



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Gestión por resultados y desempeño laboral del personal  
administrativo de la Sociedad de Beneficencia de Chimbote-2024**

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

**Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Gonzales Flores, Paula Charito (orcid.org/0009-0004-1792-9139)

**ASESORES:**

Dr. Florian Plasencia, Roque Wilmar (orcid.org/0000-0002-3475-8325)

Dr. Fuentes Calcino, Alfonso Reynaldo (orcid.org/0000-0002-5568-111X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHIMBOTE – PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, FLORIAN PLASENCIA ROQUE WILMAR , FUENTES CALCINO ALFONSO REYNALDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Gestión por resultados y desempeño laboral del personal administrativo de la Sociedad de Beneficencia de Chimbote-2024", cuyo autor es GONZALES FLORES PAULA CHARITO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 09 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FLORIAN PLASENCIA ROQUE WILMAR DNI: 27144066 ORCID: 0000-0002-3475-8325	Firmado electrónicamente por: RFLORIANP el 17-08-2024 09:18:58
FUENTES CALCINO ALFONSO REYNALDO DNI: 06779972 ORCID: 0000-0002-5568-111X	Firmado electrónicamente por: AFUENTESC el 17-08-2024 09:18:58

Código documento Trilce: TRI - 0856457



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, GONZALES FLORES PAULA CHARITO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión por resultados y desempeño laboral del personal administrativo de la Sociedad de Beneficencia de Chimbote-2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
PAULA CHARITO GONZALES FLORES DNI: 32974079 ORCID: 0009-0004-1792-9139	Firmado electrónicamente por: PGONZALESFL30 el 31-07-2024 20:52:26

Código documento Trilce: TRI - 0841378

## **Dedicatoria**

A Dios, por ser mi fortaleza en mi vida, a mi esposo por su apoyo, gratitud y amor, a mis hijos por ser mi impulso para seguir adelante y superarme siempre.

Paula Gonzales.

## **Agradecimiento**

Expreso mi agradecimiento a mi asesor Alfonso Reynaldo Fuentes Calcino, por sus enseñanzas, orientaciones, aportes y paciencia para el desarrollo y logro del cumplimiento de esta meta.

El autor.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	ii
Declaratoria de Originalidad del Autor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	12
III. RESULTADOS.....	15
IV. DISCUSIÓN.....	25
V. CONCLUSIONES:.....	31
VI. RECOMENDACIONES:.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS.....	39

## Índice de tablas

Tabla 1 Prueba de confiabilidad variables gestión por resultados y desempeño laboral.....	14
Tabla 2 Prueba de Normalidad. ....	15
Tabla 3 Nivel de las dimensiones de la Gestión por resultados.....	16
Tabla 4 Nivel de las dimensiones del desempeño laboral.....	19
Tabla 5 Relación entre la planificación estratégica y el desempeño laboral.....	20
Tabla 6 Relación entre la responsabilidad y el desempeño laboral .....	21
Tabla 7 Relación entre el monitoreo y evaluación y el desempeño laboral .....	22
Tabla 8 Relación entre el desarrollo personal y el desempeño laboral.....	23
Tabla 9 Relación entre la Gestión por resultados y el Desempeño laboral .....	24

## Resumen

Al estudiar la gestión por resultados y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la beneficencia de Chimbote nos enmarcamos en ODS de Paz, justicia e instituciones sólidas, procurando que los hallazgos sean de vital importancia en la toma de decisiones para los funcionarios. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre gestión por resultados y desempeño laboral del personal administrativo de la Sociedad de Beneficencia de Chimbote-2024. El estudio es de tipo aplicada, el enfoque del estudio fue cuantitativo con diseño no experimental con corte transversal y correlacional, la población fue censal por ser una población pequeña representado por 72 trabajadores administrativos, se aplicó instrumentos para medir cada una de las variables, la conclusión principal es que la gestión por resultados y el desempeño laboral guardan relación ( $\text{sig.} = 0,000$ ) y de una intensidad moderada ( $Rho = 0,570^{**}$ ). Por lo que se confirma la hipótesis del investigador el cual demuestra que existe relación significativa entre gestión por resultados el desempeño laboral del personal administrativo de la Sociedad de Beneficencia de Chimbote, 2024.

**Palabras clave:** Gestión, Desempeño Laboral, Beneficencia Pública, Trabajadores públicos.



## Abstract

When studying results-based management and job performance in the administrative workers of the Chimbote charity, we frame ourselves in the SDGs of Peace, justice and solid institutions, ensuring that the findings are of vital importance in decision-making for officials. The objective of the study was to determine the relationship between results-based management and job performance of the administrative staff of the Chimbote Charitable Society-2024. The study is of an applied type, the focus of the study was quantitative with a non-experimental design with cross-sectional and correlational design, the population was census because it was a small population represented by 72 administrative workers, instruments were applied to measure each of the variables, the main conclusion is that results-based management and job performance are related (sig. = 0.000) and a moderate intensity (Rho =0.570\*\*). Therefore, the researcher's hypothesis is confirmed, which demonstrates that there is a significant relationship between results-based management and the work performance of the administrative staff of the Chimbote Charitable Society, 2024.

**Keywords:** Results, Work Performance, Public Charity, Administrative, public Workers

## I. INTRODUCCIÓN

La gestión pública de instituciones estatales incluye optimizar las competencias y capacidades de los trabajadores públicos con la finalidad de lograr un aumento en la productividad y eficiencia de la atención de los servicios estatales en todos los ratios de la gestión, así, ese modelo clásico de gestión pública no garantiza una información que sea de utilidad para la administración de los bienes públicos pues se concentra más en la entrada y ejecución de procesos que en el producto y los hallazgos (Milanesi, 2020). Esta ausencia de datos e incentivos para perfeccionar el desempeño, junto a la inflexibilidad de los altos funcionarios en el proceso de administración de recursos, obstaculizan la efectividad y eficiencia de los despachos públicos.

En el área pública, para ser eficaz, sus empleados están suficientemente concienciados y motivados, lo que se puede lograr mediante una gestión eficaz del personal, pero esto aún no se ha logrado en las políticas que cada vez más se implementan en los diferentes países. Todo el potencial de la sincronía de los sistemas administrativos, por lo que las mejoras en los escenarios sociales, humanos, climáticos, de calidad de vida y especialmente mercantiles aún no se han reflejado en la mejora sostenible de la calidad de vida de la comunidad.

En Latinoamérica la gestión por resultados está siendo utilizada con mayor frecuencia en las organizaciones, debido a la crisis ocasionada por el COVID-19, los países han introducido en sus políticas internas estrategias de innovación. Así lo menciona la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) en su informe panorama laboral 2020, América Latina y el Caribe se explica que estas transformaciones resultan valiosas más allá de la crisis actual y constituyen mejoras que deben de ser institucionalizadas.

Internacionalmente, la gestión basada en resultados (GBR), implica cada vez más en la administración pública, y algunos países de la OCDE han generado un nuevo enfoque, más basado en la gestión, para conceptualizar y controlar el consumo del erario público. En este tiempo, no se trata solo de realizar actividades de implementación legal, sino también respetar las reglas, fijar metas y lograr resultados eficientes y armoniosos para optimizar y utilizar los recursos de manera eficiente (OCDE, 2023).

Los miembros de la OCDE Chile, Costa Rica, Colombia y México vienen

implementando con reformas en el área pública en respuesta a influencias de todo ámbito, que de manera similar aumentan la competitividad, la globalización y la desconfianza en el Estado y la gran solicitud de servicios más óptimos y efectivos junto a una mayor rendición de cuentas constituyen componentes alentados y exigidos por la legislación (OCDE 2023).

En la década pasada, la gestión por resultados es introducida en el Perú mediante la Ley 28927 que implementa el Presupuesto por resultados, a partir de esa fecha, la administración pública peruana ha podido tener una visión a largo plazo y una adecuada articulación de injerencias estatales basados en el costo y efectividad en el gasto público, sin embargo, aún se encuentra en la búsqueda de un mayor beneficio para la sociedad, con un mayor enfoque en la gente excluida y vulnerable.

En el Perú, la gestión por resultados es caracterizada por tener procesos de planificación operativa, revisión de logros a través de indicadores y constantes mecanismos de monitoreo y evaluación, en ese contexto, cada entidad del gobierno sea local y regional, dispone de recursos que le permite desarrollar sus metas y, posteriormente, hacer una evaluación conforme al cambio de indicadores previamente establecidos.

Una de las reformas que se desea optimizar y aplicar en el sector público y privado consiste en mejorar el desempeño mediante una gestión basada en resultados, este proceso resulta preocupante para muchas entidades del gobierno y el sector privado; pues según un estudio realizado, los gerentes están implementando medidas para las estrategias de gestión, enfrentando enormes retos por falta del potencial humano, mala elección de gerentes y falta de comunicación (Barradas 2021).

A nivel local, la Sociedad de Beneficencia de Chimbote no es una entidad estatal, sin embargo, es un ente jurídico de derecho gubernamental interno cuyo ámbito es a nivel local-provincial, con autonomía económica, administrativa y financiera, que tiene como ente rector al Gabinete de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, de consentimiento con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1411. La gestión para resultado, significa que se recibirán recursos y a partir de ello, tengo que entregar resultados, y para que sean transformados en resultados, debemos lograr un adecuado funcionamiento de la entidad y sus procesos.

Referido a la beneficencia pública de Chimbote este, no cuenta con equipos

adecuados para la labor diaria como: computadoras, impresoras, así como mobiliarios ergonómicos que podrían hacer la labor mucho más efectiva. Por otro lado, los recursos recaudados por la Beneficencia en Chimbote, solamente cubre los gastos de construcción de nichos para unos tres años más, resultando preocupante esta mala gestión pues, se sabe que ya no tendrán ingresos económicos para su solvencia, eso, teniendo en cuenta que ya no se venderán los nichos aproximadamente dentro de tres a cuatro años más, según la proyección dada por los mismos trabajadores.

A la luz de lo descrito planteamos el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre gestión por resultados y desempeño laboral del personal administrativo de la Sociedad de Beneficencia de Chimbote-2024?

La investigación se justifica por las siguientes razones: desde una perspectiva práctica, la gestión del desempeño es un proceso que proporciona una posible solución para los funcionarios públicos que brinda una herramienta para mejorar la resultados y medición de la gestión del desempeño, logrando las metas y se mida en comparación con sus objetivos principales. También se justifica metodológicamente, ya que en el avance del trabajo de investigación se usarán métodos científicos de acuerdo a las pautas de las técnicas de investigación aprobados por la colectividad académica.

La investigación tiene como objetivo general: Determinar la relación entre gestión por resultados y desempeño laboral del personal administrativo de la Sociedad de Beneficencia de Chimbote-2024.

Así mismo se plantea los siguientes objetivos específicos: Determinar el nivel de gestión por resultados en el personal administrativo de la Sociedad de Beneficencia de Chimbote-2024. Determinar el nivel de desempeño laboral en el personal administrativo de la Sociedad de Beneficencia de Chimbote-2024. Determinar la relación entre la Planificación estratégica y el desempeño laboral del personal administrativo de la Sociedad de Beneficencia de Chimbote, 2024. Determinar la relación entre Responsabilidad y el desempeño laboral del personal administrativo de la Sociedad de Beneficencia de Chimbote, 2024. Determinar la relación entre monitoreo-evaluación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Sociedad de Beneficencia de Chimbote, 2024. Determinar la relación entre el

Desarrollo personal y el desempeño laboral del personal administrativo de la Sociedad de Beneficencia de Chimbote, 2024. Proponer proyectos de capacitación de la gestión por resultados y desempeño laboral del personal administrativo de la Sociedad de Beneficencia de Chimbote.

En los antecedentes de estudio a nivel internacional sobre la variable gestión por resultados, tenemos a Yeling T., Davis C., (2023). precisando que la adopción por parte de China de la gestión por resultados en su sistema burocrático no se ha alejado mucho de la aplicación de MFR en otros países; como en otros países, MFR en China ha tenido como objetivo delegar autoridad a los burócratas y establecer crear mecanismos para juzgar a los funcionarios en relación de derivaciones de sus políticas. Esta estrategia para movilizar a los cuadros. Este cuerpo ha sido visto a menudo como un importante facilitador de la exitosa trayectoria económica de China. Como tal, China La estrategia podría verse como un modelo muy deseable para movilizar a los burócratas para producir crecimiento en otros países, especialmente los países en desarrollo. Sin embargo, China no ha podido escapar al hecho de que las reformas del MFR se producen en su propio contexto, un contexto que contradice e incluso socava los resultados ideales de MFR.

Los objetivos de Gutiérrez, J. G. y Acuña, L. A. (2021). fueron determinar en qué medida el uso y la publicación de puntajes de pruebas estandarizadas por parte del gobierno central resultaron en cambios o aprendizaje para los gobiernos estatales responsables de las instituciones educativas, y comprender las variables que afectan a las instituciones educativas. Los métodos utilizados en los métodos cualitativos son críticos, interpretativos y constructivistas. Los resultados muestran que, en los tres gobiernos analizados, la herramienta enlace facilita efectivamente la coordinación de la GBR y ayuda a mejorar la capacidad de toma de decisiones colectivas. El estudio concluye que la gestión intergubernamental orientada a resultados es una estrategia indirecta para cambiar las relaciones de poder, pero está fracasando en el campo de la educación, donde cada vez se reconoce más que la relación con las organizaciones docentes es el factor de decisión más importante en la gestión intergubernamental.

Leal, (2023), donde precisa que los comportamientos de justicia organizacional son capaces mejorar los factores que influyen en Compromiso de trabajo, por ende, el desempeño laboral. Los efectos positivos pueden actuar de tal manera que sostenga

la legitimidad de sistemas de gestión del desempeño de recursos humanos, aumentando las percepciones de justicia en relación con los contratos psicológicos firmados con la organización, promoviendo así el compromiso y desempeño laboral, así como la consistencia y el buen clima. Un sistema de justicia positivo fortalece canales de comunicación intraorganizacional y de ayuda a los servidores públicos en comprender los mensajes y centrarse en los objetivos de la organización. De la condición predictiva de con constructos conductuales, se destaca su capacidad para influir en la gestión del desempeño del potencial humano de forma positiva, integrando el nivel organizacional al individual.

