a nivel personal como en equipo, dicha recompensas pueden ser de carácter material o en inmaterial según el reconocimiento que se realice.

Finalmente, se encuentra la dimensión clima laboral, misma que acorde con Bordas (2016), tiene como foco el contexto de trabajo, el cual se encuentra representado en aspectos tanto tangibles como intangibles que se encuentran como parte de la propia organización, ello a fin de motivar el comportamiento de sus miembros dentro del ámbito laboral; siendo así, el clima laboral es aquel en el cual uno se desarrolla de manera cotidiana y pueden influir tanto actitudes motivaciones comportamientos y al mismo tiempo se verá reflejado dentro de nuestra obtención de resultados tanto negativa como satisfactoria.

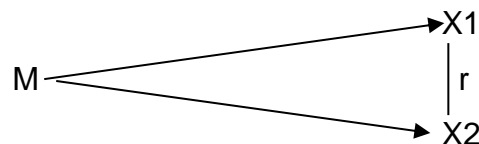
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**Tipo de investigación:** Esta investigación empleó un estudio básico, cuyo fin principal fue el incremento y generación de nuevas definiciones conceptuales. De igual manera, se empleó un enfoque cuantitativo, empleando un instrumento numérico (Mejía, 2017).

**Diseño de investigación:** Se empleó un diseño no experimental, de corte transversal y de alcance correlacional que permita determinar la relación entre ambas variables. (Hernández, 2017) partiendo de un enfoque ontológico, basado en el análisis de las cosas existentes en el mundo, en este caso, la gestión por resultados y desempeño laboral dentro de la Ugel Ascope, asimismo, desde la perspectiva epistemológica, este estudio permitió determinar cómo se desarrolla la gestión en la citada Ugel, produciendo un conocimiento adecuado. Aunado a ello, desde el aspecto filosófico político este estudio se basó en analizar la percepción de la autoridad de la Ugel – Director – respecto a la gestión que viene realizando y contraponer la misma a la opinión de los colaboradores.

El diseño se refleja de la siguiente manera:



Dónde:

01: Observación de la variable gestión por resultados

02: Observación de la variable desempeño laboral

R: Relación entre variables

#### 3.2. Variable y Operacionalización de las variables (ver anexo N° 2)

Las variables empleadas serán:



## Gestión por resultados

- **Definición conceptual:** Contreras (2018) plantea que esta gestión es conocida como aquel patrón de gerencia estatal el cual tiene por principal finalidad incrementar todo lo que pueden entenderse como valor público, a través del establecimiento de metas.
- **Definición operacional:** La gestión por resultados busca incrementar la funcionalidad de la entidad, para ello, debe basarse en una planeación estratégica, monitoreo y evaluación y los programas y proyectos diseñados. Asimismo, esta variable se midió a través del cuestionario y la guía de entrevista.
- **Indicadores:**
  - Estrategias
  - Metas y objetivos institucionales
  - Plan de acompañamiento
  - Resultados
  - Fortalecimiento de la entidad
  - Alianzas estratégicas
  - Implementación de mecanismos
- **Escala de medición:** Intervalo

## Desempeño laboral

- **Definición conceptual:** Pedraza (2010) refiere que el desempeño laboral es definido como el que conjunto de acciones el cual pueden ser efectuados por una o más personas a fin de crear, transformar y forjar una labor en un tiempo corto.
- **Definición operacional:** El desempeño laboral es la medición de las

actividades efectuadas por los trabajadores, para ella debe basarse en su evaluación y clima laboral. Asimismo, esta variable se midió a través del cuestionario.

- **Indicadores:**

- Reconocimiento
- Planificación
- Promoción del clima laboral
- Trabajo en equipo

- **Escala de medición:** Intervalo

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

Población: Estuvo compuesto por 15 trabajadores de la UGEL Ascope – La Libertad, 2023, específicamente del área de asesoría jurídica, debido a que, su experiencia y conocimientos permite obtener información específica relacionada con el objeto de estudio. Asimismo, se debe precisar que no se empleó muestra en el presente estudio, debido a que, la población era menor a 30 sujetos, siendo cada una de las opiniones importante para aportar a esta investigación.

**Unidad de análisis:** Estuvo constituida por los trabajadores de la UGEL ASCOPE – LA LIBERTAD, 2023.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Este estudio se emplearon técnicas cuantitativas, como la encuesta, aplicada a los colaboradores, quienes desde su experiencia respondieron a los cuestionarios relacionados con las variables objeto de estudio, hecho que a su vez permitió una tabulación concreta de los datos obtenidos, con un margen de error mínimo. De igual manera, se empleó la técnica de la entrevista, misma que permite la obtención de información de una fuente directa.

Además, se empleó como instrumento el cuestionario, cuyo documento se

compone de una serie de preguntas relacionadas con cada variable, los ítems presentaban diversas alternativas de respuesta, cuya puntuación fluctúa entre 1 a 5, así como también, la guía de entrevista, que contiene una serie de interrogantes relacionadas con el objetivo de estudio.

Respecto a la variable gestión por resultados, se empleó la técnica de la encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario, compuesto por tres dimensiones: planificación estratégica, monitoreo y evaluación y programas y proyectos, asimismo, el cuestionario estaba conformado por 15 interrogantes, con una escala de medición Intervalo, fluctuante entre 1 a 5. De igual manera, se empleó la entrevista dirigida al Director de la Ugel – Ascope, consistente en siete interrogantes.

Mientras que, para la variable desempeño laboral, se empleó la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario, compuesto por dos dimensiones: evaluación y clima laboral, conformado a su vez por 10 interrogantes, cuya escala de medición fue Intervalo.

En suma, a ello, para obtener la validez de los instrumentos se aplicó juicio de expertos, quienes confirmaron que el instrumento era aplicable, para ello, se aplicó el formato de validación a tres expertos en gestión pública – que cuentan con calidad de magister – quienes validaron y aportaron opiniones relacionadas con las interrogantes establecidas.

### **3.5. Procedimientos**

Para la realización de esta investigación partimos de la realidad en la que se desenvuelve el fenómeno investigativo, observando y determinando las falencias para luego plasmarlas en la realidad problemática, de la cual se configura la pregunta de investigación, los objetivos y la justificación.

De igual forma, se establecí el marco teórico, cuya base fueron los antecedentes de estudio, tanto internacionales como nacionales, posterior a ello, se plasmaron las definiciones de las variables y de sus dimensiones.

Aunado a ello, se estableció la estructura metodológica, donde se establecieron los

instrumentos – que fueron validados mediante juicio de expertos - asimismo, cabe precisar que para la aplicación del instrumento se solicitó la autorización y consentimiento de cada uno de los participantes, quienes decidieron participar del estudio, aportando sus conocimientos.

Asimismo, se coordinó previamente con el jefe de la UGEL – Ascope para que proporcione información, considerando su experiencia y amplió conocimiento, misma que fue plasmada y discutida posteriormente.

Finalmente, la información fue tabulada y segmentada, para próximamente ser discutida y concluida.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se emplearon:

- Estadística descriptiva: se ejecutó mediante el programa Excel, mismo que permite una tabulación idónea de la data numérica obtenida mediante la aplicación de los instrumentos, hecho que permitió a su vez realizar tablas y gráficos para su interpretación.
- Estadística inferencial: Fue ejecutado mediante el programa SPSS V27, donde la data fue tabulada de manera correcta, en base a las variables y dimensiones a analizar, posteriormente, se aplicó la prueba Rho de Spearman – permite medir la correlación entre las variables – donde el valor más próximo a uno representa un nivel de correlación significativa.

### **3.7. Aspectos éticos**

Los aspectos éticos de la investigación se reflejaron en el respeto por los derechos de autor, las normas apa vigentes, el consentimiento informado y la resolución emitida por la casa de estudios, respecto a las pautas que deben seguirse.

#### IV. RESULTADOS

En el presente capítulo se exponen los resultados obtenidos después de aplicados los instrumentos de investigación.

En relación con el objetivo general determinar cuál es la relación entre la gestión por resultados y el desempeño laboral en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023, se obtuvo:

**Tabla 1**

*Gestión por resultados acorde con los parámetros del director de la Ugel - Ascope*

Oportunidad de participación	Alternativas de solución	Necesidades para la ejecución de los planes
Si, en los planes de trabajo de cada área	De manera permanente en las jefaturas o de manera individual con ciertas oficinas.	En ciertas áreas como AGP, teniendo en cuenta los planes de trabajo. Respecto al POI se prioriza a nivel institucional
Cumplimiento de los objetivos	Metas establecidas	Formulación de indicadores
Si, se evidencia principalmente en el logro de compromisos de desempeño, alineados en la gestión por resultados	Gran parte de los servidores, a Través de los equipos y comisiones, de manera particular se evidencia en los compromisos de desempeño.	Si, en los planes de trabajo de área, con los indicadores de impacto.
Proponer planes para el fortalecimiento	Si, de manera permanente se reorienta el trabajo previa evaluación a los informes.	

Nota. Data estadística obtenida de la aplicación del instrumento

**Interpretación:** En la presente tabla se puede visualizar que el director de la UGEL Ascope considera que los servidores tienen la oportunidad de participar en la planeación de objetivos y metas institucionales, asimismo, pueden proponer alternativas de solución frente a los desafíos, priorizando las necesidades de los usuarios. De igual manera, sostiene que los trabajadores tienen como finalidad alcanzar las metas de la entidad.

**Tabla 2***Correlación entre la gestión por resultados y desempeño laboral*

Correlaciones

			GESTIÓN POR RESULTADOS	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	GESTIÓN POR RESULTADOS	Coeficiente de correlación	1,000	,870*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	15	15
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,870*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	15	15

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

Nota. Data estadística obtenida de la aplicación del instrumento

**Interpretación:** En la presente tabla se puede visualizar que existe una correlación significativa y directa entre la gestión por resultados y el desempeño laboral, con un nivel de correlación de ,870\*\* acorde con la prueba de Rho de Spearman. Esta información corrobora lo establecido en el objetivo específicos, delimitando una relación fuerte, debido a que, mientras más próximo el número se encuentre a uno, mayor será el nivel de correlación.

En relación con el objetivo específico determinar la relación entre la dimensión planificación estratégica y el desempeño laboral, en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023, se obtuvo:

**Tabla 3**

*Correlación entre la dimensión planificación estratégica y desempeño laboral*

Correlaciones

			PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Coefficiente de correlación	1,000	,920*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	15	15
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,920*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	15	15

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

Nota. Data estadística obtenida de la aplicación del instrumento

**Interpretación:** En la presente tabla se puede visualizar que existe una correlación significativa y directa entre la dimensión planificación estratégica y desempeño laboral, con un nivel de correlación de ,920\*\* acorde con la prueba de Rho de Spearman. Esta información corrobora lo establecido en el objetivo específicos, delimitando una relación fuerte, debido a que, mientras más próximo el número se encuentre a uno, mayor será el nivel de correlación.

En relación con el objetivo específico determinar la relación entre el monitoreo y evaluación y el desempeño laboral en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023, se obtuvo:

**Tabla 4**

*Correlación entre la dimensión monitoreo y evaluación y desempeño laboral*

Correlaciones

			MONITOREO Y EVALUACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	MONITOREO Y EVALUACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,780*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	15	15
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,780*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	15	15

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

Nota. Data estadística obtenida de la aplicación del instrumento

**Interpretación:** En la presente tabla se puede visualizar que existe una correlación significativa y directa entre la dimensión monitoreo y evaluación y desempeño laboral, con un nivel de correlación de ,780\*\* acorde con la prueba de Rho de Spearman. Esta información corrobora lo establecido en el objetivo específicos, delimitando una relación fuerte, debido a que, mientras más próximo el número se encuentre a uno, mayor será el nivel de correlación.



En relación con el objetivo específico determinar la relación entre la programación y proyecto y el desempeño laboral en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023, se obtuvo:

**Tabla 5**

Correlación entre la dimensión programación y proyecto y desempeño laboral

Correlaciones

			PROGRAMACIÓN Y PROYECTO	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	PROGRAMACIÓN Y PROYECTO	Coeficiente de correlación	1,000	,678
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	15	15
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,678*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	15	15

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

Nota. Data estadística obtenida de la aplicación del instrumento

**Interpretación:** En la presente tabla se puede visualizar que existe una correlación significativa y directa entre la dimensión programación y proyecto y desempeño laboral, con un nivel de correlación de ,678\*\* acorde con la prueba de Rho de Spearman. Esta información corrobora lo establecido en el objetivo específicos, delimitando una relación media, debido a que, mientras más próximo el número se encuentre a uno, mayor será el nivel de correlación.

En relación con el objetivo específico determinar la relación entre gestión por resultados en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023 y la evaluación, se obtuvo:

**Tabla 6**

*Correlación entre la gestión por resultados y la evaluación*

Correlaciones

			GESTIÓN POR RESULTADOS	EVALUACIÓN
Rho de Spearman	GESTIÓN POR RESULTADOS	Coeficiente de correlación	1,000	,720
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	15	15
	EVALUACIÓN	Coeficiente de correlación	,720*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	15	15

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

Nota. Data estadística obtenida de la aplicación del instrumento

**Interpretación:** En la presente tabla se puede visualizar que existe una correlación significativa y directa entre la gestión por resultados y la evaluación, con un nivel de correlación de ,720\*\* acorde con la prueba de Rho de Spearman. Esta información corrobora lo establecido en el objetivo específicos, delimitando una relación fuerte, debido a que, mientras más próximo el número se encuentre a uno, mayor será el nivel de correlación.

En relación con el objetivo específico determinar la relación entre la gestión por resultados y el clima laboral en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023, se obtuvo:

**Tabla 7**

*Correlación entre la gestión por resultados y el clima laboral*

Correlaciones

			GESTIÓN POR RESULTADOS	CLIMA LABORAL
Rho de Spearman	GESTIÓN POR RESULTADOS	Coefficiente de correlación	1,000	,788
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	15	15
	CLIMA LABORAL	Coefficiente de correlación	,778*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	15	15

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

Nota. Data estadística obtenida de la aplicación del instrumento

**Interpretación:** En la presente tabla se puede visualizar que existe una correlación significativa y directa entre la gestión por resultados y el clima laboral, con un nivel de correlación de ,778\*\* acorde con la prueba de Rho de Spearman. Esta información corrobora lo establecido en el objetivo específicos, delimitando una relación fuerte, debido a que, mientras más próximo el número se encuentre a uno, mayor será el nivel de correlación.

## V. DISCUSIÓN

En el presente capítulo se expone la triangulación que conforma la discusión de los resultados, mismos que se exponen a continuación:

En relación con el objetivo general determinar cuál es la relación entre la gestión por resultados y el desempeño laboral en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023, se obtuvo que acorde con lo mencionado por el director de la UGEL Ascope los servidores tienen la oportunidad de participar en la planeación de objetivos y metas institucionales, asimismo, pueden proponer alternativas de soluciones frente a los desafíos, priorizando las necesidades de los usuarios. De igual manera, sostiene que los trabajadores tienen como finalidad alcanzar las metas de la entidad.

Ello se corrobora con la investigación desarrollada por Ramírez (2022) donde determinó que existe un nexo entre ambas variables analizadas; del mismo modo, las tareas que desempeñan tienen un impacto directo en el correcto funcionamiento de la UGEL San Martín. Asimismo, se corrobora con la investigación desarrollada por Arango (2021) quien determinó que existe un coeficiente de correlación de Pearson de 0,820 obteniendo este un rango altamente significativo dentro de la aplicación del estudio a la institución de la dentro del periodo de estudio analizado puesto que con ello se puede ratificar la relación que puede existir entre la gestión administrativa y el desarrollo laboral respecto a la institución.