Idris (2024) quien señala la influencia directa significativa de la motivación y responsabilidad laboral en el trabajo, de colaboradores de Bank Mandiri en la comunidad de Palembang, sugiere que para aumentar la motivación laboral de los colaboradores y aumentar el desempeño, se debe brindar responsabilidades laborales apropiadas a los empleados, aumentando el trabajo de los empleados y brindar máximas oportunidades, procurando que los colaboradores se desarrollen y crezcan laboralmente. El desempeño está influenciado directa e indirectamente por las responsabilidades, así como el ambiente laboral por lo que se recomienda que Bank Mandiri pueda crear un buen ambiente favorable de trabajo, esto provocará directamente un mayor desempeño.

Barradas (2021) afirma que las áreas más comunes para evaluar subjetivamente el desempeño son: satisfacción del cliente, calidad, innovación, satisfacción de los empleados, clima laboral y conflictos interpersonales, estilo de gestión y percepción de los conjuntos de interés. Si bien las medidas objetivas de desempeño son fáciles de entender y evaluar, la ausencia de disponibilidad, integridad, exactitud y eficacia dificulta su uso, especialmente entre sociedades que no están sujetas a difundir su data económica. De manera similar, la medición subjetiva requiere una evaluación constante de las percepciones de las partes interesadas relevantes para avalar que todos los elementos favorezcan a mejorar la capacidad de las entidades en oficio de su destreza. El seguimiento y evaluación del trabajo no se limitan a las áreas financieras, además integran áreas más allá de las finanzas, por lo que la composición de estas dos formas de cotejo ayuda a los encargados de negocios a conseguir una visión amplia de su certeza en la consecución de objetivos.

Haciendo referencia a los antecedentes de estudio, que examinan y analizan

variables de gestión del desempeño en un contexto nacional, tenemos a García (2023) donde concluye que hay relación entre la gestión-planificación y el desempeño laboral en los colaboradores de la clínica, ya que el nivel de significancia fue 0.004 siendo inferior a 0.05, corroborando la relación. Además, se pudo observar que la variable se ubicó en un nivel medio con 35.7%. Así mismo se refiere a la capacidad de trabajo en los colaboradores de la clínica Interregional, ya que el nivel de significancia fue de 0.014 siendo menor a 0.05, corroborando la relación, ubicándose en un nivel alto con un 43%.

Polo (2024) concluyó que, con una buena implementación de la gestión de la formación para el desarrollo personal, la empresa verá una mejora en el accionar de los colaboradores de la empresa Samar Ingenieros S.A.C y así alcanzar las metas trazadas. En términos de clima organizacional, es muy significativo para el desarrollo del desempeño laboral. Demuestra que sí existe una oportunidad de desarrollo personal en un clima organizacional productivo, el desempeño laboral de los colaboradores será el mejor, mostrando el crecimiento de esta situación.

Fernández y Salas (2021) determinaron la relación entre la gestión basada en derivaciones y las habilidades laborales en la Oficina de Salud de la Subregión de Jaén en 2021. Los resultados mostraron que el 13,3% y el 63,8% de los camareros creían que la gestión del desempeño no se implementaba bien y con frecuencia, y el 22,9% de los camareros creían que la gestión del desempeño era eficaz. En cuanto a la variable competencias laborales, el 6% y el 55,4% del personal de servicios que trabaja en la Dirección de Salud de la subregión de Jaén consideran que las competencias laborales se encuentran entre inadecuadas y normales, respectivamente. Y sólo el 38,6% dijo que eran suficientes. Una conclusión es que la gestión por resultados está asociada a la capacidad de la fuerza laboral porque las reglas de planificación, procedimientos administrativos y gestión de bienes y servicios no se siguen adecuadamente y son ineficaces.

Quintano (2022) logró mostrar la relación entre el desempeño laboral y la gestión de recursos humanos de empleados en la provincia y ciudad de Hanta. Los métodos utilizados fueron el diseño metodológico cuantitativo y no experimental. Los hallazgos muestran relación positiva moderadamente significativa, entre la gestión de recursos humanos y el desempeño. Por lo tanto, encontramos que la gestión de personal es muy importante para las instituciones estatales y sus empleados. Existen

correlaciones positivas significativas y débiles entre la satisfacción laboral. Conclusión de la investigación: la gestión de recursos humanos está relacionada positivamente con el desempeño laboral, el clima organizacional y la gestión de los empleados están directamente relacionados con la satisfacción y motivación laboral de los colaboradores, y el proceso de contratación no tiene nada que ver con el trabajo en equipo de los empleados.

Por su parte Vílchez (2021) quien cita a Malca en su investigación en Ciencias de la Educación cuyo objetivo fue construir un M.G educativa por resultados que permita articular el trabajo en los procesos de Gestión del personal directivo frente a la comunicación insuficiente y planificación del docente superando también los bajos logros del conocimiento de los discentes. La publicación fue de tipo proyectiva de diseño mixto (cuantitativa y cualitativa) de triangulación concurrente. En los resultados del estudio se observaron una contradicción en lo manifestado por el director respecto al trabajo pedagógico y lo que menciona el docente respecto al trabajo realizado por los directores, en consecuencia, resultó ser un problema con gran notoriedad en la gestión escolar de las instituciones. El estudio concluyó que la propuesta del modelo de gestión escolar por resultados permite al director desarrollar habilidades de equipo con el fin de optimizar la gestión y los aprendizajes con el respaldo del apoyo pedagógico, una buena comunicación y liderazgo, señalando que, al poner en práctica esta propuesta se requerirá como metodología general el mejoramiento de un Plan de Mejoramiento Institucional que implica el desarrollo de las cinco etapas del modelo de gestión de resultados.

En cuanto a las teorías que se utilizaron en este estudio, serán las mismas que están relacionadas con las variables de investigación, es decir, "gestión por resultados" y "desempeño laboral", incluirán los resultados en la teoría de la gestión pública y la teoría de la gestión de recursos humanos.

La gestión por resultados ofrece una transformación de la cultura de la administración pública con la idea de que cada funcionario es responsable de crear resultados socialmente efectivos en la práctica, teniendo en cuenta el fortalecimiento de la gestión eficaz en a nivel de gestión (Gonzales, 2019). El desafío es que el concepto es complejo para que los valores de validez y eficacia se generen en parte integral de acciones de cambio con las siguientes características: Se busca fortalecer la



capacidad institucional para una implementación efectiva, asegurando que las actividades sociales sean productivas.

El papel de la gestión del desempeño es reflejar con precisión los "resultados", estos no se manifiestan en muchos lugares del tercer mundo. En el Perú, debido a que la administración pública no está desarrollada, no tenemos muchos resultados, iniciativas y existe pérdida de coherencia.

Hoy en día, el tema de la gestión por resultados se utiliza como una herramienta necesaria para lograr resultados productivos en este trabajo, García (2021) la describe como una gestión integral que tiene como objetivo valorar y valorar; los empleados y su trabajo Monitorear y orientar su gestión para que los empleados puedan desarrollar competencias laborales completas y efectivas a través de escenarios laborales. Es decir, no se trata de un simple seguimiento y evaluación que se lleva a cabo cada año, sino de un seguimiento y una cooperación continuos y activos entre los empresarios. y trabajadores para alcanzar las metas marcadas cada año.

Para lograr un buen desenvolvimiento en una gestión por resultados se debe cumplir con los siguientes procesos debidamente alineados: la planificación, la programación y la formulación. El plan articulado junto al presupuesto, significa una adecuada dosificación de recursos, el chequeo y evaluación de resultados como una retroalimentación y desarrollo de recomendaciones para mejorar una gestión. Pero, la gestión de resultados necesita también de procesos sencillos de medición como metas e indicadores y también de información obtenida por procesar el desarrollo de metas e indicadores para ver su evolución en la práctica. En otras palabras, este tipo de gestión es centrar todo el accionar de la gestión en ese resultado para que luego pueda repercutir en la sociedad.

La gestión por resultados gira alrededor de una cadena de valor o desenvolvimiento que permite identificar cómo debo configurar una gestión, empiezo por los resultados, para lograrlos que productos necesito a través de procesos y con los insumos que nos entregan con la finalidad de orientar a los resultados. La toma de decisiones sobre los recursos sirve para el desarrollo de procesos que me permiten entregar bienes y servicios necesarios para la sociedad. A partir de la cadena de valor orientada al resultado, necesitamos que el planeamiento este articulado con el presupuesto, el nivel de impacto de resultado lo encontramos en la planificación estratégica.

En este sentido, Merlo (2023) discurre cuatro ejes vitales de las variables de gestión basada en el desempeño y las define como sus dimensiones de la siguiente manera: La primera dimensión: la planificación estratégica (PE), que tiene en cuenta 2 indicadores: la planificación estratégica y la planificación operativa, la PE, es un mecanismo que la alta dirección es responsable de preparar el sistema. De igual forma, la (PE), es un mecanismo de gestión que permite a una organización tomar decisiones sobre el presente y anticiparse al futuro, definiendo claramente el camino a seguir para adaptarse a los cambios y necesidades sociales futuros.

Para concluir este apartado, según Merlo (2023) la planificación operativa es un evento ordenado de clasificación y priorización de los temas reconocidos para desarrollar un plan estratégico ordenado a ejecutar para lograr los resultados deseados, el plan se define como obligatorio. documentos de gestión del acatamiento como parte de un plan de acción estratégica. En ese sentido, según el Centro Nacional de Planificación Estratégica, el plan operativo de las instituciones debe contener las actividades necesarias planificadas para el año, así como debe combinarse con la contabilidad de costos para determinar los recursos financieros y metas prácticas de conforme con lo previsto en el plan estratégico. proyecto. las metas de la institución unidad estructural (CEPLAN, 2020) se mantienen sin cambios. La segunda dimensión: la rendición de cuentas, la define imperativo por parte de funcionarios para proporcionar información a través de un sistema que asegure el flujo de datos al siguiente nivel de poder en términos de recursos financieros y humanos. Merlo (2023) mencionó que la rendición de cuentas proviene de lograr eficiencia y optimizar los recursos disponibles y limitados.

La tercera dimensión, el seguimiento y la evaluación, se considera el elemento de calidad fundamental de los procedimientos de gestión basados en efectos y es la herramienta adecuada para rendir cuentas efectivas a los ciudadanos, Merlo define el monitoreo como un proceso continuo en el que los sujetos del campo específico tienen que revisar, confirmar el cumplimiento de las actividades y si estas cumplen con las regulaciones.

En la planificación, en relación con la evaluación, los responsables de la evaluación deben informar su opinión sobre el aporte de cada actividad al provecho de los fines y propósitos propuestos en el plan de inversiones, centrándose en la valoración de la

eficacia de las actividades ejecutadas y si promover el logro de las metas planificadas. Asimismo, para fortalecer esta estrategia es necesario asegurar que la data sea confiable y correctamente inscrita y sus indicadores sean de alta calidad, porque la estrategia en gestión por resultados se elabora utilizando indicadores programáticos desarrollados en los planes de las unidades estructurales. La cuarta dimensión: el desarrollo personal, dado que Merlo (2023) afirma que es la transferencia de competencias particulares de las pericias y saberes de los empleados a la gestión de resultados, el progreso de las habilidades particulares alcanza ser ventajoso y eficaz en el trabajo que realiza el empleado. hace. Servidores que gestionan tareas que ayudarán a gestionar los recursos públicos de forma eficiente. Por lo tanto, es significativo que el progreso de cualquier organización vaya acompañado de capacitación para desenvolver las habilidades y habilidades de los colaboradores, porque cada organización tiene una realidad diferente.

Base teórica de variable: desempeño laboral, para Álvarez et al. (2018) señalaron que el desempeño laboral en la organización es un factor esencial para el progreso de una conveniente gestión del potencial humano en la entidad, así, el análisis regular y sistemático del tiempo ayuda a comprender el desarrollo y el potencial de desarrollo de cada empleado. En el ambiente sus habilidades y talentos vuelven a ser visibles y perfeccionados, aumentando así la eficiencia y eficacia de cada establecimiento. Según Rodríguez y Lechugas (2019), aludieron que el desempeño laboral se demuestra, en tanto, los individuos realizan labores para lograr resultados buenos y precisos de acuerdo con los objetivos de la empresa, el lugar de estudio o la sociedad en general en la que se desarrollan y al mismo tiempo, se estimula el trabajo en proceso para alcanzar mayores logros en el campo en el que se desarrolla.

El mismo autor considera que la importancia del desempeño en las organizaciones está determinada por los métodos de desempeño que cada organización debe implementar a través de la experiencia del talento y la inversión en la organización, por lo que una gestión exitosa de la distribución del talento ayudará a mejorar la administración pública implementando un buen reclutamiento, empleo, selección, inducción. y formación en función de las competencias de las autoridades públicas.

Duran (2020) considera que, entre los aspectos más importantes relacionados con el rol de un empleado, es importante tener en cuenta que, además del reconocimiento

no monetario, la empresa otorga recompensas monetarias por las tareas realizadas y el cumplimiento de los salarios, organiza eventos de recompensa a los empleados, destaca la calidad de sus empleados. Al igual que en el caso de la gestión de personal, la creación de descripciones de puestos requiere de indicadores necesarios e importantes, por lo que se considera que tiene en cuenta la calidad del trabajo realizado, el conocimiento profesional y el progreso personal, y es el hallazgo de una evaluación de habilidades y debilidades, requiere que la empresa se replantee Ven y esté a la altura de su compromiso de brindar un taller para que los empleados realicen su trabajo al máximo. Bautista et al. (2020) indicó que, en términos del desempeño laboral, el principal elemento que debe considerarse como eje horizontal en la organización para asegurar la prestancia de servicios, cubrir las insuficiencias de los consumidores de la institución y lograr un funcionamiento efectivo son las competencias y metas laborales de la institución. La calidad de vida, las políticas, la ética y el comportamiento son características fundamentales para que las instituciones públicas logren sus propósitos.

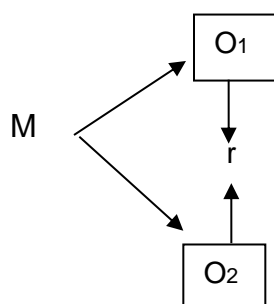
Finalmente, la hipótesis de investigación general: Existe relación significativa entre gestión por resultados el desempeño laboral del personal administrativo de la Sociedad de Beneficencia de Chimbote, 2024, asimismo se considera la hipótesis nula: No existe relación entre la gestión por resultados el desempeño laboral del personal administrativo de la Sociedad de Beneficencia de Chimbote, 2024.

## II. METODOLOGÍA

Tipo, enfoque y diseño de la investigación: Tipo básico, pues se usaron las teorías para fundamentar las teorías relacionadas al tema, y proporcionar posibles alternativas de organización en base a los resultados logrados. Enfoque cuantitativo, El diseño adoptado es el no experimental con corte transversal y correlacional porque buscó establecer la relación entre las variables sin pretender manipular ni alterar la situación; con alcance correlacional y descriptivo. Siendo el diseño:

*Figura 1*

*Diseño de investigación*



Donde:

M: personal administrativo de la Sociedad de Beneficencia de Chimbote

O1: Gestión por resultados

O2: Desempeño laboral

r: relación entre variables

Variables/categorías:

**Definición Conceptual:** Gestión por resultados: La gestión por resultados es considerada a manera de modelo de gerencia pública que tiene el objetivo principal de incrementar el valor público mediante el planteamiento. (CEPAL 2020)

**Definición Operacional:** La gestión basada en resultados es una maniobra de gestión que brinda un marco lógico para la eficacia del progreso en relación con el desempeño y la optimización sostenible de los resultados, donde los datos sobre el desempeño de las personas se utilizan para optimizar la toma de decisiones y apoyar la planificación estratégica, gestión de peligros, el seguimiento y toma de decisiones. - fabricación de herramientas.

Definición Conceptual: Desempeño Laboral: El desempeño laboral, de acuerdo a Mendoza et. Al. (2022), es el valor que un individuo agrega a la empresa de tantas maneras como sea posible en un período de tiempo determinado, con el fin de perseguir objetivos establecidos, de modo que el desempeño de los empleados pueda medirse y ver el rendimiento.

Definición Operacional: el desempeño laboral está constituidas por las siguientes dimensiones: eficacia y eficiencia, motivación y evaluación.

Así mismo se considera la población y muestra de estudio. Población: Es pequeña y no proyectable y se encuentra conformada por el recurso humano administrativo de la Sociedad de Beneficencia de Chimbote, la cual está compuesta por 72 trabajadores administrativos, esto según la data de RR.HH. La muestra: Una muestra es el subconjunto dentro de una población sujeta a estudio y recolección de datos (Hernández y Mendoza, 2023).

Para el estudio, por ser una población pequeña se asumió una muestra censal, eso significa que el total de la población de trabajadores administrativos, fueron la muestra (72), siendo una selección no probabilista y a conveniencia del investigador.

En cuanto a las técnicas e instrumentos de recolección de datos se precisa que: Técnica: encuesta para las 2 variables, para la variable gestión por resultados, el instrumento fue el cuestionario que consta de 22 ítems. Para la variable desempeño laboral el instrumento es el cuestionario y consta de 20 ítems, ambos instrumentos tienen como opción de respuesta la escala de Likert.

Para la variable gestión por resultados, se aplicó un instrumento, conformado por 22 preguntas, adaptado por el autor (Merlo, 2023), las dimensiones que contiene el instrumento son: Planificación estratégica (8 ítems), Responsabilidad (6 ítems), Monitoreo y evaluación de la gestión (6 ítems), Desarrollo personal (2 ítems) (ver, Ficha técnica, anexo 02).

Así mismo, la variable desempeño laboral, se trabajó con un instrumento compuesto por 20 preguntas, adaptado por la autora (Guanilo, 2021), las dimensiones que contiene son: Eficacia y eficiencia (6 ítems), Motivación (6 ítems), Evaluación (8 ítems)

Los cuestionarios, fueron debidamente validados por los expertos, según la exigencia de nuestra universidad. Ello garantiza que los resultados sean verídicos y bastante adecuados a la realidad. Los criterios para la validez fueron: pertinencia, relevancia, claridad, teniendo como condición, que el instrumento es aplicable.

Para probar la confiabilidad del instrumento, realizamos una prueba piloto con 10 personas con características similares, luego las sometimos a pruebas de confiabilidad estadística, obteniendo los siguientes resultados:

*Tabla 1*

*Prueba de confiabilidad variables gestión por resultados y desempeño laboral*

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Gestión por resultados	,951	22
Desempeño laboral	,944	20

*Fuente:* Elaboración propia

Métodos para el análisis de datos: Se consideró los procesos estadísticos descriptivos e inferenciales los cuales se muestran a partir de los objetivos plasmados en el estudio y se detallan de la siguiente manera: Prueba de ajustes de datos (prueba de normalidad), estadística descriptiva: frecuencias y porcentajes; estadística inferencial: comprobación la hipótesis a través del Rho de Spearman, determinando su coeficiente de correlación entre ambas variables con sus respectivos gráficos de dispersión. Para ello se usó el software SPSS versión 24.

Aspecto ético: Para realizar el estudio, los encuestados no fueron manipulados durante el proceso de desarrollo de la encuesta y se respetó su autonomía en la respuesta; los resultados se presentan de manera objetiva y transparente, con base en el principio de legalidad, y la información recabada está protegida por derechos de autor. El uso del cuestionario requiere el consentimiento de los participantes para preservar la autenticidad y la identidad, y a cada colaborador se le asignó un código para mantener el anonimato de sus respuestas durante la encuesta.

### III. RESULTADOS

Para el capítulo de resultados se consideró los procesos estadísticos descriptivos e inferenciales los cuales se muestran a continuación a partir de los objetivos plasmados en el estudio y se detallan de la siguiente manera:

#### **Prueba de ajuste de datos**

Se consideró la prueba de normalidad identificando, si los datos tienen una tendencia estándar o no y así poder determinar si las pruebas de tipo paramétricas o no paramétricas son las más idóneas.

Tabla 2

*Prueba de Normalidad.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión por resultados	0,096	72	0,099
Desempeño laboral	0,072	72	0,200

Nota. La tabla muestra la tendencia de los datos según su significancia.

La tabla 2, evidencia la distribución de los datos los cuales indican que en varias dimensiones no existe normalidad ( $\text{sig.} < 0,05$ ), es por ello que se infiere que la prueba con mayor repercusión es la prueba de correlación de Spearman.



## Estadística descriptiva

### ***Gestión por resultados***

Tabla 3

*Nivel de gestión por resultados del personal administrativo de la Sociedad de Beneficencia de Chimbote*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	16	22,3%
Regular	41	56,9%
Deficiente	15	20,8%
Total	72	100%

Nota. La Tabla muestra las categorías de la gestión por resultados según lo recopilado en la base de datos.

La tabla 3, evidencia los niveles de la gestión por resultados y sobresale el nivel regular con un 56,9%, seguido del nivel eficiente con un 22,3% y finalizando con el nivel deficiente con un 20,8%, según la percepción del personal administrativo de la Sociedad de Beneficencia de Chimbote.

Tabla 4  
*Nivel de las dimensiones de la Gestión por resultados*

Nivel	Planificación estratégica		Responsabilidad		Monitoreo y evaluación		Desarrollo personal	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Eficiente	22	30,6	21	29,2	18	25,0	26	36,1
Regular	36	50,0	34	47,2	34	47,2	17	23,6
Deficiente	14	19,4	17	23,6	20	27,8	29	40,3
Total	72	100	72	100	72	100	72	100

Nota. La Tabla muestra las categorías de las dimensiones de la gestión por resultados.

La tabla 4, evidencia los niveles de las dimensiones de la gestión por resultados y sobresale el nivel regular en las dimensiones Planificación estratégica (50%), responsabilidad (47,2%) y Monitoreo y evaluación (47,2%); en cambio en la dimensión desarrollo personal sobresale el nivel deficiente (40,3%), según percepción del personal.

## ***Desempeño laboral***

Tabla 5

### *Nivel de Desempeño laboral*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	20	27,8%
Regular	32	44,4%
Deficiente	20	27,8%
Total	72	100%

Nota. La Tabla muestra las categorías del desempeño laboral según lo recopilado en la base de datos.

La tabla 5, evidencia los niveles del desempeño laboral y sobresale el nivel regular con un 44,4%, seguido del nivel eficiente y deficiente con un 27,8% en ambos casos, según la percepción del personal administrativo de la Sociedad de Beneficencia de Chimbote.

Tabla 6

*Nivel de las dimensiones del desempeño laboral*

Nivel	Eficacia y eficiencia		Motivación		Evaluación	
	f	%	f	%	f	%
Eficiente	19	26,4%	24	33,3%	24	33,3%
Regular	35	48,6%	26	36,1%	21	29,2%
Deficiente	18	25,0%	22	30,6%	27	37,5%
Total	72	100	72	100	72	100

Nota. La Tabla muestra las categorías de las dimensiones del desempeño laboral.

La tabla 6, evidencia los niveles de las dimensiones de del desempeño laboral y sobresale el nivel regular en las dimensiones eficiencia y eficacia (48,6%) y Motivación (36,1%); en cambio en la dimensión evaluación sobresale el nivel deficiente (37,5%), según percepción del personal.

## Estadística Inferencial

### Relación entre la Planificación estratégica y el desempeño laboral

Tabla 7

*Relación entre la planificación estratégica y el desempeño laboral*

Rho de Spearman		Planificación estratégica
Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0,465**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	72

Nota. La tabla muestra el valor de la relación entre la planificación estratégica y el desempeño laboral y su intensidad.

La tabla 7, evidencia que la planificación estratégica y el desempeño laboral guardan relación (sig. = 0,000) y de una intensidad moderada (Rho =0,465\*\*).

## Relación entre la Responsabilidad y el desempeño laboral

Tabla 8

*Relación entre la responsabilidad y el desempeño laboral*

Rho de Spearman		Responsabilidad
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0,522**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	72

Nota. La tabla muestra el valor de la relación entre la responsabilidad y el desempeño laboral, además de su intensidad.

La tabla 8, evidencia que la responsabilidad y el desempeño laboral guardan relación (sig. = 0,000) y de una intensidad moderada (Rho =0,522\*\*).

## Relación entre el monitoreo y evaluación y el desempeño laboral

Tabla 9

*Relación entre el monitoreo y evaluación y el desempeño laboral*

Rho de Spearman		Monitoreo y evaluación
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0,578**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	72

Nota. La tabla muestra el valor de la relación entre el monitoreo y evaluación y el desempeño laboral y su intensidad.

La tabla 9, evidencia que el monitoreo y evaluación y el desempeño laboral guardan relación (sig. = 0,000) y de una intensidad moderada (Rho =0,578\*\*).

## Relación entre el desarrollo personal y el desempeño laboral

Tabla 10

*Relación entre el desarrollo personal y el desempeño laboral*

Rho de Spearman		Desarrollo personal
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0,504**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	72

Nota. La tabla muestra el valor de la relación entre el desarrollo personal y el desempeño laboral y su intensidad.

La tabla 10, evidencia que la planificación estratégica y el desempeño laboral guardan relación (sig. = 0,000) y de una intensidad moderada (Rho =0,504\*\*).



## Relación entre la variable gestión por resultados y la variable desempeño laboral

Tabla 11

*Relación entre la Gestión por resultados y el Desempeño laboral*

	Rho de Spearman	Desempeño laboral
Gestión por resultados	Coefficiente de correlación	0,570**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	72

Nota. La tabla muestra el valor de la relación entre las variables y su intensidad.

La tabla 11, evidencia que la gestión por resultados y el desempeño laboral guardan relación (sig. = 0,000) y de una intensidad moderada (Rho =0,570\*\*). Por lo que se confirma la hipótesis del investigador el cual demuestra que existe relación significativa entre gestión por resultados el desempeño laboral del personal administrativo de la Sociedad de Beneficencia de Chimbote, 2024.

#### IV. DISCUSIÓN

En este apartado se presentan la discusión de los resultados obtenidos según los objetivos planteados.

Referente a los resultados descriptivos tenemos que el nivel de la gestión por resultados sobrepasa el nivel regular con un 56,9%, seguido del nivel eficiente con un 22,3% y finalizando con el nivel deficiente con un 20,8%, esto evidencia que la gestión, dentro de la beneficencia no es eficiente, estos resultados permiten mostrar el contraste a través de los hallazgos de Mei, C., citado por Yeling T., Davis C., (2023), precisando que la adopción por parte de China de la gestión por resultados en su sistema burocrático no se ha alejado mucho de la aplicación de MFR en otros países; como en otros países, MFR en China ha tenido como objetivo delegar autoridad a los burócratas y establecer crear mecanismos para juzgar a los funcionarios a razón de los hallazgos de sus normas. Esta estrategia para movilizar a los cuadros. Este cuerpo ha sido visto a menudo como un importante facilitador de la exitosa trayectoria económica de China. Como tal, China La estrategia podría verse como un modelo muy deseable para movilizar a los burócratas para producir crecimiento en otros países, especialmente los países en desarrollo. Sin embargo, China no ha podido escapar al hecho de que las reformas del MFR se producen en su propio contexto, un contexto que contradice e incluso socava los resultados ideales de MFR. Así mismo Pajuelo (2021) encontró resultados mixtos, la mayoría los consideró bajos (70%) porque la herramienta de gestión no explicaba adecuadamente la implicación de los involucrados en el problema. Por lo tanto, para minimizar esta deficiencia se debe aplicar con determinación y hacer efectiva, logrando así planes, metas y políticas nacionales y locales que incidan positivamente en la población.