Asimismo, se relaciona con lo citado por Contreras (2018) quien plantea que la gestión por resultados es conocida como aquel patrón de gerencia estatal el cual tiene por principal finalidad incrementar todo lo que pueden entenderse como valor público, a través del establecimiento de metas.

En relación con el objetivo específico determinar la relación entre la dimensión planificación estratégica y el desempeño laboral, en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023, se obtuvo que existe una correlación significativa y directa entre la dimensión planificación estratégica y desempeño laboral, con un nivel de correlación de ,920\*\* acorde con la prueba de Rho de Spearman.

Dicha información se relaciona con lo mencionado por Ríos (2018) quien menciona que la planificación es entendida como aquel proceso mediante el cual se elabora y establecen medios de acción los cuales se encuentran recaídos en una alta dirección, dado que en esta etapa lo que se busca es recabar información relevante respecto a aquellas áreas las cuales buscan realizar un diagnóstico institucional para lo cual necesitan un análisis, clasificación y al mismo tiempo una organización con el fin de reportar aquella situación de carácter institucional.

En relación con el objetivo específico determinar la relación entre el monitoreo y evaluación y el desempeño laboral en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023, se obtuvo que existe una correlación significativa y directa entre la dimensión monitoreo y evaluación y desempeño laboral, con un nivel de correlación de ,780\*\* acorde con la prueba de Rho de Spearman.

Ello se corrobora con lo mencionado por Rojas (2019), quien define el monitoreo, aquel proceso de carácter permanente el cual es realizado por una institución mediante la cual busca estar en la constante revisión a fin de acreditar con ello el cumplimiento de las actividades, y si ésta se realiza de acuerdo a lo establecido; en el caso de la evaluación de los encargados estos deberán informar su opinión respecto a las contribuciones que se generan por parte de cada actividad la cual así ejecutada con el fin de conseguir tanto logros como metas que han sido planteados dentro de un proceso de planificación focalizado en valorar la calidad de actividades desarrolladas, si estas pueden contribuir en alcanzar objetivos planteados, se logrará entonces el establecimiento de metas efectivas.

En relación con el objetivo específico determinar la relación entre la programación y proyecto y el desempeño laboral en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023, se obtuvo que existe una correlación significativa y directa entre la dimensión programación y proyecto y desempeño laboral, con un nivel de correlación de ,678\*\* acorde con la prueba de Rho de Spearman.

Ello se relaciona con lo mencionado por Shack y Rivera (2017) quien menciona que el fin principal de dicha gestión es progresar en la calidad de vida que se brindan a los ciudadanos, por lo cual las instituciones estatales brindan recursos

para así lograr y concretizar los procesos de planificación, presupuesto, adquisición, autoría y evaluación.

En relación con el objetivo específico determinar la relación entre gestión por resultados en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023 y la evaluación, se obtuvo que existe una correlación significativa y directa entre la gestión por resultados y la evaluación, con un nivel de correlación de ,720\*\* acorde con la prueba de Rho de Spearman.

Ello se relaciona con lo mencionado por Pérez (2019), quien indica que el desempeño es aquel acto el cual busca que se ejecuten las obligaciones y actividades que son destinadas a un sujeto, los cuales deben de dedicarse a una tarea. Dicha acción lo que busca es vincular y relacionar las ideas de los desempeños que suelen obtenerse tras la aplicación de un rendimiento de un individuo tanto en su ambiente laboral como en su ambiente académico.

En relación con el objetivo específico determinar la relación entre la gestión por resultados y el clima laboral en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023, se obtuvo que existe una correlación significativa y directa entre la gestión por resultados y el clima laboral, con un nivel de correlación de ,778\*\* acorde con la prueba de Rho de Spearman.

Ello se corrobora con lo mencionado por Bordas (2016), quien menciona que el clima laboral es aquel en el cual uno se desarrolla de manera cotidiana y pueden influir tanto actitudes motivaciones comportamientos y al mismo tiempo se verá reflejado dentro de nuestra obtención de resultados tanto negativa como satisfactoria.

## VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó que existe una entre la gestión por resultados y el desempeño laboral en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023, pues los servidores tienen la oportunidad de participar en la planeación, monitoreo, programación y evaluación de objetivos y metas institucionales, con la finalidad de proponer alternativas de solución frente a los desafíos, priorizando las necesidades de los usuarios.

Segunda: Encontramos la existencia de una relación entre la dimensión planificación estratégica y el desempeño laboral, en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023, debido a que, la planificación es entendida como aquel proceso mediante el cual se elabora y establecen medios de acción para un mejor desempeño.

Tercera: Se constató la relación existente entre el monitoreo y evaluación y el desempeño laboral en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023, debido a que, el monitoreo, es aquel proceso de carácter permanente el cual es realizado por una institución, mediante la cual busca estar en la constante revisión a fin de acreditar con ello el cumplimiento de las actividades, y si ésta se realiza de acuerdo a lo establecido.

Cuarta: Logramos evidenciar la existencia de una relación entre la programación y el desempeño laboral en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023, debido a que, una correcta programación permite lograr y concretizar los procesos de planificación, presupuesto, adquisición, autoría y evaluación en un tiempo determinado, beneficiando principalmente a los usuarios.

Quinta: Comprobamos que existe una la relación entre gestión por resultados en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023 y la evaluación, debido a que, una correcta gestión permite que se ejecuten las obligaciones y actividades que son destinadas a un sujeto, los cuales deben de dedicarse a una tarea.

Sexta: Se concluye que existe una relación entre la gestión por resultados y el clima laboral en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023, debido a que, una adecuada

gestión, permite una administración de tiempos y actividades de forma



concreta, influyendo en el clima laboral, que es aquel en el cual uno se desarrolla de manera cotidiana y pueden influir tanto actitudes motivaciones comportamientos y al mismo tiempo se verá reflejado dentro de nuestra obtención de resultados tanto negativa como satisfactoria.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera: A la Ugel Ascope, específicamente al área jurídica poner énfasis en las acciones estratégicas a implementar, incorporando una correcta planificación, monitoreo, evaluación y programación para lograr los resultados requeridos por la institución.

Segunda: Así mismo, al área de Asesoría Jurídica, una vez implementadas las acciones descritas en el acápite anterior, se les recomienda ejecutar un proceso de evaluación y monitoreo constante a fin de determinar si se cumplen con los objetivos requeridos.

Tercera: A los futuros investigadores analizar de qué manera la implementación de las tecnologías podría coadyuvar a la obtención de los resultados deseados.

## Referencias

- Aguirre, H., y Carrillo, A. (2018). *Motivación y desempeño laboral en la UGEL Yarowilca* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32595/aguirre\\_lh.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32595/aguirre_lh.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Álvarez, J. F. (2017). *Gestión por resultados e indicadores de medición*. Instituto Pacífico.
- Amaru, C. (2009). *Fundamentos de Administración*. Pearson Educación.
- Arango, N. (2021). *La gestión administrativa y el desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/4204>
- Arellano, J. (2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Pasco, 2018*. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26868>
- Armijo, M. (2019). Informe sobre el desarrollo humano. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Barrios, A. (2021). *Desempeño laboral del personal y su influencia en el control de inventario de almacén de la Ugel Chiclayo, 2020*. [Tesis de posgrado, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8649/Barrios%20D%c3%adaz%20Alicia%20%26%20Cabanillas%20D%c3%a1vila%20Luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- BID - CLAD (2018) Modelo Abierto de Gestión para resultados en el Sector Público. *Revista del CLAD Reformas y Democracia*, 2(39) 149-210.
- Cáceres, K. (2018). *Competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional de la UGEL 02, Lima* [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19120>

- Camisón, C., Cruz, S. y González, T. (2018). *Gestión de calidad: Conceptos, Enfoques, Modelos y Sistemas*. Pearson Prentice Hall.
- Carrillo, B.J., y Guevara W.J. (2019). Modelo de Gestión Pública y Desempeño Laboral. *Mapa*, 3(17), 42-66.
- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del Talento Humano*. Mc Graw Hill.
- Chica, S. A. (2015). Gestión para resultados en el desarrollo: hacia la construcción de buena gobernanza. *Administración y desarrollo*, 45(1), 71-93. <https://doi.org/10.22431/25005227.7>
- Chura, A. (2021). Gestión por resultados en la gestión financiera. *Revista de investigaciones*, 10(1), 25-30. <https://doi.org/10.26788/riepg.v10i1>
- Contreras, J. (2018). Gestión por resultados en las políticas para la superación de la pobreza en Chile. *Revista enfoque*, XVI (28), 13 – 39.
- Elbanna, S., Andrews, R. and Pollanen, R. (2019). Strategic planning and implementation success in public service organizations: *Evidence from Canada*. 18 (7), pp. 1017 – 1042.
- García, C. (2018). *Gestión del Conocimiento y calidad total*. Edición Díaz de Santo.
- García, R. (2018) *La importancia de una gestión por resultados para una inversión de calidad en el desarrollo rural (Seminario Internacional). Las 137 buenas prácticas de los programas de inversión pública para el desarrollo rural de América Latina y el Caribe*. Lima, Perú [http://www.mef.gob.pe/contenidos/inv\\_publica/docs/novedades/2018/presentaciones/semi\\_inter/2\\_Lima.pdf](http://www.mef.gob.pe/contenidos/inv_publica/docs/novedades/2018/presentaciones/semi_inter/2_Lima.pdf)
- García, R. y García, M. (2018). *La gestión para resultados en el desarrollo: Avances y desafíos en América Latina y el Caribe*. Segunda edición.

- Gonzales, E. (2021). *La gestión por resultados en la Gerencia Pública*. Universidad Continental. <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/la-gestion-por-resultados-en-la-gerencia-publica>
- Guanilo, C. (2018). *Planeamiento estratégico*. Ediciones Fondo Editorial
- Hernández, C. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *ALERTA*, 2(1). 1-5
- Hernández, F., y Rodríguez, S. (2018). *Introducción a la Administración*. McGraw-Hill.
- Hernández, R. (2017). *Diseños del proceso de investigación cualitativa*. Escuela
- Hood, C. (1991). A public management for all seasons. *Public administration*, 69(3). 3-19
- Hung, E., y Monastyrsky M (2017). *Performance management and employee outcomes: What performance management processes drive improvement of employee performance?*  
<https://ecommons.cornell.edu/handle/1813/74566>
- Instituto de ciencias HEGEL. (2021). *La gestión por resultados en el Perú: ¿qué es y que dice la ley?* HEGEL. <https://hegel.edu.pe/blog/la-gestion-por-resultados-en-el-peru-que-es-y-que-dice-la-ley/#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20por%20resultados%20en%20el%20Per%C3%BA%20funciona%20a%20trav%C3%A9s,de%20las%20entidades%20del%20Estado.>
- Landy, F., y Conde, J. (2018). *Psicología industrial. Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional*. Mc Graw Hill.
- Makon, M. (2018). *El modelo de gestión por resultados en los organismos de la administración pública nacional*. República Dominicana. <http://www.top.org.ar/ecgp/FullText/000000/MAKON,%20Marcos%20-%20El%20modelo%20de%20gesti%C3%B3n%20por%20resultados.pdf>

- Martínez, J. I. y Palacios, G. (2019). Análisis de la gestión para resultados en el marco de la sociedad del conocimiento. *Revista Científica Pedagógica Atenas*, 3(47), 180-197.
- McBride, D (2018). *La gestión por resultados: un cambio cultural necesario en el sector público*. Conexión Esan. <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2018/06/23/la-gestion-porresultados-un-cambio-cultural-necesario-en-el-sector-publico/>
- Meza, L. (2023). *Gestión de talento humano en la Ugel de Concepción, región Junín: base para el desempeño laboral*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://repositorio.unh.edu.pe/items/2fce9d54-7bab-43a5-9a14-d287914a8fe7>
- Münch, L. (2018). *Fundamentos de Administración*. Trillas.
- OCDE – Banco Mundial (2018). *Buenas prácticas recientemente identificadas de gestión para resultados de desarrollo*. Editorial consulta.
- Odongo, S. and Datche O. (2018). Effects of Strategic Planning on Organizational Growth. (A Case Study of Kenya Medical Research Institute, Kemri). *International Journal of Scientific and Research Publications*. 5 (9). 1 – 15.
- Pedraza, E. (2018). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Ciencias Sociales*, 16(3), 1-50.
- Pérez, M. (2021). *La gestión de presupuesto por resultados y su incidencia en la calidad de gastos en la unidad de gestión educativa local Cajamarca, 2018 – 2019*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Cajamarca]. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/4279>
- Petkovic, Jasinskas and Ufartiené (2016). Significance of strategic planning for results of sport organization. 19 (4), pp. 56 – 72.

- Ramírez -Vielma, R. y Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicología: Organizações e Trabalho*, 19(4), 792-799.
- Ramírez, F. (2022). *Gestión por procesos y desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local san martín en tiempos de pandemia, 2021*. [Tesis de grado, Universidad Alas Peruanas] [https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/10505/Tesis\\_Gesti%C3%B3nPorProcesos\\_Desempe%C3%B1oLaboral\\_UGEL\\_San%20Mart%C3%ADn\\_en\\_Pandemia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/10505/Tesis_Gesti%C3%B3nPorProcesos_Desempe%C3%B1oLaboral_UGEL_San%20Mart%C3%ADn_en_Pandemia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Robbins, S., y Judge , T. (2018). *Comportamiento de la Organización*. Pearson Educacion.
- Rockefeller Center, David (2016). *La política de las políticas públicas*. Planeta Mexicana, S.A. de C.V.
- Serna, S. (2018). El papel de las instituciones en la gestión de las administraciones públicas. *Reforma y democracia: revista del CLAD*, 20(1). 73-108
- Silva, M. (2017). *Estados presupuestarios*. AEmpresarial.
- Shack, N. y Rivera, R. (2017). *Seis años de la gestión para resultados en el Perú (2018- 2018)*. Fondo editorial.
- Valderrama, S. (2019). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación Científica cuantitativa*. San Marcos.