De esta manera, Martínez y Palacios en el 2019, precisan que, al hablar de los resultados de la gestión pública, indicaron que la administración pública se basa en el conocimiento organizacional y los colaboradores públicos deben ser guiados por los altos directivos, actuar profesionalmente en su rol para lograr resultados. A la luz de estos factores, Contreras (2018) afirmó que la gestión por resultados se ha hecho parte de la gestión pública al establecer fines de gestión, para incrementar la creación

de valía pública, logrando así una evolución administrativa: lograr las metas institucionales de la estrategia. agencia de la unidad del plan y tareas en el plan. Por lo tanto, su importancia radica en proporcionar fondos e instrumentos para asegurar el uso adecuado del presupuesto y la implementación de los objetivos, planes y políticas presupuestarias. El uso de la Gran Barrera de Coral determinará si la inversión es rentable y qué inversiones se quedan cortas, principalmente porque perturban el nivel de vida de la localidad. (Hegel, 2021).

Referido al desempeño laboral, sobresale el nivel regular con un 44,4%, seguido del nivel eficiente y deficiente con un 27,8% en ambos casos, estos datos se contrastan con los resultados de Leal Guimarães, (2023), donde precisa que los comportamientos de justicia organizacional son capaces mejorar los factores que influyen en Compromiso de trabajo, por ende, el desempeño laboral. Los efectos positivos pueden actuar de tal manera que sostenga la legitimidad de sistemas de gestión del desempeño de recursos humanos, aumentando las percepciones de justicia en relación con los contratos psicológicos firmados con la organización, promoviendo así el compromiso y desempeño laboral, así como la consistencia y el buen clima. Un sistema de justicia positivo fortalece canales de comunicación intraorganizacional y de ayuda a los servidores públicos en comprender los mensajes y centrarse en los objetivos de la organización. De la condición predictiva de con constructos conductuales, se destaca su capacidad para influir en la gestión del desempeño del potencial humano de forma positiva, integrando el nivel organizacional al individual.

Durán (2020) considera que, entre los aspectos más importantes relacionados con el rol de un empleado, es importante tener en cuenta que, además del reconocimiento no monetario, la empresa otorga recompensas monetarias por las tareas realizadas y el cumplimiento de los salarios, organiza eventos de recompensa a los empleados, destaca la calidad de sus empleados. Al igual que en el caso de la gestión de personal, la creación de descripciones de puestos requiere de indicadores necesarios e importantes, por lo que se considera que tiene en cuenta la calidad del trabajo realizado, el conocimiento profesional y el progreso propio, y es la consecuencia de una evaluación de habilidades y debilidades, requiere que la empresa se replantee Ven y esté a la altura de su compromiso de brindar un taller para que los empleados

realicen su trabajo al máximo. Bautista et al. (2020) indicó que, en términos del desempeño laboral, el principal elemento que debe considerarse como eje horizontal en la organización para asegurar la prestación de servicios, cubrir las expectativas de los interesados de la institución y lograr un funcionamiento efectivo son las competencias y objetivos laborales de la institución. La calidad de vida, las políticas, la ética y el comportamiento son características fundamentales para que los establecimientos públicos alcancen sus metas. Según Jara et al. (2019) indican que las brechas en el desempeño laboral se consideran una falta de educación y de comprensión teórica y práctica de las cuestiones con las que trabajan los empleados, y que estas brechas afectarán y determinarán las condiciones laborales de los funcionarios públicos.

El objetivo general de la investigación fue: determinar la relación entre gestión por resultados y desempeño laboral del personal administrativo de la Sociedad de Beneficencia de Chimbote-2024. En ese sentido se evidencia que la gestión por resultados y el desempeño laboral guardan relación (sig. = 0,000) y de una intensidad moderada ( $Rho = 0,570^{**}$ ). Por lo que se confirma la hipótesis del investigador el cual demuestra que existe relación significativa entre gestión por resultados el desempeño laboral del personal administrativo de la Sociedad de Beneficencia de Chimbote.

Este resultado corresponde a los resultados desarrollados por Pajuelo (2021) y Ríos (2018), que asumieron como objetivo determinar la relación entre las variables, y en el 1° caso obtuvieron un coeficiente de correlación Rho de Spearman de  $r = 0.684$  (correlación directa alto). en el 2° caso, la correlación Rho de Separman  $r = 0.358$  (baja), en los dos casos se rechaza la hipótesis nula, dado que las dos son positivas. Por lo tanto, se ha determinado que la gestión basada en resultados afecta en las variables de desempeño laboral. Al respecto, Álvarez (2012) enfatiza que la administración por resultados es una guía basada en el manejo de los recursos públicos, transformándolos en organizaciones flexibles y transparentes que se enfocan en planes estratégicos para lograr metas en general, generar recursos públicos. Por ello, es necesario ser conscientes de las prioridades de los habitantes de todas las divisiones, para que los participantes involucrados en el desarrollo del programa fijen objetivos con el objetivo de mejorar continuamente y así asegurar la suficiente transparencia en la presentación y ejecución de informes y las acciones

tomadas. Esto también se confirma con la teoría del cambio, que pretende cambiar pautas y procesos para alcanzar nuevos objetivos de innovación (Cassetti & Paredes-Carbonell, 2020). Los resultados también se asemejan a los de (Aceituno et al., 2021). Si se implementan adecuadamente, pueden ayudar a mejorar el desempeño de los empleados del sector público. Las estadísticas presentadas en el estudio confirman esta situación. Tiene validez externa porque los resultados del estudio pueden generalizarse, así, los hallazgos derivados en la muestra manifiestan tendencias que se pueden seguir en la población de estudio, o el uso variable equivalentes y herramientas en diferentes unidades dará los mismos resultados, ya sea salud, economía, unidades en sectores como educación.

Referido al objetivo específicos 1: Determinar la relación entre la Planificación estratégica y el desempeño laboral del personal administrativo de la Sociedad de Beneficencia de Chimbote, se puede apreciar que existe una tendencia lineal directa, el cual refleja la relación entre la planificación estratégica y el desempeño laboral de una intensidad moderada ( $Rho = 0,465^{**}$ ). Estos datos son similares a los trabajados por García (2023) donde concluye que hay relación entre la gestión - planificación y el desempeño laboral en los trabajadores de la clínica, siendo el nivel de significancia fue 0.004 siendo inferior a 0.05, corroborando la relación. Además, se pudo observar que la variable se ubicó en un nivel medio con 35.7%. Así mismo se refiere a la capacidad de trabajo en los colaboradores de la clínica Interregional, ya que el nivel de significancia fue de 0.014 siendo inferior a 0.05, corroborando la existencia de una relación, se ubicó en un nivel alto con un 43%. Así mismo, estos resultados difieren de la publicación de Guanillo (2021) que consiguió un coeficiente de correlación Rho de Spearman de  $r = 0.785$ , mostrando una correlación positiva mayor, pero es diferente al estudio de Ríos (2021). similitudes. Todas las partes interesadas relevantes.

Referido al objetivo específico 2: determinar la relación entre Responsabilidad y el desempeño laboral del personal administrativo de la Sociedad de Beneficencia de Chimbote, se aprecia que las puntuaciones tienen una tendencia lineal directa, el cual refleja la relación entre la responsabilidad y el desempeño laboral y una intensidad moderada ( $Rho = 0,522^{**}$ ). Estos resultados se contrastan con los Idris (2024) quien demuestra la influencia directa significativa de la motivación y responsabilidad laboral

en el trabajo, de los empleados de Bank Mandiri en la ciudad de Palembang, sugiere que para aumentar la motivación laboral de los colaboradores y ende aumentar el desempeño, brindar responsabilidades laborales apropiadas a los empleados, aumentando el trabajo de los colaboradores y brindar máximas oportunidades para que los colaboradores se desenvuelvan y mejoren. El desempeño está influenciado directa e indirectamente por las responsabilidades, así como el ambiente laboral por lo que se recomienda que Bank Mandiri pueda crear un buen ambiente favorable de trabajo, esto provocará directamente un mayor desempeño.

Por lo tanto, es claro que los empleados del servicio tienen conocimientos suficientes sobre el desarrollo de indicadores y planes de seguimiento, sin embargo, se debe democratizar su interacción con la ayuda de indicadores de derivaciones para tener una gestión positiva por resultados, que priorice el desarrollo de buenos resultados. prácticas en la unidad estructural.

Referido al objetivo específico 3: Determinar la relación entre monitoreo-evaluación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Sociedad de Beneficencia de Chimbote, se puede apreciar que las puntuaciones tienen una tendencia lineal directa, el cual evidencia que el monitoreo y evaluación y el desempeño laboral guardan relación (sig. = 0,000) y de una intensidad moderada ( $Rho = 0,578^{**}$ ). Estos Resultados concuerdan con los de Barradas (2021) afirma que las áreas más comunes para evaluar subjetivamente el desempeño son: satisfacción del cliente, calidad, innovación, satisfacción de los empleados, clima laboral y conflictos interpersonales, estilo de gestión y percepción de los conjuntos de interés. Si bien las medidas objetivas de desempeño son fáciles de entender y evaluar, la ausencia de disponibilidad, integridad, exactitud y eficacia dificulta su uso, especialmente entre sociedades que no están sujetas a difundir su data económica. De manera similar, la medición subjetiva requiere una evaluación constante de las percepciones de las partes interesadas relevantes para avalar que todos los elementos favorezcan a mejorar la capacidad de las entidades en oficio de su destreza. El seguimiento y evaluación del trabajo no se limitan a las áreas financieras, además integran áreas más allá de las finanzas, por lo que la composición de estas dos formas de cotejo ayuda a los encargados de negocios a conseguir una visión amplia de su certeza en la consecución de objetivos.

Por lo tanto, es necesario confiar plenamente en la alta dirección para proporcionar una retroalimentación adecuada sobre el desempeño de las labores establecidas (por ejemplo, sobre bienes y tareas del servidor) para promover el usar lo correcto en los procedimientos de información y los sistemas de información. Personalízalo para tu dispositivo.

Referido al objetivo específico 4: Determinar la relación entre el Desarrollo personal y el desempeño laboral del personal administrativo de la Sociedad de Beneficencia de Chimbote, se evidencia que el perfeccionamiento personal y el desempeño laboral guardan relación (sig. = 0,000) y de una intensidad moderada ( $Rho = 0,504^{**}$ ). Datos que se corroboran con los de Polo (2024) concluyen que, con una buena implementación de la gestión de la formación para el desarrollo personal, la empresa verá una mejora en el desempeño de los colaboradores de Samar Ingenieros S.A.C y así alcanzar las metas trazadas. En términos de clima organizacional, es muy importante para el desarrollo del desempeño laboral. Demuestra que sí existe una oportunidad de desarrollo personal en un clima organizacional productivo, el desempeño laboral de los empleados será el mejor, mostrando el crecimiento de esta situación. Así mismo, estos hallazgos concuerdan con Merlo (2023), donde la correspondencia entre las dimensiones de desarrollo personal y las variables de desempeño laboral mostró un Rho de Spearman de  $Rho = 0.371$ , encontrando similitudes.

En la gestión por resultados es muy importante enfatizar el cruce entre el valor obtenido en el perfeccionamiento personal y las variables del desempeño laboral, que es un error cuando el servidor no sabe que la unidad estructural promueve la adquisición de conocimientos a través de nuevos cursos, capacitaciones, prácticas; y desarrollo de habilidades. Se ofrece crecimiento como servidor. Sin embargo, la experiencia requerida para este puesto aún no ha sido determinada y por lo tanto no cumple con los objetivos de la unidad. También se debe tener en cuenta que la capacitación debe estar encaminada a lograr las metas de lo planificado como parte de la acción de la agencia y actividades estratégicas en el mismo definidas, así como enfatizar la mejora de las habilidades de cada empleado del servicio en el cargo que desempeña, mejorando así los hallazgos y, por tanto, también el agrado de la comunidad. (Consultores RyC, 2014).

## **V. CONCLUSIONES:**

Se concluye que la gestión por resultados y el desempeño laboral guardan relación (sig. = 0,000) y de una intensidad moderada ( $Rho = 0,570^{**}$ ). Por lo que se confirma la hipótesis del investigador el cual demuestra que existe relación significativa entre gestión por resultados el desempeño laboral del personal administrativo.

Se determino que los niveles de la gestión por resultados y sobresale el nivel regular con un 56,9%, seguido del nivel eficiente con un 22,3% y finalizando con el nivel deficiente con un 20,8%, según la percepción del personal administrativo de la Sociedad de Beneficencia de Chimbote.

Se determino que los niveles del desempeño laboral y sobresale el nivel regular con un 44,4%, seguido del nivel eficiente y deficiente con un 27,8% en ambos casos, según la percepción del personal administrativo de la Sociedad de Beneficencia de Chimbote.

Se determinó que, los niveles de las dimensiones del desempeño laboral y sobresale el nivel regular en las dimensiones eficiencia y eficacia (48,6%) y Motivación (36,1%); en cambio en la dimensión evaluación sobresale el nivel deficiente (37,5%), según la percepción del personal administrativo.

Se terminó que la planificación estratégica y el desempeño laboral guardan relación (sig. = 0,000) y de una intensidad moderada ( $Rho = 0,465^{**}$ ).

Se determinó que la responsabilidad y el desempeño laboral guardan relación (sig. = 0,000) y de una intensidad moderada ( $Rho = 0,522^{**}$ ).

Se determinó que el monitoreo y evaluación y el desempeño laboral guardan relación (sig. = 0,000) y de una intensidad moderada ( $Rho = 0,578^{**}$ ).

Se determinó que el desarrollo personal y el desempeño laboral guardan relación (sig. = 0,000) y de una intensidad moderada ( $Rho = 0,504^{**}$ ).



## VI. RECOMENDACIONES

Referido a los funcionarios de la Beneficencia Pública de Chimbote, promover acciones, para lograr resultados confiables y utilicen esta información para mejorar el rendimiento de los servidores físicos.

Los funcionarios deben de socializar, la planificación estratégica, los planes estratégicos, los objetivos previstos y los entregables, para aumentar la responsabilidad de los empleados con las fines y logros de la organización, fomentar el compromiso en equipo y mejorar la pesquisa digital, los conductos de comunicación virtuales y la movilidad.

Los funcionarios y los representantes del área de recursos humanos, deben brindar una capacitación adecuada en la esfera de la rendición de cuentas, que tenga los objetivo de desarrollar sus capacidades y destrezas, teniendo en balance el perfil laboral ideal, desempeñando con mayor facilidad sus tareas, lo que puede afectar la percepción de eficiencia de la institución.

Implementar, por parte de la gerencia, acciones continuas de monitoreo y evaluación para garantizar que los empleados realicen las tareas y productos asignados y desarrollen pericias de liderazgo y labor en equipo a través de talleres de capacitación y promoción. Perfilar en cada servidor, mejorando sus capacidades y desarrollo de habilidades, lo que redundará en mejores resultados laborales.

Motivar a la comunidad científica continuar estudiando temas similares, mirando hacia el futuro, porque los procesos y modelos de los programas de gobierno están en invariable progreso, lo que representa que, de alguna manera afectan la gestión del desempeño, y esta es una de las mejores herramientas para que podamos estar La capacidad de la unidad de gobierno para ejecutar en tiempo y forma las metas y planes institucionales establecidos incidirá en el mejor desempeño de los servidores públicos.

## REFERENCIAS

- Aceituno, C., Alosilla, W., & Moscoso, I. (2021). *Discusión de resultados* (E. Vera Muñoz (ed.)). <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2256>.  
<http://repositorio.concytec.gob.pe/>
- Álvarez Indacochea, B., Alfonso Porraspita , D., & Indacochea Ganchozo, B. (2018). Labor performance: A social problem of science. *Didasc@lia: Didáctica y educación*, 9(2), 147-158.  
<https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/758>
- Ancaya-Martínez, M. D. C. E., Gonzales-Huaytahuilca , R. B., Carire Soras, I., & Ochoa-Tataje , F. A. (2023). Strategic planning and organizational performance of the Mypes of the manufacturing sector in the province of Cañete. *Salud, Ciencia Y Tecnología - Serie De Conferencias*, 2, 621.  
<https://doi.org/10.56294/sctconf2023621>
- Arias-Odón, Fidias. (2012). El proyecto de investigación 6a edición.
- Aristigueta, diputado, Zarook, FN [Gestión orientada a resultados en seis estados: una década de progreso demuestra que el liderazgo importa](#) (2011) *Public Performance and Management Review* , 35 (1), pp. 177-201. doi: 10.2753/PMR1530-9576350109
- Arteaga,R. (2021) *Planificación estratégica y desempeño organizacional: caso Hidromaxi Construcciones SA de la ciudad de Quito* [Tesis de pregrado, Universidad del Sur de Manabí-UNESUM]  
<http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/3185>
- Barradas M., Rodriguez J., Maya I., (2021): Organizational performance. A theoretical review of its dimensions and measurement form. Universidad Autónoma del Estado de México
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. D. (2020). Job performance from a theoretical perspective. *Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60.  
[https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417)
- Campos, D. A. (2018). Coaching Educativo para Mejorar la comprensión de textos en el segundo grado de la Institución Educativa Pública Juan Máximo Villar -Jauja. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola. doi: <https://bit.ly/2GwDpKx>
- Cañari-Otero, C., & Hanco-Bustinza, P. (2021). Influence of results-based

- management on the effectiveness of state reform and modernization policies. *Polo del conocimiento*, 6(2), 744-763.  
<https://www.polodelconocimiento.com/files/journals/1/articles/2310/public/2310-12439-2-PB.pdf>
- CEPLAN. (2020). Guía para el planeamiento institucional.  
[https://www.ceplan.gob.pe/documentos\\_internos/resolucion-n033-2020ceplanpcd/](https://www.ceplan.gob.pe/documentos_internos/resolucion-n033-2020ceplanpcd/)
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*, (7ma ed.) McGraw-Hill.  
[https://www.academia.edu/es/44896914/Introducci%C3%B3n\\_a\\_la\\_teor%C3%ADa\\_general\\_de\\_la\\_administraci%C3%B3n\\_7ma\\_edici%C3%B3n\\_idalberto\\_chiavenato](https://www.academia.edu/es/44896914/Introducci%C3%B3n_a_la_teor%C3%ADa_general_de_la_administraci%C3%B3n_7ma_edici%C3%B3n_idalberto_chiavenato)
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos El capital humano de las organizaciones*, (10ma ed.) McGraw-Hill.  
<https://archive.org/details/chiavenato-i.-2017/page/n3/mode/2up>
- 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>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2020d). Estudio económico de América Latina y el Caribe, 2020. LC/PUB.2020/12-P, Santiago
- Contreras, J. (2018). Management by results in policies for overcoming poverty in Chile. *Revista enfoques: Ciencias políticas y administración pública*, 16(28), 13-39.
- Durán, D. (2020). Importancia de la Gestión de Personas y Compensaciones, alineadas a los Objetivos Estratégicos Organizacionales. *Gestión de las personas y tecnología*, 39(28), 1-16.  
[https://www.revistagpt.usach.cl/sites/revistagpt/files/importancia\\_de\\_la\\_gestion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_y\\_compensaciones.pdf](https://www.revistagpt.usach.cl/sites/revistagpt/files/importancia_de_la_gestion_de_recursos_humanos_y_compensaciones.pdf)
- Durán, D. (2020). Importancia de la Gestión de Personas y Compensaciones, alineadas a los Objetivos Estratégicos Organizacionales. *Gestión de las personas y tecnología*, 39(28), 1-16.  
[https://www.revistagpt.usach.cl/sites/revistagpt/files/importancia\\_de\\_la\\_gestion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_y\\_compensaciones.pdf](https://www.revistagpt.usach.cl/sites/revistagpt/files/importancia_de_la_gestion_de_recursos_humanos_y_compensaciones.pdf)

Escuela de posgrado Universidad Continental.

<https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/aplicaciones-de-la-gestion-por-resultados-en-el-estado-peruano>

Fernandez, F., Salas, E. (2021). Gestión por resultados y su relación con las competencias laborales en la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, 2021 [Universidad de San Martín de Porres].

<https://hdl.handle.net/20.500.12727/9723>

García Dávila, J. D. (2023). Human talent management and job performance: a non-experimental study in an interregional clinic. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 4(4), e23054. <https://doi.org/10.51798/sijis.v4i4.711>

García, M. (2021). *Módulo 6: Seguimiento y evaluación de los resultados*. IADB.org.

[https://indesvirtual.iadb.org/file.php/349/modulos/Modulo\\_6\\_-\\_Seguimiento\\_y\\_evaluacion\\_de\\_los\\_resultados.pdf](https://indesvirtual.iadb.org/file.php/349/modulos/Modulo_6_-_Seguimiento_y_evaluacion_de_los_resultados.pdf)

Gonzales, E. (s.f.). Aplicaciones de la gestión por resultados en el estado peruano.

Gutiérrez, J. G. y Acuña, L. A. (2021). Evaluación estandarizada de los aprendizajes: una revisión sistemática de la literatura, DOI: <https://doi.org/10.25009/cpue.v0i34.2800><http://www.revistaenfoques.cl/index.php/revista-uno/article/view/472>

Hernandez R., mendoza C. (2023) metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa mixta. Edición: 2 / 2023. Editorial: MCGRAW-HILL interamericana S.A.

Hung, E., & Monastyrsky M (2017). *Performance management and employee outcomes: What performance management processes drive improvement of employee performance?* <https://ecommons.cornell.edu/handle/1813/74566>

Idris, M., Choiriyah, Jonifar, U, F. A., & Hidayat, R. (2024). The Influence of Work Motivation and Work Environment on Job Satisfaction and Its Impact on the Performance of Bank Mandiri Employees Palembang City. *Revista De Gestão Social E Ambiental*, 18(6), e05786. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n6-045>

Izquierdo Campoverde, M. (2021). Logros y retos en la implementación del presupuesto por resultados en Ecuador. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/180548>

Jara, A. M. (2018). Human talent management as a factor for improving public management and job performance | Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83).

<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>

- Leal Guimarães, D. E., Sausen Soares, C., Costa da Silva Zonatto, V., Andrade dos Santos y Pimentel Gonzaga, R. (2023). Efeitos da Justiça Organizacional na relação entre Consistência na Gestão de Desempenho e Engajamento no Trabalho. *Estudios Gerenciales*, 39(168), 368-378. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2023.167.5951>
- Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado. LEY N° 27658. CONCORDANCIAS: D.S. N° 030-2002-PCM (REGLAMENTO)
- Lluncor Tello, M. A., Cacho Revilla, A., Carranza Guevara, R., & Baique Timaná, D. B. (2023). Competencias para el desempeño laboral del servidor público en Perú. *Revista De Ciencias Sociales*, 29, 358-366. <https://doi.org/10.31876/rsc.v29i.40470>
- López, Pedro Luis. (2004). POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. *Punto Cero*, 09(08), 69-74. Recuperado en 18 de mayo de 2024, de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es).
- Martínez Corona, J. I. y Palacios Almón, G. (2019). Análisis de la gestión para resultados en el marco de la sociedad del conocimiento. *Revista Científica Pedagógica Atenas*, 3(47), 180-197. [https://www.researchgate.net/publication/340022215 Analisis de la Gestion para Resultados en el Marco de la Sociedad del Conocimiento A](https://www.researchgate.net/publication/340022215_Analisis_de_la_Gestion_para_Resultados_en_el_Marco_de_la_Sociedad_del_Conocimiento_A)
- Mei, C., and Pearson, M. M. (2017) The Dilemma of “Managing for Results” in China: Won't Let Go. *Public Admin. Dev.*, 37: 203–216. doi: [10.1002/pad.1799](https://doi.org/10.1002/pad.1799). [analysis of Management for Results in the Framework of the Society of Knowledge](https://doi.org/10.1002/pad.1799)
- Mendoza Huilla, J. S., & Arriola Tuni, C. (2022). El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 6057-6073. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i5.3165](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3165)
- Merlo S. Gestión por resultados y desempeño laboral de los servidores en una UGEL de la ciudad de Lima, 2022
- Milanesi A., Bentancur N., Martínez R., (2023): The field of State and Public Policy studies in Uruguay: Academic developments and applied knowledge.

[https://revistaeypp.flacso.org.ar/files/revistas/1685129250\\_43-74.pdf](https://revistaeypp.flacso.org.ar/files/revistas/1685129250_43-74.pdf)

- Navarro, Marianela, Orellana, Pelusa, & Baldwin, Paula. (2018). Validación de la Escala de Motivación Lectora en Estudiantes Chilenos de Enseñanza Básica. *Psykhé* (Santiago), 27(1), 1-17. <https://dx.doi.org/10.7764/psykhe.27.1.1078>
- OECD (2023), Gestión de las Finanzas Públicas en el Perú: Una revisión de pares de la OCDE, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/8b6b289c-es>.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020). «La dinámica laboral en una crisis de características inéditas: desafíos de política». Situación del empleo en América Latina y el Caribe, N° 23 (LC/TS.2020/128), Santiago.
- Pajuelo, F. (2021). *Gestión por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo en una universidad estatal, Huaraz*, [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional de la UCV, Lima Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74055>
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Pearson Prentice Hall. Madrid, España.
- Polo-Gonzales, S., Samar-Ventocilla, J., Meneses-Claudio, B., & Zarate-Ruiz, G. (2024). Training Management in the Work Performance of Employees at Samar Ingenieros Sac - 2022. *Salud, Ciencia Y Tecnología - Serie De Conferencias*, 3, 647. <https://doi.org/10.56294/sctconf2024647>
- Polo-Gonzales, S., Samar-Ventocilla, J., Meneses-Claudio, B., & Zarate-Ruiz, G. (2024). Training Management in the Work Performance of Employees at Samar Ingenieros Sac - 2022. *Salud, Ciencia Y Tecnología - Serie De Conferencias*, 3, 647. <https://doi.org/10.56294/sctconf2024647>
- Quimi C. (2019): La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección provincial del IESS Santa Elena, año 2017. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/4668>
- Quintano D. (2022): Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huanta -2020. Universidad Peruana de Ciencias e Informática. <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-peruana-de-ciencias-e-informatica/administracion/quintano-huaman-diana/68074924>
- Ríos, W. (2018). *Gestión por resultados y administración pública en la Policía Nacional* del

Perú, [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21654/Rios\\_AW.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21654/Rios_AW.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Rodríguez, K. P., y Lechuga, J. I. (2019). Work performance of teachers at ITSA University Institution. *Escuela de Administración de Negocios* (87), 79-101. <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2452>
- Vilchez Malca, G. Y., Reque Campos, E. J., Dávila Vicencio, M. N., Castillo Paredes, H. J., Gómez Miguel, J. M., & Agustín Cristóbal, M. (2021). Perfil pedagógico: una cara del docente con varias aristas. *Paidagogo*, 3(1), 21–39. <https://doi.org/10.52936/p.v3i1.44>
- Yeling T., Davis C., (2023). Los límites de la liberalización: la entrada en la OMC y las empresas estatales chinas, *International Studies Quarterly*, 10.1093/isq/sqad056, 67, 3.
- Zongyu, Y., & Chienwattanasook, K. (2024). Sustainable Human Resource Management on Professional Identity and Job Performance of University Lecturers by Appointment System in China. *Revista De Gestão Social E Ambiental*, 18(6), e05387. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n6-031>

**Anexos**  
**Anexo 1**

**Tabla de operacionalización de variables**

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles
Gestión por resultados	Gestión por resultados: La gestión por resultados es considerada a manera de modelo de gerencia pública que tiene el objetivo principal de incrementar el valor público mediante el planteamiento. (CEPAL 2020)	La gestión por resultados es considerada como un patrón de gerencia pública que tiene el objetivo principal de incrementar el valor público mediante la planificación estratégica, responsabilidad, monitoreo y evaluación de la gestión y el desarrollo personal.	Planificación estratégica	Planificación estratégica	Ordinal Niveles 1-2-3-4-5	Eficiente Regular Deficiente
				Planeamiento operativo		
			Responsabilidad	Compromisos de desempeño institucional		
				Compromisos de resultados de gestión		
				Compromisos con los ciudadanos		
			Monitoreo y evaluación de la gestión	Monitoreo de la gestión		
Evaluación de la gestión						
Desarrollo personal	Conocimiento					
	Competencias					
Desempeño laboral	El desempeño laboral, de acuerdo a Mendoza et. Al. (2022), es el valor que un individuo agrega a la empresa de tantas maneras como sea posible en un período de tiempo determinado, con el fin de perseguir objetivos establecidos, de modo que el desempeño de los empleados pueda medirse y ver el rendimiento.	el desempeño laboral está constituidas por las siguientes dimensiones: eficacia y eficiencia, motivación y evaluación.	Eficacia y eficiencia	Eficacia	Ordinal Niveles 1-2-3-4-5	Eficiente Regular Deficiente
				Eficiencia		
			Motivación	Motivación personal		
				Estímulos externos		
				Emociones colectivas		
			Evaluación	Ascensos y transferencias		
Capacitación y desarrollo						
Retroalimentación del desempeño						



**Anexo 2.**  
**Instrumentos de recolección de datos**

**Instrumentos de recolección de datos**

**Instrucciones:**

Estimado colaborador, a continuación, se presentan una serie de preguntas que debes de marcar con sinceridad a efectos que los resultados sean realmente valiosos para la investigación y por ende para la beneficencia pública.