## ANEXOS

### Anexo N° 1:

#### MATRIZ DE CONSISTENCIA

Gestión por resultados, como factor de mejoramiento de la Gestión Pública y desempeño Laboral en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023

Formulación del problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Métodos
Problema general		Objetivo general		
¿Cuál es la relación entre la gestión por resultados y el desempeño laboral en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023?	Hi: existe una relación estrecha entre la gestión por resultados y el desempeño laboral en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023	Determinar cuál es la relación entre la gestión por resultados y el desempeño laboral en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023	V 1 : Gestión por resultados en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023	Tipo de investigación: Básica correlación  Diseño: No experimental
Problemas específicos		Objetivos específicos		
a) ¿Cuál es la relación entre la dimensión planificación	Ho: No existe una relación estrecha entre la gestión	a) determinar la relación entre la dimensión planificación	V 2 : Desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Ascope	Técnicas: Encuesta



<p>estratégica y el desempeño laboral, en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023 ?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación entre el monitoreo y evaluación y el desempeño laboral en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023 ?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre la programación y proyecto y el desempeño laboral en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023 ?</p> <p>d) ¿Cuál es la relación entre gestión por resultados y la evaluación en la UGEL Ascope – La</p>	<p>por resultados y el desempeño laboral en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023</p>	<p>estratégica y el desempeño laboral, en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023</p> <p>b) determinar la relación entre el monitoreo y evaluación y el desempeño laboral en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023</p> <p>c) determinar la relación entre la programación y proyecto y el desempeño laboral en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023</p> <p>d) determinar la relación entre gestión por resultados y la evaluación en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023</p> <p>e) determinar la</p>	<p>– La Libertad, 2023</p>	<p>Instrumento: cuestionario</p> <p>Población: 20 trabajadores de la UGEL Ascope – La Libertad, 2023</p> <p>Muestra: Igual que la población.</p>
--	--	---	----------------------------	--

<p>Libertad, 2023 ?</p> <p>e) ¿Cuál es la relación entre la gestión por resultados y el clima laboral en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023 ?</p>		<p>relación entre la gestión por resultados y el clima laboral en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023</p>		
---	--	--	--	--

**Anexo N° 2**

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN**

<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>
Variable 1: Gestión por resultados	Contreras (2018) plantea que esta gestión es conocida como aquel patrón de gerencia estatal el cual tiene por principal finalidad incrementar todo lo que pueden entenderse como valor público, a través del establecimiento de metas.	La gestión por resultados busca incrementar la funcionalidad de la entidad, para ello, debe basarse en una planeación estratégica, monitoreo y evaluación y los programas y proyectos diseñados.	Planeación estratégica	- Estrategias y - Metas objetivos institucionales	Intervalo
			Monitoreo y evaluación	- Plan de acompañamiento - Resultados - Fortalecimiento de la entidad	
			Programas y proyectos	- Alianzas estratégicas - Implementación de mecanismos	
Variable 2:	Pedraza (2018)	El desempeño	Evaluación	-Reconocimiento	

Desempeño laboral	refiere que el desempeño laboral es definido como el que conjunto de acciones el cual pueden ser efectuados por una o más personas a fin de crear, transformar y forjar una labor en un tiempo corto	laboral es la medición de las actividades efectuadas por los trabajadores, para ella debe basarse en su evaluación y clima laboral.		-Planificación	
			Clima laboral	- Promoción del clima laboral - Trabajo en equipo	

**Anexo N° 3:**
**CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION POR RESULTADOS**

Este instrumento permitirá obtener información en función a la gestión por resultados, razón por la cual se le solicita su participación de manera fidedigna y veraz.

**Instrucciones:**

Se solicita marcar la alternativa correcta, marcando la respuesta de la siguiente manera:

- Nunca – N
- Casi nunca – CS
- A veces – AV
- Casi siempre – CS
- Siempre - S

N°	ÍTEMS	N	CS	AV	CS	S
Dimensión: Planificación estratégica						
1	Considera usted que los documentos en su entidad son actualizados cada año.					
2	Usted participa de manera activa en la elaboración de los documentos de gestión, planteando estrategias.					
3	Usted tiene la oportunidad de participar en la planeación de objetivos y metas institucionales.					
4	Usted tiene la oportunidad se evaluar las amenazas en su entorno, así como las oportunidades.					
5	Usted en compañía de sus trabajadores coordinan, organizan y ejecutan las acciones estratégicas institucionales.					
Dimensión: Monitoreo y evaluación						
6	Su entidad cuenta con un plan de acompañamiento y monitoreo para fortalecer sus funciones.					
7	Su entidad emite informes respecto a las evaluaciones oportunas del desempeño laboral.					
8	Su entidad realiza seguimiento de las actividades programadas en los planes de acuerdo a los tiempos establecidos.					
9	Su entidad realiza el reporte de los resultados y					

	productora de la ejecución de sus planes, a través de indicadores de desempeño.					
10	La evaluación de la gestión permite proponer planes de mejora para el fortalecimiento de la entidad.					
Dimensión: Programas y proyectos						
11	Su entidad cuenta con un plan de participación de sus colaboradores para mejorar la gestión.					
12	Su entidad cuenta con programas y proyectos para mejorar la gestión por resultados					
13	Su entidad cuenta con alianzas estratégicas para mejorar la gestión.					
14	Su entidad ha implementado proyectos de mejora y participación.					
15	Su entidad ha propiciado programas de impulso para gestión por resultados.					

**Anexo N° 4:**
**CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

Este instrumento permitirá obtener información en función al desempeño laboral, razón por la cual se le solicita su participación de manera fidedigna y veraz.

**Instrucciones:**

Se solicita marcar la alternativa correcta, marcando la respuesta de la siguiente manera:

- Nunca – N
- Casi nunca – CS
- A veces – AV
- Casi siempre – CS
- Siempre - S

N°	ÍTEMS	N	CS	AV	CS	S
Dimensión: Evaluación						
1	Existe la posibilidad de rotar a otra área donde su rendimiento sea óptimo.					
2	Sus superiores lo felicitan cuando realiza sus labores.					
3	Considera que la entidad ha cumplido con las metas trazadas.					
4	Considera que la planificación ha sido útil para el cumplimiento de las metas.					
5	Su entidad les brinda capacitaciones respecto a las necesidades de su desempeño.					
Dimensión: Clima laboral						
6	Usted promueve el compañerismo con sus demás colaboradores.					
7	Su clima laboral es cordial.					
8	Considera necesario trabajar en equipo para el logro de sus objetivos.					
9	Considera que su trabajo es eficaz.					
10	Considera que sus jefes incentivan un clima laboral idóneo.					

### GUÍA DE ENTREVISTA

Este instrumento permitirá obtener información en función a la gestión por resultados y el desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel Ascope – La Libertad, para ello se le solicita sirva responder de manera clara y pertinente.

1. ¿En su entidad, los servidores tienen la oportunidad de participar en la planeación de objetivos y metas institucionales?

.....  
.....  
.....  
.....

2. ¿Los servidores proponen alternativas de solución frente a los problemas que se presentan en la entidad?

.....  
.....  
.....  
.....

3. ¿Los servidores priorizan las necesidades de los usuarios en la ejecución del plan operativo institucionales?

.....  
.....  
.....  
.....

4. ¿Los servidores asumen el compromiso de lograr el cumplimiento de los objetivos estratégicos establecidos en la entidad?

.....  
.....  
.....  
.....

5. ¿Los servidores asumen la responsabilidad de alcanzar las metas



establecidas en la entidad, el mismo que mejora el mecanismo en la rendición de cuentas a la ciudadanía?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

6. ¿En la entidad se formulan los indicadores de desempeño para la ejecución de los planes?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

7. ¿La evaluación de la gestión de la entidad permite proponer planes de mejora para fortalecerla?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Anexo N° 5

VALIDACIÓN – JUICIO DE EXPERTOS

**TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: Gestión por resultados, como factor de mejoramiento de la Gestión Pública y desempeño Laboral en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023**

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE RESULTADOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA</b>								
1	Considera usted que los documentos en su entidad son actualizados cada año.	X		X		X		
2	Usted participa de manera activa en la elaboración de los documentos de gestión, planteando estrategias.	X		X		X		
3	Usted tiene la oportunidad de participar en la planeación de objetivos y metas institucionales.	X		X		X		
4	Usted tiene la oportunidad se evaluar las amenazas en su entorno, así como las oportunidades.	X		X		X		
5	Usted en compañía de sus trabajadores coordinan, organizan y ejecutan las acciones estratégicas institucionales.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: MONITERO Y EVALUACIÓN</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Su entidad cuenta con un plan de acompañamiento y monitoreo para fortalecer sus funciones.	X		X		X		
7	Su entidad emite informes respecto a las evaluaciones oportunas del desempeño laboral.	X		X		X		
8	Su entidad realiza seguimiento de las actividades programadas en los planes de acuerdo a los tiempos establecidos.	X		X		X		
9	Su entidad realiza el reporte de los resultados y productor de la ejecución de sus planes, a través de indicadores de desempeño.	X		X		X		
10	La evaluación de la gestión permite proponer planes de mejora para el fortalecimiento de la entidad.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: PROGRAMAS Y PROYECTOS</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Su entidad cuenta con un plan de participación de sus colaboradores para mejorar la gestión.	X		X		X		

12	Su entidad cuenta con programas y proyectos para mejorar la gestión por resultados	X		X		X		
13	Su entidad cuenta con alianzas estratégicas para mejorar la gestión.	X		X		X		
14	Su entidad ha implementado proyectos de mejora y participación.	X		X		X		
15	Su entidad ha propiciado programas de impulso para gestión por resultados.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Diana Chávez Chiguala    **DNI:** .....

**Código Orcid:** 0000-0002-7416-6121 **Especialidad del validador:** Mgtr en gestión pública

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al c dimensión específica del constructo/comporte

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado exacto y directo.



Diana Chávez Chiguala

**CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA UGEL  
ASCOPE – LA LIBERTAD, 2023**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: NIVEL DE SATISFACCIÓN</b>								
1	Existe la posibilidad de rotar a otra área donde su rendimiento sea óptimo.	X		X		X		
2	Sus superiores lo felicitan cuando realiza sus labores.	X		X		X		
3	Considera que la entidad ha cumplido con las metas trazadas.	X		X		X		
4	Considera que la planificación ha sido útil para el cumplimiento de las metas.	X		X		X		
5	Su entidad les brinda capacitaciones respecto a las necesidades de su desempeño.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: RECONOCIMIENTOS E INCENTIVOS</b>								
6	Usted promueve el compañerismo con sus demás colaboradores.	X		X		X		
7	Su clima laboral es cordial.	X		X		X		
8	Considera necesario trabajar en equipo para el logro de sus objetivos.	X		X		X		
9	Considera que su trabajo es eficaz.	X		X		X		
10	Considera que sus jefes incentivan un clima laboral idóneo.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

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

**Apellidos y nombres del juez validador: Diana Chávez Chiguala**    **DNI: .....**

**Código Orcid: 0000-0002-7416-6121** **Especialidad del validador: Mgtr en gestión pública**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al c dimensión específica del constructo componente

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado exacto y directo.


Diana Chávez Chiguala



## VALIDACIÓN – JUICIO DE EXPERTOS

**TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: Gestión por resultados, como factor de mejoramiento de la Gestión Pública y desempeño Laboral en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023**

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE RESULTADOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA</b>								
1	Considera usted que los documentos en su entidad son actualizados cada año.		X		X		X	
2	Usted participa de manera activa en la elaboración de los documentos de gestión, planteando estrategias.	X		X		X		
3	Usted tiene la oportunidad de participar en la planeación de objetivos y metas institucionales.	X		X		X		
4	Usted tiene la oportunidad de evaluar las amenazas en su entorno, así como las oportunidades.	X		X		X		
5	Usted en compañía de sus trabajadores coordinan, organizan y ejecutan las acciones estratégicas institucionales.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: MONITERO Y EVALUACIÓN</b>								
6	Su entidad cuenta con un plan de acompañamiento y monitoreo para fortalecer sus funciones.		X		X		X	
7	Su entidad emite informes respecto a las evaluaciones oportunas del desempeño laboral.		X		X		X	
8	Su entidad realiza seguimiento de las actividades programadas en los planes de acuerdo a los tiempos establecidos.	X		X		X		
9	Su entidad realiza el reporte de los resultados y producto de la ejecución de sus planes, a través de indicadores de desempeño.	X		X		X		
10	La evaluación de la gestión permite proponer planes de mejora	X		X		X		

	para el fortalecimiento de la entidad.						
	<b>DIMENSIÓN 3: PROGRAMAS Y PROYECTOS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
11	Su entidad cuenta con un plan de participación de sus colaboradores para mejorar la gestión.		X		X		X
12	Su entidad cuenta con programas y proyectos para mejorar la gestión por resultados		X		X		X
13	Su entidad cuenta con alianzas estratégicas para mejorar la gestión.	X		X		X	
14	Su entidad ha implementado proyectos de mejora y participación.		X		X		X
15	Su entidad ha propiciado programas de impulso para gestión por resultados.		X		X		X

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:**.....HUGO RICARDO TAPIA MERINO..... **DNI:** .....18140201.....

**Código Orcid:**..... **Especialidad del validador:**.....MAGISTER EN GESTION PUBLICA.....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al c dimensión específica del constructo componente

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado exacto y directo.

01 de Octubre de 2023



HUGO RICARDO TAPIA MERINO  
ABOGADO  
CALL 050388



**CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA UGEL ASCOPE - LA LIBERTAD, 2023**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: NIVEL DE SATISFACCIÓN</b>								
1	Existe la posibilidad de rotar a otra área donde su rendimiento sea óptimo.	X		X		X		
2	Sus superiores lo felicitan cuando realiza sus labores.		X		X		X	
3	Considera que la entidad ha cumplido con las metas trazadas.	X		X		X		
4	Considera que la planificación ha sido útil para el cumplimiento de las metas.	X		X		X		
5	Su entidad les brinda capacitaciones respecto a las necesidades de su desempeño.	X			X		X	
<b>DIMENSIÓN 2: RECONOCIMIENTOS E INCENTIVOS</b>								
6	Usted promueve el compañerismo con sus demás colaboradores.	X		X		X		
7	Su clima laboral es cordial.	X		X		X		
8	Considera necesario trabajar en equipo para el logro de sus objetivos.	X		X		X		
9	Considera que su trabajo es eficaz.	X		X		X		
10	Considera que sus jefes incentivan un clima laboral idóneo.	X			X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:**.....HUGO RICARDO TAPIA MERINO..... **DNI:** ..... 18140201.....

**Código Orcid:**..... **Especialidad del validador:**..... **MAGISTER EN GESTION PUBLICA**.....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

*01 de Octubre de 2023*

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al c dimensión específica del constructo componte

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciad exacto y directo.



HUGO RICARDO TAPIA MERINO  
ABOGADO  
CALL 020288

## VALIDACIÓN – JUICIO DE EXPERTOS

**TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: Gestión por resultados, como factor de mejoramiento de la Gestión Pública y desempeño Laboral en la UGEL Ascope – La Libertad, 2023**

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE RESULTADOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA</b>								
1	Considera usted que los documentos en su entidad son actualizados cada año.		X	X		X		
2	Usted participa de manera activa en la elaboración de los documentos de gestión, planteando estrategias.	X		X		X		
3	Usted tiene la oportunidad de participar en la planeación de objetivos y metas institucionales.	X		X		X		
4	Usted tiene la oportunidad se evaluar las amenazas en su entorno, así como las oportunidades.	X		X		X		
5	Usted en compañía de sus trabajadores coordinan, organizan y ejecutan las acciones estratégicas institucionales.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: MONITERO Y EVALUACIÓN</b>								
6	Su entidad cuenta con un plan de acompañamiento y monitoreo para fortalecer sus funciones.	X		X		X		SE DEBE INDICAR EL AREA
7	Su entidad emite informes respecto a las evaluaciones oportunas del desempeño laboral.		X		X		X	
8	Su entidad realiza seguimiento de las actividades programadas en los planes de acuerdo a los tiempos establecidos.	X		X		X		
9	Su entidad realiza el reporte de los resultados y productor de la ejecución de sus planes, a través de indicadores de desempeño.	X		X		X		
10	La evaluación de la gestión permite proponer planes de mejora	X		X		X		



	para el fortalecimiento de la entidad.						
	<b>DIMENSIÓN 3: PROGRAMAS Y PROYECTOS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
11	Su entidad cuenta con un plan de participación de sus colaboradores para mejorar la gestión.		X		X		X
12	Su entidad cuenta con programas y proyectos para mejorar la gestión por resultados		X		X		X
13	Su entidad cuenta con alianzas estratégicas para mejorar la gestión.	X		X		X	
14	Su entidad ha implementado proyectos de mejora y participación.		X		X		X
15	Su entidad ha propiciado programas de impulso para gestión por resultados.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** LOZADA CACEDA VICTORIA ISABEL        **DNI:** 18831895

**Código Orcid:**..... **Especialidad del validador:** Jefe de Gestión Pedagógica

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al c dimensión específica del constructo componente

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado exacto y directo.

26 de Octubre de 2023

 **GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD**  
 Firmado digitalmente por LOZADA CACEDA Victoria Isabel FAU  
 20440374246 acff  
 Motivo: Soy el autor del documento  
 Fecha: 27.10.2023 12:26:31 -05:00  
**FIRMA DIGITAL**

**Firma del Experto Informante.**

**CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA UGEL ASCOPE - LA LIBERTAD, 2023**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: NIVEL DE SATISFACCIÓN</b>								
1	Existe la posibilidad de rotar a otra área donde su rendimiento sea óptimo.	X						
2	Sus superiores lo felicitan cuando realiza sus labores.		X		X		X	
3	Considera que la entidad ha cumplido con las metas trazadas.	X		X		X		
4	Considera que la planificación ha sido útil para el cumplimiento de las metas.	X		X		X		
5	Su entidad les brinda capacitaciones respecto a las necesidades de su desempeño.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: RECONOCIMIENTOS E INCENTIVOS</b>								
6	Usted promueve el compañerismo con sus demás colaboradores.	X		X		X		
7	Su clima laboral es cordial.	X		X		X		
8	Considera necesario trabajar en equipo para el logro de sus objetivos.	X		X		X		
9	Considera que su trabajo es eficaz.	X		X		X		
10	Considera que sus jefes incentivan un clima laboral idóneo.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** VICTORIA ISABEL LOZADA CACEDA      **DNI:** 18831895

**Código Orcid:**..... **Especialidad del validador:** Jefe de Gestión Pedagógica

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

*26 de Octubre de 2023*

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al c dimensión específica del constructo componente

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado exacto y directo.

 **GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD**  
Firmado digitalmente por LOZADA CACEDA Victoria Isabel FAU  
20640374246 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 27.10.2023 12:27:10 -05:00  
**FIRMA DIGITAL**

**Firma del Experto Informante**

## APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



Anexo N° 3:

### CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION POR RESULTADOS

Este instrumento permitirá obtener información en función a la gestión por resultados, razón por la cual se le solicita su participación de manera fidedigna y veraz.

**Instrucciones:**

Se solicita marcar la alternativa correcta, marcando la respuesta de la siguiente manera:

- Nunca – N
- Casi nunca – CN
- A veces – AV
- Casi siempre – CS
- Siempre - S

N°	ÍTEMS	N	CN	AV	CS	S
Dimensión: Planificación estratégica						
1	Considera usted que los documentos en su entidad son actualizados cada año.			•		
2	Usted participa de manera activa en la elaboración de los documentos de gestión, planteando estrategias.			•		
3	Usted tiene la oportunidad de participar en la planeación de objetivos y metas institucionales.			•		
4	Usted tiene la oportunidad de evaluar las amenazas en su entorno, así como las oportunidades.			•		
5	Usted en compañía de sus trabajadores coordinan, organizan y ejecutan las acciones estratégicas institucionales.				•	
Dimensión: Monitoreo y evaluación						
6	Su entidad cuenta con un plan de acompañamiento y monitoreo para fortalecer sus funciones.				•	
7	Su entidad emite informes respecto a las evaluaciones oportunas del desempeño laboral.		•			
8	Su entidad realiza seguimiento de las actividades programadas en los planes de acuerdo a los tiempos establecidos.			•		
9	Su entidad realiza el reporte de los resultados y productor de la ejecución de sus planes, a través de indicadores de desempeño.				•	


 GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD  
 GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN  
 Solano Aguirre Luis Agustín  
 DIRECTOR GENERAL DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS

10	La evaluación de la gestión permite proponer planes de mejora para el fortalecimiento de la entidad.								
Dimensión: Programas y proyectos									
11	Su entidad cuenta con un plan de participación de sus colaboradores para mejorar la gestión.								
12	Su entidad cuenta con programas y proyectos para mejorar la gestión por resultados								
13	Su entidad cuenta con alianzas estratégicas para mejorar la gestión.								
14	Su entidad ha implementado proyectos de mejora y participación.								
15	Su entidad ha propiciado programas de impulso para gestión por resultados.								



GOBIERNO REGIONAL LIBERTAD  
GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN

Solano Atayo Luis Agustín  
ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO PERSONAL  
N.º 1021176





Anexo N° 4:

**CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

Este instrumento permitirá obtener información en función al desempeño laboral, razón por la cual se le solicita su participación de manera fidedigna y veraz.

**Instrucciones:**

Se solicita marcar la alternativa correcta, marcando la respuesta de la siguiente manera:

- Nunca – N
- Casi nunca – CN
- A veces – AV
- Casi siempre – CS
- Siempre - S

N°	ITEMS	N	CN	AV	CS	S
Dimensión: Evaluación						
1	Existe la posibilidad de rotar a otra área donde su rendimiento sea óptimo.				•	
2	Sus superiores, lo felicitan cuando realiza sus labores.			•		
3	Considera que la entidad ha cumplido con las metas trazadas.				•	
4	Considera que la planificación ha sido útil para el cumplimiento de las metas.					•
5	Su entidad les brinda capacitaciones respecto a las necesidades de su desempeño.			•		
Dimensión: Clima laboral						
6	Usted promueve el compañerismo con sus demás colaboradores.			•		
7	Su clima laboral es cordial.				•	
8	Considera necesario trabajar en equipo para el logro de sus objetivos.					•
9	Considera que su trabajo es eficaz.					•
10	Considera que sus jefes incentivan un clima laboral idóneo.				•	

  
 DIRECTOR GENERAL DE EDUCACIÓN  
 GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD  


Anexo N° 3:

**CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION POR RESULTADOS**

Este instrumento permitirá obtener información en función a la gestión por resultados, razón por la cual se le solicita su participación de manera fidedigna y veraz.

**Instrucciones:**

•Se solicita marcar la alternativa correcta, marcando la respuesta de la siguiente manera:

- Nunca – N
- Casi nunca – CN
- A veces – AV
- Casi siempre – CS
- Siempre - S

N°	ÍTEMS	N	CN	AV	CS	S
Dimensión: Planificación estratégica						
1	Considera usted que los documentos en su entidad son actualizados cada año.				X	
2	Usted participa de manera activa en la elaboración de los documentos de gestión, planteando estrategias.	X				
3	Usted tiene la oportunidad de participar en la planeación de objetivos y metas institucionales.	X				
4	Usted tiene la oportunidad de evaluar las amenazas en su entorno, así como las oportunidades.	X				
5	Usted en compañía de sus trabajadores coordinan, organizan y ejecutan las acciones estratégicas institucionales.	X				
Dimensión: Monitoreo y evaluación						
6	Su entidad cuenta con un plan de acompañamiento y monitoreo para fortalecer sus funciones.				X	
7	Su entidad emite informes respecto a las evaluaciones oportunas del desempeño laboral.	X				
8	Su entidad realiza seguimiento de las actividades programadas en los planes de acuerdo a los tiempos establecidos.				X	
9	Su entidad realiza el reporte de los resultados y productor de la ejecución de sus planes, a través de indicadores de desempeño.	X				

*Luz Haitza Salas Torres*



Anexo N° 4:

**QUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

Este instrumento permitirá obtener información en función al desempeño laboral, razón por la cual se le solicita su participación de manera fidedigna y veraz.

**Instrucciones:**

Se solicita marcar la alternativa correcta, marcando la respuesta de la siguiente manera:

- Nunca – N
- Casi nunca – CN
- A veces – AV
- Casi siempre – CS
- Siempre - S

N°	ITEMS	N	CN	AV	CS	S
Dimensión: Evaluación						
1	Existe la posibilidad de rotar a otra área donde su rendimiento sea óptimo.			X		
2	Sus superiores, lo felicitan cuando realiza sus labores.	X				
3	Considera que la entidad ha cumplido con las metas trazadas.	X				
4	Considera que la planificación ha sido útil para el cumplimiento de las metas.				X	
5	Su entidad les brinda capacitaciones respecto a las necesidades de su desempeño.	X				
Dimensión: Clima laboral						
6	Usted promueve el compañerismo con sus demás colaboradores.				X	
7	Su clima laboral es cordial.	X				
8	Considera necesario trabajar en equipo para el logro de sus objetivos.					X
9	Considera que su trabajo es eficaz.					X
10	Considera que sus jefes incentivan un clima laboral idóneo.			X		

*Dr. María Selma Tenorio*

10	La evaluación de la gestión permite proponer planes de mejora para el fortalecimiento de la entidad.			X		
Dimensión: Programas y proyectos						
11	Su entidad cuenta con un plan de participación de sus colaboradores para mejorar la gestión.	X				
12	Su entidad cuenta con programas y proyectos para mejorar la gestión por resultados	X				
13	Su entidad cuenta con alianzas estratégicas para mejorar la gestión.	X				
14	Su entidad ha implementado proyectos de mejora y participación.	X				
15	Su entidad ha propiciado programas de impulso para gestión por resultados.	X				

*Dr. Hilda Selma Torres*

**Anexo N° 3:**
**CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION POR RESULTADOS**


Este instrumento permitirá obtener información en función a la gestión por resultados, razón por la cual se le solicita su participación de manera fidedigna y veraz.

**Instrucciones:**


Se solicita marcar la alternativa correcta, marcando la respuesta de la siguiente manera:

- Nunca – N
- Casi nunca – CN
- A veces – AV
- Casi siempre – CS
- Siempre - S

N°	ÍTEMS	N	CN	AV	CS	S
Dimensión: Planificación estratégica						
1	Considera usted que los documentos en su entidad son actualizados cada año.				X	
2	Usted participa de manera activa en la elaboración de los documentos de gestión, planteando estrategias.			X		
3	Usted tiene la oportunidad de participar en la planeación de objetivos y metas institucionales.			X		
4	Usted tiene la oportunidad de evaluar las amenazas en su entorno, así como las oportunidades.				X	
5	Usted en compañía de sus trabajadores coordinan, organizan y ejecutan las acciones estratégicas institucionales.			X		
Dimensión: Monitoreo y evaluación						
6	Su entidad cuenta con un plan de acompañamiento y monitoreo para fortalecer sus funciones.				X	
7	Su entidad emite informes respecto a las evaluaciones oportunas del desempeño laboral.	X				
8	Su entidad realiza seguimiento de las actividades programadas en los planes de acuerdo a los tiempos establecidos.			X		
9	Su entidad realiza el reporte de los resultados y productor de la ejecución de sus planes, a través de indicadores de desempeño.			X		

  
 Eco. Antonio Ramírez Bousa  
 DNI. 1883 9730

10	La evaluación de la gestión permite proponer planes de mejora para el fortalecimiento de la entidad.			X		
Dimensión: Programas y proyectos						
11	Su entidad cuenta con un plan de participación de sus colaboradores para mejorar la gestión.			X		
12	Su entidad cuenta con programas y proyectos para mejorar la gestión por resultados					
13	Su entidad cuenta con alianzas estratégicas para mejorar la gestión.		X			
14	Su entidad ha implementado proyectos de mejora y participación.		X			
15	Su entidad ha propiciado programas de impulso para gestión por resultados.	X				

  
 Eco. Roberto A. Rosales Gomez  
 DNI = 18839930



Anexo N° 4:

**CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**


Este instrumento permitirá obtener información en función al desempeño laboral, razón por la cual se le solicita su participación de manera fidedigna y veraz.

**Instrucciones:**

Se solicita marcar la alternativa correcta, marcando la respuesta de la siguiente manera:

- Nunca – N
- Casi nunca – CN
- A veces – AV
- Casi siempre – CS
- Siempre - S

N°	ITEMS	N	CN	AV	CS	S
Dimensión: Evaluación						
1	Existe la posibilidad de rotar a otra área donde su rendimiento sea óptimo.			X		
2	Sus superiores, lo felicitan cuando realiza sus labores.	X				
3	Considera que la entidad ha cumplido con las metas trazadas.		X			
4	Considera que la planificación ha sido útil para el cumplimiento de las metas.				X	
5	Su entidad les brinda capacitaciones respecto a las necesidades de su desempeño.		X			
Dimensión: Clima laboral						
6	Usted promueve el compañerismo con sus demás colaboradores.				X	
7	Su clima laboral es cordial.		X			
8	Considera necesario trabajar en equipo para el logro de sus objetivos.					X
9	Considera que su trabajo es eficaz.					X
10	Considera que sus jefes incentivan un clima laboral idóneo.			X		

  
 Edo Roberto E. Páez Lora  
 DNI 18839430

**Anexo N° 3:**
**CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION POR RESULTADOS**

Este instrumento permitirá obtener información en función a la gestión por resultados, razón por la cual se le solicita su participación de manera fidedigna y veraz.

**Instrucciones:**

Se solicita marcar la alternativa correcta, marcando la respuesta de la siguiente manera:

- Nunca – N
- Casi nunca – CN
- A veces – AV
- Casi siempre – CS
- Siempre - S

N°	ÍTEMS	N	CN	AV	CS	S
<b>Dimensión: Planificación estratégica</b>						
1	Considera usted que los documentos en su entidad son actualizados cada año.	X				
2	Usted participa de manera activa en la elaboración de los documentos de gestión, planteando estrategias.	X				
3	Usted tiene la oportunidad de participar en la planeación de objetivos y metas institucionales.	X				
4	Usted tiene la oportunidad de evaluar las amenazas en su entorno, así como las oportunidades.					X
5	Usted en compañía de sus trabajadores coordinan, organizan y ejecutan las acciones estratégicas institucionales.			X		
<b>Dimensión: Monitoreo y evaluación</b>						
6	Su entidad cuenta con un plan de acompañamiento y monitoreo para fortalecer sus funciones.	X				
7	Su entidad emite informes respecto a las evaluaciones oportunas del desempeño laboral.	X				
8	Su entidad realiza seguimiento de las actividades programadas en los planes de acuerdo a los tiempos establecidos.		X			
9	Su entidad realiza el reporte de los resultados y productor de la ejecución de sus planes, a través de indicadores de desempeño.		X			





10	La evaluación de la gestión permite proponer planes de mejora para el fortalecimiento de la entidad.			X		
Dimensión: Programas y proyectos						
11	Su entidad cuenta con un plan de participación de sus colaboradores para mejorar la gestión.	X				
12	Su entidad cuenta con programas y proyectos para mejorar la gestión por resultados	X				
13	Su entidad cuenta con alianzas estratégicas para mejorar la gestión.			X		
14	Su entidad ha implementado proyectos de mejora y participación.			X		
15	Su entidad ha propiciado programas de impulso para gestión por resultados.			X		





Anexo N° 4:

**CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

Este instrumento permitirá obtener información en función al desempeño laboral, razón por la cual se le solicita su participación de manera fidedigna y veraz.

**Instrucciones:**

Se solicita marcar la alternativa correcta, marcando la respuesta de la siguiente manera:

- Nunca – N
- Casi nunca – CN
- A veces – AV
- Casi siempre – CS
- Siempre – S

N°	ITEMS	N	CN	AV	CS	S
Dimensión: Evaluación						
1	Existe la posibilidad de rotar a otra área donde su rendimiento sea óptimo.					X
2	Sus superiores lo felicitan cuando realiza sus labores.					
3	Considera que la entidad ha cumplido con las metas trazadas.	X				
4	Considera que la planificación ha sido útil para el cumplimiento de las metas.	X				
5	Su entidad les brinda capacitaciones respecto a las necesidades de su desempeño.	X				
Dimensión: Clima laboral						
6	Usted promueve el compañerismo con sus demás colaboradores.		X			
7	Su clima laboral es cordial.	X				
8	Considera necesario trabajar en equipo para el logro de sus objetivos.					X
9	Considera que su trabajo es eficaz.					X
10	Considera que sus jefes incentivan un clima laboral idóneo.	X				



**Anexo N° 3:**
**CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION POR RESULTADOS**

Este instrumento permitirá obtener información en función a la gestión por resultados, razón por la cual se le solicita su participación de manera fidedigna y veraz.