**Variable 1 Gestión por resultados**

Nº	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Siempre
<b>DIMENSIÓN 1: Planificación estratégica</b>						
1	En su entidad, los trabajadores participan en la planeación de objetivos y metas institucionales.					
2	En su entidad, los trabajadores evalúan las oportunidades las carencias del entorno laboral					
3	Los trabajadores proponen alternativas de solución frente a los problemas que se presentan en la entidad.					
4	Los trabajadores proponen estrategias y acciones para el logro de los objetivos y metas institucionales.					
5	En su entidad, los trabajadores asignados participanta activamente en la elaboración del plan operative institucional.					
6	Los trabajadores se organizan, las acciones estratégicas institucionales.					
7	Los trabajadores priorizan las necesidades de losusuarios en la ejecución del plan operativo institucionales.					
8	Los trabajadores en la elaboración del plan operativo institucional definen claramente las metas y objetivos acumplir.					
<b>DIMENSIÓN 2: Responsabilidad</b>						
9	Los trabajadores asumen el compromiso en ejecutar demanera adecuada y oportuna el plan operativo institucional.					
10	Los trabajadores asumen el compromiso de lograr el cumplimiento de los objetivos estratégicos establecidos en la entidad					
11	Se definen las actividades estableciendo propuestas demejora, planes de implementación, reportes, informes yotros a alcanzar (productos), para hacer un control más efectivo del gasto público.					
12	Los trabajadores asumen el compromiso de lograr los productos, establecidos en los procesos de la gestión.					
13	Los trabajadores asumen la responsabilidad de alcanzarlas metas establecidas en la entidad, el mismo que mejora el mecanismo en la rendición de cuentas a la ciudadanía.					

14	Los trabajadores integrantes de la unidad de diseño y ejecución presupuestal realizan sus labores comprometidas con el bienestar ciudadano.					
<b>DIMENSIÓN 3: Monitoreo y evaluación de la gestión</b>						
15	En la entidad se formulan los indicadores de desempeño para la ejecución de los planes.					
16	En la entidad se realiza el reporte de los productos y resultados de la ejecución de los planes, mediante los indicadores de desempeño.					
17	En la entidad se realiza el seguimiento a las actividades programadas en los planes de acuerdo a los tiempos establecidos.					
18	La evaluación de la gestión de la entidad permite proponer planes de mejora para fortalecerla.					
19	En la entidad se realizan los informes de evaluación de manera oportuna.					
20	En su entidad se evalúa periódicamente, el puesto de calificación de gestión que ocupa, frente a otras entidades similares.					
<b>DIMENSIÓN 4: Desarrollo personal</b>						
21	En la entidad se promueve el crecimiento del conocimiento de los trabajadores, a través de viajes, cursos, capacitaciones, pasantías, etc.					
22	En la entidad se orienta al personal para desarrollar las competencias a través de talleres, entrenamiento, coaching, etc.					

## Ficha técnica de variable **Gestión por resultados**

<b>Nombre</b>	: Cuestionario de gestión por resultados
<b>Autor</b>	: Adaptado de (Ríos, 2018)
<b>Procedencia</b>	: Perú
<b>Objetivo</b>	: Medir el nivel de la gestión por resultados
<b>Dato demográfico</b>	: Servidores públicos
<b>Administración</b>	: Individual, colectivo
<b>Duración</b>	: Aproximadamente de 20 minutos.
<b>Estructura</b>	: La encuesta consta de 22 ítems.

### Nivel de escala calificación:

Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

### Tabla de rangos y puntajes o baremos

<b>Variable y dimensiones /Niveles</b>	<b>Deficiente</b>	<b>Regular</b>	<b>Eficiente</b>
<b>Gestión por resultados</b>	(22-51)	(52-81)	(82-110)
Planificación estratégica	(8-19)	(20-29)	(30-40)
Responsabilidad	(6-14)	(15-22)	(23-30)
Monitoreo y evaluación de la gestión	(6-14)	(15-22)	(23-30)
Desarrollo personal	(2-5)	(6-7)	(8-10)

## Variable 2 Desempeño laboral

Nº	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>DIMENSIÓN 1: Eficacia y eficiencia</b>						
1	Logro alcanzar los objetivos y metas trazadas por la entidad.					
2	Realizo correctamente mis actividades de acuerdo a las normas y procedimientos establecidos en la entidad.					
3	Utilizo estrategias para llevar el control de los avances de mi trabajo.					
4	Utilizo de manera óptima los equipos (computadoras, impresoras y otros), que me han sido asignados.					
5	Procuro el uso eficiente de la energía eléctrica, desconectando los equipos cuando no los utilizo.					
6	Cumplo con las actividades planificadas en el tiempo previsto.					
<b>DIMENSIÓN 2: Motivación</b>						
7	Mis conocimientos me permiten desarrollarme de manera eficiente en mis labores.					
8	Mi trayectoria y experiencia me permite efectuar correctamente mis actividades y responsabilidades.					
9	Considero que mi ingreso salarial está en relación a las actividades que realizo.					
10	Mis superiores se preocupan por motivarme para mi desempeño.					
11	Recibo algún tipo de incentivo por mi desempeño.					
12	Siento que los logros de los objetivos de la entidad están relacionados a mis habilidades y talento.					
<b>DIMENSIÓN 3: Evaluación</b>						
13	Existe la posibilidad de ascender en base a la valoración de mis esfuerzos.					
14	Existe la posibilidad de rotar a otras áreas y/o equipos donde mi rendimiento sea más óptimo.					
15	La capacitación que me brinda la entidad va acorde a mis necesidades para un buen desempeño.					
16	Mis superiores me felicitan cuando realizo mis labores correctamente.					
17	La evaluación del desempeño ayuda a mejorar mis habilidades personales.					
18	La entidad realiza reconocimientos destacados (premiación) a los servidores.					
19	Considero que se ha cumplido con lo planificado para el presente periodo en la entidad.					
20	Considero que fue útil la planificación para el cumplimiento de actividades.					

## Ficha técnica de variable Desempeño laboral

<b>Nombre</b>	: Cuestionario de desempeño laboral
<b>Autor</b>	: Adaptado de (Guanilo, 2021)
<b>Procedencia</b>	: Perú
<b>Objetivo</b>	: Medir el nivel del desempeño laboral
<b>Dato demográfico</b>	: Servidores públicos
<b>Administración</b>	: Individual, colectivo
<b>Duración</b>	: Aproximadamente de 20 minutos.
<b>Estructura</b>	: La encuesta consta de 20 ítems.

### Nivel de escala calificación:

Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

### Tabla de rangos y puntajes o baremos

Variable y dimensiones /Niveles	Deficiente	Regular	Eficiente
<b>Desempeño laboral</b>	(20-47)	(48-73)	(74-100)
Eficacia y eficiencia	(6-14)	(15-22)	(23-30)
Motivación	(6-14)	(15-22)	(23-30)
Evaluación	(8-19)	(20-29)	(30-40)

### Anexo 3.

#### Evaluación por juicio de expertos

#### Ficha de validación de contenido para un instrumento: Cuestionario de gestión por resultados

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos: Cuestionario, que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo de la Sociedad de Beneficencia de Chimbote-2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está Midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

#### Matriz de validación del cuestionario de la variable: Gestión por resultados


Definición de la variable: Un modelo que propone la gestión moderna, dinámica, transparente y la administración de los recursos públicos centrada en el cumplimiento de las acciones estratégicas, definidas en los planes de gobierno, en un periodo de tiempo determinado, permitiendo gestionar y evaluar acciones, los procesos y productos de las organizaciones a la luz de la medición de sus resultados. (Álvarez, 2012, p.41)

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación		
Planificación estratégica	Planificación estratégica	En su entidad, los servidores tienen la oportunidad de participar en la planeación de objetivos y metas institucionales.	1	1	1	1			
		En su entidad, los servidores evalúan las oportunidades y amenazas del entorno.	1	1	1	1			
		Los servidores proponen alternativas de solución frente a los problemas que se presentan en la entidad.	1	1	1	1			
		Los servidores proponen estrategias y acciones para el logro de los objetivos y metas institucionales.	1	1	1	1			
	Planeamiento operativo	En su entidad, los servidores asignados participan activamente en la elaboración del plan operativo institucional.	1	1	1	1			
		Los servidores se organizan, coordinan y ejecutan las acciones estratégicas institucionales.	1	1	1	1			
		Los servidores priorizan las necesidades de los usuarios en la ejecución del plan operativo institucionales.	1	1	1	1			
		Los servidores en la elaboración del plan operativo institucional definen claramente las metas y objetivos a cumplir.	1	1	1	1			
		Responsabilidad	Compromisos de desempeño institucional	Los servidores asumen el compromiso en ejecutar de manera adecuada y oportuna el plan operativo institucional.	1	1	1	1	
				Los servidores asumen el compromiso de lograr el cumplimiento de los objetivos estratégicos establecidos en la entidad	1	1	1	1	

	Compromisos de resultados de gestión	Se definen las actividades estableciendo propuestas de mejora, planes de implementación, reportes, informes y otros a alcanzar (productos), para hacer un control más efectivo del gasto público.	1	1	1	1	
		Los servidores asumen el compromiso de lograr los productos, establecidos en los procesos de la gestión.	1	1	1	1	
	Evaluación de la gestión	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.	1	1	1	1	
		Los servidores integrantes de la unidad de diseño y ejecución presupuestal realizan sus labores comprometidas con el bienestar ciudadano.	1	1	1	1	
Monitoreo y evaluación	Monitoreo de la gestión	En la entidad se formulan los indicadores de desempeño para la ejecución de los planes.	1	1	1	1	
		En la entidad se realiza el reporte de los productos y resultados de la ejecución de los planes, mediante los indicadores de desempeño.	1	1	1	1	
	Evaluación de la gestión	En la entidad se realiza el seguimiento a las actividades programadas en los planes de acuerdo a los tiempos establecidos.	1	1	1	1	
		En su entidad se evalúa periódicamente, el puesto de calificación de gestión que ocupa, frente a otras entidades similares.	1	1	1	1	
Desarrollo personal	Conocimiento	En la entidad se promueve el crecimiento del conocimiento de los servidores, a través de viajes, cursos, capacitaciones, pasantías, etc.	1	1	1	1	
	Competencias	En la entidad se orienta al personal para desarrollar las competencias a través de talleres, entrenamiento, coaching, etc.	1	1	1	1	



### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de gestión por resultados
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de la gestión por resultados
Nombres y apellidos del experto	Rafael Arturo Alba Callacná
Documento de identidad	32969503
Años de experiencia en el área	18 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente investigador – RENACYT
Número telefónico	943243677
Firma	 <small>Dr. Rafael Alba Callacná</small>
Fecha	06/05/2024

### Ficha de validación de contenido para un instrumento: Cuestionario de desempeño laboral

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos: Cuestionario, que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo de la Sociedad de Beneficencia de Chimbote-2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está Midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

### Matriz de validación del cuestionario de la variable: desempeño laboral


Definición de la variable: Chiavenato (2017), es un conjunto de capacidades de rendimiento de una organización, basados en el cumplimiento de objetivos, normas definidas, que va a permitir alcanzar excelentes resultados, siendo importante la evaluación que va a permitir desarrollar políticas de acorde con las necesidades de la organización.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
		Logro alcanzar los objetivos y metas trazadas por la entidad.	1	1	1	1	

Eficacia y eficiencia	Eficacia	Realizo correctamente mis actividades de acuerdo a las normas y procedimientos establecidos en la entidad.	1	1	1	1	
		Utilizo estrategias para llevar el control de los avances de mi trabajo.	1	1	1	1	
	eficiencia	Utilizo de manera óptima los equipos (computadoras, impresoras y otros), que me han sido asignados.	1	1	1	1	
		Procuro el uso eficiente de la energía eléctrica, desconectando los equipos cuando no los utilizo.	1	1	1	1	
		Cumplo con las actividades planificadas en el tiempo previsto.	1	1	1	1	
Motivación	Motivación personal	Mis conocimientos me permiten desarrollarme de manera eficiente en mis labores.	1	1	1	1	
		Mi trayectoria y experiencia me permite efectuar correctamente mis actividades y responsabilidades.	1	1	1	1	
	Estímulos externos	Considero que mi ingreso salarial está en relación a las actividades que realizo.	1	1	1	1	
		Mis superiores se preocupan por motivarme para mi desempeño.	1	1	1	1	
	Emociones colectivas	Recibo algún tipo de incentivo por mi desempeño.	1	1	1	1	
		Siento que los logros de los objetivos de la entidad están relacionados a mis habilidades y talento.	1	1	1	1	
	evaluación	Ascensos y transferencias	Existe la posibilidad de ascender en base a la valoración de mis esfuerzos.	1	1	1	1
Existe la posibilidad de rotar a otras áreas y/o equipos donde mi rendimiento sea más óptimo.			1	1	1	1	
Capacitación y desarrollo		La capacitación que me brinda la entidad va acorde a mis necesidades para un buen desempeño.	1	1	1	1	
		Mis superiores me felicitan cuando realizo mis labores correctamente.	1	1	1	1	
		La evaluación del desempeño ayuda a mejorar mis habilidades personales.	1	1	1	1	
Retroalimentación del desempeño		La entidad realiza reconocimientos destacados (premiación) a los servidores.	1	1	1	1	
		Considero que se ha	1	1	1	1	

		cumplido con lo planificado para el presente periodo en la entidad.					
		Considero que fue útil la planificación para el cumplimiento de actividades.	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de desempeño laboral
Objetivo del instrumento	Medir el nivel del desempeño laboral
Nombres y apellidos del experto	Rafael Arturo Alba Callacná
Documento de identidad	32969503
Años de experiencia en el área	18 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente investigador – RENACYT
Número telefónico	943243677
Firma	 <small>Dr. Rafael Alba Callacná</small>
Fecha	06/05/2024

## Ficha de validación de contenido para un instrumento: Cuestionario de gestión por resultados

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos: Cuestionario, que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo de la Sociedad de Beneficencia de Chimbote-2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está Midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).