**Instrucciones:**

Se solicita marcar la alternativa correcta, marcando la respuesta de la siguiente manera:

- Nunca – N
- Casi nunca – CN
- A veces – AV
- Casi siempre – CS
- Siempre - S

N°	ITEMS	N	CN	AV	CS	S
<b>Dimensión: Planificación estratégica</b>						
1	Considera usted que los documentos en su entidad son actualizados cada año.				X	
2	Usted participa de manera activa en la elaboración de los documentos de gestión, planteando estrategias.	X				
3	Usted tiene la oportunidad de participar en la planeación de objetivos y metas institucionales.			X		
4	Usted tiene la oportunidad de evaluar las amenazas en su entorno, así como las oportunidades.		X			
5	Usted en compañía de sus trabajadores coordinan, organizan y ejecutan las acciones estratégicas institucionales.				X	
<b>Dimensión: Monitoreo y evaluación</b>						
6	Su entidad cuenta con un plan de acompañamiento y monitoreo para fortalecer sus funciones.					X
7	Su entidad emite informes respecto a las evaluaciones oportunas del desempeño laboral.				X	
8	Su entidad realiza seguimiento de las actividades programadas en los planes de acuerdo a los tiempos establecidos.				X	
9	Su entidad realiza el reporte de los resultados y productora de la ejecución de sus planes, a través de indicadores de desempeño.				X	



10	La evaluación de la gestión permite proponer planes de mejora para el fortalecimiento de la entidad.				X
Dimensión: Programas y proyectos					
11	Su entidad cuenta con un plan de participación de sus colaboradores para mejorar la gestión.			R	
12	Su entidad cuenta con programas y proyectos para mejorar la gestión por resultados			X	
13	Su entidad cuenta con alianzas estratégicas para mejorar la gestión.		X		
14	Su entidad ha implementado proyectos de mejora y participación.			X	
15	Su entidad ha propiciado programas de impulso para gestión por resultados.			X	





Anexo N° 4:

**CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

Este instrumento permitirá obtener información en función al desempeño laboral, razón por la cual se le solicita su participación de manera fidedigna y veraz.

**Instrucciones:**

Se solicita marcar la alternativa correcta, marcando la respuesta de la siguiente manera:

- Nunca – N
- Casi nunca – CN
- A veces – AV
- Casi siempre – CS
- Siempre - S

N°	ÍTEMS	N	CN	AV	CS	S
Dimensión: Evaluación						
1	Existe la posibilidad de rotar a otra área donde su rendimiento sea óptimo.			X		
2	Sus superiores, lo felicitan cuando realiza sus labores.		X			
3	Considera que la entidad ha cumplido con las metas trazadas.					X
4	Considera que la planificación ha sido útil para el cumplimiento de las metas.					X
5	Su entidad les brinda capacitaciones respecto a las necesidades de su desempeño.		X			
Dimensión: Clima laboral						
6	Usted promueve el compañerismo con sus demás colaboradores.				X	
7	Su clima laboral es cordial.					X
8	Considera necesario trabajar en equipo para el logro de sus objetivos.			X		
9	Considera que su trabajo es eficaz.					X
10	Considera que sus jefes incentivan un clima laboral idóneo.			X		

**Anexo N° 3:**
**CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION POR RESULTADOS**

Este instrumento permitirá obtener información en función a la gestión por resultados, razón por la cual se le solicita su participación de manera fidedigna y veraz.

**Instrucciones:**

Se solicita marcar la alternativa correcta, marcando la respuesta de la siguiente manera:

- Nunca – N
- Casi nunca – CN
- A veces – AV
- Casi siempre – CS
- Siempre - S

N°	TEMS	N	CN	AV	CS	S
Dimensión: Planificación estratégica						
1	Considera usted que los documentos en su entidad son actualizados cada año.					X
2	Usted participa de manera activa en la elaboración de los documentos de gestión, planteando estrategias.			X		
3	Usted tiene la oportunidad de participar en la planeación de objetivos y metas institucionales.			X		
4	Usted tiene la oportunidad de evaluar las amenazas en su entorno, así como las oportunidades.			X		
5	Usted en compañía de sus trabajadores coordinan, organizan y ejecutan las acciones estratégicas institucionales.					X
Dimensión: Monitoreo y evaluación						
6	Su entidad cuenta con un plan de acompañamiento y monitoreo para fortalecer sus funciones.				X	
7	Su entidad emite informes respecto a las evaluaciones oportunas del desempeño laboral.					X
8	Su entidad realiza seguimiento de las actividades programadas en los planes de acuerdo a los tiempos establecidos.				X	
9	Su entidad realiza el reporte de los resultados y productor de la ejecución de sus planes, a través de indicadores de desempeño.				X	



**GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD**  
 GERENCIA REGIONAL DE EDUCACION  
  
 Luz Angélica Medina Mendo  
 SECRETARIA II  
 UGEL ASCOPE

10	La evaluación de la gestión permite proponer planes de mejora para el fortalecimiento de la entidad.						X
Dimensión: Programas y proyectos							
11	Su entidad cuenta con un plan de participación de sus colaboradores para mejorar la gestión.					X	
12	Su entidad cuenta con programas y proyectos para mejorar la gestión por resultados					X	
13	Su entidad cuenta con alianzas estratégicas para mejorar la gestión.						X
14	Su entidad ha implementado proyectos de mejora y participación.						X
15	Su entidad ha propiciado programas de impulso para gestión por resultados.						X



GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD  
GERENCIA REGIONAL DE EDUCACION

*med*  
Luz Arévalo Medina Mendo  
SECRETARIA II  
UGEL ASCOPE



Anexo N° 4:

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Este instrumento permitirá obtener información en función al desempeño laboral, razón por la cual se le solicita su participación de manera fidedigna y veraz.

Instrucciones:

Se solicita marcar la alternativa correcta, marcando la respuesta de la siguiente manera:

- Nunca – N
- Casi nunca – CN
- A veces – AV
- Casi siempre – CS
- Siempre - S

Nº	ITEMS	N	CN	AV	CS	S
Dimensión: Evaluación						
1	Existe la posibilidad de rotar a otra área donde su rendimiento sea óptimo.					X
2	Sus superiores, lo felicitan cuando realiza sus labores.				X	
3	Considera que la entidad ha cumplido con las metas trazadas.					X
4	Considera que la planificación ha sido útil para el cumplimiento de las metas.					X
5	Su entidad les brinda capacitaciones respecto a las necesidades de su desempeño.			X		
Dimensión: Clima laboral						
6	Usted promueve el compañerismo con sus demás colaboradores.				X	
7	Su clima laboral es cordial.				X	
8	Considera necesario trabajar en equipo para el logro de sus objetivos.					X
9	Considera que su trabajo es eficaz.				X	
10	Considera que sus jefes incentivan un clima laboral idóneo.					X



GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD  
 GERENCIA REGIONAL DE EDUCACION  
 Luz Angélica Medina Mendo  
 SECRETARIA II  
 UGEL ASCOPE



**Anexo N° 3:**
**CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION POR RESULTADOS**

Este instrumento permitirá obtener información en función a la gestión por resultados, razón por la cual se le solicita su participación de manera fidedigna y veraz.

**Instrucciones:**

Se solicita marcar la alternativa correcta, marcando la respuesta de la siguiente manera:

- Nunca – N
- Casi nunca – CN
- A veces – AV
- Casi siempre – CS
- Siempre - S

N°	ÍTEMS	N	CN	AV	CS	S
Dimensión: Planificación estratégica						
1	Considera usted que los documentos en su entidad son actualizados cada año.			X		
2	Usted participa de manera activa en la elaboración de los documentos de gestión, planteando estrategias.		X			
3	Usted tiene la oportunidad de participar en la planeación de objetivos y metas institucionales.		X			
4	Usted tiene la oportunidad de evaluar las amenazas en su entorno, así como las oportunidades.			X		
5	Usted en compañía de sus trabajadores coordinan, organizan y ejecutan las acciones estratégicas institucionales.			X		
Dimensión: Monitoreo y evaluación						
6	Su entidad cuenta con un plan de acompañamiento y monitoreo para fortalecer sus funciones.		X			
7	Su entidad emite informes respecto a las evaluaciones oportunas del desempeño laboral.		X			
8	Su entidad realiza seguimiento de las actividades programadas en los planes de acuerdo a los tiempos establecidos.			X		
9	Su entidad realiza el reporte de los resultados y productor de la ejecución de sus planes, a través de indicadores de desempeño.		X			

**GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD**  
 Gerencia Regional de Educación  
 E.C.C.  
 José A. Cubes Sánchez  
 Director



Anexo N° 4:

**CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

Este instrumento permitirá obtener información en función al desempeño laboral, razón por la cual se le solicita su participación de manera fidedigna y veraz.

**Instrucciones:**

Se solicita marcar la alternativa correcta, marcando la respuesta de la siguiente manera:

- Nunca – N
- Casi nunca – CN
- A veces – AV
- Casi siempre – CS
- Siempre - S

N°	ITEMS	N	CN	AV	CS	S
Dimensión: Evaluación						
1	Existe la posibilidad de rotar a otra área donde su rendimiento sea óptimo.	X				
2	Sus superiores lo felicitan cuando realiza sus labores.	X				
3	Considera que la entidad ha cumplido con las metas trazadas.			X		
4	Considera que la planificación ha sido útil para el cumplimiento de las metas.			X		
5	Su entidad les brinda capacitaciones respecto a las necesidades de su desempeño.				X	
Dimensión: Clima laboral						
6	Usted promueve el compañerismo con sus demás colaboradores.					X
7	Su clima laboral es cordial.					X
8	Considera necesario trabajar en equipo para el logro de sus objetivos.					X
9	Considera que su trabajo es eficaz.					X
10	Considera que sus jefes incentivan un clima laboral idóneo.			X		

Gobierno Regional La Libertad  
 Gerencia Regional de Educación  
 JESSA A. CUBAS SANCHEZ  
 Operador PAS  
 MUEL. ASOPPE

10	La evaluación de la gestión permite proponer planes de mejora para el fortalecimiento de la entidad.			X		
Dimensión: Programas y proyectos						
11	Su entidad cuenta con un plan de participación de sus colaboradores para mejorar la gestión.			X		
12	Su entidad cuenta con programas y proyectos para mejorar la gestión por resultados				X	
13	Su entidad cuenta con alianzas estratégicas para mejorar la gestión.				X	
14	Su entidad ha implementado proyectos de mejora y participación.					X
15	Su entidad ha propiciado programas de impulso para gestión por resultados.					X

GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD  
Gerencia Regional de Educación  
-----  
Jose A. Cubes Sanchez  
DIRECTOR GENERAL

**Anexo N° 3:**
**CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION POR RESULTADOS**


Este instrumento permitirá obtener información en función a la gestión por resultados, razón por la cual se le solicita su participación de manera fidedigna y veraz.

**Instrucciones:**

Se solicita marcar la alternativa correcta, marcando la respuesta de la siguiente manera:

- Nunca – N
- Casi nunca – CN
- A veces – AV
- Casi siempre – CS
- Siempre - S

N°	ITEMS	N	CN	AV	CS	S
<b>Dimensión: Planificación estratégica</b>						
1	Considera usted que los documentos en su entidad son actualizados cada año.	X				
2	Usted participa de manera activa en la elaboración de los documentos de gestión, planteando estrategias.		X			
3	Usted tiene la oportunidad de participar en la planeación de objetivos y metas institucionales.			X		
4	Usted tiene la oportunidad de evaluar las amenazas en su entorno, así como las oportunidades.			X		
5	Usted en compañía de sus trabajadores coordinan, organizan y ejecutan las acciones estratégicas institucionales.			X		
<b>Dimensión: Monitoreo y evaluación</b>						
6	Su entidad cuenta con un plan de acompañamiento y monitoreo para fortalecer sus funciones.			X		
7	Su entidad emite informes respecto a las evaluaciones oportunas del desempeño laboral.		X			
8	Su entidad realiza seguimiento de las actividades programadas en los planes de acuerdo a los tiempos establecidos.			X		
9	Su entidad realiza el reporte de los resultados y productor de la ejecución de sus planes, a través de indicadores de desempeño.			X		


**GUBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD**  
 GERENCIA REGIONAL DE EDUCACION  
*Solar*  
 Lto. Roger E. Sotelo Mendoza  
 Responsable de Abastecimiento  
 TIGEL 200806

**Anexo N° 4:**
**CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

Este instrumento permitirá obtener información en función al desempeño laboral, razón por la cual se le solicita su participación de manera fidedigna y veraz.

**Instrucciones:**

Se solicita marcar la alternativa correcta, marcando la respuesta de la siguiente manera:

- Nunca – N
- Casi nunca – CN
- A veces – AV
- Casi siempre – CS
- Siempre - S

N°	ÍTEMS	N	CN	AV	CS	S
Dimensión: Evaluación						
1	Existe la posibilidad de rotar a otra área donde su rendimiento sea óptimo.			X		
2	Sus superiores, lo felicitan cuando realiza sus labores.			X		
3	Considera que la entidad ha cumplido con las metas trazadas.				X	
4	Considera que la planificación ha sido útil para el cumplimiento de las metas.				X	
5	Su entidad les brinda capacitaciones respecto a las necesidades de su desempeño.			X		
Dimensión: Clima laboral						
6	Usted promueve el compañerismo con sus demás colaboradores.				X	
7	Su clima laboral es cordial.					
8	Considera necesario trabajar en equipo para el logro de sus objetivos.		X			
9	Considera que su trabajo es eficaz.			X		
10	Considera que sus jefes incentivan un clima laboral idóneo.			X		

10	La evaluación de la gestión permite proponer planes de mejora para el fortalecimiento de la entidad.	X			
Dimensión: Programas y proyectos					
11	Su entidad cuenta con un plan de participación de sus colaboradores para mejorar la gestión.			X	
12	Su entidad cuenta con programas y proyectos para mejorar la gestión por resultados		X		
13	Su entidad cuenta con alianzas estratégicas para mejorar la gestión.	X			
14	Su entidad ha implementado proyectos de mejora y participación.		X		
15	Su entidad ha propiciado programas de impulso para gestión por resultados.		X		


 GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD  
 GERENCIA REGIONAL DE EDUCACION  
*Salazar*  
 Lto. Roger E. Salazar Mendoza  
 Responsable de Abastecimiento  
 UGEL ARAUCO

**Anexo N° 3:**
**CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION POR RESULTADOS**

Este instrumento permitirá obtener información en función a la gestión por resultados, razón por la cual se le solicita su participación de manera fidedigna y veraz.