### Matriz de validación del cuestionario de la variable: Gestión por resultados

Definición de la variable: Un modelo que propone la gestión moderna, dinámica, transparente y la administración de los recursos públicos centrada en el cumplimiento de las acciones estratégicas, definidas en los planes de gobierno, en un periodo de tiempo determinado, permitiendo gestionar y evaluar acciones, los procesos y productos de las organizaciones a la luz de la medición de sus resultados. (Álvarez, 2012, p.41)

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación	
Planificación estratégica	Planificación estratégica	En su entidad, los servidores tienen la oportunidad de participar en la planeación de objetivos y metas institucionales.	1	1	1	1		
		En su entidad, los servidores evalúan las oportunidades y amenazas del entorno.	1	1	1	1		
		Los servidores proponen alternativas de solución frente a los problemas que se presentan en la entidad.	1	1	1	1		
		Los servidores proponen estrategias y acciones para el logro de los objetivos y metas institucionales.	1	1	1	1		
	Planeamiento operativo	En su entidad, los servidores asignados participan activamente en la elaboración del plan operativo institucional.	1	1	1	1		
		Los servidores se organizan, coordinan y ejecutan las acciones estratégicas institucionales.	1	1	1	1		
		Los servidores priorizan las necesidades de los usuarios en la ejecución del plan operativo institucionales.	1	1	1	1		
		Los servidores en la elaboración del plan operativo institucional definen claramente las metas y objetivos a cumplir.	1	1	1	1		
		Compromisos de desempeño institucional	Los servidores asumen el compromiso en ejecutar de manera adecuada y oportuna el plan operativo institucional.	1	1	1	1	
			Los servidores asumen el compromiso de lograr el cumplimiento de los objetivos estratégicos establecidos en la entidad	1	1	1	1	

Responsabilidad	Compromisos de resultados de gestión	Se definen las actividades estableciendo propuestas de mejora, planes de implementación, reportes, informes y otros a alcanzar (productos), para hacer un control más efectivo del gasto público.	1	1	1	1	
		Los servidores asumen el compromiso de lograr los productos, establecidos en los procesos de la gestión.	1	1	1	1	
	Evaluación de la gestión	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.	1	1	1	1	
		Los servidores integrantes de la unidad de diseño y ejecución presupuestal realizan sus labores comprometidas con el bienestar ciudadano.	1	1	1	1	
Monitoreo y evaluación	Monitoreo de la gestión	En la entidad se formulan los indicadores de desempeño para la ejecución de los planes.	1	1	1	1	
		En la entidad se realiza el reporte de los productos y resultados de la ejecución de los planes, mediante los indicadores de desempeño.	1	1	1	1	
	Evaluación de la gestión	En la entidad se realiza el seguimiento a las actividades programadas en los planes de acuerdo a los tiempos establecidos.	1	1	1	1	
		En su entidad se evalúa periódicamente, el puesto de calificación de gestión que ocupa, frente a otras entidades similares.	1	1	1	1	
Desarrollo personal	Conocimiento	En la entidad se promueve el crecimiento del conocimiento de los servidores, a través de viajes, cursos, capacitaciones, pasantías, etc.	1	1	1	1	
	Competencias	En la entidad se orienta al personal para desarrollar las competencias a través de talleres, entrenamiento, coaching, etc.	1	1	1	1	

## Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de gestión por resultados
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de la gestión por resultados
Nombres y apellidos del experto	Guillermo Edward Gil Albarrán
Documento de identidad	32960958
Años de experiencia en el área	25 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional del Santa
Cargo	Docente Universitario, Jefe de Admisión UNS, Director de Escuela, Director de Departamento Académico, Director General de Administración
Número telefónico	943970878
Firma	
Fecha	06/05/2024



### Ficha de validación de contenido para un instrumento: Cuestionario de desempeño laboral

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos: Cuestionario, que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo de la Sociedad de Beneficencia de Chimbote-2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está Midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).


### Matriz de validación del cuestionario de la variable: desempeño laboral

Definición de la variable: Chiavenato (2017), es un conjunto de capacidades de rendimiento de una organización, basados en el cumplimiento de objetivos, normas definidas, que va a permitir alcanzar excelentes resultados, siendo importante la evaluación que va a permitir desarrollar políticas de acorde con las necesidades de la organización.

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Eficacia y eficiencia	Eficacia	Logro alcanzar los objetivos y metas trazadas por la entidad.	1	1	1	1	
		Realizo correctamente mis actividades de acuerdo a las normas y procedimientos establecidos en la entidad.	1	1	1	1	
		Utilizo estrategias para llevar el control de los avances de mi trabajo.	1	1	1	1	
	eficiencia	Utilizo de manera óptima los equipos (computadoras, impresoras y otros), que me han sido asignados.	1	1	1	1	
		Procuró el uso eficiente de la energía eléctrica, desconectando los equipos cuando no los utilizo.	1	1	1	1	
		Cumplo con las actividades planificadas en el tiempo previsto.	1	1	1	1	
Motivación	Motivación personal	Mis conocimientos me permiten desarrollarme de manera eficiente en mis labores.	1	1	1	1	
		Mi trayectoria y experiencia me permite efectuar correctamente mis actividades y responsabilidades.	1	1	1	1	
	Estímulos externos	Considero que mi ingreso salarial está en relación a las actividades que realizo.	1	1	1	1	
		Mis superiores se preocupan por motivarme para mi desempeño.	1	1	1	1	
	Emociones colectivas	Recibo algún tipo de incentivo por mi desempeño.	1	1	1	1	
		Siento que los logros de los objetivos de la entidad están relacionados a mis habilidades y talento.	1	1	1	1	
evaluación	Ascensos y transferencias	Existe la posibilidad de ascender en base a la valoración de mis esfuerzos.	1	1	1	1	
		Existe la posibilidad de rotar a otras áreas y/o equipos donde mi rendimiento sea más óptimo.	1	1	1	1	

	Capacitación y desarrollo	La capacitación que me brinda la entidad va acorde a mis necesidades para un buen desempeño.	1	1	1	1	
		Mis superiores me felicitan cuando realizo mis labores correctamente.	1	1	1	1	
		La evaluación del desempeño ayuda a mejorar mis habilidades personales.	1	1	1	1	
	Retroalimentación del desempeño	La entidad realiza reconocimientos destacados (premiación) a los servidores.	1	1	1	1	
		Considero que se ha cumplido con lo planificado para el presente periodo en la entidad.	1	1	1	1	
		Considero que fue útil la planificación para el cumplimiento de actividades.	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de gestión por resultados
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de la gestión por resultados
Nombres y apellidos del experto	Guillermo Edward Gil Albarrán
Documento de identidad	32960958
Años de experiencia en el área	25 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional del Santa
Cargo	Docente Universitario, Jefe de Admisión UNS, Director de Escuela, Director de Departamento Académico, Director General de Administración
Número telefónico	943970878
Firma	
Fecha	06/05/2024

## Ficha de validación de contenido para un instrumento: Cuestionario de gestión por resultados

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos: Cuestionario, que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo de la Sociedad de Beneficencia de Chimbote-2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está Midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

### Matriz de validación del cuestionario de la variable: Gestión por resultados


Definición de la variable: Un modelo que propone la gestión moderna, dinámica, transparente y la administración de los recursos públicos centrada en el cumplimiento de las acciones estratégicas, definidas en los planes de gobierno, en un periodo de tiempo determinado, permitiendo gestionar y evaluar acciones, los procesos y productos de las organizaciones a la luz de la medición de sus resultados. (Álvarez, 2012, p.41)

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Planificación estratégica	Planificación estratégica	En su entidad, los servidores tienen la oportunidad de participar en la planeación de objetivos y metas institucionales.	1	1	1	1	
		En su entidad, los servidores evalúan las oportunidades y amenazas del entorno.	1	1	1	1	
		Los servidores proponen alternativas de solución frente a los problemas que se presentan en la entidad.	1	1	1	1	
		Los servidores proponen estrategias y acciones para el logro de los objetivos y metas institucionales.	1	1	1	1	
	Planeamiento operativo	En su entidad, los servidores asignados participan activamente en la elaboración del plan operativo institucional.	1	1	1	1	
		Los servidores se organizan, coordinan y ejecutan las acciones estratégicas institucionales.	1	1	1	1	
		Los servidores priorizan las necesidades de los usuarios en la ejecución del plan operativo institucionales.	1	1	1	1	
		Los servidores en la elaboración del plan operativo institucional definen claramente las metas y	1	1	1	1	

		objetivos a cumplir.					
Responsabilidad	Compromisos de desempeño institucional	Los servidores asumen el compromiso en ejecutar de manera adecuada y oportuna el plan operativo institucional.	1	1	1	1	
		Los servidores asumen el compromiso de lograr el cumplimiento de los objetivos estratégicos establecidos en la entidad	1	1	1	1	
	Compromisos de resultados de gestión	Se definen las actividades estableciendo propuestas de mejora, planes de implementación, reportes, informes y otros a alcanzar (productos), para hacer un control más efectivo del gasto público.	1	1	1	1	
		Los servidores asumen el compromiso de lograr los productos, establecidos en los procesos de la gestión.	1	1	1	1	
	Evaluación de la gestión	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.	1	1	1	1	
		Los servidores integrantes de la unidad de diseño y ejecución presupuestal realizan sus labores comprometidas con el bienestar ciudadano.	1	1	1	1	
Monitoreo y evaluación	Monitoreo de la gestión	En la entidad se formulan los indicadores de desempeño para la ejecución de los planes.	1	1	1	1	
		En la entidad se realiza el reporte de los productos y resultados de la ejecución de los planes, mediante los indicadores de desempeño.	1	1	1	1	
	Evaluación de la gestión	En la entidad se realiza el seguimiento a las actividades programadas en los planes de acuerdo a los tiempos establecidos.	1	1	1	1	
		En su entidad se evalúa periódicamente, el puesto de calificación de gestión que ocupa, frente a otras entidades similares.	1	1	1	1	
Desarrollo personal	Conocimiento	En la entidad se promueve el crecimiento del conocimiento de los servidores, a través de viajes, cursos,	1	1	1	1	

		capacitaciones, pasantías, etc.				
	Competencias	En la entidad se orienta al personal para desarrollar las competencias a través de talleres, entrenamiento, coaching, etc.	1	1	1	1

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de gestión por resultados
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de la gestión por resultados
Nombres y apellidos del experto	Milagros Antonieta Olivos Jimenez
Documento de identidad	40920535
Años de experiencia en el área	16 años
Máximo Grado Académico	Doctora
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente Investigador RENACYT
Número telefónico	939398820
Firma	
Fecha	06/05/2024

### Ficha de validación de contenido para un instrumento: Cuestionario de desempeño laboral

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos: Cuestionario, que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo de la Sociedad de Beneficencia de Chimbote-2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está Midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

### Matriz de validación del cuestionario de la variable: desempeño laboral

Definición de la variable: Chiavenato (2017), es un conjunto de capacidades de rendimiento de una organización, basados en el cumplimiento de objetivos, normas definidas, que va a permitir alcanzar excelentes resultados, siendo importante la evaluación que va a permitir desarrollar políticas de acorde con las necesidades de la organización.


Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
		Logro alcanzar los objetivos y metas trazadas por la	1	1	1	1	



Eficacia y Eficiencia	Eficacia	entidad.					
		Realizo correctamente mis actividades de acuerdo a las normas y procedimientos establecidos en la entidad.	1	1	1	1	
		Utilizo estrategias para llevar el control de los avances de mi trabajo.	1	1	1	1	
	eficiencia	Utilizo de manera óptima los equipos (computadoras, impresoras y otros), que me han sido asignados.	1	1	1	1	
		Procuro el uso eficiente de la energía eléctrica, desconectando los equipos cuando no los utilizo.	1	1	1	1	
		Cumplo con las actividades planificadas en el tiempo previsto.	1	1	1	1	
Motivación	Motivación personal	Mis conocimientos me permiten desarrollarme de manera eficiente en mis labores.	1	1	1	1	
		Mi trayectoria y experiencia me permite efectuar correctamente mis actividades y responsabilidades.	1	1	1	1	
	Estímulos externos	Considero que mi ingreso salarial está en relación a las actividades que realizo.	1	1	1	1	
		Mis superiores se preocupan por motivarme para mi desempeño.	1	1	1	1	
	Emociones colectivas	Recibo algún tipo de incentivo por mi desempeño.	1	1	1	1	
		Siento que los logros de los objetivos de la entidad están relacionados a mis habilidades y talento.	1	1	1	1	
Evaluación	Ascensos y transferencias	Existe la posibilidad de ascender en base a la valoración de mis esfuerzos.	1	1	1	1	
		Existe la posibilidad de rotar a otras áreas y/o equipos donde mi rendimiento sea más óptimo.	1	1	1	1	
	Capacitación y desarrollo	La capacitación que me brinda la entidad va acorde a mis necesidades para un buen desempeño.	1	1	1	1	
		Mis superiores me felicitan cuando realizo mis labores correctamente.	1	1	1	1	
		La evaluación del desempeño ayuda a mejorar mis habilidades personales.	1	1	1	1	
	Retroalimentación del desempeño	La entidad realiza reconocimientos destacados	1	1	1	1	