**Instrucciones:**

Se solicita marcar la alternativa correcta, marcando la respuesta de la siguiente manera:

- Nunca – N
- Casi nunca – CN
- A veces – AV
- Casi siempre – CS
- Siempre - S

N°	ÍTEMS	N	CN	AV	CS	S
<b>Dimensión: Planificación estratégica</b>						
1	Considera usted que los documentos en su entidad son actualizados cada año.			X		
2	Usted participa de manera activa en la elaboración de los documentos de gestión, planteando estrategias.			X		
3	Usted tiene la oportunidad de participar en la planeación de objetivos y metas institucionales.			X		
4	Usted tiene la oportunidad de evaluar las amenazas en su entorno, así como las oportunidades.				X	
5	Usted en compañía de sus trabajadores coordinan, organizan y ejecutan las acciones estratégicas institucionales.			X		
<b>Dimensión: Monitoreo y evaluación</b>						
6	Su entidad cuenta con un plan de acompañamiento y monitoreo para fortalecer sus funciones.		X	X		
7	Su entidad emite informes respecto a las evaluaciones oportunas del desempeño laboral.				X	
8	Su entidad realiza seguimiento de las actividades programadas en los planes de acuerdo a los tiempos establecidos.				X	
9	Su entidad realiza el reporte de los resultados y productor de la ejecución de sus planes, a través de indicadores de desempeño.				X	


**GOBIERNO REGIONAL - LIBERTAD**  
 UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA UGEL AScope  
 Abog. DE ANGELO GONZÁLES JUAREZ  
 SECRETARIO TÉCNICO DE LA CPPADD

10	La evaluación de la gestión permite proponer planes de mejora para el fortalecimiento de la entidad.			X	
Dimensión: Programas y proyectos					
11	Su entidad cuenta con un plan de participación de sus colaboradores para mejorar la gestión.			X	
12	Su entidad cuenta con programas y proyectos para mejorar la gestión por resultados		X		
13	Su entidad cuenta con alianzas estratégicas para mejorar la gestión.		X		
14	Su entidad ha implementado proyectos de mejora y participación.			X	
15	Su entidad ha propiciado programas de impulso para gestión por resultados.		X		


 GOBIERNO REGIONAL LIBERTAD  
 UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA HUGELASCOPE  
  
 Abog. DEIVI ANSELO GONZÁLES JUAREZ  
 SECRETARIO TÉCNICO DE LA CPPADD





Anexo N° 4:

**CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

Este instrumento permitirá obtener información en función al desempeño laboral, razón por la cual se le solicita su participación de manera fidedigna y veraz.

**Instrucciones:**

Se solicita marcar la alternativa correcta, marcando la respuesta de la siguiente manera:

- Nunca – N
- Casi nunca – CN
- A veces – AV
- Casi siempre – CS
- Siempre - S

N°	ITEMS	N	CN	AV	CS	S
Dimensión: Evaluación						
1	Existe la posibilidad de rotar a otra área donde su rendimiento sea óptimo.			X		
2	Sus superiores. lo felicitan cuando realiza sus labores.				X	
3	Considera que la entidad ha cumplido con las metas trazadas.				X	
4	Considera que la planificación ha sido útil para el cumplimiento de las metas.			X		
5	Su entidad les brinda capacitaciones respecto a las necesidades de su desempeño.				X	
Dimensión: Clima laboral						
6	Usted promueve el compañerismo con sus demás colaboradores.			X		
7	Su clima laboral es cordial.				X	
8	Considera necesario trabajar en equipo para el logro de sus objetivos.			X		
9	Considera que su trabajo es eficaz.				X	
10	Considera que sus jefes incentivan un clima laboral idóneo.				X	

  
 GOBIERNO REGIONAL - LA LIBERTAD  
 UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA UGEL ASCOPE  
 Abog. DEIVIANGELES GONZÁLES JUÁREZ  
 SECRETARIO TÉCNICO DE LA CPRAAD

**Anexo N° 3:**
**CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION POR RESULTADOS**

Este instrumento permitirá obtener información en función a la gestión por resultados, razón por la cual se le solicita su participación de manera fidedigna y veraz.

**Instrucciones:**

Se solicita marcar la alternativa correcta, marcando la respuesta de la siguiente manera:

- Nunca – N
- Casi nunca – CN
- A veces – AV
- Casi siempre – CS
- Siempre - S

N°	ITEMS	N	CN	AV	CS	S
<b>Dimensión: Planificación estratégica</b>						
1	Considera usted que los documentos en su entidad son actualizados cada año.				/	
2	Usted participa de manera activa en la elaboración de los documentos de gestión, planteando estrategias.				/	
3	Usted tiene la oportunidad de participar en la planeación de objetivos y metas institucionales.				/	
4	Usted tiene la oportunidad de evaluar las amenazas en su entorno, así como las oportunidades.				/	
5	Usted en compañía de sus trabajadores coordinan, organizan y ejecutan las acciones estratégicas institucionales.				/	
<b>Dimensión: Monitoreo y evaluación</b>						
6	Su entidad cuenta con un plan de acompañamiento y monitoreo para fortalecer sus funciones.				/	
7	Su entidad emite informes respecto a las evaluaciones oportunas del desempeño laboral.				/	
8	Su entidad realiza seguimiento de las actividades programadas en los planes de acuerdo a los tiempos establecidos.				/	
9	Su entidad realiza el reporte de los resultados y productora de la ejecución de sus planes, a través de indicadores de desempeño.				/	



GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD  
GERENCIA REGIONAL DE EDUCACION

Abog. Ricardo Tapia Merino  
Código del Ases. Adm. II - UOEL ASCOPE  
OFICINA DE ASESORIA JURIDICA

10	La evaluación de la gestión permite proponer planes de mejora para el fortalecimiento de la entidad.				✓
Dimensión: Programas y proyectos					
11	Su entidad cuenta con un plan de participación de sus colaboradores para mejorar la gestión.				✓
12	Su entidad cuenta con programas y proyectos para mejorar la gestión por resultados			✓	
13	Su entidad cuenta con alianzas estratégicas para mejorar la gestión.				✓
14	Su entidad ha implementado proyectos de mejora y participación.				✓
15	Su entidad ha propiciado programas de impulso para gestión por resultados.				✓


 GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD  
 GERENCIA REGIONAL DE EDUCACION  
 Abog. Hugo Ricardo Topa Marino  
 Director del Sub. Norm. II - UGEL ASCOPE  
 JEFE DE ASESORIA JURIDICA



Anexo N° 4:

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Este instrumento permitirá obtener información en función al desempeño laboral, razón por la cual se le solicita su participación de manera fidedigna y veraz.

Instrucciones:

Se solicita marcar la alternativa correcta, marcando la respuesta de la siguiente manera:

- Nunca – N
- Casi nunca – CN
- A veces – AV
- Casi siempre – CS
- Siempre - S

N°	ITEMS	N	CN	AV	CS	S
Dimensión: Evaluación						
1	Existe la posibilidad de rotar a otra área donde su rendimiento sea óptimo.					✓
2	Sus superiores, lo felicitan cuando realiza sus labores.				✓	
3	Considera que la entidad ha cumplido con las metas trazadas.				✓	
4	Considera que la planificación ha sido útil para el cumplimiento de las metas.				✓	
5	Su entidad les brinda capacitaciones respecto a las necesidades de su desempeño.			✓		
Dimensión: Clima laboral						
6	Usted promueve el compañerismo con sus demás colaboradores.					✓
7	Su clima laboral es cordial.				✓	
8	Considera necesario trabajar en equipo para el logro de sus objetivos.					✓
9	Considera que su trabajo es eficaz.					✓
10	Considera que sus jefes incentivan un clima laboral idóneo.			✓		


 GOBIERNO REGIONAL LIBERTAD  
 GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN  
 Abogado Ricardo Tapia Merino  
 Director del Gal. Aem. II - UOEL ASCOPE  
 JEFE DE ASESORIA JURÍDICA

**Anexo N° 3:**
**CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION POR RESULTADOS**

Este instrumento permitirá obtener información en función a la gestión por resultados, razón por la cual se le solicita su participación de manera fidedigna y veraz.

**Instrucciones:**

Se solicita marcar la alternativa correcta, marcando la respuesta de la siguiente manera:

- Nunca – N
- Casi nunca – CN
- A veces – AV
- Casi siempre – CS
- Siempre - S

N°	ÍTEMS	N	CN	AV	CS	S
Dimensión: Planificación estratégica						
1	Considera usted que los documentos en su entidad son actualizados cada año.			X		
2	Usted participa de manera activa en la elaboración de los documentos de gestión, planteando estrategias.	X				
3	Usted tiene la oportunidad de participar en la planeación de objetivos y metas institucionales.	X				
4	Usted tiene la oportunidad de evaluar las amenazas en su entorno, así como las oportunidades.	X				
5	Usted en compañía de sus trabajadores coordinan, organizan y ejecutan las acciones estratégicas institucionales.			X		
Dimensión: Monitoreo y evaluación						
6	Su entidad cuenta con un plan de acompañamiento y monitoreo para fortalecer sus funciones.	X				
7	Su entidad emite informes respecto a las evaluaciones oportunas del desempeño laboral.		X			
8	Su entidad realiza seguimiento de las actividades programadas en los planes de acuerdo a los tiempos establecidos.		X			
9	Su entidad realiza el reporte de los resultados y productor de la ejecución de sus planes, a través de indicadores de desempeño.		X			



10	La evaluación de la gestión permite proponer planes de mejora para el fortalecimiento de la entidad.		X			
Dimensión: Programas y proyectos						
11	Su entidad cuenta con un plan de participación de sus colaboradores para mejorar la gestión.	X				
12	Su entidad cuenta con programas y proyectos para mejorar la gestión por resultados		X			
13	Su entidad cuenta con alianzas estratégicas para mejorar la gestión.	X				
14	Su entidad ha implementado proyectos de mejora y participación.	X				
15	Su entidad ha propiciado programas de impulso para gestión por resultados.	X				





Anexo N° 4:

**CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

Este instrumento permitirá obtener información en función al desempeño laboral, razón por la cual se le solicita su participación de manera fidedigna y veraz.

**Instrucciones:**

Se solicita marcar la alternativa correcta, marcando la respuesta de la siguiente manera:

- Nunca – N
- Casi nunca – CN
- A veces – AV
- Casi siempre – CS
- Siempre - S

N°	ITEMS	N	CN	AV	CS	S
Dimensión: Evaluación						
1	Existe la posibilidad de rotar a otra área donde su rendimiento sea óptimo.	X				
2	Sus superiores, lo felicitan cuando realiza sus labores.	X				
3	Considera que la entidad ha cumplido con las metas trazadas.		X			
4	Considera que la planificación ha sido útil para el cumplimiento de las metas.		X			
5	Su entidad les brinda capacitaciones respecto a las necesidades de su desempeño.	X				
Dimensión: Clima laboral						
6	Usted promueve el compañerismo con sus demás colaboradores.					X
7	Su clima laboral es cordial.			X		
8	Considera necesario trabajar en equipo para el logro de sus objetivos.					X
9	Considera que su trabajo es eficaz.					X
10	Considera que sus jefes incentivan un clima laboral idóneo.			X		

**Anexo N° 3:**
**CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION POR RESULTADOS**

Este instrumento permitirá obtener información en función a la gestión por resultados, razón por la cual se le solicita su participación de manera fidedigna y veraz.

**Instrucciones:**

Se solicita marcar la alternativa correcta, marcando la respuesta de la siguiente manera:

- Nunca – N
- Casi nunca – CN
- A veces – AV
- Casi siempre – CS
- Siempre - S

N°	ITEMS	N	CN	AV	CS	S
Dimensión: Planificación estratégica						
1	Considera usted que los documentos en su entidad son actualizados cada año.			X		
2	Usted participa de manera activa en la elaboración de los documentos de gestión, planteando estrategias.	X				
3	Usted tiene la oportunidad de participar en la planeación de objetivos y metas institucionales.	X				
4	Usted tiene la oportunidad de evaluar las amenazas en su entorno, así como las oportunidades.		X			
5	Usted en compañía de sus trabajadores coordinan, organizan y ejecutan las acciones estratégicas institucionales.	X				
Dimensión: Monitoreo y evaluación						
6	Su entidad cuenta con un plan de acompañamiento y monitoreo para fortalecer sus funciones.		X			
7	Su entidad emite informes respecto a las evaluaciones oportunas del desempeño laboral.			X		
8	Su entidad realiza seguimiento de las actividades programadas en los planes de acuerdo a los tiempos establecidos.			X		
9	Su entidad realiza el reporte de los resultados y productor de la ejecución de sus planes, a través de indicadores de desempeño.			X		



10	La evaluación de la gestión permite proponer planes de mejora para el fortalecimiento de la entidad.			X		
Dimensión: Programas y proyectos						
11	Su entidad cuenta con un plan de participación de sus colaboradores para mejorar la gestión.	X				
12	Su entidad cuenta con programas y proyectos para mejorar la gestión por resultados			X		
13	Su entidad cuenta con alianzas estratégicas para mejorar la gestión.			X		
14	Su entidad ha implementado proyectos de mejora y participación.			X		
15	Su entidad ha propiciado programas de impulso para gestión por resultados.			X		

  
Alvaro Lozada



Anexo N° 4:

**CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

Este instrumento permitirá obtener información en función al desempeño laboral, razón por la cual se le solicita su participación de manera fidedigna y veraz.

**Instrucciones:**

Se solicita marcar la alternativa correcta, marcando la respuesta de la siguiente manera:

- Nunca – N
- Casi nunca – CN
- A veces – AV
- Casi siempre – CS
- Siempre - S

N°	ITEMS	N	CN	AV	CS	S
Dimensión: Evaluación						
1	Existe la posibilidad de rotar a otra área donde su rendimiento sea óptimo.	X				
2	Sus superiores, lo felicitan cuando realiza sus labores.	X				
3	Considera que la entidad ha cumplido con las metas trazadas.			X		
4	Considera que la planificación ha sido útil para el cumplimiento de las metas.			X		
5	Su entidad les brinda capacitaciones respecto a las necesidades de su desempeño.		X			
Dimensión: Clima laboral						
6	Usted promueve el compañerismo con sus demás colaboradores.			X		
7	Su clima laboral es cordial.					X
8	Considera necesario trabajar en equipo para el logro de sus objetivos.					X
9	Considera que su trabajo es eficaz.					X
10	Considera que sus jefes incentivan un clima laboral idóneo.			X		

  
Alvaro Lorada

**Anexo N° 3:**
**CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION POR RESULTADOS**

Este instrumento permitirá obtener información en función a la gestión por resultados, razón por la cual se le solicita su participación de manera fidedigna y veraz.

**Instrucciones:**

Se solicita marcar la alternativa correcta, marcando la respuesta de la siguiente manera:

- Nunca – N
- Casi nunca – CN
- A veces – AV
- Casi siempre – CS
- Siempre - S

N°	ITEMS	N	CN	AV	CS	S
Dimensión: Planificación estratégica						
1	Considera usted que los documentos en su entidad son actualizados cada año.	X				
2	Usted participa de manera activa en la elaboración de los documentos de gestión, planteando estrategias.		X			
3	Usted tiene la oportunidad de participar en la planeación de objetivos y metas institucionales.		X			
4	Usted tiene la oportunidad de evaluar las amenazas en su entorno, así como las oportunidades.			X		
5	Usted en compañía de sus trabajadores coordinan, organizan y ejecutan las acciones estratégicas institucionales.			X		
Dimensión: Monitoreo y evaluación						
6	Su entidad cuenta con un plan de acompañamiento y monitoreo para fortalecer sus funciones.			X		
7	Su entidad emite informes respecto a las evaluaciones oportunas del desempeño laboral.			X		
8	Su entidad realiza seguimiento de las actividades programadas en los planes de acuerdo a los tiempos establecidos.				X	
9	Su entidad realiza el reporte de los resultados y productor de la ejecución de sus planes, a través de indicadores de desempeño.				X	

10	La evaluación de la gestión permite proponer planes de mejora para el fortalecimiento de la entidad.	X			
Dimensión: Programas y proyectos					
11	Su entidad cuenta con un plan de participación de sus colaboradores para mejorar la gestión.	X			
12	Su entidad cuenta con programas y proyectos para mejorar la gestión por resultados	X			
13	Su entidad cuenta con alianzas estratégicas para mejorar la gestión.		X		
14	Su entidad ha implementado proyectos de mejora y participación.	X			
15	Su entidad ha propiciado programas de impulso para gestión por resultados.	X			


**GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD**  
 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
*[Firma]*  
 Claudia Cuiquichicon Cosanatan  
 TÉCNICO ADMINISTRATIVO I  
 UGEL ASCOPE



Anexo N° 4:

**CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**


Este instrumento permitirá obtener información en función al desempeño laboral, razón por la cual se le solicita su participación de manera fidedigna y veraz.

**Instrucciones:**

Se solicita marcar la alternativa correcta, marcando la respuesta de la siguiente manera:

- Nunca – N
- Casi nunca – CN
- A veces – AV
- Casi siempre – CS
- Siempre - S

N°	ITEMS	N	CN	AV	CS	S
Dimensión: Evaluación						
1	Existe la posibilidad de rotar a otra área donde su rendimiento sea óptimo.	X				
2	Sus superiores, lo felicitan cuando realiza sus labores.	X				
3	Considera que la entidad ha cumplido con las metas trazadas.			X		
4	Considera que la planificación ha sido útil para el cumplimiento de las metas.				X	
5	Su entidad les brinda capacitaciones respecto a las necesidades de su desempeño.		X			
Dimensión: Clima laboral						
6	Usted promueve el compañerismo con sus demás colaboradores.			X		
7	Su clima laboral es cordial.		X			
8	Considera necesario trabajar en equipo para el logro de sus objetivos.			X		
9	Considera que su trabajo es eficaz.					X
10	Considera que sus jefes incentivan un clima laboral idóneo.	X				


 GOBIERNO REGIONAL LIBERTAD  
 GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN  
 Claudia Culquichicon Cosanatan  
 TÉCNICO ADMINISTRATIVO I  
 UGEL ASCOPE

**Anexo N° 3:**
**CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION POR RESULTADOS**

Este instrumento permitirá obtener información en función a la gestión por resultados, razón por la cual se le solicita su participación de manera fidedigna y veraz.

**Instrucciones:**

Se solicita marcar la alternativa correcta, marcando la respuesta de la siguiente manera:

- Nunca – N
- Casi nunca – CN
- A veces – AV
- Casi siempre – CS
- Siempre - S

N°	ÍTEMS	N	CN	AV	CS	S
Dimensión: Planificación estratégica						
1	Considera usted que los documentos en su entidad son actualizados cada año.		X			
2	Usted participa de manera activa en la elaboración de los documentos de gestión, planteando estrategias.			X		
3	Usted tiene la oportunidad de participar en la planeación de objetivos y metas institucionales.		X			
4	Usted tiene la oportunidad de evaluar las amenazas en su entorno, así como las oportunidades.				X	
5	Usted en compañía de sus trabajadores coordinan, organizan y ejecutan las acciones estratégicas institucionales.				X	
Dimensión: Monitoreo y evaluación						
6	Su entidad cuenta con un plan de acompañamiento y monitoreo para fortalecer sus funciones.			X		
7	Su entidad emite informes respecto a las evaluaciones oportunas del desempeño laboral.				X	
8	Su entidad realiza seguimiento de las actividades programadas en los planes de acuerdo a los tiempos establecidos.			X		
9	Su entidad realiza el reporte de los resultados y productora de la ejecución de sus planes, a través de indicadores de desempeño.		X			

10	La evaluación de la gestión permite proponer planes de mejora para el fortalecimiento de la entidad.			X	
Dimensión: Programas y proyectos					
11	Su entidad cuenta con un plan de participación de sus colaboradores para mejorar la gestión.			X	
12	Su entidad cuenta con programas y proyectos para mejorar la gestión por resultados			X	
13	Su entidad cuenta con alianzas estratégicas para mejorar la gestión.				X
14	Su entidad ha implementado proyectos de mejora y participación.				X
15	Su entidad ha propiciado programas de impulso para gestión por resultados.				X



*[Handwritten Signature]*  
 VIEGA JOHANNY  
 BOBADILLA RUIZ



Anexo N° 4:

**CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

Este instrumento permitirá obtener información en función al desempeño laboral, razón por la cual se le solicita su participación de manera fidedigna y veraz.

**Instrucciones:**

Se solicita marcar la alternativa correcta, marcando la respuesta de la siguiente manera:

- Nunca – N
- Casi nunca – CN
- A veces – AV
- Casi siempre – CS
- Siempre - S

N°	ITEMS	N	CN	AV	CS	S
Dimensión: Evaluación						
1	Existe la posibilidad de rotar a otra área donde su rendimiento sea óptimo.	X				
2	Sus superiores. lo felicitan cuando realiza sus labores.	X				
3	Considera que la entidad ha cumplido con las metas trazadas.				X	
4	Considera que la planificación ha sido útil para el cumplimiento de las metas.				X	
5	Su entidad les brinda capacitaciones respecto a las necesidades de su desempeño.			X		
Dimensión: Clima laboral						
6	Usted promueve el compañerismo con sus demás colaboradores.			X	X	
7	Su clima laboral es cordial.			X		
8	Considera necesario trabajar en equipo para el logro de sus objetivos.			X		X
9	Considera que su trabajo es eficaz.				X	
10	Considera que sus jefes incentivan un clima laboral idóneo.			X		



*[Handwritten Signature]*  
 UTECA JULCAY  
 BOBAILICA RUIZ



**Anexo N° 3:**
**CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION POR RESULTADOS**

Este instrumento permitirá obtener información en función a la gestión por resultados, razón por la cual se le solicita su participación de manera fidedigna y veraz.

**Instrucciones:**

Se solicita marcar la alternativa correcta, marcando la respuesta de la siguiente manera:

- Nunca – N
- Casi nunca – CN
- A veces – AV
- Casi siempre – CS
- Siempre - S

N°	ÍTEMS	N	CN	AV	CS	S
Dimensión: Planificación estratégica						
1	Considera usted que los documentos en su entidad son actualizados cada año.		X			
2	Usted participa de manera activa en la elaboración de los documentos de gestión, planteando estrategias.			X		
3	Usted tiene la oportunidad de participar en la planeación de objetivos y metas institucionales.			X		
4	Usted tiene la oportunidad de evaluar las amenazas en su entorno, así como las oportunidades.				X	
5	Usted en compañía de sus trabajadores coordinan, organizan y ejecutan las acciones estratégicas institucionales.				X	
Dimensión: Monitoreo y evaluación						
6	Su entidad cuenta con un plan de acompañamiento y monitoreo para fortalecer sus funciones.		X			
7	Su entidad emite informes respecto a las evaluaciones oportunas del desempeño laboral.		X			
8	Su entidad realiza seguimiento de las actividades programadas en los planes de acuerdo a los tiempos establecidos.			X		
9	Su entidad realiza el reporte de los resultados y producto de la ejecución de sus planes, a través de indicadores de desempeño.			X		

10	La evaluación de la gestión permite proponer planes de mejora para el fortalecimiento de la entidad.			X	
Dimensión: Programas y proyectos					
11	Su entidad cuenta con un plan de participación de sus colaboradores para mejorar la gestión.		X		
12	Su entidad cuenta con programas y proyectos para mejorar la gestión por resultados		X		
13	Su entidad cuenta con alianzas estratégicas para mejorar la gestión.		X		
14	Su entidad ha implementado proyectos de mejora y participación.		X		
15	Su entidad ha propiciado programas de impulso para gestión por resultados.		X		

GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD  
 GERENCIA REGIONAL DE EDUCACION  
  
 Diana Elizabeth Bazán Saldarña  
 RESPONSABLE DE CONTROL PATRIMONIAL  
 UGEL ABOCOPE



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo N° 4:

**CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

Este instrumento permitirá obtener información en función al desempeño laboral, razón por la cual se le solicita su participación de manera fidedigna y veraz.

**Instrucciones:**

Se solicita marcar la alternativa correcta, marcando la respuesta de la siguiente manera:

- Nunca – N
- Casi nunca – CN
- A veces – AV
- Casi siempre – CS
- Siempre - S

Nº	ITEMS	N	CN	AV	CS	S
Dimensión: Evaluación						
1	Existe la posibilidad de rotar a otra área donde su rendimiento sea óptimo.			X		
2	Sus superiores, lo felicitan cuando realiza sus labores.		X			
3	Considera que la entidad ha cumplido con las metas trazadas.			X		
4	Considera que la planificación ha sido útil para el cumplimiento de las metas.			X		
5	Su entidad les brinda capacitaciones respecto a las necesidades de su desempeño.			X		
Dimensión: Clima laboral						
6	Usted promueve el compañerismo con sus demás colaboradores.			X		
7	Su clima laboral es cordial.			X		
8	Considera necesario trabajar en equipo para el logro de sus objetivos.			X		
9	Considera que su trabajo es eficaz.				X	
10	Considera que sus jefes incentivan un clima laboral idóneo.			X		

GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD  
GABINETE REGIONAL DE EDUCACIÓN

*Diana Elizabeth Bazán Saldarña*  
RESPONSABLE DE CONTROL PATRIMONIAL  
UGEL AWCPE

## ANEXO 7

### TABULACIÓN DE RESULTADOS

#### INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN POR RESULTADOS

**Tabla 2**

*Actualización de documentos*

ALTERNATIVAS	FI	fi	HI	Hi	%
Siempre	2	2	0.13	0.13	13%
Casi Siempre	3	5	0.20	0.33	20%
A veces	4	9	0.27	0.60	27%
Casi Nunca	3	12	0.20	0.80	20%
Nunca	3	15	0.20	1.00	20%
	15		1.00		100%

Nota. Información obtenida de la tabulación del instrumento.

**Interpretación:** De la presente tabla se puede visualizar que el 13% de la muestra considera que los documentos en su entidad siempre son actualizados cada año, a ello se le suma un 20%, no obstante, un 27% considera que ello sólo sucede a veces, aunado a ello, un 20% considera que ello casi nunca ocurre y finalmente un 20% considera que nunca se actualizan los documentos en la Ugel Ascope.

**Tabla 3**

*Participación activa en la elaboración de los documentos de gestión*

ALTERNATIVAS	FI	fi	HI	Hi	%
Siempre	0	2	0.00	0.13	0%
Casi Siempre	1	3	0.07	0.20	7%
A veces	4	7	0.27	0.46	27%
Casi Nunca	6	13	0.40	0.86	40%
Nunca	4	17	0.27	1.13	27%
	15		1.00		100%

Nota. Información obtenida de la tabulación del instrumento.

**Interpretación:** De la presente tabla se puede visualizar que el 7% de la muestra considera que participa de manera activa en la elaboración de los documentos de gestión, planteando estrategias, no obstante, un 27% considera que ello sólo sucede a veces, aunado a ello, un 40% considera que ello casi nunca ocurre y finalmente un 27% considera que nunca participa en la elaboración de documentos y en el planteo de estrategias.

**Tabla 4**

*Oportunidad de participar en la planeación de objetivos y metas institucionales*

ALTERNATIVAS	FI	fi	HI	Hi	%
Siempre	0	2	0.00	0.13	0%
Casi Siempre	1	3	0.07	0.20	7%
A veces	5	8	0.33	0.53	33%
Casi Nunca	5	13	0.33	0.86	33%
Nunca	4	17	0.27	1.13	27%
	15		1.00		100%

Nota. Información obtenida de la tabulación del instrumento.

**Interpretación:** De la presente tabla se puede visualizar que el 7% de la muestra considera que tiene la oportunidad de participar en la planeación de objetivos y metas institucionales, no obstante, un 33% considera que ello sólo sucede a veces, aunado a ello, un 33% considera que ello casi nunca ocurre y finalmente un 27% considera que nunca tienen la oportunidad de participar en la planeación de objetivos y metas.

**Tabla 5**

*Oportunidad de evaluar las amenazas y oportunidades*

ALTERNATIVAS	FI	Fi	HI	Hi	%
Siempre	0	2	0.00	0.13	0%
Casi Siempre	4	6	0.27	0.40	27%
A veces	5	11	0.33	0.73	33%
Casi Nunca	4	15	0.27	1.00	27%

Nunca	2	17	0.13	1.13	13%
	15		1.00		100%

Nota. Información obtenida de la tabulación del instrumento.

**Interpretación:** De la presente tabla se puede visualizar que el 27% de la muestra considera que tiene la oportunidad de evaluar las amenazas en su entorno, así como las oportunidades, no obstante, un 33% considera que ello sólo sucede a veces, aunado a ello, un 27% considera que ello casi nunca ocurre y finalmente un 13% considera que nunca tienen la oportunidad para evaluar las amenazas y oportunidades.

**Tabla 6**

*Coordinación, ejecución de estrategias*

ALTERNATIVAS	FI	Fi	HI	Hi	%
Siempre	1	2	0.07	0.13	7%
Casi Siempre	4	6	0.27	0.40	27%
A veces	7	13	0.47	0.86	47%
Casi Nunca	1	14	0.07	0.93	7%
Nunca	2	16	0.13	1.06	13%
	15		1.00		100%

Nota. Información obtenida de la tabulación del instrumento.

**Interpretación:** De la presente tabla se puede visualizar que el 7% de la muestra considera que siempre en compañía de sus trabajadores coordinan, organizan y ejecutan las acciones estratégicas institucionales, a ello se le suma un 27%, no obstante, un 47% considera que ello sólo sucede a veces, aunado a ello, un 7% considera que ello casi nunca ocurre y finalmente un 13% considera que ello nunca ocurre.

**Tabla 7**

*Plan de acompañamiento y monitoreo para fortalecer sus funciones*

ALTERNATIVAS	FI	Fi	HI	Hi	%
--------------	----	----	----	----	---

Siempre	2	2	0.13	0.13	13%
Casi Siempre	3	5	0.20	0.33	20%
A veces	3	8	0.20	0.53	20%
Casi Nunca	4	12	0.27	0.80	27%
Nunca	3	15	0.20	1.00	20%
	15		1.00		100%

Nota. Información obtenida de la tabulación del instrumento.

**Interpretación:** De la presente tabla se puede visualizar que el 13% de la muestra considera que su entidad cuenta con un plan de acompañamiento y monitoreo para fortalecer sus funciones, a ello se le suma un 20%, no obstante, un 27% considera que ello sólo sucede a veces, aunado a ello, un 27% considera que ello casi nunca ocurre y finalmente un 20% considera que ello nunca ocurre.

**Tabla 8**

*Emisión de informes*

ALTERNATIVAS	FI	fi	HI	Hi	%
Siempre	1	2	0.07	0.13	7%
Casi Siempre	3	5	0.20	0.33	20%
A veces	3	8	0.20	0.53	20%
Casi Nunca	5	13	0.33	0.86	33%
Nunca	3	16	0.20	1.06	20%
	15		1.00		100%

Nota. Información obtenida de la tabulación del instrumento.

**Interpretación:** De la presente tabla se puede visualizar que el 7% de la muestra considera que su entidad emite informes respecto a las evaluaciones oportunas del desempeño laboral, a ello se le suma un 20%, no obstante, un 20% considera que ello sólo sucede a veces, aunado a ello, un 33% considera que ello casi nunca ocurre y finalmente un 20% considera que ello nunca ocurre.