	(premiación) a los servidores.					
	Considero que se ha cumplido con lo planificado para el presente periodo en la entidad.	1	1	1	1	
	Considero que fue útil la planificación para el cumplimiento de actividades.	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de gestión por resultados
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de la gestión por resultados
Nombres y apellidos del experto	Milagros Antonieta Olivos Jimenez
Documento de identidad	40920535
Años de experiencia en el área	16 años
Máximo Grado Académico	Doctora
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente Investigador RENACYT
Número telefónico	939398820
Firma	
Fecha	06/05/2024

**Anexo 4****Confiabilidad del instrumento****CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA GESTIÓN POR  
RESULTADOS****Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	22

**Estadísticos total-elemento**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
GR1	65,54	349,677	,439	,951
GR2	65,49	348,314	,508	,950
GR3	65,49	337,254	,692	,948
GR4	65,51	339,042	,659	,949
GR5	65,25	344,465	,569	,950
GR6	65,37	332,268	,589	,950
GR7	65,55	330,796	,702	,948
GR8	66,12	328,743	,723	,948
GR9	65,60	333,032	,817	,947
GR10	65,22	340,540	,449	,952
GR11	65,55	332,706	,680	,948
GR12	65,87	335,300	,613	,949
GR13	65,55	335,130	,711	,948
GR14	65,66	331,805	,769	,947
GR15	65,75	332,707	,771	,947
GR16	65,58	332,247	,785	,947
GR17	65,82	331,907	,805	,947
GR18	65,76	343,639	,536	,950
GR19	65,79	338,228	,685	,948
GR20	65,52	336,435	,745	,948
GR21	65,70	330,546	,801	,947
GR22	65,97	330,696	,726	,948

## CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	20

### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
DL1	57,57	298,976	,362	,946
DL2	57,13	292,088	,505	,944
DL3	57,06	296,087	,395	,946
DL4	56,79	295,925	,411	,946
DL5	56,94	291,512	,599	,943
DL6	57,04	290,316	,637	,942
DL7	57,28	282,358	,670	,942
DL8	57,24	278,730	,820	,939
DL9	57,03	281,514	,798	,939
DL10	57,39	280,817	,744	,940
DL11	57,37	282,116	,776	,940
DL12	57,15	283,099	,781	,940
DL13	57,37	278,086	,790	,939
DL14	57,55	276,190	,838	,939
DL15	57,36	285,900	,655	,942
DL16	57,54	280,889	,698	,941
DL17	57,51	280,829	,794	,939
DL18	57,27	284,109	,689	,941
DL19	57,22	289,419	,604	,943
DL20	57,00	290,061	,629	,942



<b>36</b>	3	3	3	1	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	1	1
<b>37</b>	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	4	4	3	4
<b>38</b>	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
<b>39</b>	1	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3
<b>40</b>	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3
<b>41</b>	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2
<b>42</b>	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2
<b>43</b>	4	5	5	5	3	2	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5
<b>44</b>	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	4
<b>45</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	1	1	1	5	5	1	1	1
<b>46</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
<b>47</b>	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3
<b>48</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
<b>49</b>	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3
<b>50</b>	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3	2	4	5	3	3	3	3	3	2	2	4
<b>51</b>	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
<b>52</b>	2	3	3	3	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	2	2
<b>53</b>	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	5	4
<b>54</b>	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	4
<b>55</b>	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
<b>56</b>	3	2	3	3	5	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2
<b>57</b>	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
<b>58</b>	3	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	3	5	3	4
<b>59</b>	2	4	4	2	2	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	2	4	3
<b>60</b>	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	3	3	3	1	2
<b>61</b>	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
<b>62</b>	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	2	2	4	3	3	3	4	4
<b>63</b>	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	1	1
<b>64</b>	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3
<b>65</b>	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
<b>66</b>	4	5	4	4	3	2	5	5	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	4	4
<b>67</b>	5	3	3	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3
<b>68</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
<b>69</b>	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3
<b>70</b>	1	5	5	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	5	5	4	4	3	3	2	2
<b>71</b>	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4
<b>72</b>	5	3	5	2	3	4	2	2	3	3	4	5	3	3	3	4	4	3	4	3	3	5

	GR_i tem0 1	GR_i tem0 2	GR_i tem0 3	GR_i tem0 4	GR_i tem0 5	GR_i tem0 6	GR_i tem0 7	GR_i tem0 8	GR_i tem0 9	GR_i tem1 0	GR_i tem1 1	GR_i tem1 2	GR_i tem1 3	GR_i tem1 4	GR_i tem1 5	GR_i tem1 6	GR_i tem1 7	GR_i tem1 8	GR_i tem1 9	GR_i tem2 0	GR_i tem2 1	GR_i tem2 2
1	2	1	2	3	5	4	3	3	3	3	3	4	4	3	1	1	5	5	2	1	3	3
2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	2	2	3	2	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	5
5	2	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3
6	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
7	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	3	3
8	3	2	4	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3
9	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2
10	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
11	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	1	3
12	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	5	3	5	4	3	3	3	4	5	3	2	3
13	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4
14	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
15	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4
16	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	4	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3
17	3	3	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
18	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	3
19	2	3	3	3	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	2	3	4
20	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5
21	5	5	5	5	4	4	5	2	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	2
22	1	5	5	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	5	5	4	4	3	3	2	2
23	3	3	3	2	1	2	3	1	2	2	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3
24	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	1	2
25	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
27	3	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3
28	3	1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	1	1
29	1	5	4	5	2	3	5	3	3	5	3	5	5	3	4	4	3	5	3	5	2	3
30	1	1	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	5	1	3	3	3	3	2	1	2
31	2	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
33	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	3	5	4	3	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	2	2
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

52:

	GR_i tem0 1	GR_i tem0 2	GR_i tem0 3	GR_i tem0 4	GR_i tem0 5	GR_i tem0 6	GR_i tem0 7	GR_i tem0 8	GR_i tem0 9	GR_i tem1 0	GR_i tem1 1	GR_i tem1 2	GR_i tem1 3	GR_i tem1 4	GR_i tem1 5	GR_i tem1 6	GR_i tem1 7	GR_i tem1 8	GR_i tem1 9	GR_i tem2 0	GR_i tem2 1	GR_i tem2 2
36	3	3	3	1	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2	1	1	1
37	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	4	4	3	4	4
38	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	1	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3
40	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3
41	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2
42	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2
43	4	5	5	5	3	2	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5
44	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	4
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	1	1	1	5	5	1	1	1
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
47	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3
50	4	3	4	3	5	5	4	3	4	3	2	4	5	3	3	3	3	3	3	2	2	4
51	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
52	2	3	3	3	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	2	2
53	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	5	4
54	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	4
55	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
56	3	2	3	3	5	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2
57	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
58	3	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	3	5	3	4
59	2	4	4	2	2	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	2	4	3
60	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	5	4	3	3	3	1	2
61	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	2	1	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	2	2	2	4	3	3	3	4	4
63	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	1	1
64	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3
65	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
66	4	5	4	4	3	2	5	5	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4
67	5	3	3	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
69	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3
70	1	5	5	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	5	4	4	4	3	3	2	2

## Desempeño laboral


DESEMPEÑO LABORAL																				
Encuestado	EFICACIA Y EFICIENCIA						MOTIVACIÓN						EVALUACIÓN							
	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42
1	3	4	4	5	2	3	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	
2	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	5	2	4	4
3	5	5	5	5	4	5	5	5	2	4	1	4	1	1	4	3	4	1	4	5
4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	3	1	5	3	3	4	4	5	4	4	4
5	4	4	5	4	1	4	5	5	2	1	1	3	3	2	3	2	5	2	4	4
6	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	2	4	4	5	4	5	4	4	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	1	1	3	3	5	3	5	5
8	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3
9	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3
10	4	4	4	4	3	4	5	5	2	2	2	2	2	2	3	3	5	2	3	5
11	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	1	4	3	2	3	4	3	3	3	3
12	5	5	5	5	3	4	5	5	1	3	3	4	5	4	4	1	3	3	3	3
13	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	3	1	4	3	5	3	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	1	5	1	1	1	1	5	1	5	5
16	4	4	4	4	3	4	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3
17	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	1	4	4	5	4	5	5	2	4	4
18	3	3	3	5	3	4	4	5	1	3	1	3	5	3	3	4	4	3	5	5
19	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	2	4	1	1	3	3	4	3	4	5
20	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	2	3	3	2	4	4	5	3	4	4
21	2	2	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	2	4	5	3	2	4	5
22	5	5	5	5	5	5	4	5	3	2	1	5	1	1	1	2	3	1	3	3
23	4	5	5	5	5	5	5	5	2	3	1	3	1	2	3	3	3	3	5	3
24	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	1	4	3	2	1	2	3	3	3	4
25	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4
26	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	2	3	2	3	3	3	3	2	4	4
27	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	1	4	1	1	4	2	5	2	3	4
28	5	5	4	5	3	5	5	5	5	3	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5
29	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	5	5	5	3	2	4	1	5	3
30	3	5	5	5	5	5	5	5	1	3	1	1	1	1	1	3	5	2	1	4
31	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4
32	4	4	4	5	5	5	4	4	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	3	5	4	5	4	5	4	5	1	3	2	4	2	1	5	3	5	1	4	4
35	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	1	3	4	3	4	3	4	4
36	4	5	5	4	3	5	5	5	1	1	1	5	3	3	3	4	3	3	3	3
37	4	3	5	5	5	4	5	5	3	3	2	5	3	4	3	3	3	3	3	3
38	4	5	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4




<b>39</b>	4	5	5	5	4	5	5	5	4	1	1	3	3	2	4	3	3	1	3	3
<b>40</b>	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	3
<b>41</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	3	2	4	2	4	4
<b>42</b>	3	5	5	5	4	4	5	5	4	1	1	2	1	1	2	1	5	1	4	4
<b>43</b>	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
<b>44</b>	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	1	3	3	3	4	3	5	2	3	4
<b>45</b>	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	1	1	1	5	5	1	1	5
<b>46</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5
<b>47</b>	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	4
<b>48</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	1	5	3	3	4	4	4	2	4	5
<b>49</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	4	4
<b>50</b>	3	4	3	5	3	4	5	5	5	4	3	5	4	1	4	4	3	4	4	4
<b>51</b>	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	2	4	5	3	4	3	5	3	5	5
<b>52</b>	4	5	4	5	5	5	5	5	1	1	1	2	1	1	1	1	5	1	3	5
<b>53</b>	3	4	4	5	3	4	5	5	3	4	2	4	3	4	5	5	4	3	4	5
<b>54</b>	3	3	4	5	4	4	5	5	5	3	2	5	3	4	3	3	3	3	4	3
<b>55</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	3	2	4	2	4	4
<b>56</b>	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	1	3	2	3	3	3	5	3	4	4
<b>57</b>	4	5	4	5	3	4	5	5	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	5
<b>58</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	1	5	4	4	4	2	5	2	5	5
<b>59</b>	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	3	2	4	5	4	3	4	4
<b>60</b>	3	4	5	4	2	3	4	4	4	5	2	3	3	3	2	4	4	2	4	4
<b>61</b>	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5
<b>62</b>	4	5	5	5	5	4	5	5	1	1	1	4	1	1	1	1	3	2	3	3
<b>63</b>	4	4	4	4	3	3	5	5	2	1	1	5	2	3	1	3	3	1	3	5
<b>64</b>	3	4	4	5	4	5	5	5	3	5	2	3	1	3	5	4	4	3	4	4
<b>65</b>	4	4	5	5	5	5	5	5	1	3	1	3	3	1	3	3	5	4	5	5
<b>66</b>	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3
<b>67</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	5	5	5	4	4	5	3	4	5
<b>68</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5
<b>69</b>	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	4
<b>70</b>	5	5	5	5	5	5	4	5	3	2	1	5	1	1	1	2	3	1	3	3
<b>71</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	1	5	1	1	1	1	5	1	5	5
<b>72</b>	1	4	4	3	3	3	4	3	5	1	4	1	3	4	4	3	5	5	4	5



Anexo 6.  
Autorización para el desarrollo del proyecto de investigación

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

  
SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHIMBOTE  
24 JUN 2024 11:05  
REC  
HORA: 2:38 FIRMA: [Signature]

**Solicitud de autorización para realizar la investigación en una institución**

Nuevo Chimbote, 24 de Junio de 2024

**Señor: JOSE SANTOS CALDERON CASTILLO**  
Gerente General de la Sociedad de la Beneficencia de Chimbote

**CON ATENCIÓN A: Ricardo López Otoya**  
Jefe de Oficina de Recursos Humanos

Presente.-

Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del III ciclo del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos /de obtención de mi título profesional al finalizar mi carrera.

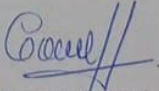

En tal sentido, considerando la relevancia de su entidad, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: **"Gestión por resultados y desempeño laboral del personal administrativo de la Sociedad de Beneficencia de Chimbote-2024"**.

En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la entidad, salvo que se crea a bien su socialización.


Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la entidad.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

**BACH. PAULA CHARITO GONZALES FLORES**  
DNI N.º 32974079





**Autorización de uso de información de la entidad**

Yo, JOSE SANTOS CALDERON CASTILLO  
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

identificado con DNI ....., en mi calidad de GERENTE GENERAL  
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

del área de GERENCIA  
(Nombre del área de la empresa)

de la entidad SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHIMBOTE  
(Nombre de la entidad)

con R.U.C N° 2019, ubicada en la ciudad de CHIMBOTE

**OTORGO LA AUTORIZACIÓN,**

A la señora, PAULA CHARITO GONZALES FLORES  
(Nombre completo del estudiante)

Identificado(s) con DNI N° 32974079 de la ( ) Carrera profesional GESTION PUBLICA

para que utilice la siguiente información de la empresa:

Encuesta a los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chimbote.

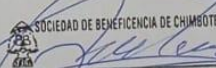
(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su  Tesis para optar el Título Profesional, ( ) Trabajo de investigación para optar al grado de Bachiller, ( ) Trabajo académico, ( ) Otro (especificar).

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
- ( ) Mencionar el nombre de la empresa.



  
Abog. José Santos Calderón Castillo  
 GERENTE GENERAL S.O.C.H.

Firma y sello del Representante Legal

DNI: 32786813

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la entidad, otorgante de información, pueda ejecutar.

Coaruff  
Firma del Estudiante