**Tabla 9**

*Seguimiento de las actividades*

ALTERNATIVAS	FI	fi	HI	Hi	%
Siempre	1	2	0.07	0.13	7%
Casi Siempre	4	6	0.27	0.40	27%
A veces	8	14	0.53	0.93	53%
Casi Nunca	2	16	0.13	1.06	13%
Nunca	0	16	0.00	1.06	0%
	15		1.00		100%

Nota. Información obtenida de la tabulación del instrumento.

**Interpretación:** De la presente tabla se puede visualizar que el 7% de la muestra considera que entidad realiza seguimiento de las actividades programadas en los planes de acuerdo a los tiempos establecidos, a ello se le suma un 27%, no obstante, un 53% considera que ello sólo sucede a veces, aunado a ello, un 13% considera que ello casi nunca ocurre.

**Tabla 10**

*Reporte de los resultados y productor de la ejecución de sus planes*

ALTERNATIVAS	FI	fi	HI	Hi	%
Siempre	1	2	0.07	0.13	7%
Casi Siempre	4	6	0.27	0.40	27%
A veces	5	11	0.33	0.73	33%
Casi Nunca	4	15	0.27	1.00	27%
Nunca	1	16	0.07	1.06	7%
	15		1.00		100%

Nota. Información obtenida de la tabulación del instrumento.

**Interpretación:** De la presente tabla se puede visualizar que el 7% de la muestra considera que su entidad realiza el reporte de los resultados y productor de la ejecución de sus planes, a través de indicadores de desempeño, a ello se le suma un 27%, no obstante, un 33% considera que ello sólo sucede a veces, aunado a ello, un 13% considera que ello casi nunca ocurre, asimismo un 7% señala que ello nunca ocurre.



**Tabla 11***Evaluación de la gestión*

ALTERNATIVAS	Fi	Fi	HI	Hi	%
Siempre	2	2	0.13	0.13	13%
Casi Siempre	3	5	0.20	0.33	20%
A veces	6	11	0.40	0.73	40%
Casi Nunca	4	15	0.27	1.00	27%
Nunca	0	15	0.00	1.00	0%
	15		1.00		100%

Nota. Información obtenida de la tabulación del instrumento.

**Interpretación:** De la presente tabla se puede visualizar que el 13% de la muestra considera que la evaluación de la gestión permite proponer planes de mejora para el fortalecimiento de la entidad., a ello se le suma un 20%, noobstante, un 40% considera que ello sólo sucede a veces, aunado a ello, un 27% considera que ello casi nunca ocurre.

**Tabla 12***Plan de participación de sus colaboradores*

ALTERNATIVAS	Fi	Fi	HI	Hi	%
Siempre	1	2	0.07	0.13	7%
Casi Siempre	4	6	0.27	0.40	27%
A veces	3	9	0.20	0.60	20%
Casi Nunca	3	12	0.20	0.80	20%
Nunca	4	16	0.27	1.06	27%
	15		1.00		100%

Nota. Información obtenida de la tabulación del instrumento.

**Interpretación:** De la presente tabla se puede visualizar que el 27% de la muestra considera que entidad cuenta con un plan de participación de sus colaboradores para mejorar la gestión, a ello se le suma un 27%, no obstante, un 20% considera que ello sólo sucede a veces, aunado a ello, un 20% considera que ello casi nunca ocurre, asimismo un 27% señala que ello nunca ocurre.

**Tabla 13***Programas y proyectos para mejorar la gestión por resultados*

ALTERNATIVAS	FI	fi	HI	Hi	%
Siempre	0	2	0.00	0.13	0%
Casi Siempre	4	6	0.27	0.40	27%
A veces	5	11	0.33	0.73	33%
Casi Nunca	5	16	0.33	1.06	33%
Nunca	1	17	0.07	1.13	7%
	15		1.00		100%

Nota. Información obtenida de la tabulación del instrumento.

**Interpretación:** De la presente tabla se puede visualizar que el 27% de la muestra considera que, si entidad casi siempre cuenta con programas y proyectos para mejorar la gestión por resultados, no obstante, un 33% considera que ello sólo sucede a veces, aunado a ello, un 33% considera que ello casi nunca ocurre, asimismo un 7% señala que ello nunca ocurre.

**Tabla 14***Alianzas estratégicas*

ALTERNATIVAS	FI	fi	HI	Hi	%
Siempre	3	2	0.20	0.13	20%
Casi Siempre	2	4	0.13	0.26	13%
A veces	4	8	0.27	0.53	27%
Casi Nunca	3	11	0.20	0.73	20%
Nunca	3	14	0.20	0.93	20%
	15		1.00		100%

Nota. Información obtenida de la tabulación del instrumento.

**Interpretación:** De la presente tabla se puede visualizar que el 20% de la muestra considera que su entidad siempre cuenta con alianzas estratégicas para mejorar la gestión, a ello se le suma un 13%, no obstante, un 27% considera que ello sólo sucede a veces, aunado a ello, un 20% considera que ello casi nunca ocurre, asimismo un 20% señala que ello nunca ocurre.

**Tabla 15***Implementación de proyectos de mejora y participación*

ALTERNATIVAS	FI	fi	HI	Hi	%
Siempre	4	2	0.27	0.13	27%
Casi Siempre	3	5	0.20	0.33	20%
A veces	3	8	0.20	0.53	20%
Casi Nunca	2	10	0.13	0.66	13%
Nunca	3	13	0.20	0.86	20%
	15		1.00		100%

Nota. Información obtenida de la tabulación del instrumento.

**Interpretación:** De la presente tabla se puede visualizar que el 27% de la muestra considera que su entidad ha implementado proyectos de mejora y participación, a ello se le suma un 20%, no obstante, un 20% considera que ello sólo sucede a veces, aunado a ello, un 13% considera que ello casi nunca ocurre, asimismo un 20% señala que ello nunca ocurre.

**Tabla 16***Programas de impulso para gestión por resultados*

ALTERNATIVAS	FI	fi	HI	Hi	%
Siempre	4	2	0.27	0.13	27%
Casi Siempre	3	5	0.20	0.33	20%
A veces	4	9	0.27	0.60	27%
Casi Nunca	1	10	0.07	0.66	7%
Nunca	3	13	0.20	0.86	20%
	15		1.00		100%

Nota. Información obtenida de la tabulación del instrumento.

**Interpretación:** De la presente tabla se puede visualizar que el 27% de la muestra considera que su entidad ha propiciado programas de impulso paragestión por resultados, a ello se le suma un 20%, no obstante, un 27% considera que ello sólo sucede a veces, aunado a ello, un 7% considera que ello casi nunca ocurre, asimismo un 20% señala que ello nunca ocurre.

## ANEXO 7

### PRUEBA DE NORMALIDAD

**Tabla 2**

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN POR RESULTADOS	,158	15	,075	,920	15	,043
DESEMPEÑO LABORAL	,166	15	,037	,905	15	,012
PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA	,243	15	,000	,902	15	,010
MONITOREO Y EVALUACIÓN	,153	15	,125	,963	15	,060
PROGRAMAS Y PROYECTOS	,175	15	,012	,881	15	,008
EVALUACIÓN	,205	15	,009	,922	15	,017
DESEMPEÑO LABORAL	,184	15	,025	,931	15	,015

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Fuente:** Base de datos obtenido con aplicación de cuestionario y procesados en el SPSS V24

#### Interpretación

De la presenta tabla, se visualizan valores menores a  $p < 0.05$  en la prueba de ajuste de distribución normal de Kolmogorov Smirnov y Shapiro - Wilk con un nivel de significancia al 5% en la segunda variable y en casi todas las dimensiones. Por lo que, para delimitar la relación entre las variables analizadas corresponde la aplicación de la prueba de correlación Rho de Spearman.

## ANEXO 8

### TABULACIÓN DE RESULTADOS

#### INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

**Tabla 17**

*Rotación de personal*

ALTERNATIVAS	FI	Fi	HI	Hi	%
Siempre	2	2	0.13	0.13	13%
Casi Siempre	1	3	0.07	0.20	7%
A veces	7	10	0.47	0.66	47%
Casi Nunca	5	15	0.33	1.00	33%
Nunca	0	15	0.00	1.00	0%
	15		1.00		100%

Nota. Información obtenida de la tabulación del instrumento.

**Interpretación:** De la presente tabla se puede visualizar que el 13% de la muestra considera que siempre existe la posibilidad de rotar a otra área donde su rendimiento sea óptimo, a ello se le suma un 7%, no obstante, un 47% considera que ello sólo sucede a veces, aunado a ello, un 33% considera que ello casi nunca ocurre.

**Tabla 18**

*Reconocimiento de las labores*

ALTERNATIVAS	FI	fi	HI	Hi	%
Siempre	0	2	0.00	0.13	0%
Casi Siempre	2	4	0.13	0.26	13%
A veces	3	7	0.20	0.46	20%
Casi Nunca	3	10	0.20	0.66	20%
Nunca	7	17	0.47	1.13	47%
	15		1.00		100%

Nota. Información obtenida de la tabulación del instrumento.

**Interpretación:** De la presente tabla se puede visualizar que el 13% de la muestra considera que casi siempre los superiores lo felicitan cuando realiza sus labores, a ello se le suma un 20%, no obstante, un 20% considera que ello sólo sucede a veces, aunado a ello, un 47% considera que ello casi nunca ocurre.

**Tabla 19**

*Metas trazadas*

ALTERNATIVAS	FI	fi	HI	Hi	%
Siempre	2	2	0.13	0.13	13%
Casi Siempre	3	5	0.20	0.33	20%
A veces	5	10	0.33	0.66	33%
Casi Nunca	3	13	0.20	0.86	20%
Nunca	2	15	0.13	1.00	13%
	15		1.00		100%

Nota. Información obtenida de la tabulación del instrumento.

**Interpretación:** De la presente tabla se puede visualizar que el 13% de la muestra considera que siempre la entidad ha cumplido con las metas trazadas, a ello se le suma un 20%, no obstante, un 33% considera que ello sólo sucede a veces, aunado a ello, un 20% considera que ello casi nunca ocurre y finalmente, un 13% considera que ello no ocurre.

**Tabla 20**

*Planificación*

ALTERNATIVAS	FI	fi	HI	Hi	%
Siempre	3	2	0.20	0.13	20%
Casi Siempre	3	5	0.20	0.33	20%
A veces	5	10	0.33	0.66	33%
Casi Nunca	2	12	0.13	0.80	13%
Nunca	2	14	0.13	0.93	13%
	15		1.00		100%

Nota. Información obtenida de la tabulación del instrumento.

**Interpretación:** De la presente tabla se puede visualizar que el 20% de la muestra considera que la planificación ha sido útil para el cumplimiento de las metas, a ello se le suma un 20%, no obstante, un 33% considera que ello sólo sucede a veces, aunado a ello, un 13% considera que ello casi nunca ocurre y finalmente, un 13% considera que ello no ocurre

**Tabla 21**

*Capacitaciones*

ALTERNATIVAS	FI	fi	HI	Hi	%
Siempre	0	2	0.00	0.13	0%
Casi Siempre	2	4	0.13	0.26	13%
A veces	6	10	0.40	0.66	40%
Casi Nunca	4	14	0.27	0.93	27%
Nunca	3	17	0.20	1.13	20%
	15		1.00		100%

Nota. Información obtenida de la tabulación del instrumento.

**Interpretación:** De la presente tabla se puede visualizar que el 13% de la muestra considera que casi siempre la entidad les brinda capacitaciones respecto a las necesidades de su desempeño, a ello se le suma un 40%, no obstante, un 27% considera que ello sólo sucede a veces, aunado a ello, un 27% considera que ello casi nunca ocurre y finalmente, un 20% considera que ello no ocurre

**Tabla 22**

*Promoción del compañerismo*

ALTERNATIVAS	FI	fi	HI	Hi	%
Siempre	2	2	0.13	0.13	13%
Casi Siempre	7	9	0.47	0.60	47%
A veces	4	13	0.27	0.86	27%
Casi Nunca	2	15	0.13	1.00	13%

Nunca	0	15	0.00	1.00	0%
	15		1.00		100%

Nota. Información obtenida de la tabulación del instrumento.

**Interpretación:** De la presente tabla se puede visualizar que el 13% de la muestra considera que siempre se promueve el compañerismo con sus demás colaboradores, a ello se le suma un 47%, no obstante, un 27% considera que ello sólo sucede a veces, aunado a ello, un 13% considera que ello casi nunca ocurre.

**Tabla 23**

*Clima laboral*

ALTERNATIVAS	FI	fi	HI	Hi	%
Siempre	3	2	0.20	0.13	20%
Casi Siempre	3	5	0.20	0.33	20%
A veces	5	10	0.33	0.66	33%
Casi Nunca	2	12	0.13	0.80	13%
Nunca	2	14	0.13	0.93	13%
	15		1.00		100%

Nota. Información obtenida de la tabulación del instrumento.

**Interpretación:** De la presente tabla se puede visualizar que el 20% de la muestra considera que siempre su clima laboral es cordial, a ello se le suma un 20%, no obstante, un 33% considera que ello sólo sucede a veces, aunado a ello, un 13% considera que ello casi nunca ocurre y finalmente un 13% señala que ello nunca ocurre.

**Tabla 24**

*Trabajo en equipo*

ALTERNATIVAS	FI	fi	HI	Hi	%
Siempre	6	2	0.40	0.13	40%
Casi Siempre	5	7	0.33	0.46	33%
A veces	1	8	0.07	0.53	7%
Casi Nunca	2	10	0.13	0.66	13%



Nunca	1	11	0.07	0.73	7%
	15		1.00		100%

Nota. Información obtenida de la tabulación del instrumento.

**Interpretación:** De la presente tabla se puede visualizar que el 40% de la muestra considera que siempre es necesario trabajar en equipo para el logro de sus objetivos, a ello se le suma un 33%, no obstante, un 7% considera que ello sólo sucede a veces, aunado a ello, un 13% considera que ello casi nunca ocurrey finalmente un 7% señala que ello nunca ocurre.

**Tabla 25**

*Trabajo es eficaz*

ALTERNATIVAS	FI	Fi	HI	Hi	%
Siempre	6	2	0.40	0.13	40%
Casi Siempre	6	8	0.40	0.53	40%
A veces	2	10	0.13	0.66	13%
Casi Nunca	1	11	0.07	0.73	7%
Nunca	0	11	0.00	0.73	0%
	15		1.00		100%

Nota. Información obtenida de la tabulación del instrumento.

**Interpretación:** De la presente tabla se puede visualizar que el 40% de la muestra considera que siempre es necesario trabajar en equipo para el logro de sus objetivos, a ello se le suma un 40%, no obstante, un 13% considera que ello sólo sucede a veces, aunado a ello, un 7% considera que ello casi nunca ocurre.

**Tabla 26**

*Clima laboral*

ALTERNATIVAS	FI	Fi	HI	Hi	%
Siempre	2	2	0.13	0.13	13%
Casi Siempre	3	5	0.20	0.33	20%
A veces	7	12	0.47	0.80	47%
Casi Nunca	2	14	0.13	0.93	13%

Nunca	1	15	0.07	1.00	7%
	15		1.00		100%

Nota. Información obtenida de la tabulación del instrumento.

**Interpretación:** De la presente tabla se puede visualizar que el 13% de la muestra considera que siempre sus jefes incentivan un clima laboral idóneo, a ello se le suma un 20%, no obstante, un 47% considera que ello sólo sucede a veces, aunado a ello, un 47% considera que ello casi nunca ocurre, finalmente, un 13% menciona que ello nunca ocurre.